

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Східноукраїнський національний університет
імені Володимира Даля
Інститут юриспруденції та міжнародного права**

**MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF UKRAINE
Volodymyr Dahl East Ukrainian National University
Institute of jurisprudence and international law
Luhansk**

**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ПРАВА:
ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА**

**ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ
№28**

**TOPICAL ISSUES OF LAW:
THEORY AND PRACTICE**

**COLLECTION OF SCIENTIFIC PAPERS
№28**

УДК 340.11(477)
ББК 67.9(4Укр)
А-43

ISSN 2218-5461

Відповідно до постанови Президії ВАК України від 12.06.2002 №1-05/6, рішення Президії ВАК України (протокол №1-05/4 від 14.10.2009 р.), постанови Президії ВАК України від 14 квітня 2010 р. №1-05/3 збірник затверджено як наукове фахове видання, в якому можуть публікуватися результати дисертаційних досліджень на здобуття наукових ступенів доктора і кандидата наук. Збірник наукових праць «Актуальні проблеми права: теорія і практика» зареєстрований у Міжнародному центрі ISSN (Франція, м. Париж), йому присвоєний міжнародний науковий серіальний номер ISSN 2218-5461.

Редакційна колегія:

Д.ю.н., проф. Л.І. Лазор (головний редактор); д.ю.н., проф. О.М. Ярошенко (заступник головного редактора); д.ю.н., проф. В.С. Гуславський; д.ю.н., проф. В.Ф. Опришко; д.ю.н., проф. Б.Г. Розовський; д.ю.н., проф. М.І. Іншин; д.ю.н., проф. В.В. Лазор; д.і.н., проф. В.П. Михайлюк; д.і.н., проф. І.В. Довжук; д.ю.н., проф. С.М. Прилипка; д.ю.н., проф. А.І. Шебанова (Московская государственная юридическая академия им. О.Е. Кутафина); д.ю.н., проф. Н.М. Хуторян; д.ю.н., проф. І.І. Шамшина; dr. Natalia Murphy (Southern Arkansas University); др. Александар Чирич, профессор (Правни факултет, Университет Нишу, Сербия); Proff. Dr. Jean-Jacques Herve, Academician of the French Academy of Agricultural Sciences; Prof. Dr. J nos Nagy, President Centre for Agricultural and Applied Economic Sciences University of Debrecen, Hungary.

Відповідальний за випуск — доктор юридичних наук, професор М.І. Іншин.

Видається відповідно до рішення Вченої ради Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля (протокол № 2 Вченої Ради Східноукраїнського національного університету від 18 жовтня 2013 р.).

Збірник зареєстровано Міністерством юстиції України, свідоцтво про державну реєстрацію друкованого засобу масової інформації серія КВ № 15362-3934Р.

А-43 Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць №28. — Луганськ, СПД Резніков В.С., 2013. — _____ с.

Статті друкуються в авторській редакції.

ISBN 978-617-509-313-9

ISSN 2218-5461

УДК 340.11(477)
ББК 67.9(4Укр)

ISBN 978-617-509-313-9

© Східноукраїнський національний
університет імені Володимира Даля, 2013
© СПД Резніков В.С., 2013

ЗМІСТ

Лазор Л.И.

Субъекты трудовых процессуальных отношений

Хуторян Н. М.

Проблеми праворозуміння прямої дійсної шкоди в трудовому праві України

Іншин М.І.

Загальні та спеціальні норми у правовому регулюванні трудових відносин в сучасних умовах

Лазор В.В.

Переведення за трудовим правом України: проблеми правового регулювання

Шашина І.І., Плахотіна Н.А.

Правовий статус та місце державних органів у системі суб'єктів трудового права

Андрійчук Т.В.

Дисциплінарна відповідальність як гарантія реалізації трудових прав та обов'язків суддями

Бабаскін А.Ю.

Заміна сторони у зобов'язанні як підстава цивільно-процесуального правонаступництва

Древаль П. В.

Принципи системи соціального захисту працівників органів прокуратури

Лукаш С. С.

Гарантії працевлаштування осіб, які потребують соціального захисту за проектом трудового кодексу України

Осадчий В. І.

Гносеологія правової охорони

Чернявський С. С.

Адвокатська діяльність у контексті адміністративного права

Капліна Г.А., Котова Л.В.

Проблемні питання регулювання праці науково-педагогічних працівників в процесі використання дистанційних форм освіти

Омельченко Т.В.

Додаткові гарантії трудових прав жінок

Болдырев К.А.

Экономико-правовое обеспечение инновационной конкурентоспособности экономики Украины.

Безгинський Ю.С.

Особа потерпілого, як один з елементів криміналістичної характеристики злочинів, пов'язаних з порушенням правил безпеки на підприємствах вугільної промисловості

Брижак А.В.

Запобігання дільничними інспекторами міліції, а також іншими підрозділами та службами ОВС крадіжкам, поєднаним з проникненням в житло

Букін М.П.

До проблеми забезпечення законності оперативно-розшукової діяльності органів внутрішніх справ

Боднарук М. І.

Поняття соціального страхування в сучасних умовах

Воропасва Н. Г.

Проблеми регулювання нагляду та контролю за додержанням законодавства про охорону праці

Гаруст Ю.В.

Міністерство доходів і зборів України в системі центральних органів виконавчої влади

Голобородько В.О.

Значення посадових інструкцій працівників у правовому регулюванні відносин у сфері праці

Гомада В.А.

Характеристика процедур у судах, пов'язаних з прийняттям управлінських рішень

Гостєв В.В., Старокожев О.А.

Проблеми обмеження у кримінальному праві України права громадян на поширення інформації

Грובהва А. А.

Розгляд трудових спорів, пов'язаних з розірванням трудового договору з ініціативи роботодавця

Zhdanova O.S.

Civil procedural capacity and capability of foreign persons in ukrainian civil procedure

Журавель В.О.

Щодо форм матеріального забезпечення суддів

Журавльов Д.В.

Нормативно-правове забезпечення діяльності окремих міністерств у євроінтеграційних процесах України

Загородній І.В.

Організаційно-правові аспекти управління вищими навчальними закладами системи МВС України

Зеньков Д.О.

Характеристика профспілок як колективного суб'єкту сучасного трудового права

Кафанова О.В.

Природне право як «етично належне в праві» (загально-теоретичний аналіз на основі наукових поглядів Є.М. Трубецького)

Кобернюк С. В.

Щодо загальних ознак джерел права соціального забезпечення

Козіна М.В.

Сутність та значення поняття «професійний спортсмен»

Комзюк В.Т.

Технічні засоби, як складова науково-технічного забезпечення діяльності митних органів

Коротких А. Ю.

Проблеми розмежування компетенції між адміністративними та іншими судами

Котвіцький І.О.

Історичні передумови виникнення та розвитку колективних договорів в Україні

Кочанова П. В.

Правове регулювання змісту трудових правовідносин при ліквідації та банкрутстві підприємств

Красюк Т.В.

Правове регулювання оплати праці науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів

Кутоманов Д. Є.

Переконання та заохочення як методи забезпечення трудової дисципліни в СРСР

Лазор І.В.

Місце колективного договору у системі інститутів народовладдя: теоретико-правовий аспект

Липтєв С. С.

Правова природа службових прав судді адміністративного суду

Левченков О.І.

Про співвідношення теоретичного знання та практики його реалізації в процесі регулювання суспільних відносин в державах перехідного типу

Луценко О.Є.

Історико-правовий аналіз розвитку правового регулювання припинення трудових правовідносин із державними службовцями внаслідок вчинення дисциплінарного проступку

Мартинюк І. В.

Проблеми правового регулювання стимулювання працевлаштування громадян з низькою конкурентоспроможністю

Мартюшев С.М.

Генезис пенсійного забезпечення працівників

Матвієнко О.С.

Розвиток і становлення трудового законодавства в незалежній Україні

Мацюк А.А.

Конституція – правова основа суспільного ладу, формування, організації та здійснення влади народу

Медведєв Ю.Л.

Електронна комерція в міжнародному приватному праві та праві України: стан та перспективи

Михайлюк О.В.

Сутність та складові кадрового потенціалу підприємства

Нестеренко Д.К.

Проблеми правового регулювання та тлумачення «нагляду» та «контролю» за додержанням законодавства про працю

Орловська І.Г.

Поняття та зміст легалізації основних юридичних спеціальностей

Петренко В.В.

Адміністративно-правова охорона рибних запасів: поняття та зміст

Пиж Н. М.

Проблеми реалізації гарантій трудових прав працівників при розірванні трудового договору за підставами організаційно-правового характеру

Пихтін М. П.

Правове регулювання застосування вогнепальної зброї та відповідальність працівників міліції за незаконне її застосування

Рекша А.В.

Перспективи розвитку заохочень державних службовців як суб'єктів трудового права

Салманова О.Ю.

Сприяння громадськості у здійсненні функцій органами і установами юстиції

Сайнецький О.П.

Джерела соціального забезпечення військовослужбовців

Сахно В.О.

Напрями реформування діяльності та структури місцевих державних адміністрацій

Світало П.Ю.

Щодо правового регулювання робочого часу при сумісництві

Семенова А.В.

Принцип законодавчого визначення умов і порядку здійснення загально-обов'язкового державного медичного страхування

Семенченко С.А.

Передача субвенцій між місцевими бюджетами: проблеми правового регулювання в Україні

Сірко Р.Б.

Порядок укладення договору перевезення вантажу залізничним транспортом за законодавством України

Середа О.Г.

Щодо системи органів нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства

Слободенюк І.В.

Громадські формування правоохоронної спрямованості в Україні

Боханова І.А.

Правова форма контракту

Стецюк Б.Р.

Кримінальний процес в австрійській та російській імперіях у першій половині XIX ст.: порівняльний аналіз

Таликін Є.А.

Процесуальна дія та судові процедури в структурі господарської процесуальної форми

Турчин С.О.

Загальна характеристика роботодавця-юридичної особи, як суб'єкта трудового права

Фоменко Д.О.

Місце спеціальних правових норм з питань регулювання праці науково-педагогічних працівників у системі трудового законодавства України

Хомич І.Ю.

Сутність принципів єдності та диференціації в соціальному забезпеченні населення України

Цицюра М.П.

Сучасний стан протидії корупції та хабарництва на Україні

Чорна К.П.

Удосконалення механізму забезпечення правового регулювання безпеки та гігієни праці

Шапка О.В.

Перспективи вдосконалення системи охорони здоров'я молоді у процесі трудової діяльності

Шилова Д.В.

Проблеми тлумачення та застосування статті 284 «Закриття кримінального провадження» Кримінального процесуального кодексу України

Юскаєва І.П.

Поняття та структурні елементи адміністративно-правового статусу Міністерства соціальної політики України

*Л.И. Лазор,
доктор юридических наук, профессор,
Заслуженный юрист Украины,
директор института юриспруденции
и международного права,
Восточноукраинский национальный
университет имени Владимира Даля,
г. Луганск*

СУБЪЕКТЫ ТРУДОВЫХ ПРОЦЕССУАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ

Исследован круг субъектов трудового процессуального права, обоснованы их характерные особенности. Разработаны классификационные подходы к систематизации субъектов трудовых процессуальных отношений. Сформулированы дефиниции обязательных субъектов трудовых процессуальных правоотношений. Определено место представителя среди субъектов трудовых процессуальных отношений, выделены виды представительства в трудовом процессуальном праве. Обоснованы предложения об отражении субъектного состава трудовых процессуальных отношений и об урегулировании вопросов процессуального представительства в будущем Трудовом процессуальном кодексе Украины.

Ключевые слова: субъекты трудовых процессуальных правоотношений, стороны в трудовом процессуальном праве, работник, работодатель, трудовой коллектив, юрисдикционный орган, представительство.

В современной правовой системе нашего государства трудовое процессуальное право фактически уже сформировалась как самостоятельная отрасль права, хотя в настоящее время оно не обладает официально признанным автономным статусом и не имеет своего отраслевого кодифицированного источника. Трудовые процессуальные отношения опосредствуют разрешение трудовых споров и конфликтов, что обуславливает не только особый предмет правового регулирования трудового процессуального права, но и специфический субъектный состав трудовых процессуальных отношений.

Вопросы целесообразности и необходимости признания трудового процессуального права в качестве самостоятельной отрасли неоднократно затрагивались в современной правовой науке многими отечественными и зарубежными авторами, такими как В.М. Андриив, Н.Б. Болотина, И.В. Гуцин, Н.И. Иншин, И.Я. Киселев, П. Кутаз, В.В. Лазор, А.М. Лушников, М.В. Лушникова, А.Р. Мацюк, В.М. Оробец, Н.А. Плахотина, В.Н. Скобелкин, А.И. Ставцева, Н.П. Стадник, Н.Н.Хуторян, Г.И. Чанышева, А.И. Шебанова, И.И. Шамшина и др. Вместе с тем, многие элементы структуры трудового процессуального права все еще носят дискуссии

онный характер и не получили однозначного отражения в научных исследованиях и нормативных актах. Так, в действующем отечественном законодательстве субъекты трудовых процессуальных отношений не освещены в должной степени.

Целью настоящей статьи является исследование круга субъектов трудового процессуального права, обоснование их характерных особенностей, разработка классификационных подходов к систематизации субъектов трудовых процессуальных отношений, исследование особенностей представительства в трудовых процессуальных отношениях, обоснование предложений об отражении субъектного состава трудовых процессуальных отношений в будущем Трудовом процессуальном кодексе Украины, принятие которого является актуальной потребностью настоящего времени.

Субъект является необходимым элементом в структуре любого правоотношения, справедливо отмечают в юридической науке [1, с.170]. Возникновение правоотношений возможно только при наличии субъектов, между которыми появляется определенная юридическая связь. Учитывая этот факт, при характеристике трудовых процессуальных отношений, прежде всего, следует остановиться на субъектах этих правоотношений.

Субъектами трудовых процессуальных отношений, обоснованно отмечает Н.А. Плахотина, являются все лица, участвующие в рассмотрении трудового разногласия [2, с.151]. К ним относятся: стороны трудового спора или конфликта, юрисдикционный орган, а также иные участники процесса (свидетели, представители, эксперты и т.п.).

Для трудового процессуального права характерно, что отдельные его субъекты, становясь участниками процессуального правоотношения, не перестают одновременно быть и участниками материальных трудовых правоотношений.

Все субъекты трудовых процессуальных правоотношений связаны между собой взаимными связями, то есть субъективному процессуальному праву одного лица соответствует процессуальная обязанность или юридическая ответственность другого лица и т.д. Но чтобы специфическая социальная связь такого типа не оказалась только предусмотренной процессуальными нормами права декларативной возможностью без её реального воплощения, субъекты трудового процессуального правоотношения должны обладать процессуальной правосубъектностью.

Исходя из классического правопонимания, правосубъектность как правовая категория признаёт за лицом возможность быть участником правоотношений, то есть выступать субъектом права. Правосубъектность представляет собой общую предпосылку участия субъектов в конкретном правоотношении.

Трудовая процессуальная правосубъектность как установленная законом возможность быть субъектом трудовых процессуальных правоотношений охватывает понятие процессуальной правоспособности, процессуальной дееспособности и деликтоспособности. Разделение трудовой про-

цессуальной правосубъектности на три автономных элемента весьма условно, поскольку возникают они все одновременно и не могут существовать один без другого.

Исходя из общин положений теории права, можно утверждать, что трудовая процессуальная правосубъектность — это установленная законом возможность иметь и осуществлять процессуальные права и обязанности в трудовых процессуальных отношениях, а также нести юридическую ответственность.

Следует обратить внимание на особенность трудовой процессуальной правосубъектности – она состоит в том, что обязательной её предпосылкой выступает правосубъектность в материальном трудовом праве. В этом проявляется связь трудового материального и трудового процессуального права.

Трудовая процессуальная правосубъектность работника возникает не ранее 16-летнего возраста, поскольку именно с этого возраста физическое лицо приобретает трудовую правосубъектность. Трудовая процессуальная правосубъектность работодателя-юридического лица возникает с момента его государственной регистрации. Трудовая процессуальная правосубъектность работодателя-физического лица возникает с момента регистрации заключённого им трудового договора с работником в государственной службе занятости.

Важно отметить, что по своему содержанию трудовая процессуальная правосубъектность не тождественна правосубъектности в материальном трудовом праве. Если правоспособность в материальном трудовом праве — это возможность иметь соответствующие трудовые права и обязанности, то трудовая процессуальная правоспособность — это возможность иметь процессуальные права и обязанности в сфере регулирования трудовых разногласий (быть стороной, заявителем и т.п.). Другими словами, наличие тесной связи процессуальной и материальной правосубъектности не дает оснований для их отождествления.

Трудовая процессуальная правосубъектность имеет свое собственное содержание, отличное от содержания материальной трудовой правосубъектности. Кроме того, процессуальная правосубъектность отдельных участников трудового процессуального производства, обладающих различными процессуальными правами и обязанностями (таких как юрисдикционный орган, эксперты, свидетели), не связана с материальной трудовой правосубъектностью.

Таким образом, можно сделать вывод, что субъекты трудовых процессуальных правоотношений – это лица, наделённые трудовой процессуальной правосубъектностью и принимающие участие в разрешении трудового разногласия.

Трудовые процессуальные отношения характеризуются достаточно широким кругом субъектов. В связи с этим, с целью повышения эффективности правоприменительной практики и обеспечения чёткости и систем-

ности научных разработок, субъектов трудовых процессуальных правоотношений следует классифицировать по различным основаниям.

Прежде всего, субъекты трудовых процессуальных правоотношений классифицируются по количественному признаку на:

- 1) индивидуальные субъекты;
- 2) коллективные субъекты.

Под индивидуальными субъектами права принято понимать физических лиц, которыми могут быть граждане Украины, иностранные граждане и лица без гражданства [3, с.385].

В трудовых процессуальных отношениях индивидуальными субъектами являются:

- работник как сторона индивидуального трудового спора или конфликта;
- свидетель, эксперт и т.д.
- работодатель-физическое лицо.

К коллективным субъектам права в юридической литературе, нормотворческой и правоприменительной практике принято относить юридические лица. Однако такое отождествление понятий «коллективный субъект» и «юридическое лицо» является далеко не бесспорным.

Применительно к трудовым процессуальным отношениям нет оснований отождествлять коллективных субъектов с юридическими лицами. Особенностью субъектного состава трудовых процессуальных правоотношений является то, что в ряде трудовых разногласий фигурирует специфический субъект – трудовой коллектив, который не обладает статусом юридического лица.

В.В. Лазор справедливо отмечает, что в настоящее время по своей природе неорганизованный трудовой коллектив является абстрактной категорией, не имеющей выраженной правовой конкретности, и поэтому в большинстве случаев не признаётся субъектом права. Однако при необходимости коллективного трудового разногласия, когда трудовой коллектив начинает действовать и принимать решения как единое целое, он становится субъектом права [4, с.54]. Этот субъект, являясь коллективным, не имеет статуса юридического лица. Таким образом, как видно, в трудовых процессуальных отношениях понятия «юридическое лицо» и «коллективный субъект» не могут отождествляться.

В современной юридической науке обоснованно указывают, что трудовой коллектив – это организованная общность работников, обладающих единством цели в реализации своих интересов и защите своих прав в сфере применения наёмного труда [5, с.198]. Следует согласиться с данной научной позицией и признать, что трудовой коллектив является самостоятельным субъектом трудового процессуального права, действия которого направлены на коллективную защиту трудовых прав и реализацию трудовых интересов работников в сфере общественных отношений по применению наемного труда.

Важно отметить, что все коллективные субъекты трудовых процессуальных отношений – это организованные, обособленные, самоуправляемые группы, наделённые процессуальными правами и выступающие в трудовом процессуальном производстве как единое целое, имея собственную волю.

Коллективными субъектами трудовых процессуальных правоотношений являются:

- трудовой коллектив как сторона коллективного трудового спора или конфликта;
- работодатель-юридическое лицо;
- орган по рассмотрению трудовых разногласий.

Среди коллективных субъектов трудовых процессуальных отношений существуют такие, которые обладают единой автономной правосубъектностью, единой неделимой волей и, следовательно, единым волеизъявлением. И вместе с тем существуют такие субъекты, которые состоят из определённого числа лиц, каждое из которых обладает своей автономной правосубъектностью и самостоятельной волей, вследствие чего волеизъявление коллективного субъекта является суммарным волеизъявлением лиц, входящих в его состав. Поэтому исходя из практической целесообразности коллективных субъектов трудовых процессуальных отношений следует классифицировать в зависимости от структуры их воли на:

- а) простые коллективные субъекты;
- б) сложные коллективные субъекты;
- в) коллективные субъекты смешанного типа.

В современной юридической науке убедительно отстаивается позиция, что простой коллективный субъект в трудовом праве – это такой коллективный субъект, чья воля и волеизъявление определяется единым интересом. Действия отдельных участников простого коллективного субъекта являются средством достижения единого целостного интереса коллективного субъекта [6, с.32].

Указанное определение простого коллективного субъекта вполне соответствует понятию простого коллективного субъекта трудовых процессуальных отношений.

Работодатель-юридическое лицо является простым коллективным субъектом. Все действия должностных лиц предприятия в трудовых процессуальных отношениях направлены на защиту трудовых и экономических интересов работодателя-юридического лица. Для этого подготавливается и предоставляется соответствующая доказательственная база, обосновывающая правовую позицию работодателя в трудовом процессуальном производстве (о правомерности привлечения работника к дисциплинарной либо материальной ответственности, об обоснованности увольнения работника, о правомерности отказа в приёме на работу и т.п). Все эти действия продиктованы единым интересом предприятия в целом – защитой трудовых и экономических прав работодателя в трудовом процессуальном отношении.

Простым коллективным субъектом в трудовых процессуальных отношениях является судебный орган. Все действия лиц, обеспечивающих судебное рассмотрение трудового разногласия, направлены на достижение целей правосудия по трудовым делам: установление истины по делу, защита прав и законных интересов сторон трудового спора или конфликта. Личных субъективных интересов в ходе трудового процессуального производства никто из участников этого коллективного субъекта не имеет. То же самое можно сказать и о других органах по разрешению трудовых разногласий: о комиссии по разрешению трудовых споров на предприятии или трудовом арбитраже.

В науке трудового права существует понимание сложного коллективного субъекта, исходя из структуры волеизъявления [6, с.33]. Основываясь на данной концепции, можно предложить следующее определение: сложный коллективный субъект трудовых процессуальных отношений – это субъект, воля которого складывается суммарно из конкретных волеизъявлений его отдельных участников. Каждый из участников сложного коллективного субъекта имеет личную заинтересованность в исходе трудового процессуального производства. Поэтому действия сложного коллективного субъекта направлены на защиту субъективных трудовых прав и удовлетворение индивидуальных интересов лиц, входящих в состав этого субъекта.

Сложными коллективными субъектами в трудовых процессуальных отношениях являются трудовые коллективы, профсоюзы, объединения работодателей.

Важно отметить, что особое место среди коллективных субъектов трудового процессуального права занимает примирительная комиссия. Выступая юрисдикционным органом, она может быть отнесена к простым коллективным субъектам, так как её единой целью является преодоление возникшего трудового разногласия. Вместе с тем, поскольку она состоит непосредственно из представителей спорящих сторон, здесь можно говорить и об интересах отдельных членов этого субъекта, то есть каждой стороны коллективного трудового разногласия.

Таким образом, можно сделать вывод, что исходя из специфики своей правовой природы, примирительная комиссия является коллективным субъектом смешанного типа.

Несмотря на существующие различия коллективных субъектов в трудовых процессуальных отношениях, все они характеризуются единой правосубъектностью. Права и обязанности, которыми наделяется коллективный субъект, принадлежат не какому-то отдельно взятому представителю этого коллективного субъекта, а коллективному субъекту в целом как обособленному самостоятельному участнику общественных отношений.

Участие коллективного субъекта в качестве стороны в трудовом процессуальном производстве следует отличать от процессуального соучастия, которое также может иметь место в трудовом процессуальном произ-

водстве (например, споры о возмещении материального вреда, причинённого имуществу работодателя несколькими работниками, споры о дополнительных выплатах лицам, привлечённым к сверхурочной работе и т.п.).

Процессуальное соучастие в трудовом процессуальном праве – это участие в одном трудовом деле нескольких работников в качестве истцов или ответчиков.

В юридической литературе справедливо акцентируют внимание на том, что процессуальное соучастие в трудовых процессуальных отношениях наблюдается исключительно на стороне работников при разрешении индивидуальных трудовых разногласий. Для соучастия в трудовых процессуальных отношениях характерно также то, что это такая множественность лиц на стороне работников, при которой право или обязанность любого из них являются самостоятельными. Иными словами, право требования одного работника существует наряду с правом требования другого, так же как и обязанность отвечать за правонарушение [7, с.147].

Важным признаком соучастия в трудовых процессуальных отношениях является наличие у нескольких работников, участвующих в деле, одинаковых по направленности материально-правовых требований или юридических обязанностей.

Среди субъектов трудового процессуального права существуют такие группы субъектов, которые всегда принимают участие в любом трудовом споре или конфликте. Другие же группы субъектов, напротив, могут привлекаться только в зависимости от обстоятельств каждого конкретного дела – к таким субъектам относятся свидетели, эксперты и т.д. В связи с этим, субъекты трудовых процессуальных правоотношений в зависимости от их значения для возникновения этих правоотношений подразделяются на:

- а) обязательные субъекты трудовых процессуальных правоотношений;
- б) факультативные субъекты трудовых процессуальных правоотношений.

Обязательные субъекты трудовых процессуальных правоотношений – это субъекты, без которых невозможно возникновение процессуального разбирательства о субъективных трудовых правах, юридических обязанностях и законных интересах.

Факультативными субъектами трудовых процессуальных правоотношений являются субъекты, которые вовлекаются в процесс разрешения трудовых разногласий в случае необходимости с целью содействия ему. Участие таких субъектов определяется исключительно обстоятельствами и спецификой каждого конкретного дела.

Обязательными субъектами трудового процессуального отношения выступают:

- стороны трудового разногласия;
- юрисдикционный орган, который рассматривает трудовое разногласие.

Стороны в трудовом процессуальном праве – это участники трудовых или социально-партнёрских отношений, отстаивающие свои права и интересы в соответствующем юрисдикционном органе. Сторонами трудового разногласия (т.е. трудового спора или конфликта) являются:

- работник,
- коллектив работников (трудовой коллектив),
- работодатель (работодатели).

Понятие «работник» может трактоваться в различных значениях. В трудовом праве определяющим критерием для категории «работник» является участие физического лица в трудовом правоотношении. Следует обратить внимание на то, что в трудовых процессуальных отношениях понятие «работник» трактуется как сторона трудового разногласия.

Работник в трудовом процессуальном праве – это физическое лицо, реализующее свою способность к труду посредством трудового договора (в настоящем или прошлом), или намеревающееся заключить трудовой договор и отстаивающее свои трудовые права и интересы в юрисдикционном органе.

Отдельно взятый работник может выступать стороной только в индивидуальных трудовых процессуальных отношениях и всегда является индивидуальным субъектом.

Работодатель как сторона трудовых процессуальных отношений – это лицо (физическое или юридическое), обладающее правом найма рабочей силы и отстаивающее свои трудовые права и интересы в юрисдикционном органе. Работодатель может быть индивидуальным субъектом – работодатель-физическое лицо или простым коллективным субъектом – работодатель-юридическое лицо.

Сторонами трудовых процессуальных отношений являются также участники коллективных трудовых разногласий.

В настоящее время украинскому законодательству не хватает чёткости и однозначности в определении сторон коллективных трудовых процессуальных отношений. В статье 3 Закона Украины «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» говорится: «Сторонами коллективного трудового спора (конфликта) являются наёмные работники (отдельные категории наёмных работников) предприятия, учреждения, организации или их структурных подразделений или профсоюзная или другая уполномоченная наёмными работниками организация и собственник предприятия, учреждения, организации или уполномоченный им орган или представитель производственного, отраслевого, территориального и национального уровней» [8].

С таким подходом законодателя трудно согласиться, поскольку здесь имеет место смешивание стороны спора и её представителя. Профсоюзные организации создаются с целью представительства и защиты социально-экономических прав и интересов членов профсоюза [9, ст.2]. Согласно действующему законодательству, для представления своих коллективных

интересов работники могут создавать иные органы, помимо профсоюзных. Сам по себе представитель не может являться стороной процесса, а только лишь выступает на той или иной стороне. Во всех процессуальных отраслях права представительство является самостоятельным институтом.

Обращаясь к зарубежному правовому опыту, следует отметить, что в Трудовом кодексе Республики Беларусь определение сторон коллективных трудовых процессуальных отношений раскрыто более чётко. Согласно белорусскому Трудовому кодексу сторонами коллективного трудового спора являются коллективы работников, от лица которых могут выступать профсоюзы и иные уполномоченные органы, и работодатели (наниматели), интересы которых могут представлять объединения работодателей (нанимателей) [10, ст.378].

Нормативное закрепление определения сторон коллективного трудового разногласия в украинском законодательстве должно быть чётким и однозначным. В его формулировке следует учесть позитивный зарубежный правовой опыт. Определение сторон коллективных трудовых процессуальных отношений, наряду с дефинициями иных субъектов трудового процессуального права, должно быть закреплено среди основных понятий в кодифицированном источнике – Трудовом процессуальном кодексе Украины.

Особое место среди субъектов трудовых процессуальных отношений занимает представитель. Одной из характерных особенностей трудовых процессуальных отношений является то, что в одних случаях представитель выступает в этих правоотношениях в качестве факультативного субъекта, а в других – в качестве обязательного.

Исходя из этого, в трудовых процессуальных отношениях имеет место два вида представительства:

- а) факультативное представительство;
- б) обязательное представительство.

Факультативное представительство – это диспозитивная возможность индивидуального субъекта самостоятельно отстаивать свои права в индивидуальном трудовом разногласии или пригласить для этого представителя.

Факультативное представительство в трудовых процессуальных отношениях предусмотрено для работника и для работодателя-физического лица.

Обязательное представительство – это процессуальная обязанность коллективного субъекта участвовать в трудовых процессуальных отношениях через представителя.

Наличие в трудовом процессуальном праве обязательного представительства, отмечают в правовой науке, обусловлено объективной реальностью. Если стороной в трудовом разногласии выступает коллективный субъект, не имеющий представителя, то это создаёт опасность безрезультатного рассмотрения данного спора или конфликта из-за отсутствия единст-

ва в действиях, согласованности в показаниях, а также из-за неконструктивных попыток «коллективной» дачи показаний и пояснений по делу [7, с.148].

В настоящее время вопросы представительства при разрешении трудовых споров и конфликтов не урегулированы в должной степени, в отличие от гражданско-правовой сферы, где институт представительства сформировался достаточно чётко, существуют правовые нормы, закрепляющие права и обязанности представителя, порядок оформления представительства и т.п. Применительно к трудовым процессуальным отношениям законодательство подобных предписаний не содержит. Этот пробел должен быть устранён с принятием Трудового процессуального кодекса, в структуре которого институт трудового процессуального представительства следует отразить отдельным разделом.

На основании проведенного исследования можно сделать следующий вывод. Многообразие и специфика субъектов трудовых процессуальных отношений подтверждает тот факт, что трудовые процессуальные отношения являются самостоятельным предметом правового регулирования. Поэтому объективной потребностью настоящего времени является не только признание автономии трудового процессуального права, но и принятие Трудового процессуального кодекса Украины, в котором будут закреплены дефиниции субъектов трудового процессуального права, отражены их характерные особенности и надлежащим образом урегулированы вопросы представительства (как обязательного, так и факультативного) в трудовых процессуальных отношениях. Такой правовой подход будет содействовать наиболее эффективному и оперативному разрешению трудовых споров и конфликтов на современном этапе развития рыночных отношений в государстве.

Литература:

1. Шамшина І.І. Суб'єкти трудового права як елемент правовідносин у сучасних умовах / І.І. Шамшина // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В.Даля. – 2009. – № 13. – С.170-181.
2. Плахотіна Н.А. Трудові процесуальні відносини як специфічний предмет правового регулювання / Н.А. Плахотіна // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В.Даля. – 2005. – №7. – С.150-156.
3. Скакун О.Ф. Теория государства и права: Учебник / О.Ф. Скакун. – Харьков: Консум; Ун-т внутр. дел, 2000. – 704 с.
4. Лазор В.В. Судебный и внесудебный порядок разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) / В.В. Лазор // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В.Даля. – 2002. – №4. – С. 53-57.

5. Шамшина І.І. Представництво працівників у колективно-договірних відносинах /І.І. Шамшина // Держава і право: Збірник наукових праць. Юридичні науки. Випуск 59. – Київ: Інститут держави і права ім.. В.М. Корецького НАН України, 2013. – С.195-202.
6. Шамшина І.І., Юрченко А.А. Колективні суб'єкти у трудовому праві: теоретико-правові питання /І.І. Шамшина, А.А. Юрченко // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В.Даля. – 2013. – № 27. – С.29-35.
7. Плахотіна Н.А. Класифікація суб'єктів трудових процесуальних правовідносин / Н.А. Плахотіна // Право і безпека. – 2007. – №2. – С.144-148.
8. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – №34. – Ст.227.
9. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – Ст.397.
10. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999г. – Минск: Copyright, 2003.

Лазор Л.І. Суб'єкти трудових процесуальних відносин. - Стаття.

Досліджено коло суб'єктів трудового процесуального права, обґрунтовано їх характерні особливості. Розроблено класифікаційні підходи до систематизації суб'єктів трудових процесуальних відносин. Сформульовано дефініції обов'язкових суб'єктів трудових процесуальних правовідносин. Визначено місце представника серед суб'єктів трудових процесуальних відносин, виділені види представництва у трудовому процесуальному праві. Обґрунтовані пропозиції щодо відображення суб'єктного складу трудових процесуальних відносин і щодо врегулювання питань процесуального представництва у майбутньому Трудовому процесуальному кодексі України.

Ключові слова: суб'єкти трудових процесуальних правовідносин, сторони у трудовому процесуальному праві, працівник, роботодавець, трудовий колектив, юрисдикційний орган, представництво.

Lazor L.I. Subjects of the labour process relations. - Article.

The range of the labour process law subjects is studied, the characteristics of the labour process law subjects are identified. It is proved that labour process personality - is the statutory ability to have and implement process rights and obligations in labour process relations, as well as to accept legal liability. Labour process personality has its own content, the content is different from personality in labour law. It is proved that the subjects of labour process relations - are authorized to exercise process personality and involved in the solving of labour disputes. Definition of mandatory subjects of labour process relations is developed. Place of a representative as a subject of labor process relations is defined. Types of representation in the labour process law are

selected. Offers for subject composition reflection in the future Labour Procedure Code of Ukraine are justified.

Keywords: subjects of the labour process relations, the parties in the labour process law, the employee, the employer, labor collective, jurisdictional authority.

УДК 349.2

Хуторян Н. М.,

доктор юридичних наук, професор, завідуючий відділом проблем цивільно-го, трудового і підприємницького права Інституту держави і права ім.

В.М. Корецького НАН України

ПРОБЛЕМИ ПРАВОРОЗУМІННЯ ПРЯМОЇ ДІЙНОЇ ШКОДИ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

У статті наголошується, що в чинному КЗпП України відсутнє визначення поняття «прямої дійсної шкоди» як необхідного елемента майнового правопорушення в трудовому праві. Зазначається також, що немає чіткості визначення цього поняття і в роз'ясненнях Пленуму Верховного суду України, науковій літературі, а також у нормах проекту Трудового кодексу України. На базі аналізу цих джерел дано визначення «дійсної шкоди» і «прямої шкоди» в трудовому праві. Внесені конкретні пропозиції по удосконаленню норм проекту Трудового кодексу України.

Ключові слова: проект Трудового кодексу України, матеріальна відповідальність, роботодавець, працівник, пряма дійсна шкода.

Нові концептуальні підходи до правового регулювання матеріальної відповідальності в трудовому праві вимагають реформування законодавства щодо меж, порядку визначення розмірів матеріальної відповідальності працівника і порядку притягнення до неї. Саме ці питання слід вирішити в проекті Трудового кодексу України. Вирішення цих питань неможливо без чіткого визначення правових категорій, якими оперує законодавець, оскільки це сприятиме їх правильному праворозумінню при правозастосуванні.

Не дивлячись на те, що останнім часом питання удосконалення правового регулювання матеріальної відповідальності працівника піднімалися в юридичній літературі Т.М. Лежневою, Н.О. Мельничук, В.І. Щербиною аналіз та оцінка норм нового проекту Трудового кодексу України, якими будуть регулюватися підстава та умови, межі матеріальної відповідальності та які визначають поняття цього інституту, в тому числі і поняття «прямої дійсної шкоди», ще не були предметом наукового дослідження.

Метою статті є формулювання на базі аналізу чинного трудового законодавства, проекту Трудового кодексу України та наукових тлумачень

пропозицій, спрямованих на удосконалення понять, визначених у нормах проекту, що регулюватимуть матеріальну відповідальність працівника перед роботодавцем.

Однією з центральних категорій, тлумачення яких викликає труднощі при правозастосуванні, є «пряма дійсна шкода».

В.Г.Ротань наголошує, що текстуальне опрацювання положень законодавства полягає, перш за все, у з'ясуванні значення термінів й інших слів [1, с.75]. Це зауваження, на наш погляд, є доцільним не тільки щодо опрацювання чинного, а й перспективного законодавства, зокрема проекту Трудового кодексу України. Вчений також наголошує, що необхідно дотримуватися наступної послідовності надання термінам і словам певного значення: 1) у першу чергу, терміни і поняття треба тлумачити з урахуванням практики Верховного Суду та іншої усталеної судової практики, крім випадків, коли такому тлумаченню перешкоджає принцип верховенства права або спеціальні правові норми; 2) у другу чергу, термінам і словам слід надавати такого значення, яке випливає з тих нормативно-правових актів, в яких ці терміни і слова вживаються. Якщо термін чи слово вживається в актах законодавства в різних значеннях, вибір значення здійснюється за критерієм мети правових норм, а за відсутності можливості використовувати цей критерій терміну чи слову слід надавати його значення, яке надається їм у найближчих положеннях цього акту (за предметом правового регулювання, а потім за розташуванням нормативних положень в акті законодавства); 3) у третю чергу, використовуються нормативні визначення понять (як класифікаційні, так і описові); 4) у четверту чергу, використовується те розуміння термінів і слів, яке випливає із інших нормативно-правових актів. Якщо в різних актах термін чи слово розуміється по-різному, вибір значення чи слова здійснюється за критерієм мети актів і предмета правового регулювання. З урахуванням цього здійснюється вибір визначень понять, що наводяться в інших нормативно-правових актах (якщо ці визначення не суперечать тому розумінню терміну, що випливає із відповідного акта законодавства); 5) у п'яту чергу, значення термінів чи інших слів виявляється за допомогою звернення до раніше чинних нормативно-правових актів; 6) у шосту чергу, суб'єкт тлумачення повинен звернутись до енциклопедій, енциклопедичних словників; 7) у сьому чергу звертаються до тлумачних словників та враховують те значення, яке надається словам у тій сфері, яка регулюється нормативно-правовим актом, про тлумачення якого йдеться. Терміни, які вживаються в актах законодавства і які запозичені із інших галузей наук і техніки, тлумачаться відповідно до того значення, яке надається їм у цих галузях. Істотне значення для тлумачення правових актів має синтаксичне тлумачення, що передбачає врахування порядку слів у реченнях, врахування сполучників, які використовуються в нормативних текстах тощо [1, с.75-76].

Такий порядок тлумачення термінів і понять можливо і прийнятний для застосування його суддями, але він не прийнятний для тлумачення термі-

нів і категорій з метою їх удосконалення при подальшому правотворенні, оскільки не враховано доктринальне (наукове) тлумачення категорій. Адже, як вірно зауважує В.Сирих, «основна особливість доктринального тлумачення полягає не в тому, що воно здійснюється особами, наділеними вченими ступенями і званнями, а в тому, що містить найбільш глибокий і точний аналіз чинного законодавства, правильно розкриває і пояснює сутність і зміст норм права» [2, с.288]. Тим не менш, навіть для суддів необхідно вивчати, а відповідно і тлумачити визначення понять, що дані в чинному законодавстві та інших правових актах, в протилежному випадку ми повернемося до радянських часів, коли на практиці при вирішенні справ пріоритет надавався постановам Пленуму Верховного Суду та підзаконним нормативним актам. І чи завжди практика Верховного Суду (не ясно, що мав на увазі автор, чи Постанови Пленуму Верховного Суду України, чи конкретні справи) та інша судова практика, хоч би і ustalена, є правильною? Мабуть, тоді б не було так багато звернень до Європейського Суду про порушення прав людини і скільки винесених рішень на користь позивачів. Адже Європейський Суд приймає справи до розгляду тільки тоді, коли громадяни України пройшли всі вищестоящі судові інстанції, в тому числі і Верховний Суд.

У ч.2 ст.403 проекту дане поняття прямої дійсної шкоди, що потребує відповідного аналізу та тлумачення. Прямою дійсною майновою шкодою вважаються втрати, яких роботодавець зазнав у зв'язку із знищенням або пошкодженням його майна (витрати на придбання, відновлення майна тощо). Тут зразу ж слід зауважити, що втрати, яких роботодавець зазнав у зв'язку із знищенням або пошкодженням майна, та витрати на придбання, відновлення майна, взамін знищеного чи пошкодженого, за своєю вартістю не співпадають. Оскільки оцінка втраченого чи пошкодженого майна робиться з врахуванням проценту його зношення. А придбати (купити) чи полагодити майно можна тільки за ринковими цінами, які діють на момент покупки чи ремонту.

Так, згідно з ч.1 ст.408 проекту Трудового кодексу розмір заподіяної роботодавцеві прямої дійсної майнової шкоди визначається за фактичними втратами на підставі даних бухгалтерського обліку, виходячи з балансової вартості (собівартості) матеріальних цінностей з врахуванням зносу, який встановлюється згідно з визначеними нормами. За відсутності таких норм, вартість цінностей визначається з врахуванням зносу та даних щодо дійсного стану відповідних матеріальних цінностей. Отже, ця норма є прийнятною лише у випадку, коли роботодавець з якихось причин і міркувань не надумав придбати нове (скажімо комп'ютер замість спаленого чи іншим способом зіпсованого) майно або полагодити зіпсоване. Якщо ж роботодавець вирішив придбати нове майно чи полагодити пошкоджене, то дійсна шкода повинна визначатися за ринковими цінами, що діють на момент придбання чи полагодження майна.

Згідно з ч.3 ст.403 проекту до прямої дійсної майнової шкоди не включаються доходи, які роботодавець міг би реально одержати за звичайних обставин, якби його право не було порушене.

Частина 4 ст.403 проекту передбачає, що пряма дійсна майнова шкода вважається заподіяною діями (бездіяльністю) працівника, якщо за відсутності цих дій (бездіяльності) цієї шкоди не було б заподіяно. То що ж слід вважати прямою дійсною шкодою? Шкоду, заподіяну діями (бездіяльністю) працівника, якщо за відсутності цих дій (бездіяльності) цієї шкоди не було б заподіяно, чи втрати, яких роботодавець зазнав у зв'язку із знищенням або пошкодженням його майна (витрати на придбання, відновлення майна тощо)? Як бачимо, прагнення дати поняття прямої шкоди і дійсної шкоди у проекті викладено не чітко, оскільки ці категорії не розмежовані. І при визначенні дійсної шкоди, і при визначенні прямої шкоди законодавець вживає словосполучення – термін «пряма дійсна шкода».

Слід зазначити, що не лише в проекті, а і в чинному КЗпП не дано відмежування прямої шкоди від дійсної шкоди, що є не одне й те ж саме.

Згідно з частиною 2 статті 130 КЗпП України матеріальна відповідальність на працівника покладається тільки за пряму дійсну шкоду, проте саме визначення прямої дійсної шкоди в КЗпП України також не дається. Пленум Верховного Суду України в частині 2 пункту 4 Постанови від 29 грудня 1992 року, №14 «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» дав роз'яснення, що слід розуміти під прямою дійсною шкодою. Під такою шкодою, зокрема, потрібно розуміти втрату, погіршення або зниження цінності майна, необхідність для підприємства, установи, організації провести затрати на відновлення, придбання майна чи інших цінностей чи провести зайві, тобто викликані внаслідок порушення працівником трудових обов'язків, грошові виплати.

Згідно з частиною 4 статті 130 КЗпП України не одержані або списані в дохід держави прибутки з підстав, пов'язаних з неналежним виконанням працівником трудових обов'язків (так само, як і інші не одержані прибутки), не можуть включатися до шкоди, яка підлягає відшкодуванню [3, с.111].

Виходячи з визначення, даного Пленумом Верховного Суду України, можна зробити висновок, що воно не охоплює всіх випадків заподіяння прямої дійсної шкоди, а лише окремі, про що наголошується в самому роз'ясненні. В зв'язку з цим, дане роз'яснення не можна віднести до дефінітивних понять, оскільки воно охоплює лише окремі випадки прямої дійсної шкоди. Крім того, в роз'ясненні так і не дано розмежування між прямою і дійсною шкодою, хоча це не одне й те саме.

У роз'ясненні також йдеться, що не підлягають відшкодуванню працівником не лише не одержані підприємством прибутки, але й списані в дохід держави, тобто ті, які вже були одержані підприємством, але списані в дохід держави, з підстав, пов'язаних з неналежним виконанням працівником

трудових обов'язків. У даному випадку, ці прибутки вже є майном підприємства, оскільки одержані ним, і тому варто погодитись з авторами Науково-практичного коментаря до законодавства України про працю, що стягнення з працівника прибутку, вже отриманого підприємством, а потім через вину працівника стягнутого з підприємства на користь бюджету, не суперечить статті 130 КЗпП України [4, с.569], тобто є прямою дійсною шкодою, заподіяною підприємству.

Поняття дійсної та прямої шкоди знайшло своє відображення і в нових трудових кодексах країн СНД – Білорусі, Російської Федерації, Узбекистану, Киргизстану.

Так, згідно із статтею 198 Трудового кодексу Республіки Узбекистан від 1 квітня 1996 р. [5] під прямою дійсною шкодою необхідно розуміти реальне зменшення чи погіршення наявного майна роботодавця (в тому числі майна, орендованого у третіх осіб), а також необхідність для роботодавця провести зайві виплати.

Дещо детальніше визначає поняття прямої дійсної шкоди стаття 238 Трудового кодексу Російської Федерації, прийнятому Державною Думою 21 грудня 2001 року, схваленому Радою Федерації 26 грудня 2001 року та введеному в дію Федеральним законом від 30 грудня 2001 року, №197-ФЗ [6]. Під прямою дійсною шкодою розуміється реальне зменшення наявного майна роботодавця або погіршення стану названого майна (в тому числі майна третіх осіб, яке знаходиться у роботодавця, якщо роботодавець несе відповідальність за збереження цього майна), також необхідність для роботодавця провести затрати або зайві витрати на придбання або відновлення майна. Згідно з ч.2 ст.400 Трудового кодексу Республіки Білорусь від 26 липня 1999 р. [7] в першій редакції під прямою дійсною шкодою розуміються втрата, погіршення чи зниження цінності майна, що тягне необхідність для наймача зробити затрати на відновлення, придбання майна чи інших цінностей або провести зайві виплати. В подальшому поняття «пряма дійсна шкода» у Трудовому кодексі Білорусі було замінено на ще більш оціночне поняття «реальна шкода» або реальні збитки. Аналогічне визначення прямої дійсної шкоди знаходимо в статті 396 Трудового кодексу Киргизької Республіки від 4 жовтня 1997 р. [8]: під прямою дійсною шкодою слід розуміти втрату, погіршення чи зниження цінності майна, необхідність для наймача здійснити затрати на відновлення, набуття майна чи інших цінностей або здійснити зайві виплати. Як бачимо, ні ці, ні інші визначення, дані в трудових кодексах колишніх союзних республік, не розмежовують поняття прямої і дійсної шкоди. У словосполученні «пряма дійсна шкода» фактично йдеться про визначення і тлумачення слів «дійсна» і поза межами визначення залишається слово «пряма».

Що ж розуміється під прямою і дійсною шкодою в науці трудового права? В літературі по трудовому праву, як правило, розмежування цих понять не проводиться. Так, автори Науково-практичного коментаря до законодавства України про працю під прямою дійсною шкодою розуміють

безпосереднє зменшення активів підприємства, тобто як майна, так і майнових прав [4, с.570].

Розмежування прямої і дійсної шкоди проводить Д.О. Карпенко. Під прямою шкодою, на його думку, слід розуміти зменшення цінності майна, витрати підприємства на відновлення, придбання майна та інших цінностей або проведення надмірних витрат (суми штрафу, витрати на перевезення тощо). Під дійсною шкодою автор розуміє фактичну наявність матеріальних цінностей, якими підприємство володіє на час заподіяння шкоди [9, с.11]. На нашу думку, при визначенні поняття дійсної шкоди необхідно вести мову не просто про фактичну наявність матеріальних цінностей, оскільки сама фактична наявність це ще не є заподіяння шкоди, а про заподіяння шкоди фактично наявним цінностям. Але, в такому випадку, поняття прямої і дійсної шкоди збігаються.

Зовсім іншої позиції дотримується Е.С. Белінський, на думку якого термін «пряма шкода» не можна інтерпретувати як позитивну, дійсну шкоду. Під прямою шкодою, яка підлягає відшкодуванню робітниками і службовцями, на думку Е.С. Белінського, треба розуміти таку шкоду, яка є результатом протиправної дії (бездіяльності) працівника, знаходиться в безпосередній причинній залежності від неї, а під дійсною шкодою – фактичну реальну шкоду, заподіяну майну підприємства [10, с. 76].

Щоб розібратися в суті та відмінностях цих категорій, необхідно, на нашу думку, звернутися до цивільного права, оскільки поняття дійсної шкоди, прямих збитків вироблено, насамперед, наукою цивільного права, а наукою трудового права лише використаний цей категорійний апарат. Питання полягає в тому, наскільки це зроблено вдало і коректно. Під збитками як грошовому вираженні шкоди, вчені цивільного права розуміють таке зменшення майнового блага, якому відповідає обов'язок особи, що заподіяла шкоду, відшкодувати заподіяну шкоду, загладити шкідливі наслідки своїх протиправних дій [11, с. 45]. Цивільне право поділяє будь-яку майнову шкоду на позитивну шкоду і упущену вигоду, а також на прямі і непрямі (побічні) збитки. Класифікація шкоди на дві групи здійснюється за різними критеріями. В основу першої класифікації покладений економічний критерій. Розмежування шкоди на позитивну шкоду і упущену вигоду здійснюється з урахуванням характеру тих майнових втрат потерпілого, які стали наслідком протиправної дії (бездіяльності): якщо втрачене наявне майно, то має місце позитивна шкода, якщо порушена можливість отримати певні майнові вигоди в майбутньому, то має місце упущена вигода [11, с.51]. Розмежування збитків на прямі і побічні здійснюється залежно від тих причин, які викликали майнову шкоду: прямі збитки знаходяться в необхідному безпосередньому зв'язку з протиправною дією (бездіяльністю), оскільки ця дія чи бездіяльність є такою суттєвою щодо даних збитків причиною, без якої їх би не було; непрямі побічні збитки знаходяться з протиправною дією (бездіяльністю) у випадковому або опосередкованому зв'язку і водночас у необхідному зв'язку з якоюсь іншою обставиною, яка

стала причиною їх виникнення [11, с.60]. Дещо по-іншому розглядає питання причинного зв'язку П.Р. Стависький. На його думку, особливістю матеріальної відповідальності в трудовому праві є визнання правового значення не лише за прямим причинним зв'язком, тобто безпосереднім зв'язком між порушенням обов'язку і шкодою, а й у ряді випадків за непрямим причинним зв'язком, якщо порушення обов'язку було передумовою заподіяння шкоди іншою особою або подією [12, с.82]. Як приклад, автор приводить матеріальну відповідальність керівних працівників підприємства за неправильну постановку обліку і зберігання матеріальних і грошових цінностей, за невжиття необхідних заходів до запобігання простотів, знищенню і зіпсуттю матеріальних чи грошових цінностей.

На нашу думку, не можна назвати причинний зв'язок між шкодою і бездіяльністю керівника, яка виразилась у невжитті необхідних заходів до запобігання знищенню чи зіпсуттю матеріальних цінностей, непрямим, оскільки цей зв'язок є необхідним, без нього шкода не настала б.

У новому Трудовому кодексі Киргизької Республіки (пункт 3 статті 396) однією із необхідних умов матеріальної відповідальності визначається саме прямий причинний зв'язок між протиправною поведінкою працівника і шкодою, що виникла у наймача в результаті цієї протиправної поведінки.

Отже, під прямим причинним зв'язком потрібно розуміти необхідний безпосередній зв'язок між протиправною дією і шкодою, яка настала в її результаті.

Таким чином, виходячи з викладеного, під прямою шкодою необхідно розуміти шкоду, яка є безпосереднім результатом протиправної поведінки працівника і знаходиться з цією поведінкою в необхідному зв'язку.

Під дійсною шкодою варто розуміти фактичні втрати або зменшення майна та майнових прав роботодавця, а також здійснення затрат на відновлення, придбання майна чи інших цінностей або здійснення не передбачених грошових виплат.

Дійсна шкода проявляється у втраті, погіршенні або зниженні цінності майна, належного роботодавцю або орендованого ним, зменшенні його майнових прав, а також у здійсненні затрат на відновлення, придбання майна чи інших цінностей або у здійсненні не передбачених грошових виплат.

Чітке визначення цих та інших категорій у проєкті Трудового кодексу сприятиме однозначному їх розумінню, а значить і застосуванню у правовій практиці.

Література:

1. Новітнє вчення про тлумачення правих актів: навч. посіб. з курсу тлумачення правових актів для суддів, що проходять підвищення кваліфікації, і кандидатів на посади суддів, що проходять спеціальну підготовку.

- ку / В.Г. Ротань, І.Л. Самсін, А.Г. Ярема та ін.; відп. ред., кер. авт. кол. В.Г. Ротань. – Х.: Право, 2013. –752 с.
2. Сырых В.М. Теория государства и права: учебник / В.М.Сырых // М.: Юстицинформ, 2006. – 704 с.
 3. Постанова Пленуму Верховного Суду України від 29 грудня 1992 р. №14 “Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками”// Збірник постанов Пленуму Верховного Суду України. Частина перша. – К.: вид-во “Право”, 1995.– С.109-119.
 4. Стичинський Б.С., Зуб І.В., Ротань В.Г. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б.С.Стичинський,І.В.Зуб, В.Г.Ротань // К.: “А.С.К.”, 2000. – 1168 с.
 5. Трудовой кодекс Республики Узбекистан [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.uz/laws/uzbek/kzotuz/kzotuz.htm/>
 6. Трудовой кодекс Российской Федерации // Профсоюзы. – 2002. – №2. – 56 с.
 7. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.praca.by/Trud Kodeks RB.htm>
 8. Трудовой кодекс Киргизской Республики [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://lex.gtz.de/lexinfosys/LexInfosys/kas/04/kas-4-rus.htm>
 9. Карпенко Д.О. Правове регулювання матеріальної відповідальності в системі МВС України / Д.О Карпенко // Навчальний посібник. – К.: 1998. – 68 с.
 10. Белинский Е.С. Материальная ответственность рабочих и служащих / Е.С.Белинский // Киев-Донецк, Вища школа, 1984. – 168 с.
 11. Матвеев Г.К. Основания гражданскоправовой ответственности. – М.: Юрид. лит-ра, 1972. – 310 с.
 12. Стависский П.Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве. – Киев-Одесса, Вища школа, 1982. – 184 с.

Хуторян Н. Н. Проблемы правопонимания прямого действительного ущерба в трудовом праве Украины

В статье подчеркивается, что в действующем КЗоТ Украины не определено понятие «прямого действительного ущерба» как необходимого элемента имущественного правонарушения. Указывается также, что нет четкости определения этого понятия и в разъяснениях пленума Верховного суда Украины, научной литературе, а также в нормах проекта Трудового кодекса Украины. На базе анализа этих источников дается определение «действительного ущерба» и «прямого ущерба» в трудовом праве. Вносятся конкретные предложения по совершенствованию норм проекта Трудового кодекса Украины.

Ключевые слова: проект Трудового кодекса Украины, материальная ответственность, работодатель, работник, прямой действительный ущерб, вина.

Hutorian N. N. Problems of understanding of the direct actual detriment in the labour law of Ukraine

The article emphasizes that the current Labour Code of Ukraine does not define the concept of «direct actual detriment» as a necessary element of an offense against property. It is also stated that there is no clear definition and clarification of this concept in the Plenum of the Supreme Court of Ukraine, the scientific literature, as well as in the rules of the draft Labour Code of Ukraine. On the basis of these sources it is provided a definition of «actual detriment» and «direct detriment» in the labour law. Specific proposals to improve standards of the draft Labour Code of Ukraine are given.

Keywords: the draft Labour Code of Ukraine, material liability, the employer, the employee, the direct actual detriment, the guilt.

УДК 349.2

М.І. Іншин,

*доктор юридичних наук, Заслужений юрист України, завідувач кафедри
трудового права та права соціального забезпечення
Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

ЗАГАЛЬНІ ТА СПЕЦІАЛЬНІ НОРМИ У ПРАВОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В СУЧАСНИХ УМОВАХ

У статті проаналізовано наукові погляди про можливі напрямки вирішення проблемних питань у сфері правового регулювання трудових відносин за допомогою не тільки загальних, але й спеціальних норм, також відповідних нормативно-правових актів з метою з'ясування шляхів вирішення досліджуваних питань.

Ключові слова: загальні норми, спеціальні норми, правове регулювання, трудові відносини.

Конкретизація норм трудового законодавства щодо окремих категорій працівників, зокрема державних службовців, призводить до того, що трудові відносини за участю вказаних суб'єктів характеризуються використанням у їх регулюванні як загальних, так й спеціальних положень законодавства. Тому, важливо приділити увагу загальним та спеціальним нормам у правовому регулюванні трудових відносин в умовах сьогодення.

Питання стосовно сутності та значення загальних та спеціальних норм свого часу були предметом досліджень М.Й. Бару, Н.Б. Болотіної, Л.І. Лазор, В.В. Лазора, Р.З. Лівшиця, С.М. Прилипка, В.І. Прокопенка,

О.І. Процевського, О.В. Смирнова, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, О.М. Ярошенка та інших. Проте як у науковій літературі, так і у чинному законодавстві й досі відсутня загальноовізнана думка щодо змісту та значення спеціальних норм у правовому регулюванні трудових відносин в сучасних умовах розвитку нашої держави, що й підкреслює актуальність обраної тематики наукового пошуку.

Метою статті є розкриття змісту загальних та спеціальних норм у правовому регулюванні трудових відносин в сучасних умовах. Завданням цієї статті є аналіз наукових поглядів про можливі напрямки вирішення проблемних питань у сфері правового регулювання трудових відносин за допомогою не тільки загальних, але й спеціальних норм, також відповідних нормативно-правових актів з метою з'ясування шляхів вирішення досліджуваних питань. Наукова новизна статті визначається тим, що у ній на основі правового аналізу теоретичних підходів щодо сучасного стану правового регулювання трудових відносин загальними та спеціальними нормами трудового законодавства, визначено його проблемні питання, надано конкретні пропозиції та рекомендації щодо удосконалення правових актів із зазначених питань.

Регулювання трудових відносин на сучасному етапі розвитку нашої держави здійснюється за допомогою двох груп правових норм. Перша група – норми загального характеру, які закріплюють загальні трудові засади, що розповсюджують свою дію на всіх працівників, зокрема й державних службовців, тобто вказані норми є своєрідними «реалізаторами» єдності у правовому регулюванні трудових відносин. Друга група – спеціальні норми, які передбачають встановлені у чинному законодавстві винятки із загальних положень для особливих випадків, тобто мова йде про норми саме які й враховують особливості у правовому регулюванні трудових відносин. Важливо зазначити, що йдеться про винятки не тільки як обмеження дії загальних норм, але й про їх доповнення (у вигляді пілг) або пристосування до тих чи інших випадків в залежності від специфічних функцій та завдань, що покладено на державний орган, де працює державний службовець. З цього приводу у загальній теорії права зазначається, що «спеціальні норми конкретизують, деталізують загальні відносно різних умов їх реалізації. Слід запам'ятати правило: спеціальна норма скасовує в частині своєї дії загальну норму» [1, с. 208]. Водночас, не завжди саме так все відбувається. Саме тому, частково погоджуючись з позицією теоретиків щодо конкретизації та деталізації загальних норм спеціальними, хочу уточнити погляд на вказане співвідношення між загальними та спеціальними нормами. Вважаю, що з цього приводу більш конкретно вказує М.Й. Бару, коли говорить про те, що спеціальна норма може не скасовувати загальної, а діяти разом і одночасно із загальною. Інакше кажучи, спеціальна норма встановлює винятки із загальної норми або доповнення до неї [2, с. 52].

С.С. Алексєєв наголошує на тому, що існуюча рівність усіх перед законом не виключає певної диференціації правового регулювання і згідно із

цим – наявність у праві спеціальних норм, які поширюються тільки на певне коло суб'єктів. Він зазначає, що «глибока диференціація за суб'єктами характерна для трудового права, де значна кількість нормативних актів направлена на регулювання застосування праці окремих категорій робітників і службовців». Також науковець підкреслює те, що «у трудовому праві загальні норми, які поширюються на всіх працівників, поєднуються зі спеціальними нормами, диференційованими спочатку окремо відносно робітників і службовців, а потім ще і за особливими категоріями робітників, і за особливими категоріями службовців» [3, с.137, с. 249]. У розвиток зазначеної позиції, чітко вказує О.М. Курений, що така група норм, тобто спеціальні, не тільки існує зараз, але і повинна існувати надалі [4, с. 22].

Б.К. Бегічев, у питанні співвідношення загальних та спеціальних норм у правовому регулюванні, притримується думки, що при поширенні дії нормативного акта в рівній мірі та в однаковому обсязі на всіх осіб на даній території, ідеться про загальну дію джерел. У випадках, коли джерела застосовуються лише до певної групи осіб, тоді мова повинна йти про їх спеціальну дію [5, с. 96].

З цього приводу Л.О. Сироватська зауважує, що диференціація правового регулювання праці виражається, зокрема, в тому, що спеціальними актами конкретизуються загальні норми з урахуванням особливостей виробництва, встановлюються пільги для певних категорій працівників, устанавлюються особливі, суворіші заходи дисциплінарної та матеріальної відповідальності і спрощені підстави припинення трудового договору [6, с. 44].

Отже проблема співвідношення загальних та спеціальних норм у правовому регулюванні службово-трудова відносин державних службовців є надзвичайно важливою, тому що без її вирішення не можливо належно та ефективно застосовувати спеціальні норми та не порушувати соціальної справедливості у сфері трудової діяльності по відношенню до такої специфічної категорії працівників як державні службовці.

Важливо наголосити на тому, що зазначений розподіл правових норм на два види характерний не тільки для трудового права, оскільки «розподіл юридичних норм на види характеризує вищий рівень побудови права» [7, с. 65]. Підставою розподілу норм на загальні і спеціальні виступає соціально-юридична особливість правового регулювання, саме у якій має прояснитися структура права.

Деякі науковці відносять розподіл правових норм на загальні та спеціальні до обсягу дії норм права [8, с. 85-86]. Під загальними нормами в цьому випадку доцільно розуміти юридичні норми, що поширюються на рід певних відносин у цілому, а під спеціальними – чинні тільки в межах конкретного виду відносин. Зокрема, норми ст.ст. 50, 52, 53 розділу IV КЗпП України, присвячені інституту робочого часу, є загальними, а норми ст. 51 КЗпП України, які регламентують особливості робочого часу окремих категорій працівників, – спеціальними [9].

Загальновідомим у загальній теорії права, зокрема й у науці трудового права, є розподіл усіх спеціальних норм на три основні групи, а саме: норми-винятки, норми-доповнення та норми-пристосування. Перша група встановлює, що те чи інше загальне правило є неприйнятним до даної категорії працівників, запроваджуючи тим самим для них певні обмеження, друга група визначає конкретні додаткові пільги і гарантії, водночас третя група, не змінюючи обсягу прав та обов'язків, встановлених загальним приписом, може деталізувати порядок й методи її застосування [10, с. 104].

Саме з такої позиції, тобто з використанням вказаної класифікації спеціальних норм, доцільно розглядати питання, що пов'язані з застосуванням спеціальних норм у правовому регулюванні службово-трудових відносин державних службовців. Отже, особливості у правовому регулюванні службово-трудових відносин державних службовців впроваджуються за допомогою норм-доповнень, норм-винятків та норм-пристосувань. Саме такої позиції у питаннях способів забезпечення особливостей правового регулювання у трудових відносинах різних категорій працівників дотримується більшість науковців, але, водночас, вони з різних ракурсів розглядають зміст вказаних спеціальних норм та їх співвідношення з загальними.

Так, В.С. Андрєєв, розглядаючи питання про співвідношення загально-го і спеціального законодавства, наголошує на тому, що спеціальні норми, які встановлюють особливі правила регулювання праці окремих категорій працівників..., не втрачають юридичної сили при зміні загальних норм трудового законодавства, якщо тільки це прямо не передбачено законом [11, с. 275]. Водночас, В.О. Снігирьова, під час дослідження галузевої диференціації трудового права, визначила наступні форми останньої, як: доповнення до загальних норм трудового законодавства, пристосування (установлення особливого порядку застосування) загальних норм до особливих умов і винятків із загальних норм. Слід зазначити, що вона, тожодно В.С. Андрєєву, зазначає, що наявність особливих норм виключає дію загальних норм із тих же питань [12, с. 87]. У свою чергу, М.Г. Александров виокремлював такі спеціальні норми: норми-винятки; норми, які конкретизують загальні норми; норми, які передбачають додаткові пільги, і норми, які передбачають підвищену відповідальність [13, с. 48]. У той же час, В.Н. Толкунова, у класифікації спеціальних норм на норми-доповнення, норми-винятки і норми-пристосування, пояснює її наявністю доповнень, винятків із загальних норм та новими засобами їх використання. Норми-доповнення вона розглядає як норми, які передбачають додаткові гарантії загальних норм, норми-винятки – як обмеження загальних норм стосовно окремих категорій працівників, а норми-пристосування - як нові способи використання загальних норм до окремих категорій працівників [14, с. 47].

Водночас, доволі складно погодитись з точкою зору деяких науковців з приводу того, що під час диференціації правового регулювання трудової діяльності спеціальна норма має скасовувати дію загальної норми права. необхідно підкреслити, що зазначений підхід з приводу особливостей пра-

вового регулювання трудової діяльності окремих категорій працівників мав місце та був актуальним на початковому етапі розвитку трудового законодавства. Зокрема, В.М. Догадов, під час дослідження становлення трудового права як галузі, наголосив на тому, що для окремих галузей народного господарства, зважаючи на своєрідні умови використання у них найманої праці, доводиться допускати ряд винятків та відступів від положень кодексу, застосовуючи до них певні положення не у повному обсязі, а лише в певні мірі. Полягають подібні винятки або у тому, що та чи інша норма Кодексу законів про працю зовсім не має застосування до даного кола трудових відносин без заміни її якоюсь нормою, або ж норма Кодексу замінюється нормою іншого змісту [15, с. 18-19]. Важливо зазначити, що для диференціації трудового права на подальших етапах розвитку вказаної галузі права було характерно те, що спеціальні норми мали чинність разом з загальними нормами. Саме завдяки існуванню цих норм встановлювалися додаткові правила, які не виключали дію загальних, а навпаки, передбачали їх одночасну чинність по відношенню до суб'єктів трудових правовідносин. Зокрема, спеціальна норма, яка встановлює можливість звільнення керівника організації та його заступників за умов скоєння останніми однократного грубого порушення трудових обов'язків, встановлена п. 1 ст. 41 КЗпП України [9], реалізовується шляхом дії загальних норм про дисциплінарну відповідальність працівників.

Деяко різниться й позиція деяких авторів щодо змісту спеціальних норм, у яких саме й можуть мати прояв особливості правового регулювання службово-трудова відносини державних службовців. Наприклад, зосередимо увагу на нормах-доповненнях та нормах-винятках. Деякі науковці розглядають норми-доповнення як норми, у яких встановлюються додаткові переваги та пільги [16, с. 139]. Інші розуміють під нормами-винятками норми, що можуть погіршувати становище працівників, тому що вони встановлюють певні нормативні обмеження дії положень загальних норм стосовно окремих категорій робітників, зокрема й по відношенню до такої категорії працівників як державні службовці. Так, Г.С. Скачкова у науковій роботі «Розширення сфери дії трудового права і диференціації його норм» розглядає норми-винятки у якості таких, які встановлюють певні обмеження для працівників, а норми-доповнення – як такі, що встановлюють додаткові пільги та гарантії [17, с. 371].

Вважаємо, що вказана позиція потребує певного уточнення. Адже, дійсно, норми-доповнення мають на меті підвищення гарантій окремим категоріям працівників. Наприклад, розділ XIII КЗпП України містить положення, що встановлюють певні додаткові гарантії та компенсації для неповнолітніх працівників. Водночас, норми-доповнення не завжди покращують становище працівників порівняно до положень встановлених у загальному трудовому законодавстві. Так, ст. 41 КЗпП України містить додаткові підстави для розірвання трудового договору з керівником організації, які навряд чи можливо віднести як до таких, що покращують становище пра-

цівника. Слід підкреслити, що у даному прикладі мова йде саме про дію норми-доповнення. У той же час, своєї дії не припиняють загальні положення щодо розірвання трудового договору з керівником підприємства.

Також слід зауважити, що норми-винятки не завжди погіршують становище працівника порівняно з положеннями встановленими у загальному трудовому законодавстві. Наприклад, ст. 190 КЗпП України містить заборону в частині використання праці осіб у віці до 18 років на роботах зі шкідливими та (або) небезпечними умовами праці, на підземних роботах. Цікаво, адже вказана норма хоча й є нормою-винятком, але підвищує встановлений загальними нормами рівень захисту працівників у віці до 18 років. Тотожним у зазначених прикладах виступає той факт, що у вказаних випадках норми-винятки скасовують чинність приписів загальних норм, що регулюють ці питання.

Таким чином, підгрунтям для існування відмінностей між змістом норм-доповнень та норм-винятків виступає зовсім не покращення чи погіршення соціально-правового стану працівника, а співвідношення вказаних спеціальних норм з положеннями, встановленими нормами загального трудового законодавства, що свого часу справедливо підкреслив й Ю.П. Орловський [18, с.316]. Отже, норма-доповнення не має на меті свого регулювання скасування чинності загальної норми, а тяжіє до одночасної дії із загальними положеннями. Водночас, норми-винятки скасовують чинність приписів, що встановлює загальна норма, тобто замінює загальну норму на себе.

Варто зазначити, що свого часу серед науковців мала місце позиція, що крім норм-винятків, норм-приспосовань та норм-доповнень мають своєрідний прояв ще й норми-альтернативи, коли встановлено норму, яка містить декілька варіантів правової поведінки [19, с. 48]. Така позиція згодом зазнала критики на підставі того, що запровадження даних норм практично означає заміну загальноприйнятих норм-приспосовань нормами-альтернативами, у чому немає потреби [18, с. 354]. Водночас, на нашу думку, ідея, що висловив М.Й. Бару, одержує своє безпосереднє підтвердження у чинному трудовому законодавстві. Зокрема, слід навести положення ст. 52 КЗпП України, яка визначає порядок встановлення на підприємстві 5-денного і 6-денного робочого тижня [9]. Так, роботодавець спільно з виборним органом первинної профспілкової організації з урахуванням специфіки роботи, думки трудового колективу і за узгодженням з місцевою радою може встановити на вибір 5-денний або 6-денний робочий тиждень.

Отже, задля уникнення плутанини у категоріальному апараті та у правозастосовній практиці доцільно доповнити чинний КЗпП України та Проект ТК статтею з визначенням спеціальних норм під назвою «Спеціальні норми у правовому регулюванні трудових відносин» у такій редакції: «Спеціальні норми у правовому регулюванні трудових відносин – норми, що частково обмежують застосування загальних правил із тих же питань;

норми, що передбачають для окремих категорій додаткові правила; норми, які деталізують порядок і методи застосування загальних правил, пристосувавши їх до певних особливостей».

Література:

1. Лазарев Д.В., Липень С.В. Теория государства и права: Учебник. – М.: Спарк, 1998. – 448 с.
2. Советское трудовое право: Учебник / Под общ. ред. А.И. Процевского. – К.: Вища школа, 1981. – 360 с.
3. Алексеев С.С. Проблемы теории права: Курс лекций в 2-х т. – Т. 2. – Свердловск, 1973. – 401 с.
4. Куренной А.М. Трудовое право: на пути к рынку; Акад. нар. хоз-ва при Правительстве Рос. Федерации. – М.: Дело, 1995. – 303 с.
5. Советское трудовое право / Под ред. Б. К. Бегичева, А. Д. Зайкина. – 2-е изд., доп. и перераб. – М.: Юрид. лит., 1985. – 559 с.
6. Сыроватская Л. А. Трудовое право: Учеб. для студентов вузов, обучающихся по спец. и направлению «Юриспруденция». – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юристъ, 1998. – 308 с.
7. Алексеев С.С. Общая теория права: Курс в 2-х т. – Т. 2. – М.: Юрид. лит., 1982. – 359 с.
8. Недбайло П.Е. Советские социалистические правовые нормы. – Львов: Изд-во Львовского ун-та, 1959. – 169 с.
9. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – Ст. 375.
10. Рабинович-Захарин С.Л. К вопросу о дифференциации советского трудового права // Вопросы советского гражданского и трудового права. – М.: Изд-во АН СССР, 1952. – С. 95–110.
11. Особенности правового регулирования труда в отдельных отраслях народного хозяйства / Под ред. Н.Г.Александрова. – М., 1960. – 279 с.
12. Пашерстник А.Е. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде. – М.: Издательство АН СССР, 1955. – 232 с.
13. Александров Н.Г. Советское трудовое право: Учебник для юридических факультетов и институтов. – 3-е изд. испр. и доп. – М.: Госюриздат, 1963. – 414 с.
14. Толкунова В.Н. Дифференциация правового регулирования женского труда // Советское государство и право. – 1968. – №11. – С. 45–51.
15. Догадов В.М. Очерки трудового права. – М.: ВЦСПС, 1927. – 81 с.
16. Гинцбург Л.Я. Рецензия на книгу «Особенности правового регулирования труда в отдельных отраслях народного хозяйства» // Сов. Гос. и право. – 1962. – № 2. – С. 134–140.
17. Скачкова Г.С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм: Монография / Ин-т государства и права Рос. акад. наук. – М.: МГИУ, 2003. – 315 с.

18. Иванов С.А. Советское трудовое право: вопросы теории / С.А. Иванов, Р.З. Лившиц, Ю.П. Орловский. – М.: Наука, 1978. – 368 с.
19. Бару М.И. Унификация и дифференциация норм трудового права // Сов. государство и право. – 1971. – № 10. – С. 47–54.

Иншин Н. И. Общие и специальные нормы в правовом регулировании трудовых отношений в современных условиях

В статье проанализированы научные взгляды о возможных направлениях решения проблемных вопросов в сфере правового регулирования трудовых отношений с помощью не только общих, но и специальных норм, также соответствующих нормативно-правовых актов с целью выяснения путей решения исследуемых вопросов.

Ключевые слова: общие нормы, специальные нормы, правовое регулирование, трудовые отношения.

Inshyn M. I. General and special norms in the legal regulation of labor relations in modern conditions

The article analyzed the scientific views on the possible directions of the solution of problems in the legal regulation of labor relations with not only common, but also special norms as the relevant legal acts in order to identify ways to address the issues studied.

Keywords: general norms, special norms, legal regulation, labor relations.

УДК 349.2.

В.В. Лазор,
доктор юридичних наук, професор
кафедри правознавства,
Східноукраїнський національний
університет ім. Володимира Даля,
м. Луганськ

**ПЕРЕВЕДЕННЯ ЗА ТРУДОВИМ ПРАВОМ УКРАЇНИ:
ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ**

Проведений правовий аналіз переведення як категорії сучасного трудового права. Досліджена правова природа переведення, виділені його характерні ознаки. Визначені місце і роль переведення у регулюванні суспільних відносин із застосування найманої праці в умовах ринкової економіки. Сформульовані дефініції переведення та істотних умов праці. Обґрунтовані пропозиції щодо законодавчого відображення правового регулювання переведень у нормах Трудового кодексу України.

Ключові слова: переведення, істотні умови праці, зміна умов трудового договору, зміна істотних умов праці за об'єктивно значущими причинами.

Конституція України однозначно закріпила заборону примусової праці [1, ст.43], що актуалізує проблему вдосконалення правового регулювання зміни умов трудового договору і змісту трудового правовідношення. Особливого значення у цьому аспекті набуває дослідження поняття і сутності переведення як категорії сучасного трудового права.

Окремі проблеми, що стосуються змін умов трудового договору та правового регулювання переведення висвітлювались у роботах багатьох науковців, таких як: М.Г. Александров, Н.Б. Болотіна, Л.Ю. Бугров, Ю.Ю. Івчук, Л.І. Лазор, Г.І. Ставцева, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, І.І. Шамшина, А.М. Юшко та інші. Водночас, багато питань, що стосуються правової природи, характерних ознак, визначення переведення все ще залишаються дискусійними та потребують подальших наукових досліджень.

Метою цієї статті є правовий аналіз переведення як категорії сучасного трудового права, дослідження правової природи переведення, виявлення його характерних ознак, визначення місця і ролі переведення у регулюванні суспільних відносин із застосування найманої праці в умовах ринкової економіки, формулювання дефініції переведення та обґрунтування пропозицій щодо законодавчого відображення правового регулювання переведень у нормах Трудового кодексу України.

Слід звернути увагу на те, що чинне українське трудове законодавство не містить визначення переведення. Це є його суттєвим недоліком. Як слушно зазначає професор Л.І. Лазор, недоліки чинного законодавства створюють причини нормативного характеру для виникнення трудових розбіжностей [2, с.66], у тому числі трудових спорів з питань правомірності переведень.

Зазначимо, що коли на початку 20-х років ХХ-століття у радянському трудовому праві став складатися суб'інститут «Переведення на іншу роботу», необхідності у визначенні відповідної категорії не було, так як юридичне розуміння переведення на іншу роботу або на роботу в інше місце, чи на інше підприємство збігалось із загальним сенсом цих слів у російській і українській мовах, й означало відповідну зміну місця роботи працівника. Процес розходження загального значення і спеціального юридичного значення у зазначених термінах почався в 60-х роках минулого віку, причому, насамперед, у судовій практиці. Адже стали виникати ситуації, коли місце роботи працівника не змінювалось, але зміст його трудових обов'язків або інші умови праці, що мали для працівника суттєве значення, зазначали певних змін. За таких умов з'явилася необхідність у конкретизації юридичного сенсу «переведення» як правової категорії у співвідношенні його значення зі зміною умов трудового договору або інших істотних умов праці. Проте, при кодифікації радянського трудового законодавства у 70-х роках минулого віку поняття «переведення на іншу роботу» легально визначено не було. Закони містили деякі відомості про поняття переведення на іншу роботу. Риси, властиві переведенню, були

визначені в законоположеннях лише шляхом відмежування переведень на іншу роботу від переміщень на інше робоче місце. Але й це відмежування не було нормативно закріплено з достатньою чіткістю.

Зараз стаття 32 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) [3], що присвячена регулюванню переведень, має назву «Переведення на іншу роботу. Зміна істотних умов праці». Це вносить невизначеність у розуміння самої сутності переведення. Виникає закономірне питання: чи слід розуміти, що під переведенням слід розуміти зміну істотних умов праці або це самостійні правові категорії? І що у такому разі слід вважати істотними умовами праці?

У юридичній літературі простежується думка, що термін «переведення на іншу роботу» умовний, оскільки відноситься до змін не тільки роботи, але й до багатьох інших змін умов застосування найманої праці.

Слід відзначити, що оскільки за радянських часів при укладанні трудового договору сторони домовлялися в основному про вид роботи, тобто про трудову функцію, і місце роботи, то тривалий час під переведенням розуміли зміну хоча б однієї з цих умов. При цьому розрізняли два види переведень: переведення на іншу роботу і переведення на інше підприємство або в іншу місцевість. Згодом під впливом судової практики переведеннями стали визнавати і значну частину переміщень на інше робоче місце без зміни місця роботи і трудової функції, але зі зміною істотних умов праці, в результаті чого поняття «переведення на іншу роботу» стало ще більш неоднорідним. Відомий у науці трудового права вчений М.Г. Александров ще в 1948 році писав, що переведення не складають групу однорідних явищ [4, с.234].

У сучасних умовах ринкової економіки група соціальних явищ, які охоплюються поняттям «переведення на іншу роботу», стає все більш різномірною, саме ж поняття «переведення» – все більш умовним, якщо розглядати переведення у його формальному визначенні як зміну місця роботи працівника. Юридичний зміст терміну «переведення» вже давно не повністю відповідає прийнятій формі. Так, наприклад, зараз дуже поширені ситуації, коли при переведенні на іншу роботу сама робота фактично «іншою» не буде, вона залишається тією ж, місце роботи працівника теж не змінюється, водночас істотні умови праці зазначають певних змін, що має суттєве значення для працівника як суб'єкта трудового правовідношення.

У науковій літературі справедливо наполягають на тому, що до статутних (тобто основних) прав працівника має бути віднесено право на надання роботи, обумовленої трудовим договором та право на зміну трудового договору за узгодженням з роботодавцем [5, с.23]. Із сенсу цієї правової норми випливає, що лише за узгодженням сторін трудового договору, тобто працівника і роботодавця, повинна також відбуватися і зміна істотних для працівника умов праці.

А.М. Юшко, відзначає, що коли у роботодавця настає потреба змінити умови праці, тоді й настає потреба у питанні віднесення тих чи інших умов праці до істотних чи неістотних. Поняття істотних умов праці зараз є оціночним, підкреслює зазначений автор, оскільки воно не конкретизоване законодавцем та уточнюється щоразу в процесі правозастосування. У таких випадках роботодавцю необхідно узгодити це питання з кожним працівником, адже одна і та ж умова праці для одного з них може бути істотною, а для іншого – ні [6, с.40].

Зазначимо, що поняття «переведення» має велике теоретичне і практичне значення, бо воно викликає зміну умов трудового договору, зміну змісту трудового правовідношення й тим самим безпосередньо стосується інтересів і працівника, і роботодавця. Однак до теперішнього часу в юридичній науковій літературі та правозастосовній практиці відсутній єдиний підхід до визначення даного поняття.

Слід звернути увагу на те, що ще наприкінці ХХ-століття професор Г.І. Ставцева, висловила думку, що не втратила свого значення й зараз. А саме: переведенням на іншу роботу є доручення працівникові роботи, що не відповідає його спеціальності, кваліфікації, посаді, або роботи, при виконанні якої змінюється розмір заробітної плати, пільги, переваги та інші суттєві умови праці, зумовлені під час укладання трудового договору [7, с.70].

На підставі вищезазначеного логічно зробити висновок, що характерною ознакою переведення є будь-яка зміна істотних умов праці. Але при цьому слід відзначити, що із змісту частини 3 ст.32 КЗпП випливає, що зараз законодавець не визнає переведенням саме по собі зміну істотних умов праці при збереженні колишньої трудової функції і робочого місця в межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором. У вказаній нормі встановлено, що про зміну істотних умов праці, які обумовлені змінами в організації виробництва і праці, – систем та розмірів оплати праці, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших – працівник повинен бути повідомлений не пізніше, ніж за два місяці [3]. І хоча термін «переведення» при цьому не використовується, але можна бачити, що за своєю сутністю у зазначеній ситуації відбувається саме переведення працівників, яке носить масовий характер і відбувається за причин, які можна назвати об'єктивно значущими в умовах ринкових відносин.

Зазначимо, що в динамічних умовах ринкової економіки дії роботодавця щодо впровадження нової техніки, технологій, вдосконалення структури підприємства, установи, організації, режиму робочого часу, що спрямовані на підвищення рентабельності підприємства, поліпшення економічних та соціальних показників, запобігання масовому вивільненню працівників та збереження кадрового потенціалу в період тимчасових виробничих проблем у роботі підприємства, є об'єктивно необхідними.

Сучасне трудове право має захищати не тільки трудові права працівника, але й трудові права роботодавця. І.І. Шамшина справедливо відзначає, що трудові права роботодавця – це надані йому законом можливості, спрямовані на одержання роботодавцем максимальних результатів найманої праці [8, с.52]. Вказаний автор пропонує закріпити серед статутних прав роботодавця його право розробляти і встановлювати міру праці найманих осіб, тобто норми праці [8, с.53]. Отже, з одного боку, встановлення нових норм праці є зміною істотних умов праці, що носить масовий характер, а з іншого боку, можливість роботодавця змінювати на потребу часу норми праці сприятиме найбільш повної реалізації господарсько-виробничої функції трудового права за сучасних умов.

А як справедливо відзначають у науковій літературі, значення господарсько-виробничої функції у трудовому праві завжди залишалось домінуючим. Адже саме заради отримання максимального прибутку з господарсько-виробничої діяльності роботодавець застосовує найману працю. За сучасних ринкових умов значення господарсько-виробничої функції значно актуалізується [9, с.88, 89].

Можна бачити, що об'єктивні реалії ринкових відносин потребують надання роботодавцеві можливості змінювати істотні умови праці за умов виробничої необхідності, у тому числі з метою підвищення рентабельності підприємства. Водночас, трудове право має захищати працівника від примусової праці. Як справедливо вказує А.А. Юрченко, враховуючи міжнародні стандарти у сфері праці та керуючись конституційними приписами, є необхідним законодавчо закріпити як принцип сучасного трудового права України «принцип свободи праці та заборони примусової праці» [10, с.553]. Безумовно, зміна істотних умов праці тільки лише за волевиявленням роботодавця містить у собі ознаки примусової праці й не відповідає зазначеному принципу й, відповідно, інтересам працівника.

Слід звернути увагу на переконливу позицію професора Л.І. Лазор, яка слушно наголошує: «...метою трудового права на сучасному етапі є необхідність, з одного боку, повною мірою виконувати захисну функцію стосовно працівника, а з другого – надати роботодавцю можливість ефективного розвитку виробництва» [11, с.113]. Ця позиція одержала розвиток у науковій літературі. Зокрема, Н.А. Плахотіна відзначає, що виділення функції досягнення балансу інтересів працівників та роботодавців як одного з основних напрямів дії норм трудового права є цілком обґрунтованим. Збалансування інтересів основних суб'єктів трудового права є запорукою соціального миру у суспільстві та поступального розвитку вітчизняної економіки [12, с.50].

Таким чином, правове регулювання переведень у сучасних ринкових умовах має виходити з необхідності досягнення інтересів роботодавців і працівників щодо зміни умов трудового договору і змісту трудового правовідношення. І для цього, перш за все, необхідно розробити і законодавчо закріпити визначення основних правових категорій у цій сфері, а саме:

поняття істотних умов праці і поняття переведення. Як справедливо вказують у науковій літературі, законодавство – це форма життя права. Саме законодавство надає нормам права формальну визначеність [13, с.12].

Для чіткості правового регулювання у зазначеній сфері слід відзначити, що поняття «зміна істотних умов праці» є більш широким, ніж поняття «зміна умов трудового договору». Слід підкреслити, що оскільки умови трудового договору встановлюються угодою сторін, то й зміна цих умов може відбуватися тільки за згодою сторін трудового договору. Але ж умови застосування найманої праці встановлюються не тільки угодою сторін при укладенні трудового договору. Є такі умови праці, що нормативно визначаються законодавцем в централізованому порядку (наприклад, правила безпеки та охорони праці). Значна частина умов праці встановлюється роботодавцем за згодою з профспілкою або угодою з трудовим колективом шляхом укладення колективного договору.

Отже, зміною умов праці є не тільки зміна умов трудового договору, що встановлені сторонами, але й інших умов праці працівника, що визначені нормативно-правовими актами, колективними договорами, угодами й локальними нормативними актами роботодавця, тобто встановлені позадогвірним шляхом.

Вважаю необхідним нормативно закріпити таке визначення: «Істотні умови праці – це встановлені трудовим договором або нормативними актами умови, які мають суттєве значення для визначення кола обов'язків конкретного працівника або умов застосування його праці».

Запропоноване визначення істотних умов праці містить об'єктивні чинники, які дозволяють достатньо чітко визначити які саме умови праці є істотними для конкретного працівника. Нормативне визначення істотних умов праці дозволить законодавчо закріпити дефініцію переведення.

На підставі проведеного дослідження пропоную законодавчо закріпити таку дефініцію:

«Переведення – це будь-яка зміна умов трудового договору або інших істотних умов праці конкретної особи, що здійснюється за домовленістю сторін трудового договору і тягне за собою зміну трудового правовідношення між цими сторонами. Відмова працівника від переведення не може мати для нього ніяких негативних наслідків».

Вважаю, що законодавче закріплення переведення у запропонованій редакції буде превенцією застосування примусової праці на сучасному етапі, а також сприятиме захисту працівника від свавілля з боку роботодавця.

Необхідно звернути увагу на те, що у запропонованому визначенні йдеться про переведення окремо взятого працівника, так би мовити, переведення індивідуального характеру.

Запропоноване визначення переведення відображає правову природу цієї правової категорії і дозволяє виділити такі характерні ознаки переведення:

- 1) є підставою зміни (тимчасової або постійної) змісту трудового правовідношення, що існувало між роботодавцем і працівником;
- 2) може здійснюватися тільки за згодою працівника, що є реалізацією принципу неприпустимості застосування примусової праці;
- 3) трудове правовідношення продовжується і є безперервним, що сприяє реалізації принципу стабільності трудових відносин;
- 4) забезпечує гнучкість трудових відносин в динамічних умовах ринкової економіки;
- 5) забезпечує працівнику реалізацію принципу свободи праці.

Переведення можуть бути різними і тому можуть класифікуватися за різними ознаками. Але хотілося б звернути увагу на те, що при всієї своєї різноманітності переведення мають одну важливу спільну рису – усунення працівника з колишньої роботи з одночасним переходом на іншу роботу. При цьому може змінюватися як коло обов'язків працівника, так і умови застосування його праці, при збереженні тих трудових обов'язків, що були встановлені при укладенні трудового договору. Тобто, відбувається зміна трудового правовідношення цього працівника при безперервності дії укладеного раніше трудового договору.

У сучасних ринкових умовах при укладенні трудового договору сторони вільні у визначенні трудової функції працівника. У змісті трудового договору (і, відповідно, у наказі про прийом на роботу) можуть вказуватися не тільки посада, професія, спеціальність, кваліфікація працівника, але й більш детально уточнюватися коло обов'язків (робіт), які зобов'язується виконувати конкретний працівник, додаткові обов'язки працівника, що виходять за межі певної спеціальності тощо. Тобто зміст трудової функції працівника може бути ширшим, ніж круг обов'язків за певною спеціальністю чи посадою. Й, отже, будь-яка зміна змісту трудової функції працівника є переведенням.

В умовах ринкових відносин принципово важливим є використання найманої праці на основі принципу чіткої визначеності трудової функції. При цьому необхідно у майбутньому Трудовому кодексі України зберегти законодавчий припис про заборону роботодавцю вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором. Наявність вказаної правової норми не дозволить роботодавцю примушувати працівника к виконанню обов'язків, що не входять до змісту трудової функції працівника. Водночас, у працівника і роботодавця буде можливість змінити зміст трудової функції працівника шляхом застосування переведення, що за певних умов відповідатиме інтересам і роботодавця, і працівника.

У науковій літературі відзначалося, що в нових умовах розвитку економіки раціональне застосування переведення надає можливість роботодавцю зберегти в умовах ринку праці досвідчені і кваліфіковані кадри – шляхом переведення працівника на іншу роботу на тому ж підприємстві, надання працівнику можливості кар'єрного росту у виробничих умовах, де знають можливості і здібності цього працівника і вже гідно їх оцінили. Для

роботодавця, в свою чергу, можливість застосування переведення – це важлива соціально-економічна міра раціонального використання кадрів [14, с.106].

Таким чином, здійснення переведення у випадках, обумовлених виробничою доцільністю, сприятиме реалізації господарсько-виробничої функції трудового права у сучасних умовах.

Водночас, з метою здійснення захисної функції трудового права, є необхідним законодавчо закріпити, що у разі необхідності тимчасового переведення працівника на більш легку роботу у зв'язку з погіршенням здоров'я працівника, роботодавець зобов'язаний здійснити таке переведення на строк, вказаний у медичному висновку. Ю.Ю. Івчук вказує, що переведення на легшу роботу виступає гарантією працевлаштування працівників, що отримали трудове каліцтво чи професійне захворювання на виробництві [15, с.42]. Однак, справедливо відзначає, названий автор, такий підхід до вирішення питання не відповідає інтересам роботодавця, тому що обов'язок залишити працівника з пониженою працездатністю на роботі, яку він не може належним чином виконувати, означає зниження продуктивності праці на підприємстві і, відповідно, зменшення прибутку підприємства [15, с.46].

Але ж працівники, які отримали пошкодження здоров'я у зв'язку з виконанням трудових обов'язків, потребують особливого соціального захисту. Тому, виходячи із гуманістичних сучасних тенденцій розвитку законодавства, вважаю за необхідне законодавчо закріпити, що працівників, які отримали трудове каліцтво чи професійне захворювання на виробництві, роботодавець не має право звільнити за п.2 ст.40 КЗпП – у зв'язку з невідповідністю займаній посаді чи виконуваній роботі за станом здоров'я. А при реальній неможливості вказаних працівників виконувати свою роботу за станом здоров'я, на роботодавця слід покласти обов'язок працевлаштувати таких працівників шляхом переведення на своєму підприємстві чи на інше підприємство.

Для урахування інтересів роботодавця у сфері застосування найманої праці в умовах ринкових відносин трудове законодавство окрім категорії «переведення» має закріпити самостійну категорію «зміна істотних умов праці за об'єктивно значущими причинами» як особливий вид переведення масового характеру.

На підставі проведеного дослідження пропоную таке визначення:

«Зміна істотних умов праці за об'єктивно значущими причинами – це особливий вид переведення масового характеру, що означає дії роботодавця щодо впровадження нової техніки, технологій, вдосконалення структури підприємства, установи, організації, режиму робочого часу, нормування праці тощо, які спрямовані на підвищення рентабельності підприємства, поліпшення економічних та соціальних показників та/або запобігання масовому вивільненню працівників».

Важливо звернути увагу на те, що всі зазначені обставини є об'єктивно необхідними і стосуються не окремо взятого працівника, а носять масовий характер. Таким чином, слід виділити як характерну ознаку зміни істотних умов праці за об'єктивно значущими причинами те, що ці зміни торкаються усіх, або значної кількості працівників.

Для найбільш повної реалізації господарсько-виробничої функції трудового права в умовах ринкової економіки роботодавцю має бути надано право на зміну істотних умов праці за об'єктивно значущими причинами. При цьому законодавчо необхідно встановити обов'язок роботодавця про попередження працівників про зміну істотних умов праці за об'єктивно значущими причинами за два місяці і це попередження має відбуватися обов'язково у письмовій формі.

Таким чином, можна зробити висновок, що реалії ринкової економіки потребують гнучкого підходу до регулювання трудових правовідносин, що актуалізує місце і роль переведень у сучасному трудовому праві, а також обумовлює необхідність вдосконалення правового регулювання переведень. Саме на це спрямовані висновки і пропозиції, що були наведені у цій статті.

Література:

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – №30. – Ст.141.
2. Лазор Л.И. Трудовое процессуальное право Украины: Учебник. – Луганск: Изд-во «Виртуальная реальность», 2013. – 504 с.
3. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УСРС. – 1971. – додаток до № 50. – Ст.375 (станом на 01.01.2014).
4. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. – М.: Госюриздат, 1948. – 332 с.
5. Шамшина І.І. Шляхи відображення основних трудових прав працівника у новому Трудовому кодексі України /І.І. Шамшина // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. – Луганськ: Вид-во СНУ ім.В.Даля. – 2012. – № 24. – С.15-24.
6. Юшко А.М. Переведення на іншу роботу: дис... канд.юрид. наук: 12.00.05 /Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого /А.М. Юшко. – Х., 2002. –193 с.
7. Ставцева А.И. Трудовой договор /А.И. Ставцева. – М.: Знание, 1988 – 181 с.
8. Шамшина І.І. Шляхи відбиття окремих елементів правового статусу роботодавця у вітчизняному законодавстві /І.І. Шамшина // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. – Луганськ: Вид-во СНУ ім.В.Даля. – 2011. – № 22. – С.48-57.
9. Плахотіна Н.А. Господарсько-виробнича функція трудового права у сучасних реаліях /Н.А. Плахотіна // Актуальні проблеми права: теорія і

- практика. Збірник наукових праць. – Луганськ: Вид-во СНУ ім.В.Даля. – 2011. – № 22. – С.86-93.
10. Юрченко А.А. Принципи трудового права України в сучасних ринкових умовах /А.А. Юрченко // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. – Луганськ: Вид-во СНУ ім.В.Даля. – 2011. – № 20. – С.547-554.
 11. Лазор Л.І. Правове регулювання правосуб'єктності у сфері трудового права в ринкових умовах /Л.І. Лазор // Право України. – 2010. – № 12. – С.108-114.
 12. Плахотіна Н.А. Формальна визначеність функцій трудового права як об'єктивна потреба сучасності /Н.А. Плахотіна // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. – Луганськ: Вид-во СНУ ім.В.Даля. – 2011. – № 21. – С.48-55.
 13. Лазор Л.І. Концепція отражения системы трудового права в новом Трудовом кодексе Украины /Л.І. Лазор // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. – Луганськ: Вид-во СНУ ім.В.Даля. – 2011. – № 21. – С.9-18.
 14. Лазор Л.І. Трудовой договор: понятие, содержание, переводы. Методические разработки /Л.І. Лазор. – Люберцы, 1988. – 110 с.
 15. Івчук Ю.Ю. Переведення на легшу роботу як гарантія працевлаштування працівників, що отримали трудове каліцтво чи професійне захворювання на виробництві /Ю.Ю. Івчук // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. – Луганськ: Вид-во СНУ ім.В.Даля. – 2013. – № 27. – С.42-49.

Лазор В.В. Переводи по трудовому праву України: проблеми правового регулювання. – Стаття.

Проведен правовий аналіз переведа как категории современного трудового права. Исследована правовая природа переведа, выделены его характерные признаки. Определены место и роль переводов в регулировании общественных отношений по применению наемного труда в условиях рыночной экономики. Сформулированы дефиниции переведа и существенных условий труда. Обоснованы предложения по законодательному отражению правового регулювання переводов в нормах Трудового кодекса Украины.

Ключевые слова: перевод, существенные условия труда, изменение условий трудового договора, изменение существенных условий труда по объективно значимым причинами.

Lazor V.V. Transition of an employee to a different permanent job in Ukraine: problems of legal regulation. - Article.

The legal analysis of transition of an employee to a different permanent job as a category of modern labour law is made. It is proved that in the legal sense of the concept "transition" is considered wider than change of employment of

the employee. It is shown that the term "transition of an employee to a different permanent job" is relative because the job can remain the same, but the working conditions of the employee can be changed. The proposition to improve national legislation concerning the transition's regulation is made.

Key words: transition, essential working conditions, changes in the conditions of a labour contract, change of essential working conditions by objectively reasons.

УДК 349.22:331.105.

*І.І. Шамшина,
доктор юридичних наук,
професор кафедри правознавства,
Н.А. Плахотіна,
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри правознавства
Східноукраїнський національний
університет імені Володимира Даля,
м. Луганськ*

ПРАВОВИЙ СТАТУС ТА МІСЦЕ ДЕРЖАВНИХ ОРГАНІВ У СИСТЕМІ СУБ'ЄКТІВ ТРУДОВОГО ПРАВА

Досліджені особливості правового статусу державних органів як суб'єктів трудового права. Визначені місце та роль державних органів у системі суб'єктів трудового права на сучасному етапі. Розроблене визначення та підстави класифікації державних органів як суб'єктів трудового права, внесені пропозиції щодо їх законодавчого відбиття у новому Трудовому кодексі України.

Ключові слова: державні органи, суб'єкти трудового права, трудовоправовий статус, організаційні суб'єкти, охоронні суб'єкти.

Правове регулювання суспільних відносин із застосування найманої праці безпосередньо впливає на розвиток економіки країни, але разом із тим, трудове право – це сфера приватного права, а не публічного. Державні органи займають особливе місце у системі суб'єктів трудового права й їх соціальна значущість актуалізується в умовах розвитку ринкових відносин у суспільстві. У демократичному суспільстві держава не може безпосередньо керувати трудовими відносинами, як це має місце у державах авторитарного типу. Державні органи, виступаючи суб'єктами певних трудовоправових відносин, реалізують напрями державної політики у сфері трудового права й здатні непрямо впливати на правовідносини із застосування найманої праці у потрібному для всього суспільства напрямку.

Дослідженню суб'єктів трудового права на сучасному етапі приділяли увагу багато науковців, а саме: О.С. Арсентьєва, М.І. Іншин, В.Л. Костюк, Л.В. Котова, Л.І. Лазор, В.В. Лазор, С.М. Прилипка, А.М. Слюсар, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, В.І. Щербина, А.А. Юрченко, О.М. Ярошенко та інші. Але у сучасній науці трудового права місце державних органів у системі суб'єктів трудового права чітко не визначене. Водночас слід зазначити, що на етапі розробки нового Трудового кодексу України важливим завданням правової науки є чітке визначення кола суб'єктів трудового права.

Метою цієї статті є дослідження особливостей правового статусу державних органів як суб'єктів трудового права, визначення їх місця і ролі у сучасному трудовому праві, розробка пропозицій щодо їх відбиття у національному трудовому законодавстві.

В умовах розвитку ринкових відносин в українському суспільстві важливішим завданням держави у цілому та її органів як суб'єктів трудового права, зокрема, є сприяння досягненню оптимального поєднання виробничої і захисної функцій трудового права. Тому у законодавчому порядку має бути чітко визначене правове становище державних органів у системі суб'єктів трудового права.

У сучасній вітчизняній правовій науці найбільшу увагу державним органам як суб'єктам трудового права приділено у роботах Л.І. Лазор, С.М. Прилипка та О.М. Ярошенка. Зокрема, С.М. Прилипка, О.М. Ярошенко зазначають, що роль держави та її органів у регулюванні питань, що виникають між учасниками соціально-трудова відносин, полягає у їх впорядкуванні. Держава покликана створити взаємні правові обмеження, які виключають можливість зловживання правом кожного суб'єкта проти інтересів його контрагента [1, с.153].

Погоджуючись у цілому з наведеною точкою зору, слід звернути увагу на позицію професора Л.І. Лазор: «Саме держава, використовуючи свої законодавчі повноваження, створює те правове поле, в якому основні суб'єкти трудового права – роботодавець і працівник – можуть за взаємною домовленістю визначати умови використання найманої праці з метою задоволення своїх інтересів... Норми трудового права при цьому повинні бути максимально спрямовані на досягнення балансу інтересів роботодавця і працівника, стимулювати їх до виникнення трудових правовідносин та їх стабільності, сприяти активному розвитку соціального партнерства» [2, с.10].

Слід відзначити, що вищенаведена правова позиція виступає відправною точкою у дослідженні правового статусу державних органів як суб'єктів трудового права.

Державні органи, що забезпечують механізм реалізації законодавчих приписів у сфері застосування найманої праці і контролюють дотримання встановлених правових норм, самі вступають у відповідні правовідносини, тісно пов'язані з трудовими правовідносинами, й, отже, є суб'єктами трудового права.

Ефективне функціонування правовідносин у сфері застосування найманої праці в умовах ринкової економіки вимагає досягнення оптимального поєднання законодавчого та договірних методів регулювання цих правовідносин. Тому нормативна вказівка на державні органи, як на учасників певних правовідносин у сфері застосування найманої праці, не повинна бути поверховою та абстрактною. У сучасному трудовому законодавстві необхідно вказати перелік державних органів, які є суб'єктами трудового права і цільову спрямованість їх діяльності.

Зміст об'єктивного трудово-правового статусу державних органів встановлюється у відповідних нормативно-правових актах, що закріплюють також і адміністративний статус цих органів. Трудово-правовий статус державних органів має низку особливостей. Так, правосуб'єктність державних органів виникає з моменту їх створення на підставі відповідного нормативного акта. Крім того, має місце збіг їх об'єктивного і суб'єктивного трудово-правового статусу: нормативно-правовий акт, що закріплює статус державного органу, спрямований не на абстрактну особу, а на конкретний державний орган; цей орган не може бути потенційним учасником правовідносин у сфері застосування найманої праці – він завжди є реальним суб'єктом, учасником цих відносин із моменту свого створення [3, с.61].

Нормативним актом, що визначає порядок діяльності певного державного органу, встановлюються відповідні права та обов'язки цього органу. Слід відзначити як специфічну особливість змісту трудово-правового статусу державних органів те, що їх права зі здійснення певних дій у сфері застосування найманої праці є одночасно й їх обов'язками.

Тому видається доцільним права й обов'язки державних органів як елемент їх трудово-правового статусу називати їх повноваженнями – ця назва найбільш повно відображає правову природу змісту статусу державних органів як суб'єктів трудового права.

Гарантії реалізації повноважень державних органів як суб'єктів трудового права забезпечуються можливістю застосування заходів державного примусу до об'єкта управління чи об'єкта контролю та нагляду у встановлених законом випадках.

Відповідальність як елемент трудово-правового статусу державних органів передбачає настання для цих органів за невиконання належним чином своїх повноважень у сфері застосування найманої праці несприятливих наслідків адміністративно-правового та/чи майнового характеру.

Правовий статус будь-якого державного органу, як було зазначено, встановлюється відповідними нормативно-правовими актами. При цьому для чіткого сприйняття певних державних органів суб'єктами трудового права доцільна констатація у нормах права їх трудово-правового статусу. Це підвищить ефективність правового регулювання найманої праці в умовах ринкової економіки й сприятиме підвищенню рівня законності у регулюванні суспільних відносин із застосування найманої праці.

Відповідно до норм чинного законодавства та беручи до уваги реалії правозастосовної практики, до суб'єктів трудового права слід віднести такі державні органи.

1) Державна служба зайнятості – вона створена для реалізації державної політики зайнятості населення, професійної підготовки і перепідготовки, працевлаштування тимчасово не працюючих громадян. Служба зайнятості виступає безпосереднім учасником правовідносин із зайнятості та працевлаштування, створюючи реальні умови й можливості для реалізації громадянами конституційного права на працю. Ці правовідносини забезпечують механізм реалізації норм права з регулювання працевлаштування громадян, носять організаційний характер і, отже, мають безпосереднє відношення до сфери трудового права.

2) Місцеві органи державної влади та органи місцевого самоврядування – діяльність цих органів спрямована на організацію суспільних відносин із застосування найманої праці, таким чином вони створюють механізм реалізації правового поля, встановленого державою.

С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко зазначають: «Місцеві державні адміністрації і органи місцевого самоврядування, як суб'єкти трудового права, у межах відповідної території забезпечують реалізацію державної політики в галузі охорони праці, формують за участю профспілок програми заходів з питань безпеки, гігієни праці і виробничого середовища, що мають міжгалузеве значення, здійснюють контроль за дотриманням нормативних актів про охорону праці...» [1, с.165-166].

Можна бачити, що названі органи виступають суб'єктами правовідносин, тісно пов'язаних із трудовими правовідносинами. Так, місцеві державні адміністрації організують оплачувані громадські роботи, за поданням державної служби зайнятості бронюють місця на підприємствах для соціально незахищених осіб на ринку праці. Професор Л.І. Лазор наполягає на тому, що «... у сучасних умовах організаційно-управлінські правовідносини слід розглядати у розширеному аспекті і не ототожнювати лише із соціально-партнерськими відносинами. На відміну від часів адміністративно-командної економіки у демократичних умовах ринку держава не може чинити владно-розпорядчого впливу на трудові правовідносини і не є безпосереднім суб'єктом правовідносин у сфері найманої праці. Але вона повинна мати можливість певним чином спрямовувати розвиток цих правовідносин для забезпечення суспільно-значущих інтересів» [2, с.14].

Позиція вищезазначеного шановного вченого викликає повну підтримку. Вважаємо, що з метою найбільш повної реалізації соціальної функції трудового права у сучасних умовах органи місцевого самоврядування та місцеві органи державної влади слід визнати суб'єктами організаційно-управлінських правовідносин та суб'єктами правовідносин з нагляду та контролю за охороною праці і дотриманням трудового законодавства.

3) Державні контрольно-наглядові органи, основною метою яких є забезпечення захисту життя та здоров'я працівників у процесі їх трудової діяльності.

В.К. Колпаков справедливо зазначає: «Не можна ігнорувати той факт, що скорочення державного сектора (особливо у сфері економіки) за рахунок приватизації й акціонування різних об'єктів призвело їх до «виходу» з-під прямого управлінського впливу з боку суб'єктів державного управління» [4, с.10]. У таких умовах, підкреслює Н.Г.Воропаєва, нагляд за додержанням законодавства про охорону праці – це особлива правозастосувальна діяльність державних органів за виконанням суб'єктами трудових правовідносин законодавства в галузі охорони праці з метою охорони прав громадян [5, с.153]. Отже, можна зробити висновок, що чітке визначення правового статусу та місця контрольно-наглядових органів держави у системі суб'єктів трудового права сприятиме ефективності контрольно-наглядової діяльності у сфері застосування найманої праці на сучасному етапі ринкових відносин.

Разом з тим, у сучасній правовій науці є точка зору, що правовідносини з нагляду та контролю за охороною праці і дотриманням трудового законодавства за своєю сутністю належать до адміністративних правовідносин, а не до трудових. З такою точкою зору важко погодитися, оскільки діяльність названих органів безпосередньо спрямована на забезпечення належного функціонування правовідносин із застосування найманої праці у межах встановленого державою правового поля. З цього логічно випливає, що правовідносини з нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства також входять до предмета трудового права й, отже, сторони цих правовідносин є суб'єктами трудового права.

Таким чином, можна зробити висновок, що контрольно-наглядові органи забезпечують реалізацію законних прав основних суб'єктів трудового права – працівника і роботодавця та належне функціонування правовідносин що входять до предмета трудового права. Отже, названі суб'єкти мають особливу соціальну значущість у сучасних умовах. Слід відзначити, що сучасні соціально-економічні реалії актуалізують необхідність легального відображення у нормах трудового законодавства трудових правових статусу контрольно-наглядових органів держави та закріплення переліку цих органів для забезпечення максимальної чіткості регулювання правовідносин у сфері застосування найманої праці.

4) Органи прокуратури – прокуратура посідає особливе місце серед контрольно-наглядових органів держави, і прокурорський нагляд слід визнати ефективним засобом запобігання та припинення порушення законності у сфері застосування найманої праці. Проте сьогодні цей нагляд не носить регулярного, систематичного характеру – перевірка виконання трудового законодавства проводиться, як правило, за наявності повідомлень про порушення законності, що вимагають прокурорського реагування. Органи прокуратури наділені правом проводити перевірки й за власною ініціати-

вою за наявності достатніх підстав, але превентивна діяльність прокуратури з запобігання порушення трудового законодавства сьогодні відсутня. По суті, органи прокуратури реагують вже на факти порушення законодавства про працю. Це не можна визнати виправданим, особливо беручи до уваги активний розвиток недержавного сектора економіки.

Професор В.В. Лазор справедливо зазначає: «Представляється, що особлива роль у реалізації контрольно-наглядової функції держави в умовах ринкових відносин повинна належати прокуратурі ... Те, що сьогодні з переліку об'єктів прокурорського нагляду виключаються підприємства, установи, організації не виправдано, недоцільно й значною мірою сприяє падінню рівня правосвідомості як серед роботодавців, так і серед працівників. Очевидно, що безкарність антигуманна за своєю суттю, оскільки вона породжує всездозволеність» [6, с.68-69].

Можна зробити висновок, що за органами прокуратури повинен бути визнаний трудовий статус. Органи прокуратури мають бути легально визнані суб'єктами сучасного трудового права, що наділені обов'язком ініціювати правовідносини з нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства, й є однією зі сторін цих правовідносин.

б) Фонд соціального захисту інвалідів – здійснює діяльність зі сприяння працевлаштуванню інвалідів, а також проводить контроль за дотриманням підприємствами, установами, організаціями нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів. У науковій літературі справедливо відзначають важливість діяльності Фонду соціального захисту інвалідів як суб'єкта трудового права на сучасному етапі [1, с.160-161]. Тому вважаємо за доцільне, щоб Фонд соціального захисту інвалідів був легально визнаний суб'єктом трудового права. Не викликає сумнівів те, що названий Фонд є суб'єктом права соціального забезпечення, але водночас за ним має бути визнаний і трудовий статус.

7) Національна служба посередництва і примирення – це постійно діючий державний орган, завданням якого є сприяння врегулюванню колективних трудових спорів і конфліктів та сприяння розвитку соціального партнерства, що набуває особливої актуальності за умов ринкових відносин. Як справедливо зазначає О.С. Арсентьева, колективно-договірне регулювання трудових відносин особливо важливе сьогодні, коли державне правове регулювання трудових відносин передбачає лише мінімальні рівні соціальних гарантій для працівників [7, с.51]

Державним органом, що має юрисдикційні, повноваження є суд. Але слід зазначити, що у сучасній правовій науці досить тривалий час відстоюється позиція про доцільність формування трудового процесуального права і ця точка зору одержує все більшого розвитку й схвалення. Професор Л.І. Лазор переконливо обґрунтовує, що юрисдикційні органи виступають суб'єктами саме трудового процесуального права і визначає характерні особливості суб'єктів трудового процесуального права, у тому числі судових органів, а також Національної служби посередництва і примирен-

ня як суб'єктів трудового процесуального права [8, с.37-56, с.313-333, с.246-252].

Отже, слід погодитися з тим, що докладне дослідження правового статусу юрисдикційних органів із вирішення трудових спорів та конфліктів буде більш обґрунтованим і змістовним, якщо розглядати їх як суб'єктів не трудового права, а трудового процесуального права.

Проведене дослідження дозволяє зробити висновок, що державні органи як суб'єкти трудового права мають особливу соціальну значущість на сучасному етапі. Вони спрямовують розвиток трудових правовідносин і правовідносин, тісно пов'язаних із трудовими, не тільки до досягнення інтересів їх безпосередніх учасників, але й відповідно до інтересів усього суспільства. Актуальність діяльності державних органів як суб'єктів трудового права підвищується в умовах розвитку ринкових відносин.

Безумовно, слід погодитися з тим, що ці органи відносяться до неосновних суб'єктів трудового права. На думку С.М. Прилипка, О.М. Ярошенка, правовий статус державних органів як суб'єктів трудового права носить допоміжний характер. Шановні вчені підкреслюють, що сутність допоміжних суб'єктів полягає у тому, що їх здатність до правоволодіння спрямована на обслуговування функціонування основних суб'єктів трудового права як повноцінних учасників правовідносин у царині праці [1, с.109].

Погоджуючись у цілому з наведеною позицією, хотілося б відзначити також, що повноцінна діяльність основних суб'єктів трудового права у сфері застосування найманої праці багато у чому залежить і безпосередньо пов'язана зі здійсненням державними органами своїх повноважень у цій сфері.

Як впливає з проведеного дослідження, діяльність державних органів у сфері правового регулювання суспільних відносин із застосування найманої праці носить або організаційний характер, або охоронний характер, що відповідно відбивається й у змісті їх правового статусу. Статус деяких державних органів носить змішаний характер, оскільки вони виконують й організаційні, й охоронні функції, однак у цьому випадку, як правило, контрольно-наглядові повноваження відповідних органів (тобто охоронні повноваження) спрямовані на найбільш повну реалізацію організаційних функцій цих суб'єктів.

Тому видається доцільним класифікувати державні органи як суб'єкти трудового права на два види – організаційні та охоронні, – і саме в такій якості розглядати їх у системі суб'єктів трудового права.

При запропонованому правовому підході місце державних органів у системі суб'єктів трудового права буде визначене достатньо чітко, при цьому буде відображена їхня цільова спрямованість. Це сприятиме підвищенню ефективності правового регулювання правовідносин у сфері застосування найманої праці у сучасних ринкових умовах.

До організаційних суб'єктів серед державних органів у сфері трудового права належать: а) державна служба зайнятості, б) органи місцевого само-

врядування та місцеві державні організації, в) Фонд соціального захисту інвалідів; г) Національна служба посередництва і примирення.

Охоронними суб'єктами серед державних органів у системі суб'єктів трудового права є: а) Державна інспекція України з питань праці; б) Державна служба гірничого нагляду та промислової безпеки України; в) Державна інспекція ядерного регулювання України; г) Державна санітарно-епідеміологічна служба України; д) органи Державного пожежного нагляду; е) органи прокуратури.

На підставі проведеного дослідження можна запропонувати таке визначення державних органів як суб'єктів трудового права.

Державні органи як суб'єкти трудового права – це спеціально створені органи, що виконують організаційні чи охоронні функції у сфері застосування найманої праці і забезпечують таким чином ефективність основних суб'єктів трудового права, розвиток соціального партнерства, а також досягнення найбільш оптимального поєднання виробничої та охоронної функцій трудового права.

У новому Трудовому кодексі України має бути закріплене визначення державних органів як суб'єктів трудового права, перелік цих органів і загальна вказівка на зміст їх трудового статусу. Такий правовий підхід забезпечить чіткість і однозначність у визначенні державного впливу на суспільні відносини із застосування найманої праці, що сприятиме підвищенню ефективності цих відносин.

Література:

1. Прилипка С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: Підручник /С.М. Прилипка, О.М. Ярошенко. – Харків: Видавництво "ФІНН", 2009. – 728 с.
2. Лазор Л.И. Государственные органы как субъекты трудового права в современных условиях: правовой анализ /Л.И. Лазор // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В.Даля. – 2010.- № 18. – С.8-15.
3. Шамшина І.І. Суб'єкти трудового права: правове регулювання в умовах ринкових відносин: Монографія. – Луганськ: Вид-во «Література», 2010. – 448.
4. Колпаков В.К. Адміністративне право України: Підручник /В.К. Колпаков – К.: Юрінком Інтер, 1999. – 476 с.
5. Воропаєва Н.Г. Поняття та види нагляду та контролю за додержанням законодавства про охорону праці /Н.Г. Воропаєва // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В.Даля. – 2013.- № 27. – С.151-157.
6. Лазор В.В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі: Монографія /В.В. Лазор. – Луганськ: Вид-во «Література», 2004. – 352 с.

7. Арсентьева О.С. Значення соціального партнерства при вирішенні трудових спорів /О.С. Арсентьева // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. – Луганськ: Вид-во СЛУ ім. В.Даля. – 2012.- № 24. – С.49-54
- 8.Лазор Л.И. Трудовое процессуальное право Украины: Учебник. – Луганск: Изд-во «Виртуальная реальность», 2013. – 504 с.

Шамшина И.И., Плахотина Н.А. Правовой статус и место государственных органов в системе субъектов трудового права. – Статья.

Исследованы особенности правового статусу государственных служащих как субъектов трудового права. Определено место и роль государственных органов в системе субъектов трудового права на современном этапе. Разработано определение и основания классификации государственных органов как субъектов трудового права, внесены предложения относительно их законодательного отражения в новом Трудовом кодексе Украины.

Ключевые слова: государственные органы, субъекты трудового права, трудовправовой статус, организационные субъекты, охранительные субъекты.

Shamshina I.I., Plakhotina N.A. Legal status and place of the state bodies among the subjects of labour law. – Article.

Features of the legal status of state bodies as subjects of labour law are investigated. It is proved that state authorities have a special place among the subjects of labour law. It is proved that the legal status of state bodies as subjects of labour law should be clearly defined in the legislation. It is proved that the jurisdictional authorities resolving labour disputes and conflicts should be considered as subjects of labour process law as a separate process branch of law. Definition of state bodies as subjects of labour law is proposed. There is a set of other propositions for the national legislation, created in this article.

Key words: state bodies, the subjects of labour law, the legal stature, organizational entities, protective entities.

УДК 349.2

*Т. В. Андрейчук,
суддя Оболонського районного суду міста Кисва*

ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЯК ГАРАНТІЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ ТА ОБОВ'ЯЗКІВ СУДДЯМИ

В статті досліджено та охарактеризовано особливості правового регулювання дисциплінарної відповідальності як гарантії реалізації трудових прав та обов'язків, внесено ряд конструктивних пропозицій щодо удосконалення діючого законодавства України з метою підвищення поваги та довіри громадськості до системи судових органів України.

Ключові слова: судові органи України, дисциплінарна відповідальність, дисциплінарне провадження, звільнення, трудова дисципліна, порушення трудових обов'язків, професійна діяльність, правосуддя.

Природа юридичної відповідальності полягає у забезпеченні захисту громадян України від посягань на їх законні права, свободи та інтереси шляхом законодавчого врегулювання системи примусових заходів щодо правопорушників, що сприяє підтриманню режиму законності та правопорядку. Інститут дисциплінарної відповідальності є ефективним засобом державного та соціального контролю за виконанням суддею професійних обов'язків та додержанням матеріальних та процесуальних норм державного законодавства, що свідчить про наявність або відсутність у державного службовця поваги до правосуддя та підтримки авторитету судової влади. Порядок притягнення судді до дисциплінарної відповідальності є юридичною гарантією, що діє у таких напрямках: передбачає захист від неправомірного, необгрунтованого переслідування відповідної категорії працівників; забезпечує реалізацію їх трудових прав, свобод та законних інтересів та професійної діяльності, службово-трудових обов'язків; виконує загальні завдання юридичної відповідальності, а саме: покарання винних осіб, поновлення порушених прав, запобігання вчиненню нових правопорушень, усунення причин та умов, що їм сприяли.

Належне визначення порядку правового регулювання дисциплінарної відповідальності має конструктивно впливати на рівень реалізації, охорони та захисту службово-трудових прав, свобод та інтересів суддів. Означене питання на різних етапах суспільного розвитку досліджували такі видатні науковці, як: В. М. Василенко, Р.З. Голобутовський, В. П. Кохан, О.В. Лавріненко, Л.П. Нестречук, О. Д. Новак, О.Л. Польовий, П. Д. Пилипенко тощо. Проте, незважаючи на значну кількість наукових праць питання дисциплінарної відповідальності як гарантії реалізації трудових прав та обов'язків судьями потребують додаткового дослідження.

Метою даної статті є дослідження правового регулювання дисциплінарної відповідальності як гарантії реалізації трудових прав та обов'язків судьями. Для досягнення поставленої мети в статті необхідно вирішити такі основні завдання: визначити підстави та порядок притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності; проаналізувати положення державного загального та спеціального законодавства, наукових досягнень щодо означених питань; внести ряд пропозицій щодо удосконалення діючого законодавства України.

Дисциплінарна відповідальність суддів має спеціальний характер та зміст. Порядок її реалізації має велику кількість проблем, недоліків, включно у дисциплінарному провадженні, що в результаті приводить до неоднозначності результатів покарання правопорушників. Отже слід, перш за все, визначити зміст правової категорії «дисциплінарна відповідальність».

Більшість науковців визначають дисциплінарну відповідальність як вид юридичної, що відповідає обов'язку працівника зазнавати покарання за протиправне невиконання трудових обов'язків, відповідно до положень діючого законодавства. Так, Р.З. Голобутовський аналогічно зазначає, що: «В теорії права дисциплінарна відповідальність розглядається як різновид юридичної відповідальності, що здійснюється у формі накладення адміністрацією підприємств, установ, інших організацій дисциплінарних стягнень внаслідок: а) порушень правил внутрішнього розпорядку; б) в порядку підлеглості; в) у відповідності з дисциплінарними статутами і положеннями» [1, с. 152]. В свою чергу, О.В.Лавріненко слушно зазначає, що дисциплінарна відповідальність – це окремий інститут, котрий являє собою «сукупність норм, які визначають структуру, принципи, правила та підстави функціонування механізму реалізації в певному порядку санкцій правових норм, які мають форму дисциплінарних стягнень» [2, с. 186]. На думку П. Д. Пилипенка «дисциплінарна відповідальність за трудовим правом полягає у обов'язку працівника відповісти за вчинене ним порушення трудової дисципліни перед роботодавцем і понести дисциплінарні стягнення, передбачені нормами трудового права» [3, с.364].

На основі зазначених вище наукових висновків, слід зробити висновок про те, що дисциплінарна відповідальність являє собою різновид юридичної відповідальності, забезпечений державою юридичний обов'язок судді, що вчинив дисциплінарний проступок пізнати примусового позбавлення певних цінностей, що йому належать, в результаті накладання на нього дисциплінарного стягнення в порядку дисциплінарного провадження, відповідно до норм загального та спеціального законодавства України.

На підставі сучасних наукових здобутків загального та спеціального характеру та враховуючи положення діючого Закону України «Про судоустрій та статус суддів» слід виділити наступні характерні ознаки дисциплінарної відповідальності, а саме:

1) Спеціальна дисциплінарна відповідальність судді – це вид юридичної відповідальності.

2) Законом України «Про судоустрій та статус суддів» передбачений спеціальний порядок дисциплінарного провадження, що являє собою юридичну гарантію захисту трудових прав судді та його незалежності, котрий чітко регламентований положеннями ст. 126 Конституції України та ст. 86 Закону України «Про судоустрій та статус суддів».

Відповідно до Закону України «Про судоустрій та статус суддів» «Дисциплінарне провадження – це процедура розгляду уповноваженим органом офіційного звернення, у якому містяться відомості про порушення суддею вимог щодо його статусу, посадових обов'язків та присяги судді», відповідну точку зору підтримують деякі й науковці, прикладом С.М.Тимченко [4, с.87], В.М. Василекно [5].

3) Спеціальні підстави дисциплінарної відповідальності суддів.

Основоположною підставою для притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності є вчинення ним правопорушення. З цього приводу П. Д. Пилипенко слушно зазначає, що: «трудове правопорушення як підстава дисциплінарної відповідальності (в галузевій літературі його традиційно називають дисциплінарним проступком) — це винне, протиправне невиконання чи неналежне виконання працівником трудових обов'язків, передбачених законодавством про працю, колективним та трудовим договорами, що призводить до порушення внутрішнього трудового розпорядку на підприємстві» [3, с.364]. На думку О. Д. Новак «поняття дисциплінарного проступку судді слід розглядати як винне, протиправне, умисне або необережне порушення суддею службової дисципліни» [6, с.337]. В свою чергу В.М. Василенко слушно зазначає, що: «Загальним об'єктом дисциплінарного проступку є дисципліна – становище, за якого усі суб'єкти правовідносин влади і підпорядкування неухильно повинні додержуватися певних правил, встановленого порядку, які визначені законами, статутами та положеннями. ...Об'єктивна сторона дисциплінарного проступку характеризується діянням (дією або бездіяльністю), і лише в окремих випадках (так званий матеріальний склад правопорушення) суспільно-шкідливими наслідками та причинним зв'язком між діяннями та наслідками, а також такими ознаками як місце, час, обстановка, засіб вчинення діяння. ... Суб'єктом дисциплінарного проступку може біти тільки фізична, осудна особа. ...Із суб'єктивної сторони дисциплінарний проступок характеризується виною у формі умислу або необережності» [5]. На нашу думку, слід наголосити на тому, що об'єктом дисциплінарного проступку є порушення суддею положень чинного державного законодавства, котре визначає його професійні обов'язки та морально-етичні норми поведінки. В свою чергу, суб'єктом є професійний суддя - діюча фізична особа, що набула правового статусу судді, відповідно до порядку встановленого законодавством. Отже, спеціальна дисциплінарна відповідальність не застосовується до виникнення та після припинення службово-трудових правовідносин.

Таким чином, підставою дисциплінарної відповідальності є здійснення дисциплінарного проступку, котрий являє собою протиправне, винне порушення суддею положень державного законодавства, яке регламентує морально-етичні правила поведінки, службово-трудові обов'язки, професійні вимоги та обмеження, трудову дисципліну судді.

У відповідності до положення, визначеного ч.1 ст. 83 Закону України «Про судоустрій та статус суддів», суддю може бути притягнуто до дисциплінарної відповідальності у порядку дисциплінарного провадження з таких підстав:

«1) істотні порушення норм процесуального права при здійсненні правосуддя, пов'язані, зокрема, з відмовою у доступі особи до правосуддя з підстав, не передбачених законом, порушення вимог щодо розподілу та реєстрації справ у суді, правил підсудності чи підвідомчості, необґрунтоване вжиття заходів забезпечення позову; 2) невжиття суддею заходів щодо розгляду

заяви, скарги чи справи протягом строку, встановленого законом; 3) порушення вимог щодо неупередженого розгляду справи, окрема порушення правил щодо відводу (самовідводу); 4) систематичне або грубе одноразове порушення правил суддівської етики, що підриває авторитет правосуддя; 5) розголошення таємниці, що охороняється законом, в тому числі таємниці нарадчої кімнати або таємниці, яка стала відомою судді під час розгляду справи у закритому судовому засіданні; 6) неподання або несвоєчасне подання для оприлюднення декларації про майно, доходи, витрати і зобов'язання фінансового характеру за минулий рік за формою і в порядку, що встановлені Законом України «Про засади запобігання і протидії корупції», зазначення в ній завідомо неправдивих відомостей» [7].

Означений перелік має певні недоліки, котрі підкреслює В.П. Кохан наступним чином: «У новому Закон відсутній зв'язок обов'язків суддів та наслідків їх невиконання. ... Закон України «Про судоустрій і статус суддів», закріплюючи обов'язок дотримуватися вимог щодо несумісності (п. 6 ч. 4 ст. 54), не передбачає санкції за його порушення, оскільки серед видів дисциплінарних проступків судді (ст. 83) його порушення не передбачено. З нашого погляду, вилучення таких видів дисциплінарних проступків з підстав дисциплінарної відповідальності суддів, як порушення службової дисципліни й розпорядку роботи суду і вимог щодо несумісності не є позитивною новелою: обов'язок передбачений, але відсутнє його правове забезпечення – заходи відповідальності» [8, с.285]. Аналогічна ситуація складається і з порушенням суддями інших вимог та обмежень, встановлених державним законодавством, наприклад: заборона участі у політичних організаціях та здійсненні інших видів трудової діяльності, тощо. У відповідності до означеного слід удосконалити положення ч.1 ст. 83 Закону України «Про судоустрій та статус суддів» додатковими пунктами, спираючись на встановлений законодавством перелік трудових обов'язків судді.

4) Суб'єктами звернення зі скаргою щодо поведінки судді є будь-які особи, котрим відомі факти щодо неналежної поведінки судді у відповідності до положень ч.1,2 ст. 84 Закону України «Про судоустрій та статус суддів».

Слід підкреслити, що безпідставними є заяви чи повідомлення, що не містять відомостей про наявність ознак дисциплінарного проступку судді, а також за анонімні заяви та повідомлення.

Також, законодавство визначає заборону зловживанням правом звернення до органу, уповноваженого здійснювати дисциплінарне провадження, у тому числі ініціювання питання відповідальності судді без достатніх підстав, використання такого права як засобу тиску на суддю у зв'язку з здійсненням ним правосуддя відповідно до ч.3 ст.84 Закону України «Про судоустрій та статус суддів»;

5) Спеціальний суб'єктний склад правовідносин, що виникають в результаті дисциплінарного провадження.

Дисциплінарне провадження щодо судді здійснюють:

- Вища кваліфікаційна комісія суддів України - щодо суддів місцевих та апеляційних судів;

- Вища рада юстиції - щодо суддів вищих спеціалізованих судів та суддів Верховного Суду України відповідно до положення ст. 85 Закону України «Про судоустрій та статус суддів»;

б) Дисциплінарна відповідальність реалізується в об'єктивній реальності у вигляді лише одного виду дисциплінарного стягнення - догани, порядок його реалізації або зняття визначений у ст. 88 Закону України «Про судоустрій та статус суддів».

7) Рішення у дисциплінарній справі викладається в письмовій формі і повинно бути мотивованим та обґрунтованим.

До рішення може додаватися окрема думка члена комісії, яка викладається у письмовій формі і приєднується до матеріалів справи.

8) Юридичною гарантією забезпечення захисту судді та охорони його законних прав, свобод та інтересів, є регламентація права на оскарження рішення у дисциплінарній справі стосовно судді, що визначене ст. 89 Закону України «Про судоустрій та статус суддів».

9) Дисциплінарна відповідальність має загальні цілі юридичної відповідальності, а саме: захист та підтримка законності та правопорядку; захист та поновлення законних прав та свобод громадян, покарання та попередження правопорушень; та спеціальні – відновлення службово-трудових відносин, усунення несприятливих наслідків дисциплінарного проступку, підтримка авторитету судової влади.

У підсумку слід зазначити проблемні питання правового регулювання порядку притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності, котрі є причинами суспільної недовіри до незалежності суддів, результатів його професійної діяльності та підриву авторитету судової влади:

1) Недоліки щодо порядку притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності створюють умови для необґрунтованого утиску і, навіть, втрати правового статусу носія судової влади в політичних інтересах. Основними з них є неповна визначеність підстав відповідальності, як було зазначено вище.

2) Порядок призначення дисциплінарного стягнення стосовно судді та його зняття є, на наш погляд, досить лояльним (з огляду на існування одного виду стягнення та порядку його зняття), що створює умови для ухилення від покарання суддів, що повторно вчиняють дисциплінарні проступки.

3) Існування прогалин у визначенні дій, віднесених до підстав притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності, а саме - неповний їх перелік. Як слушно підкреслює О.Л. Польовий: «на сьогоднішній день відсутні правові механізми, які б давали можливість оскаржувати в судовому порядку бездіяльність суддів, зокрема й зволікання із вирішенням судових справ» [9, с.137]. Додатково, слід зауважити відсутність правових механізмів забезпечення реалізації трудових прав суддів.

У відповідності до означених вище висновків необхідно розробити наступні шляхи удосконалення правового регулювання порядку притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності як основоположної юридичної гарантії реалізації трудових прав:

1) Перш за все, необхідно удосконалити положення ч.1 ст. 83 Закону України «Про судоустрій та статус суддів». З цього приводу О. Д. Новак слушно пропонує: «ст. 83 доповнити такими підставами дисциплінарної відповідальності: 7) порушення суддею присяги; 8) у разі порушення суддею вимог щодо несумісності. Такі зміни відповідатимуть змісту і механізму реалізації інституту дисциплінарної відповідальності, що сприятиме спрощенню процесу та ефективності його застосування» [6, с.342]. На наш погляд, слід доповнити ст. 83 Закону України «Про судоустрій та статус суддів» наступними додатковими підставами:

- порушення обмежень, встановлених ч.1 ст.127 Конституції України, ст. 53. Закону України «Про судоустрій та статус суддів»;

- порушення трудових обов'язків суддею, встановлених ст. 54 Закону України «Про судоустрій та статус суддів»».

Додатково при прийнятті рішення про притягнення судді, що вчинив дисциплінарний проступок, необхідно враховувати такі юридичні факти, як: характер діяння, індивідуальні особливості суб'єкта правопорушення (його посаду, досвід, вік, тощо), повторюваність правопорушення, суб'єктивну сторону (характер умислу), тощо. Відповідно до Розділу VII Концепції вдосконалення судівництва для утвердження справедливого суду в Україні, затвердженої Указом Президента України від 10.05.2006 року № 361/2006 про те, що: «з метою запобігання дискредитації судової влади через неналежне виконання суддею професійного обов'язку необхідно вдосконалити систему дисциплінарної відповідальності суддів. Підстави для притягнення судді до дисциплінарної відповідальності потрібно чітко визначити законом, щоб суддя, який вчинив дисциплінарний проступок, не міг уникнути відповідальності. Доцільно запровадити можливість притягнення судді до відповідальності, зокрема за явно некваліфіковане вирішення справ, зволікання розгляду справ з його вини, систематичне або грубе порушення правил суддівської етики, розголошення таємниці, що стала відомою судді під час розгляду справи у закритому судовому засіданні. Дисциплінарним стягненням, поряд з існуючими, могла б стати процедура підтвердження кваліфікаційного класу» [10].

2) У межах Закону України «Про судоустрій та статус суддів» слід передбачити окремий вид дисциплінарного стягнення – звільнення. З цього приводу О. Д. Новак слушно зазначає, що: «до переліку дисциплінарних стягнень, які можуть застосовуватися до суддів, необхідно віднести звільнення. З цією метою доцільно внести зміни до ч. 1 ст. 88 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» та викласти її у такій редакції: «До суддів можуть застосовуватися дисциплінарні стягнення у вигляді: 1) догани; 2) звільнення». ...Такі зміни відповідатимуть змісту і механізму реалізації

інституту дисциплінарної відповідальності, що сприятиме спрощенню процесу та ефективності його застосування» [6, с.342]. Означену позицію підтримує й В.П. Кохан, котрий зазначає, що необхідно: «юридично закріпити звільнення з посади як найсуворіший вид дисциплінарного стягнення судді шляхом відповідного доповнення до статті 83 Закону «Про судоустрій і статус суддів» з метою легалізації незаконної практики звільнення суддів з посади. Внесення таких змін сприятиме зменшенню зловживань у сфері дисциплінарної відповідальності суддів і спрощенню процесу її реалізації» [8, с.287]. Слід зауважити, що порядок звільнення судді слід врегулювати в межах окремого положення, а не ст. 83 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», адже він не пов'язаний змістовно із визначенням підстав для притягнення до дисциплінарної відповідальності.

Таким чином, на основі проведеного дослідження слід зробити висновок про те, що удосконалення правового регулювання притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності має бути першочерговим завданням судової реформи, адже від якості, результативності та ефективності здійснення професійної діяльності працівниками залежить авторитет відповідних державних органів. Так, О. К. Намясенко слушно зазначає, що: «Відповідальність судді різноманітна і є, насамперед, здатністю звітувати перед собою, суддівським корпусом, органами, що здійснюють дисциплінарне провадження, за результати своєї професійної діяльності та додержання норм моралі і одержувати позитивні чи негативні оцінки своєї діяльності із застосуванням, у разі потреби, відповідних санкцій за неналежну поведінку. Законодавством передбачені підвищені вимоги до суддів у плані як позитивної, так і ретроспективної юридичної відповідальності, але вони певною мірою врівноважуються особливою процедурою притягнення суддів до юридичної відповідальності, що містять елементи недоторканності суддів, гарантії від необґрунтованого переслідування» [11, с. 414]. Таким чином, порядок дисциплінарної відповідальності суддів, спеціальний суб'єктний склад являють собою юридичні гарантії реалізації суддями трудових прав, здійснення правосуддя, захисту та охорони державних, суспільних інтересів та прав громадян.

Держава забезпечує принципи самостійності і незалежності суддів, встановлюючи спеціальні юридичні гарантії, котрі стосуються не тільки особливого порядку призначення, обрання громадян на посади суддів і здійснення ними професійної діяльності, але й притягнення їх до відповідальності та припинення службово-трудова правовідносин у визначеному державним законодавством порядку. Отже, на основі проведеного вище дослідження слід зробити висновок про те, що дисциплінарна відповідальність суддів являє собою спеціальну юридичну гарантію, що полягає в забезпеченні законодавчо закріплених засобів охорони службово-трудова прав та обов'язків суддів, способів їх реалізації, а також засобів забезпечення прав, свобод та інтересів громадян, суспільства і держави, котрі на-

правлені на накладення на порушника трудової дисципліни несприятливих позбавлень морального, матеріального та організаційного характеру в наслідок невиконання або неналежного виконання своїх службово-трудоових обов'язків. У цьому аспекті дисциплінарна відповідальність суддів і є одним із засобів забезпечення відповідності діяльності і поведінки суддів професійним стандартам суддівської дисципліни.

Особливість службово-трудоового статусу суддів має суттєвий вплив на визначення підстав дисциплінарної відповідальності та заходів впливу на відповідну категорію працівників із врахуванням значення їх професійної діяльності для громадян, суспільства та держави. Отже, ефективність механізму притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності впливає на рівень довіри громадськості до здійснення правосуддя та, відповідно, належної роботи судової системи в цілому.

Література:

1. Голобутовський Р.З. Про підстави дисциплінарної відповідальності судді / Р.З. Голобутовський // Митна справа.- 2012. - №5(83).-С.152-155.
2. Лавріненко О.В. Поняття та зміст інституту дисциплінарної відповідальності / О.В. Лавріненко // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності –2012. - №1. -С.181-187.
3. Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. горид. Т78 спец. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; За ред. П. Д. Пилипенка. — 2-е вид., іерероб. і доп. — К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. — 544 с.
- 4.Тимченко С.М. Судові та правоохоронні органи України: Навчальний посібник.-К.: «Центр навчальної літератури», 2004.-304с.
5. Василенко В.М. Дисциплінарна відповідальність суддів: підстави, порядок та особливості дисциплінарного провадження / В.М. Василенко// Право і безпека. – 2011. – № 3(40). – [Електронний ресурс]. - Режим доступу: www.nbuv.gov.ua.
6. Новак О.Д. Особливості дисциплінарної відповідальності суддів / О. Д. Новак // Державне будівництво та місцеве самоврядування. - 2012.- Випуск 23.- С.334-347.
7. Про судоустрій і статус суддів: Закон від 07.07.2010 № 2453-VI // Відомості Верховної Ради України.-2010.-№ 41, / № 41-42; № 43; № 44-45 / - стор. 1468. – Ст.529.
8. Кохан В.П. Нове у законодавстві про дисциплінарну відповідальність суддів / В. П. Кохан // Держава і право. 2010. - Випуск 50.-С.284-289.
9. Польовий О.Л. Генеза юридичної відповідальності суддів в Україні / О.Л. Польовий // Держава і право.-2009. - Випуск 46.- С.133-138.
10. Про Концепцію вдосконалення судівництва для утвердження справедливого суду в Україні відповідно до європейських стандартів: Указ Президента України від 10.05.2006 № 361/2006 // Офіційний вісник. - 2006.-№ 19.-Стор. 23.-Ст. 1376.-код акту 36232/2006.

11. Нестерчук Л.П. Дисциплінарна відповідальність суддів як різновид юридичної відповідальності / Л.П. Нестерчук // Актуальні проблеми держави і права. - 2012. - Випуск №65. - С.413-419.

Андрейчук Т. В. Дисциплинарная ответственность как гарантия реализации трудовых прав и обязанностей судьями

В статье исследованы и охарактеризованы особенности правового регулирования дисциплинарной ответственности как гарантии реализации трудовых прав и обязанностей судьями, внесено ряд конструктивных предложений по совершенствованию действующего законодательства Украины с целью повышения уважения и доверия к системе судебных органов Украины.

Ключевые слова: судебные органы Украины, дисциплинарная ответственность, дисциплинарное производство, увольнения, трудовая дисциплина, нарушение трудовых обязанностей, профессиональная деятельность, правосудие.

Andreychuk T. V. Disciplinary responsibility as a guarantee of the exercise of labor rights and duties of judges

The article explores and describes the peculiarities of legal regulation of disciplinary action as a guarantee of the exercise of labor rights and duties of judges, made a number of constructive suggestions for improving the current legislation of Ukraine in order to increase the respect and confidence in the judicial system of Ukraine.

Keywords: judicial authorities of Ukraine, disciplinary proceedings, disciplinary proceedings, dismissal, labor discipline, violation of labor duties, professional activity, justice.

УДК 347.9

Бабаскін А.Ю.

*кандидат юридичних наук,
старший науковий співробітник*

Інституту держави і права ім. В.М. Корецького НАН України

**ЗАМІНА СТОРОНИ У ЗОБОВ'ЯЗАННІ ЯК ПІДСТАВА
ЦИВІЛЬНО-ПРОЦЕСУАЛЬНОГО ПРАВОНАСТУПНИЦТВА**

В статті висвітлюються окремі аспекти цивільно-процесуального правонаступництва у позовному провадженні, яке відбувається на підставі заміни сторони у зобов'язанні. Незважаючи на те, що науковці традиційно приділяли значну увагу дослідженню інституту цивільно - процесуального правонаступництва, деякі норми цього інституту є досі належним чином не дослідженні, а існуючі норми зазначеного інституту є недосконалими,

внаслідок чого існує суперечлива судова практика щодо цивільно-процесуального правонаступництва, яке відбувається на підставі заміни сторони у зобов'язанні. На підставі проведеного дослідження автором надані пропозиції щодо вдосконалення норм матеріального та процесуального права.

Ключові слова: правонаступництво, зобов'язання, боржник, кредитор.

Незважаючи на те, що науковці традиційно приділяли значну увагу дослідженню інституту процесуального правонаступництва, деякі норми цього інституту є досі належним чином не дослідженими, існуючі норми зазначеного інституту є недосконалими, наслідком чого існує суперечлива судова практика щодо цивільно-процесуального правонаступництва. В зв'язку з цим, зазначений інститут і на цей час привертає увагу науковців та практиків.

У різні часи питання цивільного процесуального правонаступництва досліджували С.В. Васильєва, П.Ф. Єлісейкін, В.В. Комаров, С.Я. Фурса, Є.І. Фурса, Ю.С. Червоний, Д.М. Чечот, М.С. Шакарян, М.Е. Штефан, М.К. Треушніков та інші. Утім, роботи вищезазначених науковців присвячені переважно визначенню поняття процесуального правонаступництва та дослідженню підстав матеріального правонаступництва, які спричиняють правонаступництво процесуальне.

Зазначене обумовлює актуальність теми даної наукової статті, метою якої є дослідження процесуального правонаступництва у позовному провадженні на підставі заміни кредитора або боржника у зобов'язанні.

У цивільному процесі можлива заміна сторін та третіх осіб іншими особами, коли до них переходить права та обов'язки у спірних правовідносинах. Така заміна сторін називається процесуальним правонаступництвом, яке можливе на будь-якій стадії цивільного процесу. Цивільно-процесуальне правонаступництво сторони або третьої особи, як правило, відбувається внаслідок правонаступництва, що відбулося у спірних матеріальних правовідносинах. Підстави цивільно-процесуального правонаступництва, зазвичай, кореспондують підставам правонаступництва в матеріальних правовідносинах. Отже, якщо в спірних матеріальних правовідносинах допускається правонаступництво через переведення прав та обов'язків від однієї особи до іншої, то як правило можливе і процесуальне правонаступництво.

Як вказує відомий російський цивіліст Є.О.Суханов «в період дії зобов'язання за загальним правилом можлива заміна осіб, які беруть участь у ньому, при збереженні самого зобов'язання. В будь-якому випадку, із зобов'язання вибуває хтось з його учасників, а до нового учасника переходять права та обов'язки попереднього учасника. Інакше говорячи, в такому випадку має місце правонаступництво кредитора або боржника. При цьому, вказане правонаступництво відноситься до усіх прав та обов'язків, що впливають із даного зобов'язання» [1]. В науці цивільного права

правонаступництво поділяється на універсальне і сингулярне. У випадку універсального правонаступництва до правонаступника переходять всі права та обов'язки первісного кредитора. На відміну від вищевказаного, при сингулярному правонаступництві до правонаступника переходить лише певне право первісного кредитора, прикладом чого є відступлення права вимоги.

Однак, на відміну від правонаступництва у матеріальних правовідносинах, цивільно-процесуальне правонаступництво завжди є універсальним, оскільки від одного учасника до іншого переходить вся сукупність процесуальних прав та обов'язків. Тому, слід погодитися з С.А.Івановим, який вважає, що до особи, що замінила позивача або відповідача, які вибули, наприклад, у зв'язку з переведенням боргу або вимоги, переходять усі процесуальні права та обов'язки» [2, с 130]. Отже, до особи, яка замінила сторону або третю особу у позивному провадженні переходять всі права й обов'язки учасника процесу, який вибув.

Можливість правонаступництва у цивільному процесі залежить від того, чи допускається правонаступництво у спірних матеріальних правовідносинах, оскільки воно може бути заборонено законом або договором (ч. 3 ст. 512 ЦК України). Так, заміна кредитора не допускається у зобов'язаннях, нерозривно пов'язаних з особою кредитора, зокрема у зобов'язаннях про відшкодування шкоди, завданої каліцтвом, іншим ушкодженням здоров'я або смертю (ст. 515 ЦК України). В свою чергу, заміна боржника у цивільному зобов'язанні допускається тільки за згодою кредитора (ст. 520 ЦК України).

Згідно статті 37 Цивільного процесуального кодексу України у разі смерті фізичної особи, припинення юридичної особи, заміни кредитора чи боржника у зобов'язанні, а також в інших випадках заміни особи у відносинах, щодо яких виник спір, суд залучає до участі у справі правонаступника відповідної сторони або третьої особи на будь-якій стадії цивільного процесу. Отже, відповідно до зазначеної статті Цивільного процесуального кодексу України однієї із підстав правонаступництва є заміна сторони у зобов'язанні. Підстави заміни сторони у зобов'язанні визначені нормами матеріального права. Відповідно до статті 512 Цивільного кодексу України кредитор у зобов'язанні може бути замінений іншою особою внаслідок: 1) передання ним своїх прав іншій особі за правочином (відступлення права вимоги); 2) правонаступництва; 3) виконання обов'язку боржника поручителем або заставодавцем (майновим поручителем); 4) виконання обов'язку боржника третьою особою. Він може також бути замінений у зобов'язанні в інших випадках, встановлених законом. В свою чергу боржник у зобов'язанні може бути замінений іншою особою в порядку статті 520 Цивільного кодексу України.

Таким чином, за формальними ознаками, у разі заміни сторони у зобов'язанні, зокрема, внаслідок відступлення права вимоги (наприклад, до-

говір купівлі-продажу, дарування) виникають правові підстави для процесуального правонаступництва у цивільному процесі.

Однак, існуюча в Україні судова практика свідчить про те, що деякі суди не задовольняють заяви осіб (що набули право вимоги на підставі договору) про заміну сторони у цивільному процесі. Відмова у задоволенні таких заяв як правило обґрунтовується посиланнями на те, що оскільки згідно статті 512 Цивільного кодексу України передання кредитором своїх прав іншій особі за правочином (відступлення права вимоги) (п. 1 ч. 1 ст. 512 ЦК України) та правонаступництво (п. 2 ч. 1 ст. 512 ЦК України) є різними підставами заміни кредитора у зобов'язанні, то особа, яка стала новим кредитором у зобов'язанні внаслідок відступлення права вимоги не є правонаступником про якого йде мова у статті 37 Цивільного процесуального кодексу України [3].

Згідно пункту 2 частини 1 статті 512 Цивільного кодексу України правонаступництво є окремою підставою заміни кредитора у зобов'язанні. Як вже зазначалося, в науці цивільного права правонаступництво поділяється на універсальне та сингулярне. Оскільки законодавець закріпив правонаступництво у Цивільному кодексі України як окрему підставу заміни кредитора у зобов'язанні, яка є відмінною від інших підстав заміни сторони у зобов'язанні, зокрема від відступлення права вимоги, слід вважати, що під правонаступництвом, в даному випадку, потрібно розуміти саме універсальне правонаступництво, на підставі якого до правонаступника переходить весь обсяг прав та обов'язків попереднього суб'єкта, в тому числі права кредитора в окремому зобов'язанні. Зазначений висновок співпадає з позицією авторів науково-практичного коментаря за редакцією розробників проекту Цивільного кодексу України [4].

В зв'язку із вищевказаним, варто порівняти правове регулювання правонаступництва у цивільному процесі та господарському процесі.

Згідно статті 25 Господарського процесуального кодексу України (у редакції Закону України «Про внесення змін до Господарського процесуального кодексу України щодо процесуального правонаступництва» від 12 травня 2011 року N 3329-VI) у разі смерті або оголошення фізичної особи померлою, припинення діяльності суб'єкта господарювання шляхом реорганізації (злиття, приєднання, поділу, перетворення), заміни кредитора чи боржника в зобов'язанні, а також в інших випадках заміни особи у відносинах, щодо яких виник спір, господарський суд залучає до участі у справі правонаступника відповідної сторони або третьої особи на будь-якій стадії судового процесу. Зазначимо, що норми стосовно правонаступництва у разі заміни особи у зобов'язанні були внесені до вказаного Кодексу Законом № 3329-VI. Зазначений Закон № 3329-VI був прийнятий Верховною Радою України в зв'язку із тим, що існуюча до того часу редакція статті 25 Господарського процесуального кодексу України не охоплювала всі випадки можливості заміни сторони її правонаступником, оскільки передбачала процесуальне правонаступництво лише в один спосіб, в разі реорганіза-

ції підприємства. Розробники проекту Закону №3329-VI у пояснювальній записці до нього цілком обґрунтовано вказували, що існуюча до нього стара редакція статті 25 Господарського процесуального кодексу України унеможливила суб'єктам господарювання скористатися своїми правами передбаченими нормами матеріального права у Цивільному кодексі України та суперечила загальним засадам цивільного законодавства щодо свободи договору і свободи підприємницької діяльності [5].

Отже, на цей час норми Цивільного процесуального кодексу України та норми Господарського процесуального кодексу України визначають заміну кредитора у зобов'язанні як окрему підставу для процесуального правонаступництва. Пленум Вищого господарського суду України у пункті 1.4. постанови від 26 грудня 2011 року N 18 «Про деякі питання практики застосування Господарського процесуального кодексу України судами першої інстанції» (із змінами та доповненнями внесеними постановами Пленуму Вищого господарського суду України від 16.01.2013 р. N 3, від 29.05.2013 р. N 9) роз'яснив, що статтею 25 Господарського процесуального кодексу України передбачено процесуальне правонаступництво у зв'язку не лише зі смертю (оголошенням померлою) фізичної особи та реорганізацією суб'єкта господарювання, а й в інших передбачених законом випадках, у тому числі заміни кредитора або боржника у зобов'язанні (статті відповідно 512 і 520 Цивільного кодексу України). У разі заміни кредитора в зобов'язанні не в повному обсязі (у подільному зобов'язанні; в разі передачі новому кредитору права на стягнення неустойки окремо від передачі прав вимоги за основним зобов'язанням тощо) новий кредитор є правонаступником первісного кредитора лише в обсязі і на умовах, що існували на момент переходу відповідних прав якщо інше не встановлено договором або за законом (стаття 514 ЦК України); при цьому якщо правонаступником заявляються відповідні вимоги, то вважається, що позов подано кількома позивачами (стаття 23 ГПК) [6].

Відповідно до наведеного вище роз'яснення пленуму Вищого господарського суду України практика розгляду цивільними судами та господарськими судами заяв нових кредиторів щодо процесуального правонаступництва, що відбувається на підставі відступлення права вимоги суттєво відрізняється.

На наш погляд, така відмінність практики вирішення питання щодо процесуального правонаступництва є недоречною та такою, що порушує права учасників цивільних відносин.

Вважаємо, що згідно статті 37 Цивільного процесуального кодексу України відступлення права вимоги у матеріальних відносинах є підставою для правонаступництва на будь-якій із стадій цивільного процесу, у тому числі на стадії виконання судового рішення. Відомий радянський цивіліст Б.Б. Черепакін вказував, що розповсюдження законної сили судового рішення на правонаступників сторін та третіх сторін має місце в тих випадках, коли правонаступництво має місце після винесення рішення по

справі. Таким чином, факти правонаступництва мають значення і тоді, коли воно відбувається до порушення цивільної судової справи і під час її розгляду і після набрання рішенням законної сили. В першому випадку, це може призвести до заміни неналежної сторони, у другому випадку до вступу правонаступника сторони, яка вибула, в третьому випадку правонаступництво визначає розповсюдження на правонаступника законної сили судового рішення [7].

Окремо слід зазначити, що оскільки, норми статті 514 Цивільного кодексу України є диспозитивними первісний кредитор може поділити право вимоги між кількома новими кредиторами. Отже, правонаступників може бути і декілька. Кожен з них вправі вступити у справу замість особи, котра вибула. З цих підстав може виникнути процесуальна співучасть. Між правонаступниками може виникнути судовий спір щодо обсягу правонаступництва. Так само первісний позивач може доводити безпідставність правонаступництва. До вирішення цих спорів суд зобов'язаний зупинити провадження у справі на підставі частини 4 статті 201 Цивільного процесуального кодексу України. Зазначене може мати своїм наслідком зміну підвідомчості, особливо коли спір виник між фізичною та юридичною особою. Якщо фізична особа - позивач відступає свої вимоги юридичній особі, то справа не підлягає розгляду в порядку цивільного судочинства і відповідно до пункту 1 частини 1 статті 205 Цивільного процесуального кодексу України провадження у справі закривається.

В зв'язку із вищевказаним вважаємо, що для забезпечення єдиної практики правового застосування норм статті 37 Цивільного процесуального кодексу України пленум Вишого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ має надати судам роз'яснення, які б по суті відповідали би роз'ясненням пленуму Вишого господарського суду України, наданим у його постанові від 26 грудня 2011 року № 18 «Про деякі питання практики застосування Господарського процесуального кодексу України судами першої інстанції» (із змінами та доповненнями).

Крім того, доцільним є внесення наступних змін та доповнень до Цивільного кодексу України та Цивільного процесуального кодексу України:

1. Пункт 2 частини 1 статті 512 Цивільного кодексу України доцільно викласти у наступній редакції: «2. Універсальне правонаступництво»;

2. Частину 1 статті 37 Цивільного процесуального кодексу України доцільно викласти у наступній редакції: «1. У разі смерті фізичної особи, припинення юридичної особи, заміни кредитора чи боржника у зобов'язанні, а також в інших випадках заміни особи у відносинах, щодо яких виник спір (загальне або сингулярне правонаступництво у матеріальних відносинах), суд залучає до участі у справі правонаступника відповідної сторони або третьої особи на будь-якій стадії цивільного процесу».

Вважаємо, що внесення запропонованих змін та доповнень до вищевказаних законодавчих актів дозволить виключити можливість маніпулювання нормами закону, призведе до закріплення на рівні закону усталеної

наукової термінології, та забезпечить надійний захист прав учасників цивільних відносин, що беруть участь у заміні кредитора або боржника у зобов'язанні.

Література:

1. Гражданское право: Учебник. В 4-х т. Т. III. Обязательственное право / Отв.ред. проф. Е.А. Суханов, издание третье, переработанное и дополненное.- М.: Московский государственный университет имени Л.М. Ломоносова, 2005. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://uristinfo.net/2010-12-27-04-58-59/84-suhanov-grazhd-pravoobjazatelstvennoe-pravot3/1760-razdel-viii-obschie-polozhenija-ob-objazatelstvah-i-dogovorah-glava-35-ponjatie-i-vidy-objazatelstv.html?start=3>.
2. Гражданский процесс: учебник / под ред. М. К. Треушникова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Городец, 2006. - 784 с.
3. Ухвала Апеляційного суду Вінницької області від 12.06.2012р. Справа № 22-ц/0290/1725/2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/24599874>; Ухвала Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 19.12.2012р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/28309676>; Ухвала Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 30.01.2013р./ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.c...Review/29100190>.
4. Цивільний кодекс України: Науково-практичний коментар /За ред.розробників проекту Цивільного кодексу України. — К.: Істина. 2004. – 928 с.
5. Пояснювальна записка до проекту Закону України «Про внесення змін до Господарського процесуального кодексу України щодо процесуального правонаступництва» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=35442.
6. Постанова пленуму Вищого господарського суду України «Про деякі питання практики застосування Господарського процесуального кодексу України судами першої інстанції» від 26.12.2011 N 18 (із змінами і доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0018600-11>.
7. Правопреемство по советскому гражданскому праву / Черепяхин Б.Б. - М.: Госюриздат, 1962. - 162 с.

Бабаскин А. Ю. Замена стороны в обязательстве как основание гражданско-процессуального правопреемства

В статье освещаются отдельные аспекты гражданско-процессуального правопреемства в искомом производстве, которое происходит на основании замены стороны в обязательстве. Несмотря на то, что ученые традици-

онно уделяли значительное внимание институту гражданско-процессуального правопреемства, некоторые нормы данного института до настоящего времени надлежащим образом не исследованы, а существующие нормы указанного института являются несовершенными, вследствие чего существует противоречивая судебная практика касающаяся гражданско-процессуального правопреемства, которое происходит на основании замены стороны в обязательстве. На основании проведенного исследования автором даны предложения по совершенствованию норм материального и процессуального права.

Ключевые слова: правопреемство, обязательство, должник, кредитор.

Babaskin A. Y. Replacement hand in the undertaking as the basis of civil procedure of succession

The article covers some aspects of civil procedural succession in adversary proceedings, which takes place on the basis of the change of the parties in an obligation. Despite the fact that scientists have traditionally paid considerable attention to the institution of civil procedural succession, some of the rules of this institution are not adequately explained so far, and the existing rules of the institute are imperfect, so that there is conflicting case law regarding the civil law of succession, which should occur on the basis of replacement parties in an obligation. The author gives appropriate suggestions for improvement of substantive and procedural law based on the study.

Keywords: succession, an obligation, a debtor, a creditor.

УДК 346:349.6

УДК 349.2

*П. В. Древаль,
заступник начальника відділу нагляду за дотриманням законів
у кримінальному провадженні управління правозахисної діяльності,
протидії корупції та злочинності у сфері транспорту
Головного управління захисту прав і свобод громадян та інтересів
держави, протидії корупції та злочинності у сфері транспорту
Генеральної прокуратури України*

ПРИНЦИПИ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ПРОКУРАТУРИ

У статті розглянуто сутність та значення принципів системи соціального захисту працівників органів прокуратури. Автором запропоновано власну класифікацію принципів системи соціального захисту працівників органів прокуратури, розкрито їх роль. Зроблене авторське визначення по-

няття «принципи системи соціального захисту працівників органів прокуратури».

Ключові слова: принцип, соціальний захист, працівники органів прокуратури.

З'ясування змісту принципів системи соціального захисту працівників органів прокуратури має важливе практичне й теоретичне значення. Не враховуючи загальні засади системи соціального захисту працівників органів прокуратури, ми не матимемо змоги вірно обґрунтувати внесення змін у чинне законодавство у досліджуваній сфері, а також прийняття нових законів. Наукова і практична значущість дослідження даної тематики обумовлюється необхідністю цілеспрямованого регулювання відносин у сфері соціального захисту працівників органів прокуратури. Крім того, принципи є визначальними факторами, адже основоположні ідеї обґрунтовують напрями розвитку системи соціального захисту працівників органів прокуратури. Зокрема, вони впливають на правове регулювання відносин у даній сфері, являються тими правилами, від яких не можна ухилитися, які розглядаються як беззаперечна правова істина.

Наукових досліджень з приводу тематики принципів системи соціального захисту працівників органів прокуратури практично не було проведено. Тим не менш, потрібно зазначити науковців, які в тій чи іншій мірі торкалися даного питання у своїх працях. До них, насамперед, треба віднести наступних: В. С. Андреев, Т. З. Гарасимів, І. В. Гушнін, А. Н. Єгоров, Т. А. Занфірова, М. Л. Захаров, М. І. Іншин, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та інші. Тим не менш, незважаючи на наукові доробки вищезазначених авторів, питання принципів системи соціального захисту працівників органів прокуратури не було науково розкритим, що й зумовлює актуальність його з'ясування та розкриття.

Метою статті є дослідження принципів системи соціального захисту працівників органів прокуратури. Задля досягнення поставленої мети потрібно виконати наступні завдання: надати власну дефініцію поняття «принципи системи соціального захисту працівників органів прокуратури»; розкрити роль принципів системи соціального захисту працівників органів прокуратури; запропонувати авторську класифікацію принципів системи соціального захисту працівників органів прокуратури. Наукова новизна статті полягає у тому, що вперше у національній юридичній літературі зроблено визначення терміну «принципи системи соціального захисту працівників органів прокуратури», а також створено класифікацію таких принципів.

В Юридичній Енциклопедії поняття «принцип» розглядається у двох значеннях. Перше говорить про те, що це основні засади, вихідні ідеї, які характеризуються такими ознаками як універсальність, загальна значущість, вища імперативність. Вони відображають суттєві положення теорії, вчення, науки, системи внутрішнього й міжнародного права, політичної,

державної або громадської організації (гуманізм, законність, справедливість, рівність громадян перед законом і т. п.). Друге ж розкривається через їх розуміння як внутрішніх переконань людини, що визначає її ставлення до дійсності, суспільних ідей і діяльності (приміром, принцип правомірної поведінки) [1, с. 110-111]. М. Ждан, провівши аналіз, резюмує, що одні науковці визначають принципи як наукову або правову засаду, певне підґрунтя, основу, від якої не відступають, а інші – у якості головної засади, на якій що-небудь побудовано [2, с. 33]. Таким чином, можемо зрозуміти, що принцип – це вихідні основоположні витоки, фундамент, на якому будується певна система та, водночас з цим, обов'язкове правило, від якого не можна відступати чи на яке не можна не зважати.

Із самого початку свого утворення та формування принципи права як модифіковані і пристосовані до правової сфери певні загально соціальні принципи, що перебувають у діалектичній єдності. Їх основними джерелами являються політика, мораль, економіка, соціальне життя й ідеологія [3, с. 92]. Погоджуємося з точкою зору автора, оскільки принципи права завжди наділені соціальним характером, такими, що стосуються усіх членів суспільства і такі, які відповідають суспільним інтересам, спрямовані на задоволення соціальних потреб.

Продовжуючи думку про соціальне значення принципів, доцільно згадати Ю. Климчука, котрий зазначав, що принципам за своєю правовою природою властиве абстрактне й універсальне засвоєння соціальної дійсності, що обумовлює їх специфічну роль у структурі правової системи, механізмі правового регулювання, нормотворчої діяльності та діяльності стосовно застосування права. Правові принципи являються критеріями для оцінки правової природи дій суб'єктів права, є сприятливими факторами формування правового мислення, а також правової культури і, крім того, взагалі цементують систему права. Вони появляються у залежності від об'єктивних обставин, наділені історичним характером, відображають результати раціонального, наукового осмислення закономірностей розвитку об'єктивної дійсності [4, с. 11-12]. Таким чином, в аспекті нашого дослідження, можемо сказати, що процес утворення принципів системи соціального захисту працівників органів прокуратури складається з наступних етапів: 1) виникнення правовідносин між працівником, який набув статусу прокурора чи слідчого прокуратури та державою; 2) усвідомлення обома сторонами потреби у врегулюванні проблеми соціального захисту; 3) підтвердження такої необхідності на науково-теоретичному рівні; 4) подальше її закріплення на законодавчому рівні.

На основі вищезазначеного, вважаємо, що принципи системи соціального захисту працівників органів прокуратури – це вихідні, основні, соціальні, незмінні положення, відповідно до яких розробляється стратегія соціальної політики держави у сфері реалізації соціальних прав прокурорів і слідчих прокуратури. Дані принципи системи соціального захисту працівників органів прокуратури відіграють таку важливу роль: 1) сприяють

більш конкретному та чіткому розумінню законодавства про прокуратуру у сфері соціального захисту; 2) є приводом для об'єднання норм у єдину цілісну систему; 3) дозволяють усвідомлювати взаємозв'язок законодавства про прокуратуру у сфері соціального захисту із соціальною політикою держави, економічними процесами, рівнем правосвідомості.

Принципи системи соціального захисту працівників органів прокуратури класифікуємо на загальні, міжгалузеві і галузеві. До загальних ми відносимо ті, що є дійсними в рамках усієї системи права. Це, перш за все, принципи законності, демократизму, гуманізму, соціальної справедливості, пріоритету загальнолюдських цінностей, гарантованості соціальних прав тощо.

Законність – це фундаментальна юридична категорія, яка є критерієм правового життя суспільства і громадян. Це комплексне політично-правове явище, що відображає правовий характер організації суспільного життя, органічний зв'язок права і влади, права і держави. Законність постає у декількох виразах: 1) як принцип здійснення державою владних повноважень (вимога законодавчого закріплення компетенції владних структур, ухвалення рішень у межах компетенції та на підставі закону, дотримання у діяльності державних структур конституційних прав і свобод людини); 2) як принцип поведінки фізичних осіб у сфері права (реальна можливість здійснення суб'єктом права наданих йому прав за умови неухильного виконання покладених на нього обов'язків; наявність ефективних засобів юридичної відповідальності); 3) як принципи побудови системи нормативних актів (ієрархічність системи, відповідність законів і підзаконних актів конституції держави); 4) як режим соціально-політичного життя (вимога точного й неухильного виконання законів і заснованих на них підзаконних актів усіма суб'єктами права) [5, с. 498]. Принцип законності системи соціального захисту працівників органів прокуратури проявляється у тому, що уповноважені на застосування різноманітних заходів у сфері соціального захисту працівників органів прокуратури владні суб'єкти зобов'язані неухильно додержуватися положень Конституції України, ратифікованих Верховною Радою міжнародних актів, законів України та інших чинних нормативно-правових актів. Даний принцип виражається у дотриманні таких вимог: 1) якість законодавства – виражається у відповідності і логічному зв'язку усіх правових норм, наявності ієрархічної субординації; 2) гарантії – присутність відповідальності владних суб'єктів за невиконання або неналежне виконання покладених на них повноважень. Це фундаментальний принцип, недотримання якого скасовує можливість якісного функціонування системи соціального захисту працівників органів прокуратури. Наближений до нього є принцип гарантованості соціальних прав, який означає, що діяльність держави спрямована на реалізацію соціальних прав працівників органів прокуратури, інакше за бездіяльність чи неналежне виконання обов'язків нестиме законодавством передбачену відповідальність.

Принципи демократизму соціального захисту працівників органів прокуратури полягає у тому, що законодавство і право виражають волю пра-

цівників органів прокуратури. В існуючих правовідносинах саме працівники органів прокуратури є джерелом влади.

Принцип гуманізму системи соціального захисту працівників органів прокуратури характеризується тим, що панівними є такі цінності працівників органів прокуратури як природні невідчужувані права – право на життя та здоров'я, право на охорону, особисту безпеку і свободу. Тобто йдеться про забезпечення працівниками органів прокуратури всіма необхідними умовами для нормального існування і професійного розвитку. Близьким до нього є принцип пріоритету загальнолюдських цінностей, який відображає значущість працівника органів прокуратури як особистості в культурно-духовному аспекті.

Під соціальною справедливістю розуміється узагальнена моральна оцінка суспільних відносин, і один з головних загальнолюдських соціальних ідеалів, конкретне розуміння та зміст якого змінювалося протягом історії, і сьогодні немає єдиного розуміння його змісту. Соціальна рівність тлумачиться як міра рівності і нерівності в розподілі матеріальних та духовних благ у суспільстві, статусів і влади, а також у життєвому положенні різних суспільних груп [6, с. 105]. Принцип соціальної справедливості базується на тому, що у сфері соціального захисту усі працівники органів прокуратури являються рівними перед законом і наділені однаковими соціальними правами без привілеїв чи обмежень у залежності від кольору шкіри, раси, політичних або релігійних поглядів та інших ознак. Тобто усім працівникам органів прокуратури забезпечується надання соціальної допомоги у рівній мірі відповідно до чинного законодавства у сфері соціального захисту.

Міжгалузевими принципами системи соціального захисту працівників органів прокуратури є ті, що спостерігаються у двох або більше галузях права. Сутність їх полягає у тому, що вони пронизують зміст права загалом з урахуванням специфіки конкретної галузі, побудовані на загальних принципах, деталізують ті або інші фундаментальні ідеї. Тобто вони віддзеркалюють деталізацію загальних засад в аспекті суміжних галузей права. До їхнього складу входять, до прикладу, принцип охорони здоров'я, принцип державної підтримки сім'ї та інші. Так, принцип охорони здоров'я, який чітко виражений у трудовому праві, присутній і у системі соціального захисту працівників органів прокуратури. Тим не менш, властивістю системи соціального захисту працівників органів прокуратури є те, що це більше заходи стосовно захисту здоров'я даних працівників, а не охорони. Специфіка полягає у тому, що захист працівника органу прокуратури здійснюється під час виконання ним службових обов'язків. Принцип державної підтримки сім'ї присутній, зокрема, у сімейному праві. У системі соціального захисту працівників органів прокуратури він проявляється у тому, що спільно з самим працівником органів прокуратури, соціальний захист поширюється і на членів його сім'ї. Додатково вартує зазначити, що у випадку загибелі працівника органів прокуратури здійснюється

державна виплата його сім'ї і призначається пенсія у зв'язку із втратою годувальника.

До галузевих принципів системи соціального захисту працівників органів прокуратури належать галузеві принципи, що характерні тільки галузі права соціального захисту. Н. Болотіна зазначає такі принципи галузі соціального права: всезагальність соціального захисту; всебічність (універсальність) соціального захисту; рівність прав і можливостей та заборона дискримінації; диференціація умов та рівня соціального захисту; наукова та економічна обґрунтованість соціальних стандартів; незменшуваність змісту та обсягу соціальних виплат і послуг при прийнятті нових законів; державна гарантованість встановлених прав у сфері соціального захисту [7, с. 183]. Таким чином, серед галузевих принципів системи соціального захисту працівників органів прокуратури є: 1) глобальність – соціальний захист надається усім працівникам органів прокуратури в усіх випадках настання соціальних ризиків, що передбачені законодавством про прокуратуру у сфері соціального захисту; 2) рівність – усі працівники органів прокуратури є рівними у своїх соціальних правах; 3) диференціація – наявні підвищені умови соціального захисту при пенсійному забезпеченні, існують додаткові види соціальної допомоги, надаються додаткові пільги (житлово-побутові, транспортні тощо); 4) науково-економічна обґрунтованість встановлених стандартів – розміри соціальних виплат повинні відповідати соціальним потребам працівників органів прокуратури і в належній мірі задовольняти їх; 5) незменшуваність обсягу соціальних виплат – запроваджена незмінна тенденція постійного зростання обсягу соціальних виплат (або ж залишення існуючого) при зміні законодавства про прокуратуру у сфері соціального захисту.

На жаль, не можна з теоретичної і практичної точок зору говорити, що сформований реально принцип гарантованості. Ми вважаємо, що він перебуває ще на стадії розвитку. Причиною цього є відсутність реально діючого юридичного механізму притягнення до відповідальності уповноважених на здійснення заходів соціального захисту владних суб'єктів. Для цього необхідно чітко зазначити у нормативно-правовому акті випадки і умови, за яких уповноважені владні суб'єкти беруть на себе відповідальність, яка це відповідальність і в які строки застосовується.

Отже, виходячи з вищесказаного, вважаємо за потрібне підсумувати, що значення принципів системи соціального захисту працівників органів прокуратури надзвичайно важливе для її існування. Без базових, основоположних ідей та засад неможливо розбудувати будь-яку систему. А завдяки їм система наділена властивостями, що обумовлюють усі внутрішні та зовнішні взаємозв'язки. За допомогою принципів існує визначеність суспільних відносин у сфері соціального захисту працівників органів прокуратури, досягається правове упорядкування.

Проведений аналіз вказує на те, що система соціального захисту працівників не може існувати на базі безцільності і незалежності. Викорис-

тання зазначених вище принципів являється невід'ємним фундаментом й обов'язковою умовою досягнення поставлених цілей, за допомогою яких здійснюється розбудова держави суспільного добробуту такої категорії працівників як працівників органів прокуратури.

Література:

1. Юридична енциклопедія: В 6 т. / Редкол.: Ю. С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. – К.: «Укр. енцикл.», 1998. – Т. 5: П – С. – 2003. – 736 с.
2. Ждан М. Щодо поняття та класифікації принципів права соціального забезпечення в Україні / М. Ждан // Юрид. Україна. – 2005. – № 1. – С. 33-37.
3. Колодій А. М. Конституція і розвиток принципів права України (методологічні питання): дис. ... д-ра юрид. Наук: 12.00.01; 12.00.02. – К., 1998. – 382 с.
4. Климчук Ю. В. Система принципів міжнародного гуманітарного права: дис. ... канд. Юрид. Наук: 12.00.11. – Х., 2002. – 17 с.
5. Юридична енциклопедія: В 6 т. / Редкол.: Ю. С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. – К.: «Укр. енцикл.», 1998. – Т. 2: Д – Й. – 1999. – 744 с.
6. Гриненко А. М. Соціальна справедливість як ключовий принцип у реалізації соціальної політики держави / А. М. Гриненко // Наукові праці: Науково-методичний журнал. – Вип. 99. Т. 112. Педагогіка. – Миколаїв: Вид-во ЧДУ ім. Петра Могили, 2009. – С. 104-107.
7. Болотіна Н.Б. Право соціального захисту України: Навчальний посібник / Н.Б. Болотіна. – Київ : Знання, 2005. – 615 с.

Древаль П. В. Принципы системы социальной защиты работников органов прокуратуры

В статье рассмотрены сущность и значение принципов системы социальной защиты работников органов прокуратуры. Автором предложено собственную классификацию принципов системы социальной защиты работников органов прокуратуры, раскрыто их роль. Сделано авторское определение понятия «принципы системы социальной защиты работников органов прокуратуры».

Ключевые слова: принцип, социальной защите, работники органов прокуратуры.

Dreval P. V. Principles of prosecutors social security system

The article examines the nature of the principles of prosecutors social security system. The author gives a classification of principles of prosecutors social security system, reveals their role. Made authors' definition of the term «principles of prosecutors social security system».

Keywords: principles, social security, prosecutors.

С. С. Лукаш,
д.ю.н, доцент,
начальник Сумської філії Харківського національного
університету внутрішніх справ

ГАРАНТІЇ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ОСІБ, ЯКІ ПОТРЕБУЮТЬ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

У статті проаналізовано різні підходи до визначення поняття «працевлаштування», розглянуто правове регулювання працевлаштування осіб, які потребують соціального захисту, за чинним трудовим законодавством та проектом Трудового кодексу України.

Ключові слова: працевлаштування, правове регулювання, зайнятість.

Згідно з Конституцією України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Реалії нашого часу показують, що в Україні високий рівень безробіття, в якому найбільшу питому вагу займає безробіття осіб, що потребують соціального захисту. Особливої гостроти дане питання набуває у зв'язку із розглядом та прийняттям проекту Трудового кодексу України.

Аналіз основних досліджень і публікацій показав, що правові проблеми працевлаштування були предметом дослідження В.С. Андреева, Я.І. Безуглової, Н.Б. Болотіної, В.Я. Бурака, О.Г. Гирич, Г.І Гончарової, М.І. Іншина, С.М. Прилипко, В.І. Щербини, Н.М. Хуторян., О.М. Ярошенка та багатьох інших відомих науковців. Проте, питання працевлаштування за чинним законодавством про працю та проектом Трудового кодексу України є недостатньо дослідженим та потребує доопрацювання.

Метою статті є аналіз норм, що регулюють працевлаштування осіб, які потребують соціального захисту, за чинним законодавством про працю та проектом Трудового кодексу України.

Для досягнення поставленої мети виокремлено такі завдання:

З'ясувати сутність поняття «працевлаштування»;

Проаналізувати гарантії при працевлаштуванні працівників, що потребують соціального захисту;

Дослідити правове регулювання працевлаштування осіб, які потребують соціального захисту за проектом Трудового кодексу України.

Сучасна наукова думка розглядає працевлаштування з багатьох сторін. Так, з економічної точки зору, працевлаштування – це процеси, за допомогою яких державні і приватні служби зайнятості допомагають особам, що шукають роботу, знайти робочі місця, а роботодавцям – заповнити вакансії [6, с. 125]. У законодавстві України працевлаштування визначено як ком-

плекс правових, економічних та організаційних заходів, спрямованих на забезпечення реалізації права особи на працю [3].

Деякі науковці, такі як Н.Б. Болотіна, Г.І. Чанишева, О.Г. Гирич, виділяючи різні форми працевлаштування, розділяють працевлаштування в широкому та вузькому значенні. При цьому під працевлаштуванням у широкому значенні розуміються всі форми трудової діяльності населення, включаючи самостійну зайнятість. У вузькому значенні під працевлаштуванням розуміється трудова діяльність, що здійснюється на підставі трудового договору, який укладається сторонами за сприяння Державної служби зайнятості або суб'єктів підприємницької діяльності, що надають платні послуги, пов'язані з профорієнтацією населення, посередництвом у працевлаштуванні громадян в Україні та за кордоном [5].

У даній статті ми будемо розглядати працевлаштування виключно у вузькому значенні.

Проект Трудового кодексу України (далі – ТК України) містить Главу 4 Книги першої «Працевлаштування», тоді як Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) не містить положень щодо працевлаштування громадян. На даний момент правовідносини у сфері працевлаштування регулюються Законом України «Про зайнятість населення».

Згідно статті 14 Закону України «Про зайнятість населення» до категорій громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, належать:

- 1) один з батьків або особа, яка їх замінює і:
 - має на утриманні дітей віком до шести років;
 - виховує без одного з подружжя дитину віком до 14 років або дитину-інваліда;
 - утримує без одного з подружжя інваліда з дитинства (незалежно від віку) та/або інваліда I групи (незалежно від причини інвалідності);
- 2) діти-сироти та діти, позбавлені батьківського піклування, особи, яким виповнилося 15 років та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу;
- 3) особи, звільнені після відбуття покарання або примусового лікування;
- 4) молодь, яка закінчила або припинила навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, звільнилася із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби (протягом шести місяців після закінчення або припинення навчання чи служби) і яка вперше приймається на роботу;
- 5) особи, яким до настання права на пенсію за віком відповідно до статті 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» залишилося 10 і менше років;
- 6) інваліди, які не досягли пенсійного віку, встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»;

7) особи, яким виповнилося 15 років та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу.

Проект ТК України дещо розширює даний перелік. Так, згідно ст. 32 проект ТК України до осіб, які потребують соціального захисту відносяться :

- 1) неповнолітні;
- 2) вагітні жінки.

Відповідно до ст. 14 Закону України «Про зайнятість населення» для працевлаштування громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню (крім інвалідів, які не досягли пенсійного віку, встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», норматив працевлаштування на роботу яких встановлюється згідно із Законом України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні») підприємствам, установам та організаціям з чисельністю штатних працівників понад 20 осіб встановлюється квота у розмірі 5 відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік.

Роботодавці самостійно розраховують зазначену квоту з урахуванням чисельності громадян, які на умовах повної зайнятості вже працюють на підприємствах, в установах та організаціях і належать до таких, що неконкурентоспроможні на ринку праці (крім інвалідів), та забезпечують їх працевлаштування самостійно. Роботодавці можуть звернутися за сприянням для працевлаштування даної категорії громадян до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції.

Згідно ст. 35 проект ТК України квоти робочих місць для осіб, які потребують соціального захисту, для підприємств, установ, організацій визначаються виконавчими органами сільських, селищних, міських рад за погодженням з територіальними органами соціального діалогу та доводяться до роботодавців відповідної адміністративно-територіальної одиниці.

Порядок направлення на підприємства, установи, організації осіб, які потребують соціального захисту в межах визначеної квоти, контроль за його додержанням здійснює державна служба зайнятості.

Таким чином, проект ТК України не надає роботодавцям права самостійно визначати квоту робочих місць, як це зазначено у ч. 3 ст. 14. Закону України «Про зайнятість населення».

Законом України «Про зайнятість населення» встановлено відповідальність роботодавця у разі невиконання протягом року квоти для працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту: штраф за кожну необґрунтовану відмову у працевлаштуванні таких осіб у межах відповідної квоти у двократному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення. Натомість проект ТК України дещо змінює вид відповідальності роботодавця. Ч. 2 ст. 37 Проекту містить на-

ступне положення: у разі відмови в укладенні трудового договору з особою, яку направлено на роботу в рахунок установленої квоти, роботодавець зобов'язаний виплатити їй компенсацію у двократному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом. Компенсація не виплачується в разі покладення судом на роботодавця обов'язку щодо прийняття працівника на роботу.

Із точки зору роботодавця вид відповідальності не змінений, а ось для особи, якій відмовили в укладенні трудового договору, різниця суттєва. Оскільки за нині діючим законом роботодавець сплачує штраф у державний бюджет, а за проект ТК України він виплачує компенсацію особі. Тобто, громадян отримує, так зване, матеріальне відшкодування.

Для працевлаштування інвалідів, як вже зазначалося, підприємствами встановлюються нормативи робочих місць. Вони визначаються для всіх підприємств у розмірі не менше чотирьох відсотків від загальної чисельності працюючих. На тих підприємствах, де працює 8—25 осіб, встановлюється норматив у межах одного робочого місця.

Зазначені нормативи встановлюються місцевими радами спільно з громадськими організаціями інвалідів за участю відділень Фонду України соціального захисту інвалідів на підставі пропозицій органів соціального захисту населення. При відмові інваліду у прийнятті на роботу в межах встановлених нормативів він має право оскаржити таку відмову до суду.

Для працевлаштування інваліда на підприємствах створюються робочі місця для інвалідів. З метою працевлаштування інвалідів для роботодавців встановлюють також норматив робочих місць, призначених для працевлаштування цієї категорії громадян. Роботодавці можуть самостійно брати на роботу інвалідів у рахунок нормативу робочих місць. Ст. 36 проект ТК України містить наступне положення: «З метою працевлаштування інвалідів для роботодавців встановлюється норматив робочих місць, призначених для працевлаштування цієї категорії громадян. Роботодавці можуть самостійно приймати на роботу інвалідів у рахунок нормативу робочих місць».

Норматив робочих місць для інвалідів визначається виконавчими органами сільських, селищних, міських рад за погодженням з територіальними органами соціального діалогу на підставі економічно обґрунтованого розрахунку відповідно до потреб у працевлаштуванні інвалідів у відповідній адміністративно-територіальній одиниці та доводиться до роботодавців».

Як видно із норми, гарантії працевлаштування інвалідів проект ТКУ зберігає у тому ж обсязі, який є у них зараз.

Працевлаштування молоді регулюється як КЗпП України, так і Законом України «Про зайнятість населення». Відповідно до ст. 197 КЗпП України молодь має право на перше робоче місце протягом двох років за умови, що громадянин України віком від 15 до 28 років закінчив чи припинив навчання у загальноосвітній, професійній навчально-виховному та вищому навчальному закладі, завершив професійну підготовку і перепідготов-

ку; після звільнення зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби. Що стосується молодих спеціалістів – випускників державних навчальних закладів, потреба в яких раніше була заявлена підприємствами, установами, організаціями, надається робота за фахом на період не менше трьох років.

Відзначимо, що Закон України «Про зайнятість населення» поняття «молодь» замінює поняттям «молодий працівник», під яке попадає більша кількість громадян. Так, згідно ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення», молодий працівник - громадянин України віком до 35 років, випускник професійно-технічного або вищого навчального закладу, який у шестимісячний строк після закінчення навчання працевлаштувався самостійно або за направленням навчального закладу чи територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, та продовжує працювати протягом трьох років за кваліфікацією, яку він набув під час навчання, в тому числі незалежно від місця першого працевлаштування. Студенти вищих та учні професійно-технічних навчальних закладів, що здобули професію (кваліфікацію) за освітньо-кваліфікаційним рівнем «кваліфікований робітник», «молодший спеціаліст», «бакалавр», «спеціаліст» та продовжують навчатися на наступному освітньо-кваліфікаційному рівні, мають право проходити стажування за професією (спеціальністю), за якою здобувається освіта, на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, на умовах, визначених договором про стажування у вільний від навчання час.

Строк стажування за договором не може перевищувати шести місяців. Роботодавець зобов'язаний внести запис про проходження стажування до трудової книжки працівника.

Якщо молодий працівник під час стажування виконує професійні роботи, підприємство, організація, установа за всі роботи, виконані відповідно до наданих завдань, здійснює виплату їй заробітної плати згідно з установленними системами оплати праці за нормами, розцінками, ставками (окладами) з урахуванням коефіцієнтів, доплат і надбавок.

Окрім того, ст. 196 КЗпП України для всіх підприємств і організацій установлюється броня прийняття на роботу та професійне навчання на виробництві молоді, яка закінчила загальноосвітні школи, професійні навчально-виховні заклади, а також інших осіб молодше вісімнадцяти років. Відмова у прийнятті на роботу та професійне навчання на виробництві зазначеним особам, направленим за рахунок броні, заборонена (так само як і молодим спеціалістам, які закінчили вищий навчальний заклад і в установленому порядку направлені на роботу) – така відмова може бути оскаржена ними до суду. У разі відмови зарахувати на роботу молодих громадян у межах установленої квоти, санкцією може бути стягнення з підприємств, установ та організацій штрафу в розмірі чотирьох мінімальних заробітних плат за кожну таку відмову. Ці кошти спрямовуються до Фонду

загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття і використовуються для надання роботодавцям дотацій на створення додаткових робочих місць для молоді та її професійну підготовку.

Як зазначалося вище, за проект ТК України створюється квота робочих місць для осіб, які потребують соціального захисту. На перший погляд, проект ТК України дублює статтю КЗпП України, проте різниця таки існує. А саме: броня - кількість робочих місць для обов'язкового працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту; квота робочих місць - закріплена норма робочих місць, у тому числі з гнучкими формами зайнятості, у відсотках до кількості робочих місць для обов'язкового працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту. Тобто, броня – абсолютний показник, квота – відносний. Тобто проект ТК України таким чином збільшує кількість місць для працевлаштування молоді.

Отже, проаналізувавши статті проекту Трудового кодексу України, що стосуються працевлаштування осіб, які потребують соціального захисту, можна дійти таких висновків, що Проект створює додаткові гарантії для розширення можливостей реалізації ними свої трудових прав. Це проявляється в ряді норм, зокрема: 1) проектом Трудового кодексу України розширено перелік осіб, які потребують соціального захисту. Так, до даного переліку додатково віднесено неповнолітніх та вагітних жінок; 2) проектом ТК України не передбачено право роботодавцям права самостійно визначати квоту робочих місць, що є позитивним моментом, оскільки роботодавці не зацікавлені у працевлаштуванні соціально незахищених осіб і задля підвищення трудового потенціалу та результативності господарської діяльності, вони можуть зменшувати квоту. Тим самим Проект ставить перепони роботодавцю у таких діях та створює додаткові гарантії захисту прав громадян у трудовій сфері; 3) проект ТК України розширює права особи, якій відмовлено в укладенні трудового договору. У випадку відмови роботодавця в укладенні трудового договору з особою, яка потребує соціального захисту, роботодавець зобов'язаний виплатити їй компенсацію у двократному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом; 4) проект ТК України залишає гарантії працевлаштування інвалідів у тому ж обсязі, який є у них зараз; 5) проект ТК України створює умови збільшення кількості місць для працевлаштування молоді.

Література:

1. Конституція України від 28 червня 1996 року // ВВР. – 1996. - № 30. – Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України, затверджений Законом N 322-VIII від 10 грудня 1971 року // ВВР. – 1971. - Додаток до № 50. - Ст. 375.
3. Закон України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року № 5067-VI. - Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.

4. Проект Трудового кодексу України 22.04.2013, внесений народними депутатами України Я. М. Сухим, О. М. Стояном. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746.
5. Болотіна Н. Б. Трудове право України: Підручник. – 3-тє вид., стер. – К.: Вікар, 2005. – 725 с.
6. Прайс Д. Державна служба зайнятості на ринку праці, що змінюється / Прайс Д., Е.Хансен і Ф.Туй. [переклад з англ.]. – К. : Міленіум, 2002. – 324 с.

Лукаш С. С. Гарантії трудоустроїства лиц, нуждаючихся в соціальної захисті по проекту Трудового кодексу України

В статті проаналізовані різні підходи к определению понятия «трудоустроїства», рассмотрено правовое регулирование трудоустроїства лиц, нуждаючихся в соціальної захисті, по действующему трудовому законодательству и проектом Трудового кодексу України.

Ключевые слова: трудоустроїство, правовое регулирование, занятость.

Lucash S. S. Guarantees of employment of persons in need of social protection on the draft of Labour Code of Ukraine

The article explores different approaches to the definition of "employment", have been considered regulation of employment of persons in need of social protection under current labor laws and draft of Labor Code of Ukraine.

Keywords: employment assistance, law regulation, employment.

УДК 340.1

В. І. Осадчий,
*доктор юридичних наук, професор,
професор кафедри цивільного, господарського та кримінального права
Відкритого міжнародного університету розвитку людини «Україна»*

ГНОСЕОЛОГІЯ ПРАВОВОЇ ОХОРОНИ

В статті на основі аналізу думок вчених-філософів та теоретиків права досліджено гносеологію правової охорони, що слугує для виявлення протиріч між потребами фізичних і юридичних осіб, які потребують охорони, та наявності правових норм, які їх врегульовують, а також процедур діяльності та засобів їх реалізації.

Ключові слова: права охорона, правове регулювання, гносеологія, захист, істина, правові відносини.

На даному етапі розвитку нашої держави слід детально проаналізувати питання та проблеми, що стосуються правової охорони в сучасній Україні та сформулювати пропозиції щодо покращення ефективності саме цього виду охорони суспільних відносин.

Вивчення наукової літератури засвідчує, що деяким питанням гносеології правової охорони присвячували свої праці, як вітчизняні та зарубіжні науковці, серед яких хотілося б зазначити таких, А.С. Алексєєва, С.С. Алексєєва, В.А. Бачиніна, С.В. Бобровника, Ю.А. Ведернікова, Ю.Л. Власова, К.Г. Волинка, В.В. Галунько, В.С. Грекул, В.М. Горшеньова, С.Д. Гусарова, О.В. Зайчука, В.С. Ковальського, В.В. Копейчикова, А.М. Колодій, М.В. Кравчука, В.В. Лазарев, О.М. Литвинов, М.М. Новіков, М.М. Новікова, О.Ф. Скакун, та багато інших, проте хотілося б акцентувати увагу, що механізм правового регулювання потребує поглибленого дослідження.

Але, все ж таки, в сучасних юридичних джерелах всебічне дослідження заявленої в цій науковій статті проблематики ще здійснено не було, а вчені розглядали лише споріднені проблеми, безпосередньо предметом їхніх досліджень зазначена вище проблематика, на жаль, не була.

Метою статті є проведення всебічного аналізу гносеології правової охорони. Задля досягнення поставленої мети поставлені наступні завдання: дослідити сутність гносеології; проаналізувати думки вчених філософів та теоретиків права щодо розуміння гносеології; з'ясувати гносеологію правової охорони, що слугує для виявлення протиріч між потребами фізичних і юридичних осіб, які потребують охорони, та наявності правових норм, які їх врегульовують, а також процедур діяльності та засобів їх реалізації.

Тим самим, пізнати юридичну природу правової охорони природи без гносеологічного аналізу неможливо, так як гносеологія покликана вивчати здатність людини пізнавати світ і пізнавати достовірно, тобто знаходити шляхи здобуття істини [1, с. 4].

В сучасних умовах є загальноновизнано, що філософська теорія пізнання полягає в її плуральному характері, вчені вивчають пізнавальну діяльність, створюють власні теорії пізнання. В цьому смислі, скільки вчених – скільки й гносеологій [1, с. 5].

В даному випадку, на наш погляд, доречно звернутися до визначення поняття гносеології, що має ключове значення для нас, у ракурсі питань, що розглядаються в даній науковій праці. У філософському словнику вказано, що гносеологія (теорія пізнання) [2, с. 106] – розділ філософії, я якому досліджується пізнавальне відношення суб'єкта до об'єкта, природа і можливості пізнання людиною світу й самої себе, загальні передумови, засоби і закономірності руху пізнання, критерії його істинності. Теорія пізнання досліджує вихідні умови і загальні основи всякого пізнання, які могли б гарантувати його об'єктивну істинність. Пізнавальна теорія створюється узагальненням пізнавального досвіду людства. З розвитком філософії і практики пізнання, особливо наукового, історично змінювалася

проблематика пізнавальної теорії, одні проблеми змінювалися або висувалися на передній план.

Так, в античній філософії центральною була проблема співвідношення знання і думки, істини і заблудження; у філософії 17-18 ст. на передній план висунулася проблема зв'язку «Я» із зовнішнім світом, «внутрішнього» і «зовнішнього» досвіду, «первинних» і «вторинних» якостей, а пізнавальна теорія претендувала на роль загальної методології наукового пізнання; в німецькій класичній філософії досліджувалися проблеми активності суб'єкта, форма пізнавальної діяльності, гносеологічне значення логічних категорій. Відмінності у розумінні «граничних основ» і вихідних принципів пізнання дістали вираз у різних (здебільшого взаємовиключаючих) гносеологічних концепціях – матеріалізму і ідеалізму, агностицизму; емпіризму і раціоналізму і т.д. Головним у теорії пізнання є питання про відношення думки про світ до самого світу, тобто, чи може людина в своїх уявленнях і поняттях про світ створювати вірне відображення дійсності, пізнавати її (т. з. друга сторона основного питання філософії). Навколо цього питання протягом усієї історії філософії точилася запекла боротьба між матеріалізмом та ідеалізмом, агностицизмом [2, с. 492].

Юридичні науки досліджують розвиток регулятивних механізмів у суспільстві, права як особливої системи суспільних норм, правових форм організації суспільства, його відповідності потребам суспільного життя. Всі науки про суспільство взаємопов'язані і постійно взаємодіють: історія і правознавство, історія і мовознавство, психологія і мовознавство, етнографія і історія, демографія і історія, всі суспільні науки та філософія [3, с. 173].

Рівень взаємодії між цими науками може бути різним. Це залежить від багатьох факторів, зокрема від стану (етапу) розвитку суспільства, стану розвитку самих наук, домінуючих концепцій у цих науках, від особистісних рис науковців, їх взаємовідносин і взаєморозуміння. Але об'єктивно домінує тенденція про об'єднання наук про суспільство в єдину систему гуманітарного пізнання. Предметну основу такої тенденції до об'єднання становить єдиний предмет пізнання – суспільство, духовну основу – об'єктивна потреба суспільства у пізнанні його як цілісності. Методологічну основу тенденції до об'єднання гуманітарних наук становить соціальна філософія [3, с. 173].

Погляди цих вчених на здатність опанувати юридичну природу правої охорони, на наш погляд, базувалися на другому типі пізнавального ставлення людини до дійсності сформованого Іммануїлом Кантом – могутні знати дещо, суб'єктивний погляд, так званий здоровий скептицизм у відповідності до якого потребує доведення кожне висловлення і навіть поняття [1, с. 7].

Іммануїл Кант досліджуючи ідею та поділ окремої науки, званої критикою чистого розуму, зазначає, що з усього цього випливає ідея особливої науки, що може називатися критикою чистого розуму. Розум є спромож-

ність, що дає принципи апіорного знання. Отже, чистий розум є такий [розум], що містить принципи безумовного апіорного знання [4, с. 50].

Досліджуючи основні типи пізнавального ставлення людини до дійсності заслуговує на увагу точка зору Імануїла Канта. Цей видатний філософ для вивчення феномена людини запропонував вирішити три проблеми: «Що я можу знати?», «Що я повинен робити?», «На що я можу сподіватися?». Гносеологічною є перша. Основні типи пізнавального ставлення людини до дійсності є спробою вирішити поставлену проблему: 1) можу знати все; 2) можу знати дещо; 3) нічого не можу знати [1, с. 7].

У відповідності до сучасної теорії права правовідносини виникають лише між людьми, на наш погляд, є незаперечним, що людина здатна пізнати юридичну природу правової охорони і своє місце в ній, тим самим ми даємо позитивну відповідь на основні питання гносеології.

Так, люди та їх об'єднання спроможні зрозуміти теоретичну цінність та практичну спрямованість адміністративно-правової охорони в її різноманітних проявах, що має забезпечуватися науковим дослідженням у цій сфері так як, саме дослідження є сутністю науки [1, с. 9].

Ще наступним гносеологічним аспектом нашого аналізу є вияв співвідношення істини й правди.

Мурашин Г. О. та Галунько В.В. та в своїх працях наголошують, що мудрий український народ закріпив одним із варіантів кореневого слова права, «прав» значення – справедливий. Стосовно інших однокорених слів у лексичному значенні, «праведник» - це людина, яка суворо дотримується заповідей, моральних приписів; «правда» - це те що відповідає істині [5, с. 9].

Хотілося б акцентувати, що з давніх-давен людство цікавило поняття істини, визначення цієї ключової категорії як для філософії, так і для інших наук, поняття, можна зазначити, вічне. Хотілося б акцентувати, що не один провідний філософ, громадський діяч та науковець задумувався над тим, що таке істина, в чому вона полягає [6].

У енциклопедичному словнику поняття істини трактується, як адекватне відображення предметів та явищ дійсності пізнаючим суб'єктом, що відтворює їх так, як вони існують і незалежно від свідомості; об'єктивний зміст людського пізнання [7, с. 510].

Первинним елементом пізнання в правовій охороні є свідомість суб'єкта, як правило дієздатної особи, яка вступила в правові відносини з метою забезпечення прав, свобод та законних інтересів та інших осіб, які причетні до цих цінностей. Джерелом достовірності знань людини в деяких гносеологія є свідомість суб'єкта. Суб'єкту протистоїть об'єкт пізнання як самостійна даність. Сам суб'єкт, ізольований від об'єкта, виступає гарантом достовірності. Щодо методології дослідження правової охорони, то найбільш слушно його розкриває принцип системності, розроблений Гегелем, і зараз використовується як основа науки. Без системи немає

науки, самої системи нема без методу. Змістовність категорій означає необхідність їх достеменного визначення.

Кожна категорія розглядається не сама по собі, а по мірі визначеності має поступатися наступній, наближаючи дослідника до конкретного. Звідси маємо славетний метод сходження від абстрактного до конкретного через зіткнення протилежних визначень, доведених до протиріччя і нарешті їх об'єднання [1, с. 15].

Що стосується гносеології правової охорони, то в даному випадку, принцип системності, який окреслений в працях Гегеля, має яскраво виражений характер, адже без системи немає охорони, а системи немає без методів її забезпечення [6].

Далі, на наш погляд, важливо зазначити, що у романо-германській правовій сім'ї, думка рухається від абстрактного до конкретного, від простих понять до складних, від безпосередніх до опосередкованих, через узагальнення та обмеження понять, через аналіз та синтез тощо [1, с. 15].

Незамінною є гносеологія для виявлення протиріч між потребами фізичних і юридичних осіб, які потребують охорони і наявності правових норм, які їх врегульовують та процедур діяльності та засобів їх реалізації. Все це приводить до можливості визначення ефективності (нехай дещо відносною) правової охорони як співвідношення між фізичними та юридичними особами, що потребують охорони.

Література:

1. Бучин О.П. Гносеологія: навчально-методичний посібник / О.П. Бучин. – Ніжин : Видавництво НДУ ім. М. Гоголя, 2006. – 55 с.
2. Філософський словник: За редакцією члена – кореспондента АН СРСР, академіка АН СРСР В.І. Шинкарука. – Київ: Головна редакція Української радянської енциклопедії, 1986 – 796 с.
3. Бойченко І.В., Філософія: Навчальний посібник для дистанційного навчання / М.І. Бойченко, І. В. Бойченко – К.: Університет «Україна», 2004. – 212 с.
4. Кант Іммануїл Критика чистого розуму / Іммануїл Кант - Пер. з нім. та примітки І. Бурковського – К.: Юніверс, 2000. – 504 с.
5. Юридична деонтологія: опорний конспект лекцій / Г.О. Мурашин, В.В. Галуцько. – К : Університет «Україна», 2013. – 198 с.
6. Єщук О.М. Гносеологія адміністративно-правової охорони / О.М. Єщук // Форум права. – 2013. - № 3 – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://archive.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2013-1/index.htm> – Назва з екрану.
7. Советский энциклопедический словарь : [ок. 80000 слов] / [Абашидзе И. В., Азимов П. А., Александров А. П. и др.]; гл. ред. А. М. Прохоров. – М. : Сов. энциклопедия, 1990. – 1632 с.

8. Юридична енциклопедія: В 6 т. / [ред. - упоряд. Ю.С. Шемшученко]. – К. : ТОВ «Видавництво «Українська енциклопедія» імені М.П. Бажана, 1998. – Т. 1: 672 с., А-Г.

Осадчий В. И. Гносеология правовой охраны

В статье на основе анализа мнений ученых-философов и теоретиков права исследовано гносеологию правовой охраны, которая служит для выявления противоречий между потребностями физических и юридических лиц, которые нуждаются в охране, и наличия правовых норм, их регулирующих, а также процедур деятельности и средств их реализации.

Ключевые слова: правовая охрана, правовое регулирование, гносеология, защита, истина, правовые отношения.

Osadchiy V. I. Epistemology of legal protection

In this article, according to the analysis of scientists', philosophers' opinions in the field of law, the epistemology and legal protection is studied. It is used to identify conflicts between the needs of natural persons and legal entities that require protection, the legal norms that regulate them, the procedures of public and means of their realization.

Keywords: legal protection, legal regulation, epistemology, protection, truth, legal relations.

УДК 342.9

С. С. Чернявський,

*доктор юридичних наук, старший науковий співробітник,
доцент кафедри цивільного, господарського та кримінального права
Відкритого міжнародного університету розвитку людини "Україна"*

АДВОКАТСЬКА ДІЯЛЬНІСТЬ У КОНТЕКСТІ АДМІНІСТРАТИВНОГО ПРАВА

У статті досліджено адвокатську діяльність у контексті адміністративного права. Адвокатська діяльність є об'єктом адміністративно-правового регулювання. Адвокатська діяльність є незалежна професійна діяльність адвоката щодо здійснення захисту, представництва та надання інших видів правової допомоги клієнту. Розглянуто специфічні ознаки адміністративно-правового регулювання адвокатської діяльності.

Ключові слова: адміністративне право, адвокатська діяльність, адміністративно-правового регулювання, державне управління, предмет адміністративного права.

Адвокатура відіграє важливу роль у житті українського суспільства, що, в свою чергу, вимагає від неї високої професійності, незалежності та

ефективності щодо здійсненні своїх функцій. Прийняття, у зв'язку із цим, нового Закону України «Про адвокатуру та адвокатську діяльність» мало б сприяти досягненню відповідних цілей та завдань, які ставляться перед цим інститутом, та які не можна було повною мірою реалізувати у межах існуючого законодавства, адже, як стверджується, переважна більшість положень Закону України «Про адвокатуру» не відповідала сучасному стану суспільних відносин і викликам, що постали перед українською адвокатурою.

Важко назвати сферу суспільних правовідносин, в яких не беруть участь адвокати. Адвокатська діяльність здійснюється у класичних сферах: здійснення захисту осіб, які підозрюються у скоєнні кримінальних злочинів, осіб, що знаходяться під арештом та іншими запобіжними засобами, захисту обвинуваченого в суді, захисту осіб, які підозрюються у скоєнні адміністративних правопорушень у цивільних, сімейних, господарських, екологічних, податкових, митних та інших справах.

Адвокатська діяльність – це діяльність, в основі якої є захист прав людини, надійність та реальне здійснення цього захисту у найважливіших сферах суспільного життя. Необхідність забезпечення охорони й захисту прав та законних інтересів громадян та юридичних осіб шляхом здійснення адвокатської діяльності є найвищим критерієм демократичності, гуманності.

Адвокатська діяльність є досить складним і багатоаспектним процесом, тому дана проблематика розглядалася частково такими вченими, як В. Авер'янов, Н. Безсмертна, А. Берlach, А. Бірюков, В. Галунько, А. Комзюк, В. Комзюк, В. Олефір, В. Петков, С. П'ятков та іншими. Але питання адвокатської діяльності в контексті адміністративного права повноцінно не розглядалося і тому потребує подальшого дослідження.

Мета статті полягає в тому, щоб на основі аналізу теорії адміністративного права та діючого законодавства адвокатської діяльності в контексті адміністративного права. Для досягнення поставленої мети було поставлено наступні завдання: провести загальнотеоретичний аналіз адвокатської діяльності у контексті адміністративного права; розглянути специфічні ознаки адміністративно-правового регулювання адвокатської діяльності. Відповідно, наукова новизна полягає у тому, що отримала подальшого розвитку адвокатська діяльність у контексті адміністративного права як об'єкта суспільних відносин, які виникають, змінюються або припиняються безпосередньо у зв'язку із здійсненням завдань і функцій державного управління по керівництву господарською, соціально-культурною і адміністративно-політичною сферами здійснюється публічно-правовими методами.

Закон України «Про адвокатуру та адвокатську діяльність» у п. 2 ч. 1 ст. 1 визначив, що адвокатська діяльність є незалежною професійною діяльністю адвоката щодо здійснення захисту, представництва та надання інших видів правової допомоги клієнту [1].

Також законом було визначено основні види адвокатської діяльності:

1. захист;
2. представництво;
3. інші види правової допомоги.

З погляду організаційної структури, юристи можуть здійснювати адвокатську діяльність індивідуально шляхом створення адвокатського бюро та колективно шляхом об'єднання з іншими адвокатами в адвокатські об'єднання.

Проте, незалежно від організаційної форми, яку було обрано для здійснення професійної діяльності, вся адвокатська робота базується на певній системі принципів, що висвітлюють порядок організації об'єднань, способи їх діяльності, характеризують моральні критерії оцінки адвокатської роботи.

Серед таких принципів перш за все слід назвати: 1) верховенство закону; 2) добровільність; 3) незалежність; 4) самоврядування; 5) демократизм; 6) колегіальність; 7) гуманізм; 8) гласність; 9) конфіденційність [2, с. 367].

Окремо законодавство про адвокатську діяльність закріплює норму, яка стосується гарантій адвокатської діяльності. Зокрема, законодавчо встановлено, що професійні права, честь і гідність адвоката охороняються законом; забороняється будь-яке втручання в адвокатську діяльність, вимагання від адвоката, його помічника, посадових осіб і технічних працівників адвокатських об'єднань відомостей, що становлять адвокатську таємницю. З цих питань вони також не можуть допитуватись у якості свідків. Документи, пов'язані з виконанням адвокатом доручення, не підлягають оглядові, розголошенню чи вилученню без згоди адвоката. Забороняється прослуховування телефонних розмов адвокатів у зв'язку з оперативно-розшуковими заходами без санкції органів прокуратури. Не допускається офіційне негативне реагування з боку правоохоронних органів (дівання, слідства, суду) на правову позицію адвоката у справі [2, с. 367].

Адміністративне право - одна з провідних галузей у правовій системі України, а також фундаментальна галузь публічного права. Воно є необхідним інструментом у регулюванні діяльності структур виконавчої влади, місцевого самоврядування, державних і недержавних підприємств, установ, організацій. Норми адміністративного права охороняють відносини, що складаються під впливом різних галузей права.

Адміністративне право органічно пов'язане з виконавчою владою та державним управлінням. Його норми є правовою основою побудови державного управління та ефективного функціонування найбільш активної та потужної державної підсистеми - апарату державного управління.

Адміністративне право створює певний правовий режим для здійснення управлінських функцій, що є найважливішою умовою впорядкованості сфери державного управління. Закріплення в юридичних нормах правил поведінки (яким чином слід діяти в конкретній ситуації, від чого слід утриматися, що робити категорично заборонено тощо) надає управлінсь-

ким відносинам юридичного характеру, перетворює неправові відносини на формально-обумовлені. Суспільні відносини, врегульовані адміністративним правом, пов'язані з виконавчою і розпорядчою діяльністю держави. Адміністративне право чинить регулюючий вплив на такі суспільні відносини, які виникають, змінюються або припиняються безпосередньо у зв'язку із здійсненням завдань і функцій державного управління, тобто з практичною діяльністю органів виконавчої влади держави та інших компетентних суб'єктів по керівництву господарською, соціально-культурною і адміністративно-політичною сферами. Проте, деякі сторони діяльності органів виконавчої влади можуть регулюватися не тільки адміністративним правом, але й цивільним, трудовим, фінансовим, аграрним та іншими галузями права [3, с. 4].

Предметом адміністративного права є суспільні відносини, які виникають з метою реалізації і захисту прав громадян, створення нормальних умов для функціонування громадянського суспільства й держави. Такі відносини пов'язані з: 1) діяльністю органів виконавчої влади; 2) внутрішньою організаційною діяльністю інших державних органів, підприємств, установ, організацій; 3) управлінською діяльністю органів місцевого самоврядування; 4) здійсненням іншими недержавними суб'єктами делегованих повноважень органів виконавчої влади; 5) здійсненням правосуддя у формі адміністративного судочинства.

Предмет адміністративного права охоплює широке коло відносин, зміст яких об'єктивно потребує правового врегулювання за допомогою специфічних методів, механізмів. Остання обставина дозволяє визначити адміністративне право як профілюючу галузь, яка разом із кримінальним і цивільним правом утворює юридичну основу, обов'язкову частину очолюваної конституційним правом системи [4].

Специфічними ознаками адміністративно-правового регулювання адвокатої діяльності є наступні: це різновид соціального регулювання зі специфічними рисами, що характеризуються загальністю, обов'язковістю, конкретністю, державною примусовістю, стабільністю і прогнозованістю; це один із засобів державного впливу на суспільні відносини з метою забезпечення охорони й захисту прав та законних інтересів громадян та юридичних осіб та публічного інтересу суспільства і держави; являє собою систему, здійснюється за допомогою різноманітних елементів: норм права, правових відносин, актів тлумачення і застосування правових норм та ін., при цьому норма права є основою правового регулювання; характеризується наявністю специфічного предмету, методів, видів та стадій впливу на суспільні відносини з метою їх урегулювання; предметом правового регулювання є суспільні відносини, пов'язані з адвокатською діяльністю, здоров'я фізичних осіб та різних форм власності, впорядкування яких неможливо забезпечити без норм права; метод правового регулювання – це сукупність юридичних способів забезпечення охорони й захисту прав та законних інтересів громадян та юридичних осіб; до типів правового регулюван-

ня відносять загальний дозвіл та звільнення від заборони, до стадій – правова регламентація, конкретизація прав і обов'язків та фактична реалізація [5].

Адміністративно-правове регулювання адвокатської діяльності можна визначити як сукупність основоположних засобів (норм права, правових відносин, актів тлумачення і застосування правових норм та ін.) державного впливу на суспільні відносини з метою забезпечення охорони й захисту прав та законних інтересів громадян та юридичних осіб та публічного інтересу держави і суспільства, що характеризується наявністю специфічного предмета, методів, типів та стадій впливу на суспільні відносини з метою їх урегулювання.

Адвокатська діяльність є об'єктом адміністративно-правового регулювання і розглядається як система суспільних відносин, які виникають щодо здійснення захисту, представництва та надання інших видів правової допомоги клієнту (фізична або юридична особа, держава, орган державної влади, орган місцевого самоврядування, в інтересах яких здійснюється адвокатська діяльність), які врегульовуються нормами адміністративного права з метою забезпечення охорони й захисту прав та законних інтересів громадян та юридичних осіб, дотримання балансу публічних інтересів фізичних і юридичних осіб, держави й суспільства в цілому [6].

Отже, адвокатська діяльність є досить широкою за своєю природою, тому суспільні відносини, які виникають, змінюються або припиняються безпосередньо у зв'язку із здійсненням завдань і функцій державного управління по керівництву господарською, соціально-культурною і адміністративно-політичною сферами здійснюється публічно-правовими методами та підлягає регулюванню адміністративним правом.

Література:

1. Про адвокатуру та адвокатську діяльність: Закон України від 05.07.2012 № 5076-VI // Офіційний вісник України. - 2012 р. – № 62. – стор. 17. – стаття 2509. – код акту 62964/2012.
2. Гусарев С. Д., Тихомиров О. Д. Юридична деонтологія (Основи юридичної діяльності) // Навчальний посібник. К. : Знання, 2005. – 655 с.
3. Кісіль З. Р. Адміністративне право : навч. посіб. / З. Р. Кісіль, Р. В. Кісіль. – 3-тє вид. – К. : ЦУЛ, 2011. – 696 с.
4. Адміністративне право України: Підручник/ Ю. П. Битяк, В. М. Гаращук, О. В. Дьяченко та ін.; За ред. Ю. П. Битяка. — К.: Юрінком Інтер, 2007. — 544 с.
5. Єщук О.М. Поняття адміністративно-правового регулювання охоронної діяльності: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.law-property.in.ua/articles/-4-/125-2012-05-01-07-19-06.html>
6. Орловська І.Г. «Адвокатська діяльність як об'єкт адміністративно-правового регулювання» // Форум права. – 2013. – №2. – Режим доступу : <http://archive.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/>

Чернявский С. С. Адвокатская деятельность в контексте административного права

В статье исследована адвокатская деятельность в контексте административного права. Адвокатская деятельность является объектом административно-правового регулирования. Адвокатская деятельность является независимой профессиональной деятельностью адвоката по осуществлению защиты, представительства и предоставления других видов правовой помощи клиенту. Рассмотрены специфические признаки административно-правового регулирования адвокатской деятельности.

Ключевые слова: административное право, адвокатская деятельность, административно-правовое регулирование, государственное управление, предмет административного права.

Cherniavskiy S. S. Advocacy in the context of administrative law

The article examines advocacy in the context of administrative law. Advocacy is subject to administrative regulation. Advocacy is an independent professional activity of the lawyer regarding to the protection of representation and other legal aid client. Consider specific features of the administrative regulation of advocacy.

Keywords: administrative law, advocacy, administrative regulation, governance, the subject of administrative law.

УДК 349.22+378.14

Г.А.Капліна

к.ю.н., доцент каф.правознавства

Східноукраїнський національний університет імені В. Даля

Л.В.Котова

к.ю.н., доцент каф.правознавства

Східноукраїнський національний університет імені В. Даля

ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ В ПРОЦЕСІ ВИКОРИСТАННЯ ДИСТАНЦІЙНИХ ФОРМ ОСВІТИ

В статті зроблений аналіз можливості та доведена необхідність використання сучасних освітніх технологій та впровадження дистанційної освіти в Україні. Окреслені суб'єкти правовідносин з надання такого виду освітніх послуг. Зроблені висновки щодо необхідності впровадження інноваційних технологій в освіту. Розроблені підходи до створення дієвого мотиваційного механізму оплати праці, який би зміг ефективно спонукати викладачів до більш плідної праці, пов'язаної з впровадженням різноманітних інноваційних технологій у навчання, в тому числі дистанційних.

Ключові слова: дистанційна освіта, інформаційні технології навчання, науково-педагогічні працівники, оплата праці педагогічних працівників, мотивація праці науково-педагогічних працівників.

Сучасні умови проведення освітньої діяльності неможливі без впровадження передових технологій в навчальний процес. Це стосується, по-перше, можливостей, які надають інтернет-мережі та засоби дистанційного спілкування. Зростання економічного потенціалу держави сьогодні можливе тільки за умов переходу до економіки, що базується на передових знаннях, або до інтелектуальної економіки. Тому праця в сфері освіти повинна відповідати викликам та запитам сьогодення. Зрозуміло, що використання сучасних технологій потребує особливих професійних навичок та вмінь. Має місце підвищення рівня напруженості та інтенсивності праці педагогічних працівників. Вважаючи на це, дуже важливим й актуальним питанням є досконале правове регулювання оплати праці саме цієї категорії працівників під час застосування інноваційних технологій.

Проблема нормування праці науково-педагогічного персоналу існує з моменту виникнення необхідності її оплати і розв'язується дуже складно. Треба визнати, що не існує загально визнаної методологічної та методичної бази оцінювання кількості та якості роботи викладачів різного рівня кваліфікації.

Питаннями правового регулювання праці науково-педагогічних працівників, дослідженням загальних проблем, пов'язаних із оплатою праці цієї категорії працівників, активно займалися в своїх наукових роботах Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов, Г.С. Гончарова, Л.І. Лазор, Р.З. Лівшиць, О.Є. Пашерстник, О.І. Процевський, Н.М. Хуторян, І.І. Шамшина та багато інших науковців. Але сучасні умови потребують подальших досліджень, присвячених визначенню та вдосконаленню сукупності правових норм з питань регулювання оплати праці науково-педагогічних працівників у системі трудового законодавства України.

Метою даної публікації є розробка підходів до створення дієвого мотиваційного механізму оплати праці, який би зміг ефективно спонукати викладачів до більш плідної праці, пов'язаної з впровадженням різноманітних інноваційних технологій у навчання, в тому числі дистанційних.

Нормативне регулювання дистанційних форм навчання здійснюється сьогодні відповідно до Закону України «Про загальну середню освіту», Закону України «Про професійно-технічну освіту», Закону України «Про вищу освіту», Концепції розвитку дистанційної освіти та Положення про дистанційне навчання[1]. У розвитку інноваційних технологій вищої освіти важливе місце посідає сьогодні Концепція розвитку дистанційного навчання. Інтеграційна роль такої концепції простежується у рішенні країн - учасниць співдружності незалежних держав щодо формування Плану взаємодії по розширенню застосування дистанційної освіти[2]. У відповідності до вказаної Концепції, технології дистанційної освіти – це сукупність

методів та прийомів навчання, що забезпечують проведення навчального процесу на відстані з використанням інформаційних та комунікаційних технологій.

Умови оплати праці науково-педагогічної діяльності базуються на Єдиній тарифній сітці і визначені постановою Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 р. № 1298 "Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери" та деяких інших нормативних документах[3],[4]. Окрім цього, оплата праці працівників в педагогічній сфері регламентується Цивільним кодексом України, Кодексом законів "Про працю", Законами України "Про освіту" та "Про вищу освіту".

Перехід до інформаційного суспільства, необхідність переходу до безперервної освіти, зародження і розвиток системи дистанційного навчання, приєднання України до Болонського процесу (у 2005 році), практичний перехід до особистісно-орієнтованих методів навчання в сукупності приводять до істотних якісних і кількісних змін у процесі трудової діяльності педагогічних працівників. «Сучасний педагогічний процес спрямований на встановлення взаємозбагачуючих відносин між його учасниками, забезпечення адаптації молоді до сучасних соціально-економічних умов, самореалізацію і розкриття творчого потенціалу особистості»[5]. Це, у свою чергу, вимагає розробки освітніх технологій, що передбачають широке використання сучасних засобів комунікації для розвитку особистості, її професійного становлення.

В даний час у центрі уваги всіх суб'єктів педагогічного процесу знаходиться особа, що навчається, все більше акцентується необхідність розкриття її творчих і інтелектуальних можливостей. Інтенсивний розвиток інформаційно-комунікаційних технологій, характерний для кінця ХХ-, початку ХХІ ст., ініціює формування тенденцій інтелектуалізації всіх видів діяльності суспільства у всіх його сферах, і в першу чергу, в системі освіти. Реалізація цих можливостей використання в освітніх цілях вимагає розроблення спеціальних підходів до застосування знань і технологій створення, обробки, зберігання, передачі відомостей і даних в сучасних соціокультурних умовах.

До того ж не можна обійти увагою процеси глобалізації, які теж мають свій вплив на освітній простір. На думку М.В. Фесенко, «...глобалізація створила такі можливості, які неможливо було уявити декілька років тому:...значно ширший та вільніший, ніж ще 10-15 років тому, доступ до інформації і можливостей комунікації у світовому масштабі»[6,с.33-34].

За таких обставин все більшої уваги набуває актуальне питання розвитку дистанційного навчання в Україні. Дистанційну форму навчання цілком можна використовувати й у процесі підготовки юристів. Основним проблемним питанням, що при цьому виникає, полягає у тому, чи запроваджувати виключно дистанційне навчання, чи використовувати комбінова-

ний варіант, який би містив як елементи очного, так і елементи дистанційного навчання.

Термінологічний словник дає наступне визначення: дистанційне навчання— сукупність технологій, що забезпечують доставку тим, хто навчається, основного обсягу досліджуваного матеріалу; інтерактивна взаємодія студентів і викладачів в процес навчання, надання студентам можливості самостійної роботи з освоєння досліджуваного матеріалу, а також у процесі навчання[8].

Наявність як позитивних аспектів, так і невирішених проблем є актуальною характеристикою сучасного стану дистанційного навчання. З одного боку, комп'ютерні мережі певним чином ускладнюють діалог між суб'єктами навчання, але з іншого, надають можливість для ділового спілкування людей, роз'єднаних у просторі та позбавлених безпосередньої взаємодії. Кожен студент, використовуючи комп'ютерні навчальні програми (що забезпечує індивідуалізацію навчання), може практично застосовувати отримані знання для розв'язання проблемних ситуацій, хоча це лише ілюзія реального процесу. Інформаційно-комунікативні технології на сьогоднішній день можуть забезпечити освітню діяльність різноплановими, компактними та оперативними засобами, що слугують активному пізнавально-творчому розв'язанню студентом суттєвих суперечностей у теорії і практиці.

Проте, навіть в умовах дистанційного навчання інформаційно-комунікативні технології не замінять викладача та його функції організатора навчальної діяльності, експерта, консультанта, який створює психолого-педагогічні умови для тих, хто навчається. Комп'ютер лише виконує функції ефективного за певних умов засобу для суб'єктів навчального процесу.

Також слід зазначити, що, незважаючи на певні труднощі, інформаційно-комунікативні технології створюють нові широкі та доволі продуктивні можливості для вдосконалення навчального процесу. Тому звертаємо увагу на сучасну необхідність впровадження елементів дистанційної освіти. Особливо це стосується навчального процесу у відокремлених підрозділах, філіях базового навчального закладу. Так, наприклад, автор публікації активно застосовує окремі види дистанційних навчальних заходів у відділеннях СНУ ім. В. Даля: скайп-лекції, онлайн-тестування, електронне листування та видача завдань, відео-конференції тощо.

Дистанційна освіта є засобом комунікації не тільки на державному, а й на міждержавному рівні. Підтвердженням цього є Модельний Закон про дистанційне навчання в державах-учасниках СНД, прийнятий на пленарному засіданні Міжпарламентської Асамблеї СНД 16 травня 2011 року [9].

Нормативні акти в загальних рисах визначають поняття процесу дистанційної освіти, об'єкти та суб'єктів правовідносин, зміст їх прав та обов'язків. Так, Модельний закон визначає дистанційне навчання як «цілеспрямовано організований і узгоджений в часі і просторі процес взаємо-

дії педагогічних працівників і учнів між собою і з засобами навчання з використанням педагогічних, а також інформаційних і телекомунікаційних технологій»[9].

Процес дистанційної освіти з правової точки зору є відбувається в межах спеціальних правовідносин. Законодавство про дистанційне навчання поширюється на діяльність всіх суб'єктів освітніх відносин, причетних до прийняття та реалізації рішень, які порушують питання дистанційного навчання, і на правові відносини, що виникають у зв'язку із застосуванням дистанційних освітніх технологій .

Законодавство про дистанційне навчання також впливає на членів суспільства , що є учасниками освітніх правовідносин: заклади освіти при реалізації основних і (або) додаткових освітніх програм початкової загальної , основної загальної , середньої (повної) загальної освіти та освітніх програм вищої професійної освіти; органи центральної державної влади та інші державні органи; органи державної влади та органи місцевого самоврядування; неурядові організації, пов'язані з освітньою діяльністю ;установи/організації та підприємства всіх форм власності, які є учасниками освітніх правовідносин. З наведеного переліку можна виділити заклади освіти як основного суб'єкта освітніх правовідносин з використанням дистанційних технологій. Треба визначити, що дистанційні технології передбачають різноманітні форми надання освітніх послуг, що є, безумовно, значним кроком уперед. Так, можливе проведення навчання не тільки на базі головного закладу, а й на базі філії або пункту доступу. При цьому місцем навчання студентів в освітньому закладі/організації, що має філії та інші центри доступу, є місце розташування головного вузу[9,ст. 13]. Відповідно, основним суб'єктом, який буде мати всі права, виконувати юридичні обов'язки та нести відповідальність, є головний освітній заклад, який делегував повноваження реалізації дистанційних програм філіям або центрам доступу.

Другою стороною правовідношення при наданні дистанційних освітніх послуг є особи, які навчаються по дистанційним програмам. Вказані особи володіють всіма правами і обов'язками студентів, що навчаються за відповідною формою отримання освіти, а при закінченні освітньої установи - правом на отримання документів про освіту даного освітнього закладу, незалежно від того, через які функціональні підрозділи, факультети, філії і т.п., ці особи отримували доступ до дистанційних навчальних курсів[9,ст.25].

Таким чином, процес надання дистанційних освітніх послуг є цивільним правовідношенням з окресленим вище суб'єктним складом та павами та обов'язками учасників. З іншого боку, науково-педагогічні працівники, зайняті в процесі дистанційної освіти, є учасниками інших правовідносин, цивільних(на підставі погодинної оплати) або трудових, в яких вони виступають в якості прямих виконавців. Для цих правовідносин істотною умовою є оплата праці виконавця (педагогічного працівника), яка в умовах

віддаленості та дистанційності в порівнянні з традиційними формами навчання набуває особливих рис та відмінностей.

Зрозуміло, що в умовах реалізації дистанційного навчання необхідно забезпечити адекватну оплату праці всім категоріям організаторів та учасників освітнього процесу, тобто потрібна модель оплати праці. Метою розробки функціональної моделі обчислення оплати праці є розробка універсального механізму оцінки якості роботи організаторів та учасників освітнього процесу та їх трудовитрат для адекватного відображення цих даних в грошових виплатах, віднесених до заданого періоду часу (місяць, півріччя, рік).

Для адекватної оцінки та оплати праці викладача повинно визначити види робіт, унормувати їх та окреслити способи оплати. Основними видами роботи на початковому етапі є наступні: розроблення і сертифікація у встановленому порядку методичного забезпечення для підтримки дистанційного навчання студентів з навчальної дисципліни, публікація в електронній формі повного циклу методичних розробок для лабораторних чи практичних робіт або курсового (дипломного) проектування, створення системи тестування знань для проведення модульного та екзаменаційного контролів засобами технологій дистанційного навчання, створення інтерактивного навчального курсу для системи дистанційного навчання; створення відеолекцій або озвучених презентацій; розроблення лабораторного практикуму для дистанційної форми навчання з використанням емуляції чи віддаленого доступу. Окрім того, потрібно заохочувати розробку й упровадження нових форм, методів і технологій навчання, у т.ч. проведення навчання за дистанційною формою по окремим дисциплінам.

Вважаємо, що урахування всіх вищеперелічених показників можливе за допомогою індивідуального рейтинга кожного викладача. Тим більше, що такі рейтинги вже застосовуються у багатьох ВНЗ для оцінювання, наприклад, наукової діяльності. Нормативні показники таких рейтингів повинні бути розроблені та викладені, наприклад, в Положеннях про рейтингову систему оцінювання дистанційної роботи науково-педагогічних працівників. Рейтинг викладача буде основою як для матеріального заохочення, так й для представлення до нагородження грамотами, дипломами, представлення до присвоєння почесних звань та ін. При укладенні чергових контрактів з викладачами до особливих умов також слід вносити пункт про обов'язковість подання даних для обчислення рейтингу. Відмова у поданні результатів роботи чи подання недостовірної інформації для обчислення рейтингу може бути підставою для перегляду умов контракту. Відповідальність за достовірність наданої інформації повинен нести персонально викладач і завідувач кафедри.

Сьогодні специфіка творчої праці викладачів виявляється у тому, що її результати мають довгостроковий, перспективний характер, на відміну від праці у виробничій сфері, результати якої матеріальні та короточасні. Тому при розробці систем стимулювання оплати праці у

сфері творчої наукової діяльності необхідно подолати протиріччя між короткочасною зацікавленістю і довгостроковою доцільністю. Працю науково-педагогічного працівника на протязі короткого часу оцінити важко, тому що її очікуваний результат – виховання освічених фахівців – є довгостроковим. При цьому слід постійно пам'ятати, що головним в цьому процесі є творчий потенціал людини - працівника, на активізацію якого в першу чергу має бути спрямоване стимулювання.

На нашу думку, уявлення про інноваційну діяльність викладача повинне виходити з того, що така особа є носієм нововведень в своїй праці на сучасному виробництві освітніх послуг. Такий підхід цілком відповідає переорієнтації менеджменту в розвинутих країнах ринкової економіки, адже ті кардинальні зміни, яких зазнала світова економіка на початку третього тисячоліття, об'єктивно ведуть до переоцінки змісту праці та виокремлення серед традиційних видів трудової діяльності інноваційної праці. З огляду на це, положення державної концепції інноваційної політики має сенс доповнити терміном "інноваційна праця в освіті", розуміючи під ним трудову діяльність творчого змісту, яка спрямована на використання досягнень науково-технічного прогресу, розробку та впровадження нових ідей, проектів для вдосконалення освітніх технологій, якісного оновлення освітніх послуг.

Існуюче сьогодні положення в оплаті праці викладачів не є досконалим та не задовольняє потребам дистанційної освіти тощо. Справедливою нам видається думка Н.П. Гончарової про те, що концептуальні підходи стосовно головних напрямів удосконалення оплати праці бюджетників повинні передбачати низку заходів щодо формування передумов активізації творчої діяльності в Україні, зокрема: розробку та вдосконалення нормативно-правового забезпечення, механізмів її стимулювання, системи інституціональних перетворень для адекватного правового регулювання, захисту результатів творчої праці у вигляді інтелектуальної власності, створення системи підтримки творчої діяльності працівників бюджетної сфери [10, с.115].

Особливої уваги заслуговує, на нашу думку, заохочення багатоплановості, різноаспектності в праці бюджетників. Творча праця притаманна тільки творчим особистостям. Такі працівники, як правило, є ініціативними та прогресивними.

Раніше ми вже вказували на доцільність введення надбавок за наявність двох та більше вищих освіт. Продовжуючи цю тезу, доцільним уло би встановлення для педагогічних працівників бюджетної сфери надбавок, які відображали те, що працівник за межами основного робочого часу займається інноваційною працею, наприклад, розробляє дистанційні курси, з використанням різноманітних методів, прийомів навчання. Причому ця праця сьогодні характеризує працівника вже як дійсно творчу особистість і підвищує результат його основної праці. Такий підхід, якщо він буде втілений в систему оплати праці, надасть стимулу для розвитку творчих здібностей працівників, і при цьому, що є головним для суспільства, значно збагатить

погляди на творчу, інноваційну працю, її об'єкти і суб'єкти, і, відповідно, методи регулювання та мотивації в ринкових умовах.

Інноваційна праця в умовах конкуренції, характерної для ринкової економіки, має розглядатися як прогресивна. Виходячи з цього, можна очікувати, що спонукання до творчості у всіх бюджетних сферах трудової діяльності поступово стане невід'ємною складовою мотиваційного механізму, орієнтованого на розвиток конкурентоспроможної праці в Україні.

Питанням внутрішньої мотивації працівників, на відміну від зовнішньої, у вітчизняних наукових джерелах приділяється недостатньо уваги, хоча мотивація працівника здатна мати велику збуджувальну силу. Так, спостереження американських експертів довели, що стан, при якому прагнення до результативної творчої праці, творчих досягнень виходить від самого працівника, а не від "зовнішнього роздратувача" (наприклад, грошової премії) визнається найбільш ефективним методом підвищення віддачі праці фахівців у сфері нововведень [11]. Пояснення цього криється у феномені інноваційної праці, точніше її творчій компоненті: пошук нестандартних рішень, розумова активність важко піддається раціональному зовнішньому впливу.

Внутрішня мотивація викладача до творчої праці може бути обумовлена багатьма різноманітними причинами. Це може бути прагнення до пізнання і створення нового, невідомого раніше (суто пізнавальні і творчі потреби); інтерес до науки; намагання отримати визнання або навіть досягти певного соціального статусу (одержання наукового ступеня, звання); прагнення до творчої самореалізації; честолюбство, бажання виокремитися серед колег, досягти популярності, завдяки такого роду діяльності одержати певну посаду, окремі матеріальні блага, нові соціальні гарантії, можливість подальшого професійного та творчого зростання тощо.

Аналіз оплати творчої праці свідчить, що заробітна плата науковців залежить здебільше від їх стажу і відпрацьованого часу, ніж від конкретних результатів роботи. Так, Безчасний Л.К. вказує, що в науководослідних установах НАН України результати праці (в їх якості слугували матеріальні носії наукових знань - друковані видання) зовсім не пов'язані з оплатою праці (середньомісячна заробітна плата) [12, с.64]. Ми згодні з Л.К. Безчасним в тому, що не існує кореляції оплати праці науковців і таких результатів їх праці, як кількість публікацій або використання дистанційних технологій в навчальному процесі. І вважаємо, що для вдосконалення оплати праці потрібно встановити зв'язок між цими показниками – середньомісячна заробітна плата і наявна кількість наукових публікацій або розроблених дистанційних курсів тощо.

При цьому бажано, щоб саме дистанційне навчання проводилось з використанням різноманітних тематичних відео- та аудіоматеріалів, добре обладнаного віртуального навчального порталу. Дистанційне навчання через Інтернет, що проходить не лише на основі спеціально розроблених навчальних матеріалів, а й також включатиме в себе проведення від-

еоекцій, семінарів, практикумів, презентацій та уроків, - все це створить ефективне та динамічне навчальне середовище. Віртуальний навчальний портал обов'язково має забезпечувати студентів, що проходять дистанційне навчання, цілодобовим доступом до навчальних матеріалів, які містять лекції викладачів та завдання для індивідуальної роботи.

Отже, станом на сьогодні впровадження дистанційних курсів при підготовці студентів ще не досягло достатнього рівня. Таку ситуацію зумовлюють різні причини, проте вона потребує свого подальшого вирішення, адже в умовах сучасного інформаційного суспільства саме дистанційна освіта набуває значних переваг перед традиційними формами навчання. Така форма навчання у ряді випадків (брак часу, далека відстань від навчального закладу тощо) може виявитись більш зручною, у першу чергу, для самих суб'єктів, що отримують освітні послуги, адже завдяки використанню інформаційних технологій розширюється доступ абітурієнтів до можливості здобуття юридичної освіти. Саме у цьому і полягає одна з найбільш головних та важливих переваг дистанційної форми навчання.

Стосовно ж оплати праці викладачів при використанні дистанційних технологій, то доцільно вказати на необхідність розробки нормативів та показників оцінювання праці викладача дистанційних курсів на локальному рівні (на рівні інститутів, університетів). Це дозволить підвищити мотивацію працівників, які задіяні в дистанційному навчанні, та надасть можливість врахувати персональний внесок кожного викладача.

Література

1. Про затвердження Положення про дистанційне навчання. Наказ МОН України від 25.04.2013 № 466/ Офіційний вісник України від 24.05.2013, № 36.- стор. 202.- ст. 1288, код акту 67051/2013.
2. Решение о Концепции развития дистанционного обучения в государствах-участниках Содружества Независимых Государств, Ашхабад, 22 ноября 2007 года//електронний ресурс: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/997_h71.
3. Постанова Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 р. № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери»/ Офіційний вісник України, 2012 р.- № 3.- ст. 94.
4. Постанова Кабінету Міністрів України від 25 жовтня 2008 р. № 939 «Питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій бюджетної сфери»/Офіційний вісник України, 2010 р.- № 35.- ст. 1210.
5. Концепція науково-педагогічного проекту "Дистанційне навчання учнів"/Електронний ресурс : <http://shkola.ostriv.in.ua/publication/code-2f4130f05beea>.
6. Фесенко М.В. Цей багатополосний світ:Формування сучасної системи міжнародних відносин/М.В.Фесенко//Політика і час.-2005.-№12.-С.26-36.

7. Дистанційне навчання. Матеріал з Вікіпедії.: http://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%94%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D1%86%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%B5_%D0%BD%D0%B0%D0%B2%D1%87%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F.
8. Модельный Закон о дистанционном обучении в государствах-участниках СНГ/електронний ресурс: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/997_002.
9. Гончарова Н.П. Концептуальные подходы к инновационному развитию промышленности // Стратегія економічного розвитку України: Наук, збірник. - К.: Київський національний економічний університет, 2001. - С. 115-117.
10. Семикіна М.В. Мотиваційні умови розвитку праці в умовах конкурентного середовища // Регіональні перспективи. - 2002. - № 3-4. - с. 234-236.
11. Безчасний Л.К., Монастирська Г.В. Мотивація наукової діяльності в умовах транзитивної економіки // Регіональні перспективи. - 2002. - № 3-4. - с. 61-63

Каплина Г.А. Котова Л.В. Проблемные вопросы регулирования труда научно-педагогических работников в процессе использования дистанционных форм обучения.- Статья.

В статье сделан анализ возможности и доказана необходимость использования современных образовательных технологий и внедрения дистанционного образования в Украине. Очерчены субъекты правоотношений по предоставлению такого вида образовательных услуг. Сделаны выводы относительно необходимости внедрения инновационных технологий в образование. Разработаны подходы к созданию действенного мотивационного механизма оплаты труда, который бы смог эффективно побуждать преподавателей к более плодотворному труду, связанному с внедрением разнообразных инновационных технологий в образовании, в том числе дистанционных.

Ключевые слова: дистанционное образование, информационные технологии обучения, научно-педагогические работники, оплата труда педагогических работников, мотивация труда научно-педагогических работников.

Kaplina G. A. Kotova L.V. Problem questions adjusting work of scientific pedagogical workers in the process use controlled from distance forms educating.-Article.

The article has got analys of possibility and necessity use of modern educational technologies and introduction of the controlled from distance education is well proven for Ukraine. The subjects of legal relationships are outlined after giving as such type of educational services. Drawn conclusion in relation to necessity introduction of innovative technologies education. Goingis

worked out near creation of effective motivational mechanism of remuneration of labour, that would be able effectively to induce teachers to more fruitful labour, related to introduction of various innovative technologies education, including distance.

Keywords: controlled from distance education, information technologies of educating, scientific pedagogical workers, remuneration of labour of pedagogical workers, motivation of labour scientific pedagogical workers.

УДК 349.222: 349.24

*Т.В. Омельченко,
к. ю. н., доцент кафедри правознавства
Інститут юриспруденції та міжнародного права
Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля,
м. Луганськ*

ДОДАТКОВІ ГАРАНТІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ ЖІНОК

У статті розглянуто режими неповного та гнучкого робочого часу в системі юридичних гарантій, встановлених для жінок - працівників які володіють особливим правовим статусом. Ці режими, спрямовані на захист прав працюючих жінок і є частиною додаткових гарантій трудових прав жінок. Проте, незважаючи на закріплення у законодавстві можливості встановлення неповного та гнучкого робочого часу як гарантії дотримання прав жінок, така форма зайнятості може призвести до дискримінації останніх на ринку праці.

Ключові слова: додаткові юридичні гарантії, система юридичних гарантій, неповний режим робочого часу, гнучкий графік роботи, забезпечення юридичних гарантій, правовий статус жінок, індивідуальний робочий час.

У сучасних умовах все ширше почали застосовуватися нетипові або гнучкі форми зайнятості: праця поза основним офісом; неповний робочий час; гнучкий графік роботи; тимчасові працівники; скорочений робочий тиждень тощо у світовій спільноті спостерігається тенденція до індивідуалізації режимів роботи і формування нової моделі режиму праці – «індивідуальний робочий час», які враховують як потреби виробництва, так і специфічні особисті потреби, побажання кожного працівника. Його індивідуальне навантаження (протягом дня, тижня, місяця, кварталу, року, всієї трудової діяльності) визначатиметься залежно від специфіки особи.

Однією з гарантій, спрямованих на захист прав працюючих жінок, можна вважати можливість застосування неповного робочого часу.

Неповний робочий час вводиться на користь тих осіб, які з якихось причин не можуть бути зайняті повний робочий день.

У статті 56 КЗпП України встановлюється обов'язкове застосування неповного робочого часу для деяких категорій працівників. Ст.56 Кодексу законів про працю України [1] не обмежує сторони трудового договору на визначення тривалості неповного робочого часу як взагалі, так і щодо жінок, які мають дітей. Зокрема, на прохання вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда, зокрема який знаходиться під її опікою, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний встановити їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень, тобто цим категоріям працівників надане суб'єктивне право на встановлення неповного робочого часу.

У частині, що не суперечить чинному законодавству, в Україні продовжує діяти Положення про порядок і умови застосування праці жінок, які мають дітей і працюють неповний робочий час, затверджений Постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦСПС від 29 квітня 1980 року [2].

Названу постановою передбачено, що тривалість робочого часу, як правило, не має бути менше 4 годин на день і 20-24 годин на тиждень. Відзначимо, що пропозиція про «конкретизацію меж неповного робочого часу стосовно кожної професії і посади, систем оплати праці і форми розрахунків» була висловлена ще у 1972 році В.Г. Сойфер [3, с.11].

Норми вказаного положення про встановлення мінімальних меж неповного робочого часу піддавалися критиці з боку ряду вчених-трудоиків. Так, на думку авторів науково-практичного коментаря до законодавства України про працю, слід визнати таким, що втратило силу правило про визначення тривалості неповного робочого часу як взагалі, так і щодо жінок, які мають дітей [4, с.352]. Схожу позицію висловлює Г.В. Мерцалова, що пропонує виключити з Положення про порядок і умови застосування праці жінок, які мають дітей і працюють неповний робочий час, норми про мінімальний час роботи протягом тижня [5, с.15].

З такою позицією не можна погодитися, оскільки закріплення на законодавчому рівні мінімальної тривалості неповного робочого часу дасть жінці можливість самій складати відповідний для неї графік робіт, заснований на її фізіологічних особливостях і обсязі сімейних обов'язків, забезпечить їй відповідний рівень заробітної плати. Вказана мінімальна гарантія сприятиме захисту жінок від дискримінації у трудових правовідносинах.

Таким чином, частково погоджуючись з думкою, Б.С. Стичинького, І.В. Зуба, В.Г. Ротаня [4, с.352], Г.В. Мерцалової [5, с.15], доходимо висновку, що на прохання працівника, який має право на неповний робочий час, роботодавець зобов'язаний встановити робочий час тієї тривалості, про який просить працівник, але не нижче за мінімально встановлену тривалість.

Робота на умовах неповного робочого часу не тягне яких-небудь обмежень тривалості щорічної відпустки та інших трудових прав. Відмова у встановленні неповного робочого часу працівникам, яким відповідно до законодавства роботодавець зобов'язаний надати можливість роботи з не-

повним робочим часом, може бути оскаржена в органи з вирішення трудових спорів [4, с.352].

Не дивлячись на те, що роботодавець зобов'язаний за бажанням жінок, які мають дітей до 14 років, надавати їм можливість працювати неповний робочий час, неповна зайнятість так і не набула у країні широкого поширення. Водночас, за оцінками фахівців, значне число жінок хотіло б працювати у межах неповного робочого дня, а 80 % - у режимі гнучкого робочого часу. Їх зупиняє невпевненість у збереженні всіх наявних пільг при переході на цей режим.

У цьому плані велике значення має закріплення подібних можливостей у колективних договорах.

У проєкті ТК України встановлений дещо розширений список встановлення неповного робочого часу. Проєкт збільшив вік дитини з чотирнадцяти до п'ятнадцяти років, а також надав право на неповний робочий час працівникові, який здійснює догляд за членом сім'ї-інвалідом II групи, а також інвалідові відповідно до медичного висновку [6].

Проте, не дивлячись на закріплення у законодавстві можливості встановлення неповного робочого часу як гарантії дотримання прав жінок, така форма зайнятості може призвести до дискримінації останніх на ринку праці.

Є цікавим досвід зарубіжних країн у питанні встановлення неповного робочого часу. У багатьох європейських країнах трудовий договір про неповну зайнятість не дорівнює договору про постійну зайнятість з погляду дотримання прав. Ця проблема посилюється і тим, що більшість жінок, зайнятих на почасовій роботі, - молоді мами з дітьми молодше 4-5 років. Найяскравіше відмінності у рівні почасової зайнятості чоловіків і жінок виявляються в країнах Бенілюксу: Нідерландах (12 % жінок і 6 % чоловіків), Бельгії (13,2% жінок і 7 % чоловіків) і таких країнах, як Норвегія (12,5 % жінок і 7 % чоловіків), Ірландія (12,1 % жінок і 7,1 % чоловіків), Фінляндія (19,8 % жінок і 13,9 % чоловіків). Проблема неповної зайнятості має не тільки «гендерний» характер - як правило, у розвинених країнах високий показник почасової зайнятості серед жінок відповідає високому показнику почасової зайнятості серед всіх працюючих. Наприклад, в Іспанії третина працюючих, як чоловіків, так і жінок, переважно – почасовики].

Досвід США свідчить про те, що дві третини від загальної кількості службовців зайнятих неповний робочий день пішли на це добровільно. Значну частину працівників цієї категорії з давніх пір становлять матері та учні.

За кордоном контракти з неповним робочим днем зазвичай використовуються жінками. Найбільший відсоток застосування таких контрактів зареєстрований у скандинавських країнах (від 21 до 28 %). У різних країнах встановлюються різні тимчасові проміжки, після яких зайнятість вважається частковою. У Франції і Фінляндії цей період не має перевищувати 30 годин, у Норвегії, Швеції, США - 35 годин на тиждень [7, с.6].

У Данії частка жінок, зайнятих тільки на почасовій роботі, мала - всього лише 18 % [7, с.6].

Введення роботи на умовах неповного робочого часу може бути наслідком державних заходів зі зменшення безробіття. Так, у Франції ще більш масовою стала участь компаній у програмах зі створення робочих місць з неповним робочим днем для безробітних. М.Д.Бойко, проводячи аналіз впровадження режиму неповного робочого часу у Німеччини, відзначає, що у разі, коли законодавець більше не бачить можливість зниження безробіття шляхом створення нових робочих місць, у цей час акцент робиться на розподіл роботи. Роботодавець виходить з того, що якщо іншої роботи немає, то наявну роботу слід розділити на декількох осіб. Саме з цією метою передбачається введення режиму неповного робочого часу. Кількість осіб, зайнятих у такому режимі, неухильного зростає: з 9,6% від загальної кількості працюючих у 1970 р. до 14% в 1994 р. (для порівняння: у Нідерландах цей показник складає 30% всіх працівників) [8, с.99].

Вважаємо, що відносно благополучне положення справ із неповним робочим часом за кордоном значною мірою пояснюється високим рівнем соціальних гарантій для безробітних і значно вищою оплатою праці працюючих осіб, ніж в Україні. В Україні жінки випереджають чоловіків за вимушеною неповною зайнятістю.

Таким чином, щоб уникнути дискримінації жінок на ринку праці, в Україні слід забезпечити умови, за яких пільгове надання жінкам неповного робочого часу не зможе бути використане ним на шкоду. Зокрема, цьому сприятиме закріплення законодавчої гарантії, такої як мінімально допустима тривалість робочого тижня (місяця), а також встановлення годинної мінімальної оплати праці.

Останнім часом у західних країнах все ширше почали застосовуватися нетипові або гнучкі форми зайнятості: праця поза основним офісом; неповний робочий час; гнучкий графік роботи; тимчасові працівники; скорочений робочий тиждень тощо. Кисельов І.Я. вказує на тенденцію до індивідуалізації режимів роботи і формування нової моделі режиму праці – «індивідуальний робочий час», який враховуватиме як потреби виробництва, так і специфічні особисті потреби, побажання кожного працівника. Його індивідуальне навантаження (протягом дня, тижня, місяця, кварталу, року, всієї трудової діяльності) визначатиметься залежно від специфіки особи (біологічних особливостей, генетичного коду, статі, віку, сімейного стану, психіки, особистих схильностей, астрологічного календаря, життєвого ритму тощо) [9, с. 83].

Причини виникнення і необхідність існування таких нетипових форм зайнятості, на думку професора В.С. Венедіктова, можна умовно поділити на три групи: по-перше, це об'єктивна потреба у працевлаштуванні окремих категорій громадян, для яких повна зайнятість з будь-яких причин є складною; по-друге, об'єктивна потреба ринку праці у мобільній робочій силі, пов'язаній з певною спеціалізацією виробництва і появою нових тех-

нологій, по-третє, реальна можливість поєднувати роботу з сімейними обов'язками, навчанням, участю у громадському житті, підтримкою здоров'я тощо [10, с.29].

Багато провідних компаній світу, відзначає В. Киба, переходять на режим неповного робочого тижня або робочого дня [11, с. 13]. На думку Р. Максименко, однією з умов підвищення рівня використання трудового потенціалу на підприємствах всіх форм власності є раціональне витрачання робочого часу [12, с. 12].

Такі форми зайнятості застосовуються і в Україні. Погоджуючись з думкою професора В.С. Венедіктова [10, с.29], вважаємо, що нетипові форми зайнятості, зокрема надомна робота, гнучкий графік роботи, неповний робочий час, дуже зручні для жінок, оскільки повна зайнятість такої категорії працівників є складною, а також виникає реальна можливість поєднувати роботу з сімейними обов'язками, вихованням дітей тощо.

В Україні розроблені методичні рекомендації з встановлення гнучкого режиму робочого часу, затверджені наказом Міністерства праці і соціальної політики України №359 від 4 жовтня 2006 р. [13]. Що стосується проекту ТК України, то його позитивним нововведенням є стаття 145, яка законодавчо закріплює можливість встановлення гнучкого режиму робочого часу [6]. Водночас прогалиною цієї статті є відсутність у ній самого визначення терміна «гнучкий режим робочого часу». Гнучкий режим робочого часу – це така форма організації праці, за якої для деяких категорій працівників, для працівників окремих підприємств або їх структурних підрозділів, встановлюється режим праці з саморегулюванням часу початку, закінчення і тривалості робочого часу, протягом робочого дня. Такі заходи є перспективними для майбутньої економіки і прийнятними для всіх сторін трудового процесу. Гнучкий графік роботи допомагає працівникам економити час і одночасно працювати на декількох роботах, що дає можливість їм адаптуватися до економічної нестабільності і заробляти на гідному рівні. Застосування гнучкого режиму робочого часу не тягне змін у нормуванні і оплаті праці працівників, не впливає на порядок нарахування і розмір доплат, премій, не надає пільги при обчисленні стажу роботи (у тому числі і спеціального) та інші трудові права працівників.

У літературі було відзначено зростаюче значення регламентації режимів праці, гнучкого розподілу робочого часу протягом облікового періоду.

Законодавець інших держав врахував нинішні тенденції з введення гнучкого режиму роботи для працівників. Так, ст.102 Трудового кодексу Російської Федерації передбачена робота у режимі гнучкого робочого часу. При цьому роботодавець забезпечує відпрацювання працівником підсумованої кількості робочого часу протягом відповідних облікових періодів (робочого дня, тижня, місяця, але ін.). Детальніше порядок встановлення гнучкого робочого часу наведений у ст. 128 Трудового кодексу Республіки Білорусь, складові елементи і варіанти режимів гнучкого робочого

часу міститься у ст.129, а ст.131 містить обмеження застосування таких режимів гнучкого робочого часу.

На сьогодні в Україні йде активне обговорення порядку і умов застосування гнучкого робочого часу.

Зокрема, як відзначає І.А. Ветухова, питання, пов'язані із застосуванням гнучкого робочого часу, були предметом обговорення на засіданні Круглого столу у вересні 2008 року Федерації профспілок України. За підсумками засідання зрозуміло, що «гнучкість» робочого часу є достатньо сумнівним поняттям, а порушення у цій сфері обмежують права і можливості працівників, ускладнюють виконання ними сімейних обов'язків, обмежують їх соціальне життя й є однією з щонайгостріших проблем. Проте, незважаючи на негативні наслідки, які можуть викликати гнучкий режим роботи, законодавець має виходити з умов сьогодення, рівня розвитку виробництва, вимог, які висуваються до роботодавців». Статтею 145 проекту Трудового кодексу України [6] передбачений гнучкий режим робочого часу, де, зокрема, відзначено те, що за погодженням між працівником і роботодавцем може впроваджуватися гнучкий режим робочого часу з визначенням часу, коли працівник зобов'язаний знаходитися на своєму робочому місці, часу, коли працівник має право на свій розсуд визначати час початку і закінчення роботи, а також у межах цього часу використання перерви для відпочинку і харчування. При цьому має дотримуватися встановлена для цього працівника щоденна тривалість робочого часу або щотижнева норма робочого часу, норма робочого часу за визначений обліковий період з дотриманням вимог відповідних статей. Порядок реалізації гнучкого графіка роботи встановлений п. 3.12. Генеральної Угоди між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців, і всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2008 - 2009 рр., яким передбачено затвердити протягом півроку після прийняття Трудового кодексу України рекомендацій з розробки і затвердження правил внутрішнього трудового розпорядку підприємств, установ і організацій, передбачивши порядок застосування гнучкого графіка роботи працівників.

Гнучкий графік роботи – поняття не нове для трудового законодавства України. Раніше можливість застосування такого режиму роботи була встановлена Положенням про порядок і умови застосування змінного (гнучкого) графіка роботи жінок, які мають, дітей, затвердженого Держкомпраці СРСР і Секретаріатом ВЦРПС 6 червня 1984 р.; Рекомендаціями щодо застосування режимів гнучкого робочого часу на підприємствах, в установах і організаціях галузей народного господарства, затверджених Держкомпраці СРСР і Секретаріатом ВЦРПС 30 травня 1985 р.

Відповідно до Положення гнучкий графік роботи є спеціальною формою регламентації трудового розпорядку в організації, що передбачає особисту участь жінок, які мають дітей, у визначенні строків своєї роботи згідно з їх повсякденними соціально-побутовими та іншими особистими потребами і з

урахуванням інтересів виробництва. Рекомендації можливості введення цього режиму пов'язують з побутовими, соціальними та іншими причинами, коли застосування звичайних графіків ускладнене або малоефективне, а також коли перехід на такий режим забезпечує економніше використання робочого часу, підвищує ефективність праці, покращує соціально-психологічну обстановку у колективі, сприяє злагодженій його роботі.

Змінний (гнучкий) графік роботи може встановлюватися за погодженням між роботодавцем і працівником при прийомі на роботу, а також згодом, якщо у зв'язку з необхідністю догляду за дітьми, вони не можуть працювати за звичайним графіком, встановленим у цій організації.

Аналіз положень чинного законодавства і теоретичних напрацювань у цьому питанні дозволяє визначити гнучкий режим робочого дня як таку форму організації праці, за якої для деяких категорій працівників, для працівників окремих підприємств або їх структурних підрозділів, встановлюється режим праці з саморегулюванням часу початку, закінчення і тривалості робочого часу, протягом робочого дня, робочого тижня або певного облікового періоду, з обов'язковим встановленням тривалості перебування на робочому місці протягом вказаного у заяві періоду з дотриманням встановлених у законодавстві норм робочого часу.

Таким чином, режим гнучкого робочого часу - це режим робочого часу, який міг би забезпечити додаткові гарантії жінкам. Така форма організації робочого часу забезпечує економніше використання робочого часу, підвищує ефективність праці, покращує дисципліну на виробництві, сприяє оздоровленню соціально-психологічної обстановки у колективі. Привабливість режимів гнучкого робочого часу для роботодавців полягає у перевагах при наймі нових працівників порівняно з конкуруючими фірмами, кращим використанням робочого часу працівниками, зокрема, жінками.

Література:

1. Кодекс законів про працю. – Х.: Одиссей, 2011. – 136с.
2. Об утверждении положения о порядке и условиях применения труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время: Постановление Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС от 29 апреля 1980 г. // Бюллетень Госкомтруда СССР. – 1980. – № 8. – С. 3-5.
3. Соيفер В. Неполное рабочее время / В. Соифер // Советская юстиция. – 1972. – № 16. – С. 9-11.
4. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б.С. Сличинський, І.В. Зуб, В.Г. Ротань. – 2-ге вид., допов. та переробл. – К.: А.С.К., 2001. – 1072 с.
5. Мерцалова Г.В. Проблемы правового регулирования труда женщин в СССР: Автореф дис. канд. юрид. Наук / Г.В. Мерцалова. – М., 1991. – 16 с.

6. Проект Трудового кодексу України № 1108 від 10.12.2009. [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?id=&pf3511=15689
7. Шмидт В.Р. Прощай постоянная работа, или новое на рынке труда / В.Р. Шмидт // Труд за рубежом. – 1994. – № 50. – С. 6-9.
8. Богатыренко З.С. Международные трудовые нормы – составная часть правовой системы Российской Федерации / З.С. Богатыренко // Трудовое право. – 1999. – № 1. – С.10-22.
9. Киселев И.Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв впо-стиндустриальное общество) / И.Я. Киселев.– М.: Интел – Синтез. – 2003. – 160 с.
10. Венедиктов В.С. Современные проблемы трудового права Украины / В.С. Венедиктов // Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціального забезпечення: Тези доповідей і наукових повідомлень учасників Міжнародної науково-практичної конференції; м. Харків, 22-23 квітня 2009 р. / за ред. В.В. Жернакова. – Харків: Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого, 2009. – С. 27-30.
11. Киба В. Дотримання норм трудового законодавства в умовах кризи / В. Киба // Довідник кадровика. – 2009. – №5. – С. 11-14.
12. Максименко Г. Встановлення гнучкого режиму робочого часу / кадровик / Г. Максименко // Трудове право і управління персоналом. – 2007. – №2. – С. 11-18.
13. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу: Наказ Міністерства праці та соціальної політики України №359 від 04.10.2006 р. // Вісн. податк. служби України. – 2006. – №44 від 22 листопада.

Омельченко Т.В. Дополнительные гарантии трудовых прав женщин. – Статья.

В статье рассмотрены режимы неполного и гибкого рабочего времени в системе юридических гарантий, установленных для женщин - работников, обладающих особым правовым статусом. Эти режимы, направленные на защиту прав работающих женщин и является частью дополнительных гарантий трудовых прав женщин. Однако, несмотря на закрепление в законодательстве возможности установления неполного и гибкого рабочего времени как гарантии соблюдения прав женщин, такая форма занятости может привести к дискриминации последних на рынке труда.

Ключевые слова: дополнительные юридические гарантии, система юридических гарантий, неполный режим рабочего времени, гибкий график работы, обеспечение юридических гарантий, правовой статус женщин, индивидуальный режим рабочего времени.

Omel'chenko T. V. Additional guarantees women's labor rights. – Article.

The article considers the regimes of incomplete and the bending of working time in the system of legal safeguards established for women - workers with a special legal status. These regimes aimed at the protection of the rights of working women and are part of the additional guarantees of the labors rights of women. However, in spite of securing in the legislation of the possibilities of part-time and flexible working time as a guarantee of the observance of the rights of women, this form of employment can lead to discrimination at the labor market.

Key words: additional legal guarantees, the system of legal safeguards, part-time mode of working time, flexible working hours, provision of legal guarantees, the legal status of women, the individual working time.

УДК 330

*К.А. Болдырев,
к.э.н., доцент кафедры хозяйственного права
Восточноукраинский национальный университет им. В.Даля,
г. Луганск*

**ЭКОНОМИКО-ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ЭКОНОМИКИ УКРАИНЫ.**

В статье обосновывается необходимость инновационных перемен в законодательной, налоговой, денежно-кредитной, бюджетной и других сферах, которые влияют на инвестиционно-инновационный особенности повышения конкурентоспособности экономики Украины.

Ключевые слова: экономико-правовое обоснование, рынок труда, инновационная конкурентоспособность, инвестиционно-инновационные ресурсы, квалифицированная рабочая сила.

Экономика Украины, как никогда ранее, нуждается в глубоких структурных и инновационных преобразованиях. Она должна выйти из кризиса и укрепить свои позиции на мировом рынке лишь пройдя путь значительных инновационных преобразований. «Основу стратегии вывода экономики из кризиса,- отмечает Н. Азаров,- наше правительство усматривает в возврате к инвестиционно-инновационной модели развития, предусматривающей, прежде всего, сохранение, обновление и развитие высокотехнологического, наукоемкого производства. Сегодня нам быстро и точно надо найти конкурентоспособные «плацдармы роста» для украинской экономики, которая позволяет перейти от постиндустриальной модели развития к «экономике знаний»» [2, 3].

Необходимость инновационных преобразований в экономике Украины свидетельствует о том, что пока не удалось добиться эффективной реализации, прежде всего, инновационного потенциала рынка высоких технологий и трудового потенциала рынка труда страны. Это очевидное обстоятельство актуализирует многоаспектную проблему, связанную с экономико-правовым обеспечением детерминированной взаимообусловленности эффективного рыночного применения и коммерческого использования инновационных потенциалов рынка высоких технологий и рынка труда с повышением конкурентоспособности экономики Украины [6].

Экономико-правовое обеспечение эффективного практического осуществления инновационных потенциалов современных технологий и квалифицированной рабочей силы всегда сопряжено с рыночно-коммерческой реализацией интересов предпринимателей и наёмных работников. Это придает аналитическую актуальность исследованию проблемного характера экономико-правового обеспечения выгодного инвестиционно-инновационного рыночного сопряжения предпринимательских интересов бизнес-структур и профессиональных интересов наемных работников, а также с конкурентоспособным уровнем своего соответственно предпринимательского и трудового потенциалов [8].

Анализ последних исследований и публикаций. В научно-исследовательской литературе анализу экономико-правового обоснования взаимообусловленности рыночных интересов бизнес-структур и наёмных работников уделяется достаточно серьёзное внимание, как со стороны зарубежных, так и со стороны украинских ученых и специалистов. В научных работах Ф. Адльберта, Р. Дабина, М. Хаэра, М. Москона, Г. Саймона, М. Портера, А. Чандлера. а так же таких украинских исследователей, как О.О. Бакалинская, А. Блинов, А.С. Гальчинский, Ю. Гонтаренко, Знаменский Г.Л., Мамутов В.К., Р. Фатхутдинов, С. Юданов В. Беремчук А. Наливайко, Э. Либановой, С. Мельника, О. Стороженко и др. представлена аналитика экономико-правового обеспечения инновационной конкурентоспособности рынков высоких технологий и современных рынков труда за счет сопряжения рыночных интересов конкурентоспособных бизнес-структур и наемных работников. Научное обоснование механизма выгодной взаимообусловленности этих рыночных интересов осуществляется в трех основных исследовательских направлениях. А именно: первое направление связано с законодательным обеспечением гуманизации рыночных отношений между предпринимателями и квалифицированными наёмными работниками, второе – соответственно с налоговым обеспечением мотивационного стимулирования инновационной реализации конкурентоспособными предпринимателями и наемными работниками своего творческого и интеллектуального капитала и третье – с денежно-кредитным оздоровлением социально-психологического климата в организациях для установления «человеческих отношений», «человеческого поведения», а так же для решения проблемы «конфликта и сотрудничества» [7;12].

В то же время, без особого исследовательского внимания остается экономико-правовое обоснование инвестиционной необходимости и инновационной возможности сближения рыночных интересов предпринимателей и квалифицированных наемных работников на основе совместной творческой и интеллектуальной деятельности, направленной на повышение конкурентоспособности современных рынков высоких технологий и труда. Это в равной мере относится и к аналогичной проблеме, возникшей в экономике Украины в связи с переходом её реального сектора на инвестиционно-инновационную модель своего конкурентоспособного развития [3].

Экономико-правовое обоснование инвестиционного становления, говоря словами М.Партера, «стратегии инновации» или «стратегии внедрения нововведений», т.е. «инновационной конкурентоспособности» экономики Украины, в том числе и за счет сопряжения рыночных интересов предпринимателей и квалифицированных наемных работников позволит определить характер не только экономических, но и нормативно-правовых изменений, которые будут происходить в результате перехода всех основных рынков страны на инвестиционно-инновационную модель своего конкурентоспособного развития. Это относится к экономико-правовому обоснованию, во-первых, компонентов процесса, обеспечивающего возрастание роли инвестиционно-инновационных факторов в постоянном повышении конкурентоспособности творческого и интеллектуального потенциала, прежде всего, рынка современных технологий и рынка труда Украины; во-вторых, формированию законодательной базы, которая обеспечивала бы эффективное рыночное применение и коммерческое использование инвестиционно-инновационных ресурсов Украины; в-третьих, направлений инвестиционно-инновационной политики, обеспечивающей существенное снижение капиталоемкости, энергоёмкости и трудоёмкости, производимых предприятиями, фирмами и компаниями Украины товаров и услуг, что сделало бы их более конкурентоспособными [6].

Цель статьи. Обозначить логические контуры экономико-правового обоснования выгоды рыночного применения и коммерческого использования конкурентоспособными предприятиями, фирмами и компаниями Украины инвестиционно-инновационного потенциала, реально существующего на основных рынках и прежде всего, на рынке труда страны.

Изложение основного материала и результаты исследования. Мировой финансово-экономический кризис показал безальтернативность инвестиционно-инновационного развития экономики Украины и соответственно переход всех основных рынков страны на инвестиционно-инновационную модель более конкурентоспособного развития и в первую очередь, рынка труда. Это обусловлено тем, что инвестиционно-инновационное развитие экономики Украины определяют два рынка: рынок высоких технологий и современный рынок труда. Учитывая тот факт, что рынок высоких технологий в Украине крайне неразвит и для его инновационного становления потребуются время и значительные инвестиции, то роль самого важного

инвестиционно-инновационного фактора закрепляется за трудовым и творческим потенциалом рынка труда страны [10].

В данной связи всё острее встаёт экономическая потребность в более эффективном рыночном применении и коммерческом использовании правовых форм и нормативных методов, регламентирующих инвестиционно-инновационное формирование на рынке труда Украины работников нового современного типа. Это означает, что законодательное и правовое регулирование рынка труда Украины должно быть сфокусировано на инвестиционном развитии такой его инновационной структуры, которая обладала бы функциональной способностью воспроизводить инновационное качество трудовых ресурсов и тем самым, обеспечивать постоянное повышение инновационной конкурентоспособности экономики страны. По существу речь идет о экономико-правовом обеспечении выработки новой более эффективной государственной политики, опирающуюся на инвестиционно-инновационную концепцию конкурентоспособного развития трансформации экономики Украины в части логики инвестиционного становления и развития инновационной структуры рынка труда Украины в четырех направлениях. Во-первых, в направлении движения и рационального размещения трудовых ресурсов страны [5]. Во-вторых, в направлении усиления регулирования уровня эффективной занятости и безработицы квалифицированного населения страны [2]. В-третьих, в направлении улучшения использования имеющегося профессионального, творческого и интеллектуального потенциала квалифицированной рабочей силы [7]. В-четвертых, в направлении рационализации рыночного применения и коммерческого использования хозяйствующими субъектами тех инновационных принципов управления квалифицированными работниками, которые реализуются через инвестиции в подготовку, переподготовку и переквалификацию тех из них кто обладает высоким трудовым и творческим потенциалом [4; 5].

Учитывая так же то обстоятельство, что в настоящее время на украинских предприятиях осуществляется массовая эксплуатация устаревших технологий, старых и практически неконкурентоспособных рабочих мест, а значит и рабочей силы с невысоким уровнем профессиональной квалификации, то инвестиционно-инновационное становление конкурентоспособной функциональной структуры рынка труда Украины будет происходить особенно сложно и противоречиво. Наличие в экономике Украины значительного количества устаревших и практически не конкурентоспособных рабочих мест находит своё не инновационное проявление в снижении эффективности производства, замедлении темпов роста производительности труда, распространении ресурсозатратных технологий, чрезмерной монополизации, снижении социальной ценности труда, разрушении системы трудовой мотивации [9].

Поэтому инвестиционно-инновационный процесс в экономике Украины вообще и на рынке труда, в первую очередь, протекает крайне медленно и сопровождается негативным влиянием на его ускорение многих не

только рыночных, но и социальных факторов, что свидетельствует о недостаточном социально-правовом обеспечении повышения его конкурентоспособности [3].

В частности, слабое социально-правовое обеспечение быстрого обеспечения трудового потенциала рынка труда Украины находит свое экономическое проявление в нарушении коммерческого баланса между рыночными интересами работодателей и профессиональными интересами квалифицированных наёмных работников. Социально-правовая неурегулированность существующих в Украине реформаций, сложившихся в сфере социально-трудовых отношений, обусловило нарастание таких острых социально-экономических проблем, как скрытая безработица среди квалифицированных работников, снижение уровня жизни квалифицированной рабочей силы, ослабление государственных гарантий социальной защиты населения с конкурентоспособным трудовым потенциалом. Все это оказывает негативное воздействие на инновационную трансформацию экономической жизни в Украине потому, что, во-первых, усугубляет кризисные явления в экономике страны, сдерживает её структурные и инновационные преобразования, препятствует созданию предпосылок для инвестиционной стабилизации экономического роста и, во-вторых, рыночно-коммерческая реализация принципа социальной справедливости вошла в противоречие с экономической целесообразностью дифференциации заработной платы, других рыночных доходов и прежде всего наёмных работников с высоким и низким трудовым потенциалом [5;11].

Не случайно одной из ключевых задач инновационной стратегии реформирования национальной экономики Украины является законодательное обеспечение инновационного реформирования распределительных отношений, которые в настоящее время не в полной мере выполняют функции экономических регуляторов рыночных пропорций занятости и безработицы работников с высоким и низким трудовым потенциалом. По сути, речь идет о необходимости включения основных социально-экономических видов юридической ответственности государства и бизнеса за создание современных рабочих мест с благоприятными инвестиционно-инновационными условиями для выгодной реализации квалифицированными наёмными работниками своего трудового и творческого потенциала [15].

Поэтому экономико-правовое обеспечение со стороны государства инновационной конкурентоспособности рынка труда Украины должно, в первую очередь, сфокусироваться на необходимости законодательного обеспечения правовой ответственности крупных украинских предприятий, фирм и компаний, регламентирующей, во-первых, их инвестиционную деятельность в сфере поддержания ими инновационной конкурентоспособности рабочих мест [9], во-вторых, их инновационную деятельность в сфере подготовки, переподготовки и переквалификации наёмных работников в части соответствия уровня их квалификации конкурентоспособным требованиям действующих и вновь создаваемых рабочих мест. В против-

ном случае, конкурентоспособные квалифицированные работники будут лишены свободного выбора выгодной реализации своего высокого трудового и особенно творческого потенциала, а это делает невозможным для многих из них проявление своей инновационной инициативы в секторе занятости рынка труда Украины [10].

Оценивая конкурентоспособность рынка труда Украины по эффективности инвестиционного формирования и инновационного использования трудового и творческого потенциала квалифицированной рабочей силы, необходимо отметить, что ситуация, которое имеет место быть в его секторе занятости, регрессирует отсутствием совместной инновационно-инвестиционной деятельности государства, бизнеса и иностранных инвесторов. Каждый из них сам по себе инвестирует недостаточные финансовые средства в повышение инновационной конкурентоспособности сектора занятости рынка труда Украины и, прежде всего, за счёт всё возрастающих совместных инвестиций в его сегмент квалифицированной рабочей силы. Такой подход инвесторов к воспроизводству конкурентоспособной квалифицированной рабочей силы обусловлен многими причинами, но главными из них являются отсутствие глубоких структурных и инновационных преобразований, а также научно-правовых основ регулирования реального сектора экономики Украины, что создает условия для выгодной эксплуатации бизнесом старых рабочих мест и неквалифицированной рабочей силы. По этой причине доходы работников с низким уровнем квалификации порою выше заработной платы квалифицированных работников, что приводит к рассогласованности процессов высвобождения, перераспределения и трудоустройства работников с низким и высоким трудовым потенциалом [7].

Не случайно, что действующая оценка конкурентоспособности рынка труда Украины в использовании трудового потенциала страны определяется: во-первых, численностью не конкурентоспособного, а трудоспособного населения страны, во-вторых, на основе установления рыночного соответствия низким не конкурентоспособных требований старых рабочих мест и наличия в его секторе занятости наёмных работников, которые по уровню профессиональной квалификации адекватны этим требованиям [11].

Именно поэтому принято считать, что конкурентоспособность рынка труда Украины в осуществлении его трудового и творческого потенциала представляет собой конкурентное соизмерение коммерческих доходов с рыночными затратами, которые получены от применения низкоквалифицированной, а не квалифицированной рабочей силы. И в данном смысле, конкурентно-коммерческий механизм рынка труда Украины пока не имеет правовой базы и потому не обеспечивает достаточно эффективное использование трудового и особенно творческого потенциала страны, так как он не выполняет, по меньшей мере, две инновационные функции. Во-первых, этот механизм пока не связан с не только нормативно-правовым, но и с инвестиционно-инновационным регулированием рыночной организации

квалифицированного труда конкурентоспособной рабочей силы [14]. Во-вторых, конкурентно-коммерческий механизм рынка труда Украины в условиях отсутствия должной рыночной мотивации у всех хозяйствующих субъектов пока не превратился в конкурентоспособное средство эффективного использования инновационного потенциала квалифицированной рабочей силы [7].

Таким образом, необходимость экономико-правового обеспечения инновационной конкурентоспособности рынка труда Украины обусловлено тем, что дальнейшее снижение уровня эффективности его трудового потенциала может привести к полной коммерческой неэффективности использования квалифицированной рабочей силы. Сегодня на рынке труда Украины достаточно четко прослеживаются не только негативные количественные изменения, т.е. фактическое сокращение квалифицированной рабочей силы, но и качественные потери, в первую очередь, в виде снижения у работников уровня профессионализма и квалификации, производственного опыта и трудовых навыков, а соответственно значит и снижение уровня трудового и особенно творческого и интеллектуального потенциала [4; 7].

Выводы и перспективы дальнейших исследований. Опыт инвестиционно-инновационного роста конкурентоспособности трудового и творческого потенциала современных рынков труда промышленно развитых стран свидетельствует о необходимости экономико-правового обеспечения благоприятных условий для его выгодного рыночного применения и коммерческого использования [8].

В связи с этим инвестиционное повышение инновационной конкурентоспособности рынка труда Украины предопределяет законодательное устранение целого ряда правовых причин, искусственно сдерживающих внедрение бизнес-структурами инвестиционно-инновационной организации производства, труда и управления, направленных на эффективное использование ими трудового и творческого потенциала квалифицированной рабочей силы. Это, прежде всего, относится к экономико-правовому обеспечению:

нормативного закрепления конкурентной мотивации делового сотрудничества между предпринимателями и квалифицированными наёмными работниками на основе развития партнерских отношений взаимовыгодно конкурентного сотрудничества;

инвестиционно-инновационного развития сектора занятости рынка труда Украины, ускорение которого невозможно без законодательного снижения налогов и увеличения государственных преференций для бизнес-структур, осуществляющих инновационную модернизацию своего производства, связанную с затратным рыночным применением и коммерческим использованием инновационных технологий и трудового потенциала квалифицированных наёмных работников [15];

выгодности совместной государственной и частной инновационной деятельности всех бизнес-структур, с одной стороны, в создании новых до-

рогостоящих современных рабочих мест с инновационными требованиями и, с другой – в инновационной модернизации большого количества имеющихся старых рабочих мест [13];

рыночной мотивации работодателей в увеличении инвестиций, связанных с повышением инновационной конкурентоспособности трудового и творческого потенциала квалифицированных работников, а также с ростом гуманизации условий и стимулов их труда [9];

конкурентно-мотивационной заинтересованности квалифицированных наёмных работников в повышении своего трудового и творческого потенциала за счет самоорганизации непрерывного обучения, профессиональной подготовки, переподготовки и переобучения с целью постоянного обеспечения своей конкурентоспособности на рынке труда Украины [5].

Литература

1. Про инновационную деятельность: Закон Украины от 04.07.2002г. № 40- IV //Официальный вестник Украины. – 2002. - № 31.
2. Азаров Н. Эффективная конкуренция – двигатель инновационного развития // Конкуренция.- 2010.-№2.- С. 3.
3. Амоша А.И. Инновационный путь развития Украины, проблемы и решения // Экономист. – 2005. - №6 – С. 25-30.
4. Балита О.В. финансово-экономические подходы к проблеме развития человеческого капитала в Украине. // Финансы Украины. – 2004. - № 12. –С.58-64.
5. Блинов А. Дорогие работники – крепкая страна // Эксперт. – 2007. - № 1-2. – С. 33 -35.
6. Бурлака В. Проблемы конкурентоспособности экономики Украины // Актуальные проблемы экономики. – 2007. - № 12. – С. 5-11.
7. Вовканин С. Человеческий и интеллектуальный капитал в экономике знаний. // Вестник НАН Украины. – 2008. - № 3. – С. 13-23.
8. Гонтаренко Ю. Правовые основы построения инновационно-инвестиционной модели в Украине // Юридический журнал. – 2004. - №6. – С. 42-44.
9. Гусев В.О. Инновационная деятельность в Украине в мировых координатах развития. // Статистика Украины. – 2003. - № 3. - С. 40-45.
10. Землякин А.И., Лях И.И. Научно-правовые основы регулирования инновационной деятельности в Украине. // Региональная экономика. – 2003. - №4. – С. – 28-31.
11. Кузьменко В. Государственное регулирование инновационного развития предприятий и территориальных образований. // Экономика Украины. – 2010. - № 2. – С. – 14-21.
12. Мамутов В.К. Юридическую науку – на решение проблем содействия развитию экономики. – Донецк: ИЭПИ НАН Украины, Юго-Восток, 1999. – С. 31.

13. Мартинов В.А. Деякі аспекти нормативно-правового регулювання інноваційної діяльності в Україні / А.А. Мартинов // Часопис економічних реформ. – 2011. - № 4. – С. 11-16.
14. Орлова М.В., Осыка А.П. Состояние правовой базы инновационной деятельности в Украине. // Вестник ВНУ им.Далая. – 2002. - №2. – С. – 108-113.
15. Савчук В.А. Адаптация законодательства Украины относительно защиты экономической конкуренции 10 норм и стандартов Европейского союза: этапы становления // Вестник НАДУ при Президенте Украины. – 2005. - № 3. – С. – 368-376.

Болдирєв К.О. Економіко-правове забезпечення інноваційної конкурентоспроможності економіки України.-Стаття.

У статті обґрунтовується необхідність інноваційних змін законодавчої, податкової, грошово-кредитної, бюджетної та інших сфер, які впливають на інвестиційно-інноваційні особливості підвищення конкурентоспроможності економіки України.

Ключові слова: економіко-правове обґрунтування, ринок праці, інноваційна конкурентоспроможність, інвестиційно-інноваційні ресурси, кваліфікована робоча сила.

Boldyriev Kyryl. Economic and legal support of innovation economy competitiveness of Ukraine.-Article.

The necessity of innovative changes in the legal, fiscal, monetary, fiscal and other policies that affect investment and innovative features enhance the competitiveness of the Ukrainian economy.

Keywords: economic and legal reasoning, the labor market, innovation competitiveness, investment and innovation resources, skilled labor force.

УДК 349.8

Безгинський Ю.С.,

здобувач кафедри криміналістики Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е.О. Дідоренка

**ОСОБА ПОТЕРПІЛОГО, ЯК ОДИН З ЕЛЕМЕНТІВ
КРИМІНАЛІСТИЧНОЇ ХАРАКТЕРИСТИКИ ЗЛОЧИНІВ,
ПОВ'ЯЗАНИХ З ПОРУШЕННЯМ ПРАВИЛ БЕЗПЕКИ
НА ПІДПРИЄМСТВАХ ВУГІЛЬНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ**

У статті, на підставі аналізу практики розслідування злочинів, пов'язаних з порушенням правил безпеки на підприємствах вугільної промисловості визначені суть і зміст такого елемента криміналістичної характерис-

тики злочинів даної категорії, як особа потерпілого, а також фактори, які на неї впливають.

Ключові слова: особа потерпілого, безпека виробництва, підприємства вугільної промисловості, криміналістична характеристика.

Сьогодні Україна перебуває у досить скрутному становищі, яке обумовлене певними проявами соціально-економічної кризи, частковим розчаруванням громадян реформами влади та рівнем нігілізму населення і, як наслідок, падіння громадської й виробничої дисциплін. Вказане спричинило ріст рівня службової недбалості серед посадовців та керівників підприємств, установ та організацій, що призвело до великої кількості нещасних випадків на виробництві.

Не стали виключенням і підприємства вугільної промисловості, оскільки їх виробничі об'єкти відносяться до підприємств з підвищеною небезпекою здійснюваних на них робіт, на яких не рідкі нещасні випадки, що призводять до настання тяжких наслідків та загибелі людей. Не зважаючи на те що, згідно зі статистикою Держаної служби гірничого нагляду та промислової безпеки України, рівень виробничого травматизму з кожним роком зменшується, він залишається на достаньому високому рівні. Так наприклад, у 2010 році у вугільній промисловості України травмовано 4888 осіб, з яких 131 смертельно, у 2011 році – 4255 (161), у 2012 році – 3650 (121), у 2013 році – 3147 (100). Найгірша ситуація в цьому напрямку склалася в Донецькій, Луганській та Дніпропетровській областях, тобто в регіонах де найбільш розвинена вугільна промисловість України.

У багатьох випадках причиною цього «високого показника» є низьке фінансування охорони праці на підприємствах галузі, при цьому роботодавці нерідко, прикриваючись саме цими об'єктивними труднощами, умисно грубо порушують трудове законодавство відносно підлеглих працівників, забезпечуючи тим самим матеріальне благополуччя як своє особисте так і близького оточення.

Сьогодні, перед працівниками правоохоронних органів вищевказаних областей, до числа загальнодержавних пріоритетних напрямків роботи додається ще й локальний, продиктований потребами регіону - викриття та попередження кримінальних правопорушень, пов'язаних з порушенням правил безпеки та охорони праці на підприємствах вугільної промисловості.

Проблема боротьби зі злочинами вказаної категорії залишається досить гострою, що зумовлено об'єктивними й суб'єктивними обставинами. До особливостей розслідування порушень законодавства про працю на вугледобувних підприємствах відносяться, по-перше, специфіка роботи цих підприємств і пов'язані з цим особливості вчинення та приховування злочинів (наявність різних підрозділів, що здійснюють видобуток вугілля, його переробку (збагачення), транспортування, збут, а також забезпечують безперервну роботу шахт, протяжність території шахт, цілодобовий режим роботи, розгалуженість, замкненість й обмеженість виробничих пло-

щин та інші специфічні чинники). По-друге, недоліки в роботі правоохоронних органів, що виникають внаслідок некваліфіковано проведених слідчих дій та оперативно-розшукових заходів, і неповного використання при їх проведенні науково-технічних засобів, оскільки відмінна особливість злочинів, що розглядаються, полягає в тому, що задля ефективного і безпомилкового їх розкриття слідчим та судовим органам необхідно мати хоча б елементарні знання у вугільній галузі. Але й цього не завжди достатньо. По-третє, відсутність на сьогодні науково обґрунтованих рекомендацій щодо методики розслідування злочинів даного виду.

На думку Таран О.В. велика кількість нещасних випадків на виробництві трапляються з вини потерпілих, за деякими експертними оцінками це близько 35% випадків – представники роботодавців, профспілок, державних органів по нагляду за охороною праці, виконавчої влади, Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві, пов'язують рівень травматизму з поведінкою людини у процесі праці [1, с.31].

У зв'язку з чим, вважаємо за необхідне розглянути більш детально такий елемент криміналістичної характеристики як особа потерпілого, оскільки аналіз фактів травматизму підтверджує вирішальну роль людини у створенні передумов формування травмонебезпечних ситуацій на підприємствах вугільної промисловості, значна кількість яких відбувається через суб'єктивні причини, пов'язані з особистістю людини та її поведінкою.

Проблема потерпілого багатоаспектна і вивчається багатьма правовими науками (кримінальне право, кримінальний процес, криминологія та інші). При цьому потерпілий є об'єктом криміналістичного дослідження, так як відіграє важливу роль в розкритті та розслідуванні злочинів.

Як зазначає Е.Е. Центров, «розробка науково-технічних засобів, тактичних прийомів і методичних рекомендацій з розслідування злочинів неможлива без ретельного криміналістичного дослідження різних об'єктів і явищ, пов'язаних із вчиненням злочином. Причому пізнання кожного з них, виділення та відокремлення із загальної досліджуваної сукупності неминуче призводять, при методологічно правильному підході, до досягнення криміналістично-значущих ознак, властивостей, зв'язків і відносин з іншими об'єктами і явищами. Не представляє виключення в цьому відношенні і жертва злочинного посягання, яка є специфічним об'єктом криміналістичного дослідження» [2, с.6].

Під жертвою злочину, тобто потерпілим Е.Е. Центров розуміє будь-яку фізичну особу, якій злочином заподіяно моральну, фізичну або майнову шкоду, незалежно від того винесено або не винесено відповідну постанову про визнання такої особи потерпілим. З даного визначення випливає, що загальною ознакою для кримінально-правового і криміналістичного поняття потерпілого є вказівка на відсутність формальної ознаки - акту визнання особи потерпілою. Відрізняє кримінально-правове поняття особи потерпілого те, що воно включає не тільки фізичних осіб, але й інші суб'єкти суспільних відносин. Крім того криміналістична віктимологія використовує

поняття «лжепотерпілий», яке в кримінально-правовій доктрині відсутнє [2, с.38].

Теоретичні основи криміналістики і засновані на них практичні рекомендації пов'язані з наукою кримінального процесу. Тому криміналістика використовує кримінально-процесуальне поняття потерпілого, передбачене в ч.ч. 1, 2 ст. 55 КПК України [3].

Відомості про особу потерпілого, при розслідуванні злочинів, пов'язаних з порушенням правил безпеки при виконанні робіт з підвищеною небезпекою на вугледобувних підприємствах, а також дані, отримані від нього, використовуються слідчими при побудові слідчих версій, плануванні та проведенні першочергових слідчих дій та розробці заходів попередження злочину.

Особливе значення, по досліджуваній категорії проваджень, потерпілий має на початковому етапі розслідування, так як у багатьох випадках є одним з основних джерел інформації. Саме досконале вивчення особи потерпілого часто повідомляє первісні, вихідні фактичні відомості, важливі для організації розслідування. Це відомості про події передуючі злочину, а також безпосередньо про злочин (час, місце, спосіб вчинення, інші обставини). Також при вивченні особи потерпілого слідчим можуть бути отримані відомості про джерела криміналістичної інформації – свідків; речі та предмети, пов'язані із злочином; обсяг робіт, що виконувався; місце виконання робіт; механізми та устаткування, що використовувалися під час робіт; осіб, які видали наряд на виконання робіт та інше.

На наступному етапі розслідування важливе криміналістичне значення має подальше отримання відомостей про потерпілого. Вони можуть бути отримані в результаті проведення різних слідчих дій з ним та з іншими учасниками процесу. Це відомості про особисті особливості потерпілого, періоди його життя і т.ін. У деяких випадках такі подробиці можуть сприяти найбільш повному дослідженню обставин злочину. На думку Ю.В. Гавриліна і М.Г. Шурухнова, «інформація про потерпілого повинна включати демографічні дані (стать, вік, місце мешкання, професія і т.ін.), відомості про характер і обсяг завданої йому шкоди, фізичних, біологічних і психологічних особливостей потерпілого, його спосіб життя, захворюваннях, віктимності поведінки, рівні культури, ціннісних орієнтаціях, наявності зв'язків і відносин з іншими людьми. Дані про потерпілих і їх поведінку ... дозволяють пояснити спрямованість та мотиви поведінки злочинця, його загальні та індивідуальні якості» [4, с.56].

Як ми вже зазначали раніше, отримані в ході розслідування кримінальних правопорушень відомості про потерпілого необхідно враховувати при перевірці та побудові слідчих версій, плануванні подальшого розслідування.

Як свідчить практика, виявлення і вивчення криміналістично-значущих особливостей особи потерпілого і його поведінки дають можливість глибше розібратися в багатьох обставинах злочину, особливо в тих, які вказу-

ють на своєрідність, спрямованість та мотиви поведінки злочинця, його загальні та індивідуальні властивості. Вказане твердження також знаходить своє відображення й в працях М.П. Яблокова [5, с.55].

До важливих відомостей про особу потерпілого, по розглядуваній категорії злочинів, Таран О.В. відносить:

- професійну кваліфікацію;
- ставлення до праці;
- дисциплінованість;
- ступінь задоволеності працею;
- засвоєння навичок безпечних методів роботи, знання норм і правил охорони праці;
- ставлення до інших робітників і всього колективу;
- особливості характеру;
- медичні показники та їх відповідність параметрам роботи [1, с.31].

Разом з тим, особа потерпілого представляє для нас інтерес не тільки як джерело доказової інформації, але і в якості фізичного об'єкта, який вносить певні зміни в навколишню обстановку або може нести на собі (тілі, одязі) або на наявних при ньому предметах і засобах різні сліди, виявлення і дослідження яких криміналістичними засобами дозволяє отримати важливу у доказовому відношенні інформацію (наприклад, наявність або відсутність спецодягу та засобів індивідуального захисту).

Крім того, як свідчить практика, особливістю злочинів, пов'язаних з порушенням правил безпеки на підприємствах вугільної промисловості є те, що в багатьох випадках правопорушником може виступати сам «потерпілий». Вивченням кримінальних проваджень зазначеної категорії встановлено, що з метою отримання грошової компенсації від держави за отримані ушкодження, потерпілі у більшості випадків навмисно спотворюють відомості про обставини нещасного випадку, тоді як фактичні обставини події навіть зазвичай вмовчуються.

Для встановлення обставин, що спонукають потерпілих на спотворення реальної картини нещасного випадку, необхідно окреслити коло мотивів вчинення кримінального правопорушення, якими керувався останній. До числа найбільш поширених мотивів щодо порушення потерпілими правил безпеки на підприємствах вугільної промисловості можна віднести:

впевненість особи, що знання та досвід надають можливість не обтяжувати себе виконанням вимог техніки безпеки, під час виконання робіт з підвищеною небезпекою;

впевненість особи, що ігнорування правил техніки безпеки дозволить виконати поставлені завдання більш швидко.

Проведений аналіз слідчої практики показав, що у деяких випадках невиконання потерпілим правил безпеки пов'язане з бажанням уникнути зайвої, на думку потерпілого, роботи, непотрібного навантаження на власний організм, полегшити свої професійні обов'язки тощо. Іноді порушення

потерпілим правил безпеки, на думку Таран О.В., обумовлене хибним розумінням авторитету керівника робіт і полягає у виконанні його протиправних розпоряджень. Переважна ж більшість порушень, які допускають потерпілі є наслідком їх необачності, неуважності, також вони можуть являти собою вимушені дії у інтересах виробництва або бути помилковими або поспішними у позаштатних та аварійних ситуаціях [1, с.33].

Вивчивши матеріали слідчої практики та проаналізувавши окремі погляди вчених з досліджуваного питання, ми дійшли висновку, що формування особи потерпілого відбувається внаслідок впливу ряду факторів:

внутрішніх (недбале ставлення працівників до виконання своїх посадових обов'язків, квапливість під час виконання робіт з підвищеною небезпекою, погане самопочуття та інше);

зовнішніх (незадовільний стан гірничої виробки, невідповідність технічного стану машин, механізмів та устаткування, протиправні накази (розпорядження) керівництва, природні фактори та інше).

Разом з тим, слід відмітити, що особа потерпілого тісно пов'язана з таким елементом криміналістичної характеристики злочинів, пов'язаних з порушенням правил безпеки на підприємствах вугільної промисловості як особа злочинця, оскільки їх діяльність, як учасників виробничого процесу обумовлюється впливом об'єднуючого їх людського фактору, який є вирішальним для настання або ненастання шкідливих наслідків на підприємстві¹.

Підводячи підсумок вищенаведеному, можна зробити висновок, що особа потерпілого має досить суттєве значення для повного, всебічного та об'єктивного проведення досудового розслідування злочинних порушень правил безпеки на підприємствах вугільної промисловості. Таким чином, орган досудового розслідування, при побудові слідчих версій, плануванні та проведенні подальших слідчих дій зобов'язаний використовувати дані про особу потерпілого, що сприятиме, у подальшому скороченню термінів досудового розслідування кримінальних правопорушень даної категорії і підвищенню якості прийнятих щодо них рішень.

Література:

1. Таран О.В. Розслідування злочинів, пов'язаних з порушенням вимог законодавства про охорону праці: монографія/Таран О.В.-К.; ДІА, 2012;
2. Центров Е.Е. Криминалистическое учение о потерпевшем. М., 1988;
3. Кримінальний процесуальний кодекс України, ВРУ, 2012р.[Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4651-17>;
4. Гаврилин Ю.В., Шурухнов Н.Г. Криминалистика: методика расследования отдельных видов преступлений: Курс лекций. М., 2004;

¹ у даній статті ми не розкривали суті вказаного співвідношення, оскільки це буде предметом дослідження наступного елемента криміналістичної характеристики - особи злочинця.

5. Криминалистика. Учебник для вузов / Отв. ред. Н.П. Яблоков. М., 1995;

Безгинский Ю.С. Личность потерпевшего как один из элементов криминалистической характеристики преступлений, связанных с нарушением правил безопасности на предприятиях угольной промышленности.-Статья.

В статье, на основе анализа практики расследования преступлений, связанных с нарушением правил безопасности на предприятиях угольной промышленности определены суть и содержание такого элемента криминалистической характеристики преступлений данной категории, как личность потерпевшего, а также факторы, которые на него воздействуют.

Ключевые слова: личность потерпевшего, безопасность производства, предприятия угольной промышленности, криминалистическая характеристика.

Bezginiski Y. S. Personality of victim as one of elements criminalistics characteristic of crimes related to production safety in the coal mining industry .-Article.

The article based on the analysis of the practice of investigation of crimes related to production safety in the coal mining industry defines the essence and content such element of criminal characteristic as identity of the victim and the factors that affect it.

Keywords: identity of the victim, industrial safety, the coal mining industry, criminal characteristic.

УДК 343.9

Брижак А. В.,
*асистент кафедри кримінально-правових дисциплін
Чернівецького факультету «Національного університету
«Одеська юридична академія», здобувач Харківського національного
університету внутрішніх справ*

ЗАПОБІГАННЯ ДІЛЬНИЧНИМИ ІНСПЕКТОРАМИ МІЛІЦІЇ, А ТАКОЖ ІНШИМИ ПІДРОЗДІЛАМИ ТА СЛУЖБАМИ ОВС КРАДІЖКАМ, ПОЄДНАНИМ З ПРОНИКНЕННЯМ В ЖИТЛО

У статті розглядається питання запобігання крадіжкам, поєднаним із проникненням у житло, тими працівниками міліції, які безпосередньо взаємодіють із населенням, здійснюють, так би мовити, первинну попереджувальну функцію та є, таким чином, однією із найважливіших ланок у сфері запобігання даному виду злочинів.

Ключові слова: запобігання, крадіжка, дільничний інспектор.

В охороні громадського порядку, забезпеченні громадської безпеки, проведенні профілактичних заходів важлива роль належить дільничним інспекторам міліції, працівникам патрульно-постової служби міліції, працівникам Державної служби охорони як таким, на яких законом покладено профілактичну функцію як одну із основних у службовій діяльності.

Профілактична, охоронна, запобіжна діяльність зазначених вище суб'єктів була предметом досліджень таких вчених як В.В. Василевич, Д.Д. Ганчев, О.Ф. Гіда, О.М. Джужа, М.В. Ковалів, В.М. Ліснічук, С.В. Максимов, О.П. Рябченко, Ю.М. Ткачевский, О.С. Фролов, О.Л. Чернецький та інші. Проте, поза увагою вчених залишилися питання щодо запобігання дільничними інспекторами міліції, а також іншими підрозділами та службами ОВС крадіжкам, поєднаним з проникненням в житло.

Мета даної статті полягає у дослідженні правового становища, ролі і значення, механізму діяльності таких служб у структурі ОВС, як Служба дільничних інспекторів міліції, Патрульно-постова служба міліції, Державна служба охорони під час профілактики крадіжок, поєднаних із проникненням у житло громадян. Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити такі основні завдання: здійснити аналіз нормативно-правових актів, які регулюють діяльність дільничних інспекторів міліції, Патрульно-постової служби міліції, Державної служби охорони і визначити основні напрямки їх діяльності щодо запобігання ними крадіжкам, поєднаним з проникненням в житло.

Значна роль дільничних інспекторів міліції у профілактиці злочинів пояснюється, по-перше, тим, що на території адміністративної дільниці, яка обслуговується в місті або сільській місцевості, вони виконують основний обсяг правоохоронних функцій, покладених законом на міліцію. По-друге, дільничні інспектори в своїй діяльності повсякчасно підтримують зв'язок з населенням, трудовими колективами, громадськими організаціями, оскільки громадяни і представники зазначених організацій з усіх питань правоохоронної діяльності звертаються безпосередньо в громадські пункти охорони порядку або до дільничних інспекторів.

Тобто, від належного виконання дільничними інспекторами завдань, функцій та обов'язків в сфері правоохоронної діяльності на закріпленій за ними адміністративній дільниці значною мірою залежить стан правопорядку в країні [1, с. 575].

Аналіз завдань і функцій, які виконуються службою дільничних інспекторів міліції, показує те, що у діяльності цієї служби питання забезпечення, реалізації, охорони та захисту прав, свобод, законних інтересів громадян та громадського порядку посідають особливе місце. Служба ДІМ за допомогою різноманітних засобів та методів бере участь у вирішенні цих завдань безпосередньо на своїх ділянках роботи. Значна відповідальність у забезпеченні реалізації та охорони прав, свобод та громадського порядку покладена на службу ДІМ, оскільки лише ця служба тісно взаємодіє з громадськістю й у своїй повсякденній діяльності займається охороною прав,

свобод та законних інтересів громадян шляхом забезпечення суспільного спокою і безпосередньої охорони певних благ особи [2, с. 20].

На нашу думку, роль дільничного інспектора обумовлена особливостями його правового статусу, різностороннім характером його компетенції, обсягом компетенції дільничного інспектора порівняно з компетенцією самої міліції. У назві даної посади відбита необхідність здійснення функцій всієї міліції, до основних завдань дільничного інспектора належать:

- забезпечення особистої і майнової безпеки громадян;
- охорона громадського порядку та забезпечення громадської безпеки;
- попередження і припинення злочинів;
- розкриття злочинів у справах, у яких провадження попереднього слідства не обов'язково;
- надання в межах своєї компетенції допомоги громадянам, посадовим особам, підприємствам, установам, організаціям і громадським об'єднанням у здійсненні їх законних прав та інтересів.

Діяльність служби дільничних інспекторів міліції урегульована, зокрема, профільним наказом МВС України «Про затвердження Положення про службу дільничних інспекторів міліції в системі Міністерства внутрішніх справ України» від 11.11.2010 № 550 [3].

У контексті питання, яке нами розглядається, хочемо зазначити, що у положенні, затвердженому вищезазначеним наказом, значна увага приділяється профілактиці злочинів.

Так, відповідно до вищезазначеного Положення основними завданнями працівників служби дільничних інспекторів є наступні:

2.1. Проведення загальної та індивідуальної профілактичної роботи серед жителів адміністративної дільниці. Охорона громадського порядку та забезпечення громадської безпеки на території, що обслуговується.

2.2. Робота з населенням та громадськими формуваннями на адміністративній дільниці щодо охорони громадського порядку та громадської безпеки, профілактики правопорушень та боротьби зі злочинністю.

2.3. Участь разом з іншими службами та підрозділами органів внутрішніх справ у виявленні, попередженні, припиненні адміністративних правопорушень та злочинів, а також у розкритті злочинів, учинених на території адміністративної дільниці [3, п. 2].

До того ж, декілька розділів даного Положення безпосередньо присвячені безпосередньо профілактиці злочинів. Це такі розділи, як

- Організація проведення індивідуально-профілактичної роботи.
- Участь разом з іншими службами та підрозділами органів внутрішніх справ у виявленні, попередженні, припиненні та розкритті злочинів, учинених на території адміністративної дільниці.
- Взаємодія дільничного інспектора міліції з патрульними нарядами, громадськими формуваннями з охорони громадського порядку та населенням щодо охорони громадського порядку, профілактики правопорушень.

Отже, бачимо, що профілактика злочинів являється одним із пріоритетних завдань дільничного інспектора міліції.

Крім даного Положення діяльність дільничних інспекторів міліції врегульовується нормативно-правими актами, до якої можемо віднести: Наказ МВС України від 10.10.2004 № 1177 «Про затвердження Положення про порядок роботи зі зверненнями громадян і організації їх особистого прийому в системі Міністерства внутрішніх справ України», Наказ МВС України від 22.10.2012 № 940 «Про організацію реагування на повідомлення про кримінальні правопорушення, інші правопорушення, надзвичайні ситуації та інші події та забезпечення оперативного інформування в органах і підрозділах внутрішніх справ України», Наказ МВС України від 21.08.1998 № 622 «Про затвердження Інструкції про порядок виготовлення, придбання, зберігання, обліку, перевезення та використання вогнепальної, пневматичної і холодної зброї, пристроїв вітчизняного виробництва для відстрілу патронів, споряджених гумовими чи аналогічними за своїми властивостями металевими снарядами не смертельної дії, та зазначених патронів, а також боєприпасів до зброї та вибухових матеріалів» та інші накази та інструкції.

На нашу думку, функції, тобто основні напрямки діяльності дільничних інспекторів, витікають із завдань, покладених на них. Доцільно виділити наступні функції, які ми розмістили у порядку відносно теми, що розглядається:

- а) індивідуальна профілактична робота;
- б) підтримання тісних зв'язків з населенням і громадськістю;
- в) організація та здійснення охорони громадського порядку;
- г) участь у розкритті та розслідуванні злочинів.

Закон передбачає такі основні функції працівників служби дільничних інспекторів міліції

3.1. Забезпечення прав і свобод людини, її безпеки та захист від протиправних посягань, надання у межах своїх повноважень правової, соціальної допомоги та інших послуг населенню.

3.2. Налагодження співпраці з органами державної влади та органами місцевого самоврядування, населенням і громадськими формуваннями з охорони громадського порядку у зміцненні правопорядку та профілактиці правопорушень.

3.3. Всебічне, повне й об'єктивне дослідження причин та умов, які призводять до вчинення правопорушень, унесення пропозицій щодо їх усунення, інформування населення з цих питань у своїх виступах як перед жителями адміністративної дільниці, так і через засоби масової інформації.

3.4. Організація діяльності базових дільничних пунктів міліції.

3.5. Формування позитивної громадської думки щодо стану правопорядку та діяльності дільничних інспекторів міліції, підвищення довіри населення до міліції [3, п.3].

На нашу думку, важливим моментом у профілактиці крадіжок, поєднаних із проникненням у житло, є індивідуальна профілактична робота, яка включає в себе своєчасне виявлення осіб, від яких можна очікувати скоєння злочинів, їх облік, систематичне спостереження за їх поведінкою і способом життя і прийняття необхідних заходів до недопущення з їх боку правопорушень. У полі зору дільничного інспектора знаходяться, зокрема, особи, звільнені з місць позбавлення волі; засуджені до покарань, не пов'язаних з позбавленням волі; ті, які зловживають спиртними напоями та допускають на цьому ґрунті порушення громадського порядку; «важкі» підлітки і батьки, що негативно впливають на виховання дітей та ін..

Дільничні інспектори міліції та працівники карного розшуку зобов'язані проводити індивідуально-попереджувальну роботу з піднаглядним з метою запобігання випадкам ухилення його від адміністративного нагляду. У разі отримання відомостей про наміри піднаглядного ухилитися від адміністративного нагляду або вчинити правопорушення викладають начальнику міськ-, райвідділу внутрішніх справ пропозиції щодо посилення контролю за поведінкою і способом життя такої особи [4, п. 5.3].

Вважаємо даний напрямок діяльності дільничних інспекторів міліції другим за важливістю щодо попередження крадіжок, поєднаних із проникненням у житло.

На перше ж місце пропонуємо поставити безпосередню роботу дільничного з населенням, спілкування з різноманітними верствами населення. Адже саме дільничний інспектор міліції – та посадова особа, до якої найчастіше звертаються громадяни за допомогою у вирішенні проблем, до того часто це проблеми загально-соціологічного характеру.

Вважаємо, що дільничний інспектор міліції повинен позиціонувати себе насамперед як друг громади, людина, до якої завжди можна звернутися за допомогою.

Здійснюючи профілактику на індивідуальному рівні, дільничний інспектор перш за все виявляє категорію осіб, від яких, зважаючи на їх поведінку, можна очікувати скоєння злочинів, бере їх на облік і проводить з ними виховну роботу. Перелік таких осіб наведено в Інструкції по роботі дільничного інспектора міліції.

Важливу роль у протидії крадіжкам, поєднаними із проникненням у житло, відігріє взаємодія дільничного інспектора міліції з громадськими формуваннями з охорони громадського порядку.

Окрім співпраці із вищезазначеними формуваннями, попередженню вчинення крадіжок, поєднаних з проникненням у житло, у значній мірі сприяє взаємодія дільничного інспектора міліції з позаштатними співробітниками міліції.

Основою роботи дільничних інспекторів міліції з профілактики правопорушень є встановлення зв'язків з населенням. Ефективні результати у цьому напрямку досягаються завдяки залученню до проведення індивідуальних профілактичних заходів працівників підприємств, лікарів, педагогів

шкіл, соціологів тощо. Постійна взаємодія з такою категорією громадян є одним із принципів діяльності дільничного інспектора. Ефективність залучення дільничним інспектором міліції позаштатних співробітників, громадських формувань оцінюється при обліку результатів його роботи.

Отже, бачимо, що діяльність дільничного інспектора міліції є важливою ланкою у протидії вчинення крадіжок, поєднаних із проникненням у житло. Вважаємо, що разом із працівниками карного розшуку дільничні інспектори міліції становлять ядро профілактики такого роду злочинів.

Але, разом із тим, у діяльності з попередження крадіжок, поєднаних із проникненням у житло, беруть активну участь інші підрозділи та служби ОВС.

Це, по-перше, патрульно-постова служба міліції України.

Діяльність даної служби, окрім спільних для всіх підрозділів міліції законів та підзаконних нормативно-правових актів, урегульована наказом МВС України N 404 від 28.07.94 «Про затвердження Статуту патрульно-постової служби міліції України» [5].

Для ефективної профілактики злочинів, у значній мірі крадіжок, Статутом передбачено створення посту охорони порядку (ПО) - це місце або дільниця місцевості, де працівники міліції (постові) виконують покладені на них обов'язки. Для поста визначається його центр і межі. Центр поста визначається в такому місці, звідки найзручніше вести нагляд і швидко вживати заходів для попередження й припинення правопорушень [5, п. 27].

До основних функцій патрульно-постової служби міліції належить охорона громадського порядку та забезпечення громадської безпеки. Всі форми їх забезпечення включають в себе частково функції щодо попередження злочинів проти власності. Реалізуючи цю функцію, наряди патрульно-постової служби ведуть спостереження за підприємствами, організаціями, різними закладами, що розташовані на території, вживають необхідних заходів щодо недопущення розкрадань з різних об'єктів та посилення їх охорони; виявляють осіб, що посягають на власність; ведуть роз'яснювальну роботу серед громадян та посадових осіб щодо забезпечення збереження на вулицях та інших громадських місцях майна власників [6, с. 217].

Протиправні посягання на власність - серйозний чинник соціальної напруженості, що викликає у громадян почуття тривоги за своє благополуччя і майнову безпеку. Так, кількість зареєстрованих крадіжок у поточному році зросла. У цих умовах захист майнових інтересів фізичних і юридичних осіб, профілактика майнових злочинів віднесені до числа пріоритетних завдань Державної служби охорони.

Надійність охоронюваних об'єктів і квартир забезпечена на 100%, тільки в цьому році в Дніпропетровській області співробітниками Державної охорони було припинено понад 160 злочинних посягань. При зростанні обсягу реалізованих охоронних послуг кількість допущених крадіжок з

кожним роком знижується, перш за все, за рахунок застосування сучасних стійких приладів охоронної сигналізації [7, с. 10].

Основний напрямок діяльності працівників Державної служби охорони у напрямі протидії квартирним крадіжкам полягає у встановленні охорони приміщень.

Крім основних обов'язків міліція охорони згідно із Законом України «Про міліцію» та Положенням про Державну службу охорони при МВС України запобігає правопорушенням та припиняє їх у місцях несення служби [8].

Профілактична функція служби охорони впливає також із постанови Кабінету міністрів України від 10.08.1993 № 615 «Про заходи щодо вдосконалення охорони об'єктів державної та інших форм власності», у якій зазначено, що однією із її функцій є розроблення основних вимог до захисту об'єктів та громадян від злочинних посягань, примірних договорів і вимог до інженерно-технічного укріплення та захисту об'єктів, оснащення їх технічними системами та засобами телевідеоспостереження, тривожної сигналізації, контролювання доступу (далі - технічні засоби охоронного призначення), а також інструкцій та інших документів, що регламентують виконання охоронних функцій [9, ст. 3]

Отже, можемо зробити висновок, що протидія крадіжкам, поєднаним із проникненням у житло здійснюється Державною службою охорони у двох основних напрямках:

1. Розробка правил та інструкцій щодо охорони підконтрольних об'єктів.

2. Безпосередня охорона житлових приміщень громадян.

У підсумку варто зазначити, що міліція, захищаючи приватну власність громадян від злочинних та інших протиправних посягань, здійснює діяльність щодо попередження та припинення зазначених діянь. Тому міліція повинна випереджати протиправні дії громадян, спрямовані на підготовку квартирних крадіжок і заздалегідь прийнятими заходами не допускати вчинення злочинів та адміністративних правопорушень. Крім того, якщо міліцією виявлено факти скоєння протиправних діянь, вона одразу повинна зреагувати на дані факти, у тому числі за допомогою фізичної сили, спеціальних засобів або вогнепальної зброї зупинити такі діяння.

Попередження задуманих і підготовлених крадіжок, поєднаних із проникненням у житло, проводиться службою дільничних інспекторів міліції та іншими службами міліції за такими напрямками:

- а) виявлення причин і умов, що сприяють вчиненню крадіжок, поєднаних із проникненням у житло, і прийняття передбачених законом заходів щодо їх нейтралізації, ослаблення дії або щодо їх усунення;

- б) виявлення осіб, потенційно схильних у силу особистих якостей і минулої кримінальної поведінки, інших особистих якостей до скоєння злочину, їх реєстрації у системах профілактичного, криміналістичного та опера-

тивного обліків, з подальшим наданням на них відповідного оперативно-профілактичного впливу;

в) аналізу фактів крадіжок, поєднаних із проникненням у житло, які мали місце, і розробки на цій основі як окремих заходів, так і комплексних планів, програм профілактики даного виду злочинів;

г) вжиття адміністративно-правових заходів, оперативно-розшукових заходів, кримінально-процесуальних дій з припинення скоєних злочинів та адміністративних правопорушень;

д) охорони на основі договорів приватної, державної, муніципальної та інших форм власності.

Література:

1. Чернецький О.Л. Правовий статус дільничних інспекторів міліції / О.Л. Чернецький // Форум права. – 2010. – № 2. – С. 573–577.
2. Ганчев Д.Д. Взаємодія дільничного інспектора міліції з громадськими формуваннями з охорони громадського порядку / Д.Д. Ганчев // Вісник НАВСУ. – 2004. – № 6. – Ст. 19-23.
3. Про затвердження Положення про службу дільничних інспекторів міліції в системі Міністерства внутрішніх справ України: Наказ МВС України від 11.11.2010 № 550 // Офіційний вісник України. – 2010. – № 95. – стор. 120. – ст. 3386.
4. Про затвердження Інструкції про організацію здійснення адміністративного нагляду за особами, звільненими з місць позбавлення волі: Наказ МВС від 04.11.2003 № 1303/203 // Збірник нормативно-правових актів України, що регламентують окремі питання кримінального провадження: [упоряд. С. М. Алфьоров, С. М. Міщенко, В.І. Фаринник та ін.]; за заг ред. В.І. Сліпченка. – Київ: тов «арт-дизайн», 2012. – 250 с.
5. Про затвердження Статуту патрульно-постової служби міліції України: Наказ МВС України N 404 від 28.07.94 // Збірник нормативно-правових актів України, що регламентують окремі питання кримінального провадження: [упоряд. С. М. Алфьоров, С. М. Міщенко, В.І. Фаринник та ін.]; за заг ред. В.І. Сліпченка. – Київ: тов «арт-дизайн», 2012. – 250 с.
6. Профілактика злочинів: [підруч.] / О. М. Джужа, В. В. Василевич, О. Ф. Гіда та ін.; за заг. ред. д-ра юрид. наук, проф. О. М. Джужі. — К. : Атіка, 2011. — 720 с.
7. Захист майнових інтересів громадян та профілактика майнових злочинів віднесені до числа пріоритетних завдань ДСО // Новини Дніпропетровська. – 2012. – № 69. – Ст. 10.
8. Про організацію службової діяльності міліції охорони Державної служби охорони при МВС України: Наказ МВС України від 25.11.2003 N 1433 // Офіційний вісник України. – 2004. – № 22. – стор. 128. – стаття 1520.
9. Положення про Державну службу охорони при Міністерстві внутрішніх справ: Постанова Кабінету Міністрів України від 10.08.1993 № 615

«Про заходи щодо вдосконалення охорони об'єктів державної та інших форм власності» // Збірник нормативно-правових актів України, що регламентують окремі питання кримінального провадження: [упоряд. С. М. Алфьоров, С. М. Міщенко, В.І. Фаринник та ін.]; за заг ред. В.І. Сліпченка. – Київ: тов «арт-дизайн», 2012. – 250 с.

Брижак А. В. Предотвращение участковыми инспекторами милиции, а также другими подразделениями и службами ОВД кражи, совмещенным с проникновением в жилище

В статье рассматривается вопрос предотвращения краж, совмещенных с проникновением в жилище, теми сотрудниками милиции, которые непосредственно взаимодействуют с населением, осуществляют, так сказать, первичную предупредительную функцию и является, таким образом, одной из важнейших звеньев в сфере предотвращения данного вида преступлений.

Ключевые слова: предотвращения, кража, участковый инспектор.

Brizhak A. V. Preventing by the police inspectors, and other units and services of bodies of internal affairs the theft, combined with penetration into dwelling

The article discusses the prevention of theft, combined with entry into a home, those police officers who interact directly with the public, carry out, so to speak, primary preventive function and is thus one of the most important links in the prevention of such crimes.

Keywords: prevention, theft, police inspector

УДК 342.95

*М.П. Букін,
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри піротехнічної
та спеціальної техніки
Національного університету
цивільного захисту України*

**ДО ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАКОННОСТІ
ОПЕРАТИВНО-РОЗШУКОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

Статтю присвячено характеристиці засобів забезпечення законності оперативно-розшукової діяльності, проаналізовано наукові погляди щодо визначення поняття законності оперативно-розшукової діяльності, запропоновано власне визначення поняття «законності оперативно-розшукової діяльності».

Ключові слова: забезпечення, законність, діяльність, оперативно-розшукова діяльність, органи внутрішніх справ.

Одним із основних та пріоритетних завдань Української держави на сучасному етапі її розвитку є забезпечення суворого режиму законності у суспільних відносинах. Важлива роль у виконанні цього завдання належить правоохоронним органам. Водночас, не менш важливим є забезпечення законності в діяльності самих правоохоронних органів, оскільки ця діяльність дуже часто пов'язана з обмеженням прав, свобод та законних інтересів громадян та інших суб'єктів правовідносин.

Варто відмітити, що останнім часом в правоохоронних органах дещо посилено роботу щодо виконання вимог законодавчих актів, актів Президента та Уряду України, а також відомчих наказів, спрямованих на зміцнення законності і дисципліни, запобігання правопорушенням та надзвичайним подіям серед особового складу. Разом з тим, незважаючи на деякі позитивні зрушення, стан законності і дисципліни в правоохоронних органах залишається далеким від бажаного. Й досі мають місце факти безкарності за вчинення корупційних діянь, інших службових правопорушень працівниками правоохоронних органів, що обумовлює підрив авторитету всієї правоохоронної системи.

Проблемам законності присвятили праці представники загальної теорії держави і права, представники галузевих юридичних наук у цілому і адміністративно-правової науки зокрема. Низку наукових робіт присвячено проблемам законності в державному управлінні. Автори визначають принципи законності, основні риси законності, основи (гарантії) законності, способи (засоби) забезпечення законності, систему суб'єктів забезпечення законності в державі, тощо (О. Ф. Андрійко, Т. Ю. Капустина, Д. О. Кобзина, В. В. Конопльов, А. Е. Лунев, Р. С. Мельник, О. В. Панасюк, О. А. Сергейчук та ін.). У той же час, необхідно звернути увагу на те, що, незважаючи на досить поширене використання категорії «законність» у назві та тексті законодавчих актів, у навчальній та науковій літературі, сьогодні відсутнє узгоджене її тлумачення, у зв'язку з чим єдине розуміння сутності цього явища так і не знайдено.

Отже метою статті є визначення поняття та сутності законності оперативно-розшукової діяльності органів внутрішніх справ. У зв'язку з чим в статті поставлено за завдання: проаналізувати наукові підходи до визначення поняття законність; охарактеризувати ознаки законності оперативно-розшукової діяльності; проаналізувати нормативно-правове забезпечення законності оперативно-розшукової діяльності; з'ясувати засоби забезпечення законності.

Тож, перш за все, проаналізуємо поняття законність. Поширеним у науковій літературі є підхід, відповідно до якого законність визначається у широкому та вузькому значенні. Так, законність у державному управлінні в широкому розумінні визначається як наявність науково обґрунтованих,

закріплених у нормативно-правових актах правових норм, що відображають волю народу, відповідають Конституції, перебувають між собою в суворій ієрархічній підпорядкованості, враховують реалії сьогодення і спрямовані на майбутнє та послідовне й неухильне виконання цих норм усіма державними органами, посадовими особами, громадянами й об'єднаннями. У вузькому розумінні — як принцип, режим і метод державного управління [1, с. 8].

Перш ніж сформулювати поняття законності оперативно-розшукової діяльності органів внутрішніх справ, визначимо її загальні ознаки: 1) вона є невід'ємним елементом демократії, оскільки запобігає всюдозволеності, є визначальним принципом організації та реалізації державної влади; 2) з однієї сторони, законність — це наявність законів та підзаконних нормативно-правових актів, з іншої — їх суворе дотримання та виконання; 3) полягає у дотриманні оперативно-розшуковими підрозділами органів внутрішніх справ нормативних актів різної юридичної сили; 4) передбачає своєчасне та об'єктивне реагування оперативно-розшуковими підрозділами органів внутрішніх справ на факти порушення законодавства; 5) вимоги законності передбачені як матеріальними, так і процесуальними нормами, і є обов'язковими для виконання (дотримання) усіма суб'єктами оперативно-розшукової діяльності органів внутрішніх справ; 6) має двоєдину природу: з одного боку, працівники оперативно-розшукових підрозділів органів внутрішніх справ під час виконання службових повноважень повинні суворо дотримуватись вимог законів та відповідних підзаконних нормативно-правових актів, з іншого — вимагати від фізичних та юридичних осіб безумовного виконання законів та інших нормативно-правових актів; 7) залежно від виду порушення законності працівник оперативно-розшукового підрозділу може бути притягнений до дисциплінарної, адміністративної, матеріальної, цивільної чи кримінальної відповідальності.

Враховуючи наведені вище ознаки законності оперативно-розшукової діяльності органів внутрішніх справ, пропонуємо визначити її як такий режим їх функціонування, під час якого вони не лише вимагають від фізичних та юридичних осіб безумовного виконання норм та вимог чинного законодавства, а й самі неухильно їх дотримуються (виконують), відповідним чином реагують на їх порушення, забезпечують відновлення порушених прав.

Варто погодитись з О.М. Музичуком у тому, що «закріплення в Конституції України норм про те, що органи законодавчої, виконавчої та судової влади здійснюють свої повноваження у встановлених нею межах і відповідно до законів України, а також того, що органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України, є нічим іншим, як нормативною регламентацією принципу законності, яка є необхідною умовою функціонування правової та демократичної держави» [1, с. 18–19].

Конституція встановлює гарантії дотримання законності при здійсненні кримінального судочинства і оперативно-розшукової діяльності. Зокрема, Основним Законом передбачено, що: кожен громадянин має право на правову допомогу, кожен є вільним у виборі захисника своїх прав; особа вважається невинуватою у вчиненні злочину і не може бути піддана кримінальному покаранню, доки її вину не буде доведено в законному порядку і встановлено обвинувальним вироком суду. Обвинувачення не може ґрунтуватися на доказах, одержаних незаконним шляхом, а також на припущеннях. Усі сумніви щодо доведеності вини особи тлумачаться на її користь. Підозрюваний, обвинувачений чи підсудний має право на захист. Засуджений користується всіма правами людини і громадянина, за винятком обмежень, які визначені законом і встановлені вироком суду [2].

Звичайно, здійснення оперативно-розшукових заходів може бути пов'язане з певним обмеженням прав і свобод людини і громадянина. Натомість, не допускається проникнення до житла чи до іншого володіння особи, проведення в них огляду чи обшуку інакше, як за вмотивованим рішенням суду [2]. У невідкладних випадках, пов'язаних із врятуванням життя людей та майна чи з безпосереднім переслідуванням осіб, які підозрюються у вчиненні злочину, Конституція допускає інший, за санкцією суду, порядок проникнення, який регламентується Законом України «Про оперативно-розшукову діяльність» та деталізується у відомчих правових актах [3, с. 169–170].

Вимоги щодо дотримання законності, крім Основного Закону, містяться й в інших нормативних актах, зокрема, тих, які безпосередньо чи опосередковано визначають правовий статус правоохоронних органів. Наприклад, у ст. 3 Закону України «Про міліцію» законність визначена одним із принципів діяльності міліції, а в ст. 5 цього ж Закону зазначено, що «міліція виконує свої завдання неупереджено, у точній відповідності з законом. Ніякі виняткові обставини або вказівки службових осіб не можуть бути підставою для будь-яких незаконних дій або бездіяльності міліції» [4].

Про те, що «оперативно-розшукова діяльність ґрунтується на принципі законності», зазначено у ст. 4 Закону України «Про оперативно-розшукову діяльність» [5]. Крім того, забезпеченню законності під час здійснення оперативно-розшукової діяльності присвячено ст. 9 цього Закону, яка називається «Гарантії законності під час здійснення оперативно-розшукової діяльності» [5], аналіз якої до таких гарантій дозволив віднести:

Заведення оперативно-розшукової справи за наявності підстав для проведення оперативно-розшукової діяльності, перелік яких визначений у ст. 6 цього ж Закону. Постанова про заведення такої справи підлягає затвердженню начальником органу внутрішніх справ. Без заведення оперативно-розшукової справи проведення оперативно-розшукових заходів, крім випадку, передбаченого частиною четвертою ст. 9 Закону України «Про оперативно-розшукову діяльність», забороняється. Варто звернути

увагу на те, що прокурори, які наглядають за оперативно-розшуковою діяльністю, наділені правом скасування незаконної постанови про заведення або закриття оперативно-розшукової справи, зупинення або поновлення оперативно-розшукової діяльності. Крім того, вони можуть опротестувати незаконну постанову суду про дозвіл або відмову на проведення окремих оперативно-розшукових заходів.

Закріплення того, що обмеження прав і свобод людини та громадянина під час здійснення оперативно-розшукової діяльності мають винятковий і тимчасовий характер і можуть застосовуватись лише за рішенням суду щодо особи, в діях якої є ознаки тяжкого або особливо тяжкого злочину, та у випадках, передбачених законодавством України, з метою захисту прав і свобод інших осіб, безпеки суспільства. Оперативно-розшукові заходи, пов'язані з тимчасовим обмеженням прав людини, проводяться з метою запобігання тяжким або особливо тяжким злочинам, їх припинення і розкриття, розшуку осіб, які ухиляються від відбування кримінального покарання або безвісти зникли, захисту життя, здоров'я, житла і майна працівників суду і правоохоронних органів та осіб, які беруть участь у кримінальному судочинстві, припинення розвідувально-підривної діяльності проти України.

Передбачення відповідальності керівника оперативно-розшукового підрозділу за законність здійснюваних оперативних заходів, оскільки при наявності достатніх підстав він особисто надає дозвіл на проведення оперативно-розшукової діяльності.

Закріплення норми про те, що при застосуванні оперативно-розшукових заходів працівники оперативних підрозділів зобов'язані враховувати їх відповідність ступеню суспільної небезпеки злочинних посягань та загрози інтересам суспільства і держави.

Покладення обов'язку щодо невідкладного поновлення порушених прав і відшкодування заподіяних матеріальних та моральних збитків в повному обсязі, якщо причетність до правопорушення особи, щодо якої здійснювались оперативно-розшукові заходи, не підтвердилась.

Передбачення права громадян на отримання у встановленому законом порядку від оперативно-розшукових підрозділів письмового пояснення з приводу обмеження їх прав і свобод.

Заборону на застосування технічних засобів, психотропних, хімічних та інших речовин, які пригнічують волю або завдають шкоди здоров'ю людей та навколишньому середовищу [5].

Як окремі гарантії законності в діяльності оперативно-розшукових підрозділів варто розглядати нормативне визначення: вичерпного переліку підрозділів, які здійснюють оперативно-розшукову діяльність; обов'язків та прав підрозділів, які здійснюють оперативно-розшукову діяльність; підстав для проведення оперативно-розшукової діяльності; строків ведення оперативно-розшукових справ, підстав та порядку закриття оперативно-

розшукових справ; підстав та порядку використання матеріалів оперативно-розшукової діяльності [5].

Для того, щоб забезпечити режим законності оперативно-розшукової діяльності органів внутрішніх справ, держава має створити основу для цього, тобто передбачити систему гарантій забезпечення законності. Вдалим вважаємо розуміння двох груп гарантій законності, запропоноване В.К. Колпаковим та О.В. Кузьменко, відповідно до якого перша група таких гарантій вважається умовами (передумовами) забезпечення режиму законності (політичні, економічні, ідеологічні, організаційні, тощо); друга — спеціальними засобами забезпечення режиму законності, до яких автори відносять: а) організаційно-структурні формування, а саме: державні органи і недержавні структури, на які покладено обов'язок з підтримання і зміцнення режиму законності; б) організаційно-правові методи, а саме: види діяльності організаційно-структурних формувань, практичні прийоми, операції, форми роботи, які ними використовуються для забезпечення законності, взаємодія яких (організаційно-структурних формувань і організаційно-правових методів) утворює особливий державно-правовий механізм забезпечення законності [6, с. 332–333].

Ведучи мову про забезпечення законності оперативно-розшукової діяльності органів внутрішніх справ, перш за все, необхідно визначити її державно-правовий механізм, який, на нашу думку, складається з таких елементів: мети, завдань та принципів забезпечення законності оперативно-розшукової діяльності органів внутрішніх справ; правового закріплення вимог, які висуваються до оперативно-розшукової діяльності органів внутрішніх справ, а також відповідальності за її порушення; системи суб'єктів, які забезпечують законність оперативно-розшукової діяльності органів внутрішніх справ; засобів забезпечення законності.

Метою забезпечення законності, на нашу думку, є попередження, виявлення та усунення (припинення) правопорушень та їх негативних наслідків; відновлення порушеного правомірного стану; притягнення винних до юридичної відповідальності. Завданням — забезпечення належного виконання персоналом оперативно-розшукових підрозділів органів внутрішніх завдань, функцій, обов'язків, реалізації наданих прав.

Зважаючи на те, що завдання щодо забезпечення законності оперативно-розшукової діяльності органів внутрішніх справ виконує широке коло суб'єктів, науковці пропонують різні варіанти їх класифікації.

На нашу думку, найбільш вдалим буде поділ суб'єктів забезпечення законності оперативно-розшукової діяльності органів внутрішніх справ на: 1) зовнішні, серед яких: Верховна Рада України; Президент України; Кабінет Міністрів України; центральні та місцеві органи виконавчої влади; органи місцевого самоврядування; суди (судді); органи прокуратури; громадяни України та громадські організації; 2) внутрішні, серед яких керівники та начальники усіх рівнів; кадрові апарати; підрозділи внутрішньої безпеки; мобільні групи з моніторингу забезпечення прав і свобод людини

та громадянина в діяльності органів внутрішніх справ; комісії з обліково-реєстраційної дисципліни; інспекторські підрозділи; контрольно-ревізійні підрозділи.

Особливість вищенаведених суб'єктів забезпечення законності оперативно-розшукової діяльності органів внутрішніх справ полягає у тому, що вони використовують притаманні лише їм засоби. Наприклад, для Верховної Ради України таким засобом є прийняття законодавчих актів; для Президента України — призначення за поданням Прем'єр-міністра України членів Кабінету Міністрів України, керівників центральних органів виконавчої влади, зокрема, органів внутрішніх справ; органів прокуратури — здійснення нагляду за оперативно-розшуковою діяльністю ОВС; громадян — подання скарги на діяльність оперативно-розшукових підрозділів ОВС; підрозділів внутрішньої безпеки — проведення негласних оперативно-розшукових заходів і т.д.

Відповідно, засоби (способи) забезпечення законності оперативно-розшукової діяльності органів внутрішніх справ є досить різними. Засоби забезпечення законності оперативно-розшукової діяльності органів внутрішніх справ пропонуємо визначити як окрему групу гарантій, цілеспрямовану діяльність відповідних органів (посадових осіб), що здійснюється у межах покладених на них завдань, функцій та повноважень з метою встановлення фактичного стану дотримання вимог чинного законодавства та відповідного реагування на нього.

Вважаємо, що більш важливим за дискусію про види засобів (умов, способів, заходів, методів) забезпечення законності є чітке нормативне закріплення повноважень суб'єктів забезпечення законності оперативно-розшукової діяльності органів внутрішніх справ. Найбільшим об'ємом таких повноважень наділені керівники (начальники) оперативно-розшукових підрозділів, які: встановлюють розпорядок роботи оперативно-розшукових підрозділів; визначають обов'язки, затверджують функціональні обов'язки особового складу підрозділу шляхом встановлення спеціалізації в розкритті окремих категорій злочинів; розглядають скарги громадян на діяльність працівників оперативно-розшукових підрозділів; забезпечують своєчасний виїзд оперативних працівників на місце події за заявами і повідомленнями про злочини; здійснюють контроль за дотриманням плану-графіка розкриття злочину; веденням оперативно-розшукових справ; кількістю, своєчасністю і обґрунтованістю прийнятих рішень про закриття оперативно-розшукових справ, дотриманням строків їх ведення, тощо; заслуховують оперативних працівників з питань розкриття злочинів, виконання планів роботи і підвищення професійної майстерності, а також взаємодії; перевіряють якість і своєчасність виконання окремих доручень слідчих у кримінальних справах, узагальнюють результати їх виконання; вносять пропозиції начальнику органу внутрішніх справ щодо вжиття заходів дисциплінарного впливу до працівників, які формально ставляться до виконання таких доручень; розглядають подання

прокурорів, окремі ухвали судів про порушення їх підлеглими норм законодавства України.

Таким чином, успішне виконання оперативно-розшуковими підрозділами органів внутрішніх справ складних та відповідальних правоохоронних завдань щодо пошуку і фіксації фактичних даних про протиправні діяння окремих осіб та груп, відповідальність за які передбачена Кримінальним кодексом України, безпосередньо залежить від рівня додержання їх працівниками вимог законності.

Література:

1. Музичук О. М. Контроль за діяльністю правоохоронних органів в Україні: адміністративно-правові засади організації та функціонування: дис. ... доктора юрид. наук : 12.00.07 / Музичук Олександр Миколайович. – Х., 2010. – 481 с.
2. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
3. Бандурка О. М. Оперативно-розшукова діяльність. Частина I : підручник / О. М. Бандурка. – Х. : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2002. – 336 с.
4. Про міліцію: Закон України від 20.12.1990 р. № 565–XII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – № 4. – Ст. 20.
5. Про оперативно-розшукову діяльність : Закон України : від 18.02.1992 р., № 2135–XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 22. – Ст. 303.
6. Колпаков В. К. Адміністративне право України : підручник / В. К. Колпаков, О. В. Кузьменко. – К. : Юрінком Інтер, 2003. – 544 с.

Букин М. П. К проблеме обеспечения законности оперативно-розыскной деятельности органов внутренних дел.

Статья посвящена характеристике средств обеспечения законности оперативно-розыскной деятельности, проанализированы научные взгляды относительно определения понятия законности оперативно-розыскной деятельности, предложено собственное определение понятия «законности оперативно-розыскной деятельности».

Ключевые слова: обеспечение, законность, деятельность, оперативно-розыскная деятельность, органы внутренних дел.

Bukin M. P. To the problem of legitimacy of bodies of the internal affairs operational-search activity

This article is devoted to the characteristics of the rule of law operational activities and analyzes scientific views on the definition of legality operational activities to their own definition of «legality operational activities».

Keywords: security, rule of law, activities, operational-search activity, the bodies of internal affairs.

Боднарук М. І.,
*кандидат медичних наук, доцент кафедри цивільного права ЧНУ,
голова профспілкового комітету працівників*

ПОНЯТТЯ СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Статтю присвячено науковому дослідженню понятійного апарату соціального страхування в сучасних умовах. Проведено ґрунтовний науковий аналіз наукової юридичної літератури, на основі чого надано авторське визначення терміну «соціальне страхування».

Ключові слова: соціальне, соціальне страхування, страхування, соціальна допомога.

Зважаючи на сьогоднішній стан економічних, політичних, соціальних та культурних умов, нагальної уваги потребує система соціального захисту усіх економічно активних громадян. Встановлення належної системи соціального захисту сприятиме підвищенню стандартів рівня життя у нашій країні, його наближенню до європейських. Беззаперечно, надзвичайно важлива роль при реформуванні повинна відводитися зміцненню системи управління соціальними ризиками.

Значення соціального страхування важко переоцінити, адже саме завдяки вдалій його організації можливе ліквідування багатьох прогалин у вітчизняній економіці. За цих умов, вагомим питанням постає з'ясування понятійного апарату соціального страхування. Дана проблематика становить не лише науковий інтерес, але й доцільність у практичній діяльності відповідної сфери.

Проблемні питання поняття соціального страхування досліджували у своїх працях такі вчені, як Н. Б. Болотіна, В. О. Безугла, Н. М. Внукова, В. В. Гвозденко, В. В. Жернаков, Д. М. Загірняк, Т. О. Кир`язова, А. М. Колосок, В. Й. Плиса, В. І. Прокопенко, Г. С. Симоненко, Л. П. Шаповал та ін. Не применшуючи наукові доробки вчених, багато аспектів щодо поняття соціального страхування й досі залишаються малодослідженими.

Метою статті є проведення ґрунтовного наукового аналізу поняття «соціальне страхування». Задля досягнення поставленої мети необхідно виконати наступні завдання: з'ясувати сутність та значення поняття «страхування»; обґрунтувати зміст «соціальне страхування»; зважаючи на наукові дослідження наукової юридичної літератури дати авторське визначення терміну «соціальне страхування».

Глумачний словник української мови визначає поняття «страхування» як «уберігати кого-небудь, що-небудь від чогось небажаного, неприємного» [1, с. 757]. Отже, словник вказує на страхування як процес запобігання чомусь непотрібному та шкідливому для когось або чогось.

Звернувшись до енциклопедичного словника «Економіка і страхування», можна побачити, що поняття «страхування» визначено як економічну категорію, сукупність форм та методів формування цільових грошових фондів і їх використання з метою відшкодування тих збитків, що були завдані різними небажаними подіями (страховими випадками), а також з метою надання допомоги громадянам та (чи) їх сім'ям внаслідок настання певних подій у процесі їх життєдіяльності (дожиття, травми, інвалідності), і як форму забезпечення зобов'язань у господарському та цивільно-правовому обігу, що реалізується завдяки системі фінансової компенсації на випадок несприятливих обставин в обмін на переважно регулярну сплату невеликих грошових сум (страхових премій), які формують страховий фонд, що включається уповноваженою на те особою (страховиком) у прибуткові активи [2, с. 22]. На доповнення цьому, варто зауважити, що така цілеспрямована господарська діяльність страховика здійснюється саме у формі фінансового посередництва, що базується на глибоких знаннях вірогідності настання певного страхового випадку.

У словнику страховика зазначається, що поняття «страхування» уособлює створення за рахунок грошових засобів підприємств, організацій, громадян спеціальних резервних фондів (страхових резервів), що призначені для відшкодування збитків, втрат, що викликані несприятливими подіями, нещасними випадками [3, с. 190]. З даного визначення ми бачимо певний зв'язок між наступними елементами: 1) суб'єкт – юридична або фізична особа; 2) дія – виділення коштів; 3) мета – відшкодування збитків і втрат, які настали у результаті несприятливих подій.

Законодавче визначення терміну «страхування» міститься в Законі України «Про страхування» як вид цивільно-правових відносин стосовно захисту майнових інтересів фізичних осіб та юридичних осіб у разі настання певних подій (страхових випадків), визначених договором страхування або чинним законодавством, за рахунок грошових фондів, що формуються шляхом сплати фізичними та юридичними особами страхових платежів (страхових внесків, страхових премій) та доходів від розміщення коштів цих фондів (ст.1) [4]. Таким чином, законодавець прямо вказує на цивільно-правову природу правовідносин, які пов'язані із страхуванням. Сутність таких правовідносин полягає у наданні захисту фізичним і юридичним особам за умови настання конкретних страхових випадків, які чітко передбачені договором чи законодавством. З усього вищесказаного можемо констатувати, що страхуванню (яке згідно із вказаним нормативно-правовим актом не поширюється на соціальне страхування) притаманний диспозитивний характер – можливість змінення умов домовленості, встановленої у договорі сторонами.

На підставі цього, можна резюмувати, що страхування є позитивним соціально-економічним явищем у суспільстві, оскільки сприяє розвитку матеріального становища громадян за настання складних випадків. Більше

того, процеси, які мають зв'язок із страхуванням, підвищують рівень економіки країни.

Науковці В.Д. Базилевич та К.С. Базилевич переконані, що страхування – це спосіб захисту майнових інтересів громадян в умовах ринкової економіки. Вони запевняють, що потреба страхового захисту має декілька аспектів, а саме – природний, соціальний, економічний, юридичний, міжнародний [5, с. 31]. Безумовно, захист майнових інтересів громадян є глобальним явищем, яке охоплює максимально можливі життєві процеси і ми переконані, що у зв'язку з цим потрібно доповнити ще культурний, політичний та історичний аспекти до вищевказаних. Отже, страхування розглядається і як один із фундаментальних чинників, що впливає на становлення ефективної економіки в Україні.

Сутність страхування проявляється у тому, що воно сприяє оптимізації ресурсів, що спрямовані на організацію та розвиток економічної безпеки. Страхування дозволяє досягти раціональної структури коштів, що спрямовуються на запобігання втрат від стихії або впливу інших чинників, що перешкоджають функціонуванню певної особи [6, с. 7-8]. Тому, страхування забезпечує взаємодію економічних процесів, які покликані відновлювати економічну безпеку юридичної або фізичної особи, яка була порушена при настанні страхових випадків. Таким чином, правовідносини у сфері страхування є суто матеріальними і відображаються за допомогою внесення коштів задля забезпечення виплати конкретної суми грошей за умови завдання їм матеріальних втрат у разі настання страхових випадків.

З позиції фінансового права, страхування – це сукупність фінансово-правових норм, що регулюють відносини з формування цільових фондів грошових коштів, які спрямовані на відшкодування збитків, завданих внаслідок реалізації певних страхових ризиків (природного, техногенного, соціального та іншого характеру), передбачених законом й (або) договором, шляхом розкладки суми збитків між учасниками формування цих фондів [7, с. 9-10]. Слід відмітити, що задля забезпечення продуктивного страхування створюються цільові фонди, в які особи вносять свої внески. Дані фонди періодично та регулярно наповнюються коштами, які дають особі для ствердження економічної безпеки, яка може похитнутися в майбутньому за настання ситуацій, які передбачені договором. Згодом, у процесі життєдіяльності суспільства, коли виникають випадки (передбачені договором чи законом), які призводять до негативних наслідків матеріального стану в окремих осіб, то відповідно з таких фондів виділяються кошти на покриття завданих їм матеріальних збитків і втрат.

Загальний інтерес суспільства проявляється в акумуляції коштів, які вносяться за страхування (тобто оборот грошей на користь економіки держави), а індивідуальний інтерес окремого громадянина полягає у гара-

нтуванні йому виплат за настання страхових випадків у розмірі, встановленому договором.

Підводячи підсумки з усього вищенаведеного, вважаємо, що під страхуванням доцільно розуміти систему економічних відносин і сукупність фінансово-правових норм, які спрямовані на забезпечення економічної безпеки у разі настання страхових ризиків, передбачених законом та (чи) договором, шляхом виділення коштів із цільових фондів, які періодично формуються внесками фізичних і юридичних осіб.

Соціальне страхування є надзвичайно важливою складовою частиною соціального захисту населення, центром якого є людина і її потреби, а якість їх задоволення впливає на соціально-економічний розвиток держави [8, с. 16].

У науковій літературі зауважується, що соціальне – це сукупність тих або інших якостей та особливостей соціальних відносин, що інтегрована індивідом чи спільнотами у процесі спільної діяльності (взаємодії) в конкретних умовах, яка виявляється в їх ставленні: 1) один до одного; 2) до свого місця у суспільстві; 3) до явищ і процесів суспільного життя [9, с. 9]. Кожна система суспільних відносин (економічних, політичних чи будь-яких інших) виявляє відношення людей один до одного і до суспільства, у зв'язку з чим, має яскраво виражений соціальний аспект [10, с. 261]. Цікавою є позиція вченої О. М. Волкової, котра зазначає, що поняття «соціальне» зводиться до такого: 1) це завжди взаємодія; 2) наявність щонайменше двох суб'єктів, між якими існує дана взаємодія; 3) результатом взаємодії є соціальне благо – таке, що стосується усіх (цілого суспільства), а не окремих індивідів [11, с. 39].

Широкий підхід до визначення сутності соціального полягає у тому, що соціальними вважаються відносини, у яких бере участь особистість. Зокрема, термін «соціальне» пов'язують із способом життєдіяльності, конкретною діяльністю, певною дією, видом суспільних відносин, суспільною та індивідуальною свідомістю, якимось знанням тощо. Важливо зазначити і те, що у багатьох наукових працях «соціальне» постає як, насамперед, відношення людини до людини. І, при цьому, такому відношенню властива людяність [12, с. 73]. Таким чином, звести вищесказане можна до того, що існування соціального невід'ємне від людей, від усіх процесів їх діяльності, закономірностей розвитку, розвитку відносин, в яких бере участь людство. Звідси випливає, що значення має загальне благо, а не окреме і людина представляється як представник не особистісної користі, а універсальної, яка повинна приносити користь суспільству в цілому.

Більше того, соціальне страхування проявляється у тому, що держава акцентує увагу на соціальних потребах людини і здійснює необхідні дії для їх задоволення. Завдяки системі соціального страхування суспільство забезпечує захист трудящих та їхнім сім'ям від можливого зубожіння у зв'язку з неможливістю отримання заробітку.

І.О. Гуменюк визначає соціальне страхування як провідну організаційно-правову форму соціального забезпечення, що гарантує особам право на соціальне забезпечення, а також профілактику соціального (страхового ризику) за рахунок страхових коштів [13, с. 17]. Все ж, ми переконані, що соціальне страхування є складовою соціального захисту в цілому як ширшого поняття, а не виключно соціального забезпечення як вузкого. Такої ж позиції дотримуються Г. В. Григораш, Т. Ф. Григораш, В. Я. Олійник та Т. І. Субачов, які стверджують, що соціальне страхування є формою соціального захисту економічно активного населення від різних ризиків, що пов'язані із втратою роботи, працездатності та доходів, на основі колективної солідарності щодо відшкодування втрати [14, с. 18].

С. В. Жадан переконаний, що зміст поняття «соціальне страхування» зазнавав змін у різні історичні етапи, проте в сучасному його розумінні таке поняття у більшій мірі відповідає визначенню, що було сформульовано ще у період становлення соціального страхування. У даному контексті, автор звертає увагу на те, що ключовою складовою змісту даного поняття є страховий характер формування коштів соціального страхування [15, с. 16-17]. Не можемо цілком підтримати позицію автора, адже, на нашу думку, ключовою складовою змісту поняття «соціальне страхування» є саме забезпечення соціального захисту тих працівників, з якими стався соціальний ризик.

Ю. С. Конопліна, у свою чергу, дотримується позиції, що соціальне страхування є системою відносин, яка передбачає надання громадянам страхового захисту у випадку втрати можливості працювати чи настання хвороби [16, с. 20-21]. Базуючись на зазначених положеннях, можна резюмувати, що держава, визнаючи людину, її життя та здоров'я, честь і гідність, а також недоторканність і безпеку (в тому числі економічну) за найвищу соціальну цінність, покликана захищати соціально їх у разі неможливості виконання трудової функції (або навіть можливості невиконання трудової функції, так як у старості особа може отримувати пенсії) або настання хвороби.

Вважаємо, що доволі повним і чітким визначенням поняття «соціальне страхування» є його тлумачення як сукупності усіх форм та видів страхування, що мають на меті забезпечення широких мас населення у разі настання різноманітних соціальних ризиків [17, с. 22]. Слід внести невелику поправку у таку позицію і натомість застосуванню терміна «широкі маси населення» вживати лише ті категорії осіб, що мають прямиий або непрямий зв'язок із трудовою діяльністю.

Соціальне страхування як соціальна система ставить за мету визначення, а також утворення загальнонаціональних пріоритетів та механізмів реалізації законодавчо закріплених соціальних, правових й економічних прав та свобод, соціальних гарантій громадян, і формування органів управління всіх рівнів, інститутів і соціальних служб, що забезпечують певний рівень соціального захисту населення від дестабілізуючих чинників (інфляція,

безробіття, падіння виробництва тощо), досягнення соціально припустимого рівня життя населення [18, с. 122]. Це вказує на високий рівень розвитку соціальної політики держави, її орієнтованість на інтереси громадян, їх соціальні права та свободи. Держава забезпечує максимально можливі умови для забезпечення належного рівня життя громадян у разі настання соціального ризику.

Отже, соціальне страхування забезпечує як соціальну, так і економічну безпеку громадян у разі виникнення нестабільної ситуації (виникнення страхового ризику у той чи інший період життя).

Виходячи з усього вищесказаного, під соціальним страхуванням необхідно розуміти складну систему соціально-економічних відносин, за яких формуються фонди грошових коштів для забезпечення належних соціальних умов для економічно активних осіб у зв'язку з настанням соціальних ризиків, передбачених законодавством, шляхом здійснення виплат на основі колективної солідарності з метою забезпечення механізмів реалізації їх соціальних прав та гарантій.

Література:

1. Словник української мови. Том 9. – К.: Видавництво «Наукова думка», 1978. – 916 с.
2. Ефимов С.Л. Пул страховой [Текст] / С.Л. Ефимов // Энциклопедический словарь. Экономика и страхование. — М.: Церих-ПЕЛ, 1996. — 528 с.
3. Словарь страховика / Ефимов С.Л., Лозовский Л.Ш., Райзберг Б.А., Ратновский А.А. - М.: ОАО «НПО» Издательство «Экономика», 2000. – 322 с.
4. Про страхування: Закон України від 07.03.1996 № 85/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996 р. - № 18. – ст. 78.
5. Базилевич В.Д. Страхова справа [Текст] / В.Д. Базилевич, К.С. Базилевич // 2-ге вид., пере-роб. і доп. — К.: Знання, 2002. — 203 с.
6. Страхування: теорія та практика: Навчально-методичний посібник / Внукова Н. М., Успенко В. І., Временко Л. В. та ін.; За загальною редакцією проф. Внукової Н. М. – Харків: Бурун Книга, 2004. – 376 с.
7. Юрах В. М. Фінансово-правові засади страхування в Україні: автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.07 / В.М. Юрах ; Одес. нац. юрид. акад. — О., 2008. — 19 с.
8. Юрій С. І., Шаварина М. П., Шаманська Н. В. Соціальне страхування: Підручник. – К.: Кондор. – 2004. – 464 с.
9. Кузьменко Т. М. Соціологія. Навч. посіб. — К.: Центр учбової літератури, 2010. – 320 с.
10. Козловець Є. А. Соціологія: словник термінів і понять / Є. А. Козловець, Є. А. Біленький. – К.: Кондор. – 2006. – 372 с.

11. Волкова О. М. Соціальні права особи: поняття, сутність, особливості / О. М. Волкова // Часопис Київського університету права. – 2011. – № 1. – С. 39-43.
12. Сутність соціальної роботи // Андрущенко В. П., Астахова В. І., Бех В. П. Соціальна робота: навчальний посібник. — Книга 2. — К., 2002. — 428 с.
13. Гуменюк І. О. Правові основи становлення соціального страхування в Україні: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / І.О. Гуменюк ; Нац. ун-т внутр. справ. — Х., 2001. — 19 с.
14. Григораш Г. В., Григораш Т. Ф., Олійник В. Я., Субачов І. Т. Системи соціального страхування зарубіжних країн. Навч. пос. – К.: Центр учбової літератури, 2008. – 144 с.
15. Жадан С. В. Організаційно-правові засади управління державним соціальним страхуванням: автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.07 / С.В. Жадан ; Ін-т законодавства ВР України. — К., 2008. — 20 с.
16. Конопліна Ю. С. Соціальне страхування: Навчальний посібник. – Суми: ВТД «Університетська книга», 2008. – 224 с.
17. Внукова Н. М., Кузьминчук Н. В. Соціальне страхування: Кредитно-модульний курс. Навч. пос. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 412 с.
18. Короткий соціально-психологічний словник (для працівників служби зайнятості) / Укл. В.В. Синявський. – К., 1999. – 144 с.

Боднарук Н. И. Понятие социального страхования в современных условиях

Статья посвящена научному исследованию понятийного аппарата социального страхования в современных условиях. Проведен обстоятельный научный анализ научной юридической литературы, на основе чего предоставлено авторское определение термина «социальное страхование».

Ключевые слова: социальное, социальное страхование, страхование, социальная помощь.

Bodnaruk M. I. Concept of social insurance in modern conditions

The article is devoted to scientific research of the conceptual apparatus of social insurance in the modern conditions. Conducted a thorough scientific analysis of the scientific legal literature, provided the basis on which given the author's definition of the term «social insurance».

Keywords: social, social insurance, insurance, social assistance.

Н. Г. Воропаєва,

старший лаборант, старший викладач Інституту післядипломної освіти інженерно-педагогічних працівників Державного вищого навчального закладу "Університет менеджменту освіти"

ПРОБЛЕМИ РЕГУЛЮВАННЯ НАГЛЯДУ ТА КОНТРОЛЮ ЗА ДОДЕРЖАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ОХОРОНУ ПРАЦІ

У статті досліджуються основні проблеми регулювання нагляду та контролю за додержанням законодавства про охорону праці, вносяться відповідні пропозиції щодо його удосконалення.

Ключові слова: нагляд, контроль, законодавство, охорона праці

Україна є молодою державою, яка розвивається. Урядом і Президентом України впроваджуються і втілюються в життя різні програми удосконалення тієї чи іншої галузі суспільного життя. Удосконалюється економіка, законодавство з метою вступу до Європейського Союзу. Разом з тим, потрібно відзначити, що існує ще багато невирішених питань. Недосконалість законодавства, недостатність коштів і відсутність необхідної підтримки суспільства - це ще не весь перелік проблем, що заважають здійснити значні перетворення в діяльності більшості державних і недержавних органів. Не залишили осторонь ці проблеми також і сферу регулювання нагляду і контролю за дотриманням законодавства про охорону праці. Державне регулювання цього питання на сьогодні залишається вкрай важливим і потребує подальшого вдосконалення.

Деякі проблеми регулювання нагляду і контролю за дотриманням законодавства досліджували такі вчені як: Н. Б. Болотіна, О. В. Головкін, П. О. Ізуїта, В. В. Клочков, Н. І. Котова, Д. Р. Лещух, А.І. Лозовий, І. М. Новак, В. В. Семенов та інші. Проте, окремі аспекти правового регулювання нагляду і контролю за додержанням законодавства про охорону праці залишилися поза увагою фахівців права та потребують додаткового дослідження.

Мета статі полягає в дослідженні проблем регулювання нагляду та контролю за додержанням законодавства про охорону праці. Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити такі основні завдання: здійснити системний аналіз чинного законодавства, яке регулює здійснення нагляду і контролю за додержанням законодавства про охорону праці; визначити основні його проблеми; внести відповідні пропозиції щодо їх вирішення.

Основною метою, з якою здійснюється контроль і нагляд з боку держави над господарською діяльністю, є захист життя і здоров'я людини, навколишнього середовища. При чому, чим ефективніше контроль і нагляд досягають своєї мети, тим досконаліше, прозоріше і зрозуміліше для всіх

порядок їх здійснення. Система державного нагляду і контролю в Україні на сьогоднішній день знаходиться в процесі становлення [1, с. 111].

Центральні органи виконавчої влади, на які законодавством покладено обов'язок здійснювати нагляд і контроль за додержанням законодавства про охорону праці - Держгірпромнагляд, Інспекція з праці, Держатомрегулювання та ін. - є частиною всієї системи державних органів і, відповідно, недосконалість і застарілість системи регулювання загального державного контролю і нагляду в Україні породжують проблеми в регулюванні контролю та нагляду в різних сферах. Тому, на початку пропонуємо виявити основні проблеми в регулюванні загального нагляду та контролю, вирішення яких позитивно вплине на здійснення нагляду та контролю за додержанням законодавством про охорону праці.

Одним з основних недоліків сучасної системи нагляду і контролю в державі є неоднозначність чіткого розмежування цих понять і функцій відповідних органів, які здійснюють нагляд і контроль. Завдяки цьому, на думку В. Клочкова, органи нагляду і контролю діють не узгоджено, дублюють при перевірках, ревізіях, інвентаризаціях повноваження один одного, тим самим відволікають підконтрольних суб'єктів від встановленого режиму роботи. У зв'язку з цим, В. Клочков вважає, якщо орган державного нагляду виконує контрольні функції як орган контролю, а в законі і підзаконних актах не передбачено спеціальних норм щодо виконання загальнообов'язкових правил постійного, систематичного, предметного, спеціального нагляду за діяльністю не підлеглих їм органів або осіб з метою виявлення порушень законності, то такого органу нагляду не повинно бути. Він повинен бути перейменований відповідно на орган контролю [2, с. 204]. Так, ми повністю погоджуємось з думкою автора, і вважаємо, що на законодавчому рівні необхідно чітко розмежувати два різних за наповненістю поняття: нагляд і контроль.

Наступною проблемою нагляду і контролю в Україні, яку можемо сміливо віднести до першочергових, є недосконалість нормативно-правової бази. Погоджуємось з думкою А. Косенко, який вважає, що головним недоліком чинного законодавства у сфері державного нагляду і контролю за господарською діяльністю є те, що правове регулювання цих відносин значною мірою здійснюється за допомогою відомчих та інших підзаконних актів. Для багатьох контролюючих органів закони визначають лише повноваження, а підстави та спосіб здійснення контрольної діяльності прописується в підзаконних актах. Таким чином, вважає автор, проведення перевірок суб'єктів господарювання в Україні має досить складні правові підстави. А. Косенко бачить наступні проблеми в регулюванні державного нагляду і контролю: застарілість, неузгодженість і велику кількість нормативних документів, що регулюють проведення перевірок контролюючими органами [1, с. 113].

Серед основних проблем, які стосуються нагляду та контролю за додержанням законодавства про охорону праці, можна виділити наступні:

- непомірно велика кількість існуючих нормативних актів, які дезорганізують процес державного управління і є однією з основних причин зловживань органів державного управління;

- проблема розподілу повноважень між центральними та місцевими органами виконавчої влади, і відсутність низки законодавчих актів, що регламентують форми і методи діяльності органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування у сфері нагляду та контролю;

- неоднозначність розуміння нагляду та контролю, що призводить до дублювання повноважень органів державної влади.

При проведенні адміністративної реформи органи, що здійснюють нагляд і контроль за дотриманням законодавства про охорону праці зазнали суттєвих змін. Але зазначені зміни не вирішують більшості проблем, що склалися в регулюванні цієї сфери, а саме, функції органів нагляду і контролю так і залишилися не чітко розмежовані. Адміністративна реформа, яка проводилася, зокрема, щодо органів нагляду і контролю за дотриманням законодавства про охорону праці, змінила, в основному, тільки суб'єктний склад контролюючих органів. Основні проблеми так і залишилися невирішеними.

Однією з перших проблем у регулюванні нагляду і контролю за дотриманням законодавства про охорону праці є прогалини в законодавстві, що регламентує діяльність контрольно-наглядових органів.

Так, нормативно-правовими актами, що регулюють здійснення державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства про охорону праці визначено перелік завдань і функцій контрольно-наглядових органів у цій галузі.

Так, Державна служба гірничого нагляду та промислової безпеки є основним органом, що здійснює нагляд і контроль за дотриманням законодавства про охорону праці. Її завдання - організація та здійснення державного нагляду (контролю) за дотриманням законів та інших нормативно-правових актів з питань промислової безпеки, охорони праці, безпечного ведення робіт юридичними та фізичними особами, які відповідно до законодавства використовують найману працю [3]. З аналізу цього положення простежується ототожнення таких понять як нагляд та контроль, що, на нашу думку, є помилковим.

Крім того, Державна інспекція з праці здійснює державний нагляд і контроль за дотриманням роботодавцями законодавства про працю з питань трудових відносин, робочого часу і часу відпочинку, надання гарантій і компенсацій, умов праці жінок, молоді, інвалідів, надання пільг і компенсацій за важкі та шкідливі умови праці, забезпечення спеціальним одягом і спеціальним взуттям, засобами індивідуального захисту, мийними та знешкоджувальними засобами, молоком і лікувально-профілактичним харчуванням, проведення обов'язкових медичних оглядів працівників певних категорій, дотримання режимів праці та інших норм законодавства [4].

Тобто, функції і завдання в частині нагляду і контролю за дотриманням законодавства про охорону праці, які виконують і Держгірпромнагляд, і Інспекція з праці, дублюються.

Законодавство не містить чітко окресленого порядку здійснення нагляду та контролю відповідними органами, що породжує велику кількість перевірок одного й того ж підконтрольного суб'єкта різними контролюючими державними органами. Це, у свою чергу, викликає обурення у підконтрольних суб'єктів і призводить навпаки до дестабілізації роботи підприємств, установ, організацій.

Одна проблема, як відомо, за часту породжує іншу. У зв'язку з наявністю розгалуженої системи державних контролюючих і наглядових органів за дотриманням законодавства про охорону праці, виникає потреба у прийнятті відповідних нормативно-правових актів, які врегулюють їх діяльність. Це викликає безсистемність законодавства у сфері регулювання наглядової та контрольної діяльності за дотриманням законодавства про охорону праці.

Основними нормативно - правовими актами, що регулюють здійснення нагляду та контролю за додержанням законодавства про охорону праці є: Кодекс законів про працю України, Закони України «Про охорону праці», «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності». При цьому, в Кодексі це питання регулюється статтями 160 «Контроль за додержанням вимог нормативних актів про охорону праці» і 260 «Державнийгляд за охороною праці» [5].

Закон України «Про охорону праці» нічого принципово нового в сферу нагляду та контролю за додержанням законодавства про охорону праці не вносить, копіюючи загальні положення, встановлені Кодексом законів про працю. Детальніше це питання вже регулюється підзаконними актами, такими як: Указ Президента України «Про Положення про Державну службу гірничого нагляду та промислової безпеки України» від 06.04.2011 № 408/2011 [3], Наказ Міністерства надзвичайних ситуацій України «Про затвердження Положення про організацію та здійснення державного гірничого нагляду, державного нагляду (контролю) у сфері промислової безпеки та охорони праці в системі Держгірпромнагляду України та уніфікованої форми Акта перевірки суб'єкта господарювання (виробничого об'єкта) від 11.08.2011 № 826 [6], Указ Президента України «Про Державну інспекцію України з питань праці» від 06.04.2011 № 386/2011 [4], Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про державний санітарно-епідеміологічнийгляд в Україні» від 22.06.1999 № 1109 [7], Указ Президента України «Про Положення про Державну інспекцію ядерного регулювання України» від 06.04.2011 № 403/2011 [8], Наказ Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Порядку проведення перевірок посадовими особами Державної інспекції України з питань праці та її територіальних органів» від 02.07.2012 № 390 [9] та інші.

Зазначені нормативно-правові акти неповністю відображають суть і особливості процесу здійснення нагляду та контролю за додержанням законодавства про охорону праці в цілому і не створюють єдиної цілісної системи нагляду і контролю за дотриманням законодавства про охорону праці. На підтвердження цього твердження наведемо думку П. О. Ізуїти, який вважає, що серед недоліків національного законодавства з охорони праці є наявність великої кількості нормативних актів, які дублюють один одного, до того ж застосовуються прийняті в радянський час нормативні акти, які не відповідають сучасним вимогам охорони праці [10, с. 261].

Тому пропонуємо прийняти єдиний, уніфікований нормативно-правовий акт, який би чітко визначив суб'єктів державного контролю і нагляду за дотриманням законодавства про охорону праці, межі їх повноважень, та порядок проведення такого контролю та нагляду.

Іншим проблемним питанням є регулювання взаємодії наглядових і контролюючих органів за дотриманням законодавства про охорону праці. Так, наприклад, згідно з п. 4.57 та п. 7 Положення про Державну службу гірничого нагляду та промислової безпеки України, Держгірпромнагляд взаємодіє з іншими органами виконавчої влади, з органами місцевого самоврядування, відповідними органами іноземних держав і міжнародних організацій, а також підприємствами, установами, організаціям ; бере участь у взаємодії з всеукраїнськими профспілками та організаціями роботодавців [3]. Відповідно до п. 9 Положення про Державну інспекцію ядерного регулювання України та п. 8 Положення про Державну санітарно-епідеміологічну службу України, Держатомрегулювання та Держсанепідслужба України у процесі виконання покладених на них завдань взаємодіють з іншими органами державної влади, з органами місцевого самоврядування, об'єднаннями громадян, профспілками та організаціями роботодавців, відповідними органами іноземних держав та міжнародних організацій, підприємствами, установами, організаціями [8, 11].

Згідно з п. 4.6 Положення про Державну інспекцію України з питань праці , Інспекція праці взаємодіє з центральним органом виконавчої влади з нагляду за охороною праці щодо реалізації державної політики у сфері охорони праці [4].

Отже, можемо зробити висновок, що вищезазначені нормативно-правові акти, що регулюють діяльність центральних органів виконавчої влади з нагляду і контролю за дотриманням законодавства про охорону праці, містять положення, якими передбачена їх взаємодія з іншими органами влади, громадськими організаціями, об'єднаннями громадян, профспілками тощо. Проте, конкретні напрямки та порядок такої взаємодії чітко не визначено законодавством.

Україна взяла курс на євроінтеграцію, тому спрямовує свої зусилля на виконання критеріїв підписання Угоди про асоціацію з Європейським Союзом. Про це свідчить робота над національним законодавством, приведення його у відповідність до європейських і міжнародних стандартів. До-

сить значний обсяг роботи вже було зроблено, але існують деякі проблемні і невраховані моменти.

Як вважає А.І. Лозовій, невідповідність нормативно-правової бази з охорони праці та промислової безпеки сучасним вимогам та законодавству Європейського Союзу (ЄС) є однією з основних причин виникнення проблем щодо стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища в Україні [12, с. 488].

Міжнародне законодавство покликане встановлювати найбільш сприятливі умови праці людини, дотримання їх прав і свобод. Україна вже давно вибрала для себе шлях до європейської спільноти, ратифікувавши значну кількість міжнародних угод. Проаналізувавши законодавство України, яке регулює нагляд і контроль за додержанням законодавства про охорону праці, можна зробити висновок, що воно не повною мірою відповідає умовам міжнародних документів, ратифікованих нашою державою.

Згідно з ч. 1 ст. 9 Конституції України, чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України [13].

Статтею 8-1 Кодексу законів про працю України передбачено, що якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що містяться в законодавстві України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди [5].

Проект Трудового кодексу більш точно викладає формулювання даної статті: якщо в міжнародному договорі України, укладеному у встановленому законом порядку, містяться інші правила, ніж ті, які встановлені відповідним актом законодавства про працю, застосовуються правила міжнародного договору, крім випадків, коли законами, іншими нормативно-правовими актами України, колективними договорами та угодами, трудовими договорами для працівників встановлені більш сприятливі умови або більш високий рівень захисту їхніх прав [14].

Але, як вже було зазначено, не всі норми законодавства про охорону праці України відповідають міжнародним угодам.

Тому наступною нашою метою є визначення основних проблем невідповідності національного законодавства міжнародним угодам у сфері охорони праці.

Наприклад, проблемним питанням на даний час залишається порядок проведення перевірок центральними органами виконавчої влади.

Так, відповідно до п. 4 ст. 5 Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності», органи державного нагляду (контролю) здійснюють планові заходи з державного нагляду (контролю) за умови письмового повідомлення суб'єкта господарювання про проведення планового заходу не пізніше як за десять днів до дня здійснення цього заходу [15]. Згідно з п. 2.16 «Положення про організацію та здійснення державного гірничого нагляду, державного нагляду

(контролю) у сфері промислової безпеки та охорони праці в системі Держгірпромнагляду України та уніфікованої форми Акта перевірки суб'єкта господарювання (виробничого об'єкта)», повідомлення про проведення планової перевірки суб'єкта господарювання надсилається суб'єкту господарювання рекомендованим листом чи телефонограмою або вручається особисто керівнику (уповноваженій особі) суб'єкта господарювання підпис не пізніше ніж за десять днів до дня здійснення заходу [6]. Ці положення законодавства досить спірні, адже підприємство має змогу приховати чи виправити наявні порушення законодавства про охорону праці за вказаний термін. На нашу думку, проведення таких перевірок не дають змогу контролюючим органам здійснити об'єктивну перевірку та заважають реалізувати одне із основних їх завдань – забезпечення дотримання прав і свобод працівника.

Відповідно до міжнародних документів, а саме Конвенції Міжнародної організації праці № 81 Про інспекцію праці у промисловості й торгівлі [16] та № 129 Про інспекцію праці в сільському господарстві [17], що на даний час ратифіковані Україною уповноважені контролюючі органи мають право здійснювати перевірки за додержання законодавства про охорону праці без попереднього повідомлення.

Наступною проблемою є недосконалість регулювання нагляду та контролю за додержанням законодавства про охорону праці негосподарюючими суб'єктами і в малому бізнесі.

Так, М. Нос зазначає, що Закон України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» надає чомусь переваги лише суб'єктам господарювання, залишаючи поза увагою негосподарюючих суб'єктів, за діяльністю яких також повинен здійснюватися державний нагляд і контроль і вважає цей закон певною мірою протекційним [18, с. 25].

Погоджуємося з І.М. Новак і Н.І. Котової, що зі сфери контролю стану професійної безпеки та охорони праці виключено малий бізнес, в якому зайнята п'ята частина всіх працюючих. Разом стан охорони праці на малих підприємствах є вкрай несприятливим, а виробничий травматизм вдвічі вище, ніж на великих та середніх підприємствах, саме тому сьогодні малий бізнес є найбільш ризикованим і небезпечним для працівників [19, с. 113].

Зазначене дає підстави вважати, що в Україні на даний момент ослаблений механізм здійснення нагляду та контролю. Роль органів нагляду і контролю значно знизилася. Інститут охорони праці в більшості підприємств фактично існує на папері.

Тому, підсумовуючи вищевикладене, можна зауважити те, що механізм регулювання нагляду та контролю за додержанням законодавства про охорону праці в Україні недостатньо чітко налагоджений. У першу чергу, це обумовлено незадовільним станом системи загального нагляду і контролю в нашій державі, яка вимагає нового підходу і реформування. Крім того, недосконалість, застарілість законодавства, наявність прогалин у ньому,

дублювання повноважень центральних органів виконавчої влади, невідповідність національного законодавства міжнародно-правовим актам, які ратифіковані Україною, є основними проблемами в регулюванні нагляду та контролю за додержанням законодавства про охорону праці.

Література:

1. Косенко О. Правові аспекти здійснення державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності / О. Косенко // Юридичний журнал: аналітичні матеріали. Коментарі. Судова практика. - 2010. - N 5. - с. 10-26 .
2. Клочков В. Система органів державного нагляду та контролю (порядок створення та розмежування повноважень) / В. Клочков // Право України. - 2010. - № 2. - с. 56-70 .
3. Про Положення про Державну службу гірничого нагляду та промислової безпеки України»: Указ Президента України від 06.04.2011 № 408/2011 // Офіційний вісник Президента України. - 2011. - № 10 . - стор. 61. - стаття 561.
4. Про Положення про Державну інспекцію України з питань праці: Указ Президента України від 06.04.2011 № 386/ 2011 // Офіційний вісник Президента України. - 2011. - № 9. - стор. 34. - стаття 539.
5. Кодекс законів про працю України: Кодекс від 10.12.1971 № 322- VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. - 1971. - Додаток до N 50 .
6. Про затвердження Положення про організацію та здійснення державного гірничого нагляду, державного нагляду (контролю) у сфері промислової безпеки та охорони праці в системі Держгірпромнагляду України та уніфікованої форми Акта перевірки суб'єкта господарювання (виробничого об'єкта): Наказ Міністерства надзвичайних ситуацій України від 11.08.2011 № 826 // Офіційний вісник України. - 2012. - № 3. - Стор. 60. - Стаття 101.
7. Про затвердження Положення про державний санітарно-епідеміологічний нагляд в Україні: Постанова Кабінету Міністрів України від 22.06.1999 № 1109 // Офіційний вісник України. - 1999. - № 25. - стор. 127.
8. Про Положення про Державну інспекцію ядерного регулювання України: Указ Президента України від 06.04.2011 № 403/ 2011 // Офіційний вісник Президента України. - 2011. - № 10. - стор. 22.
9. Про погодження порядку проведення перевірок посадовими особами державної інспекції України з питань праці та її територіальних органів: Наказ Міністерства соціальної політики України від 02.07.2012 № 390 // Офіційний вісник України. - 2012. - № 60. - стор. 257. - стаття 2467 .
10. Ізуїта П.О. Основні напрями удосконалення правового регулювання охорони праці в умовах ринкової економіки / П.О. Ізуїта // Юридичний вісник Причорномор'я. - 2011. - № 1 (1) - с. 255-267 .

11. Про Положення про Державну санітарно-епідеміологічну службу України: Указ Президента України від 06.04.2011 № 400 // Урядовий кур'єр. - 2011. - № 73.
12. Лозовий А.І. Сучасний стан и проблеми правового регулювання охорони праці в Україні / А.І. Лозовий // Теорія та практика судової експертизи криміналістики. - 2011. - Випуск 11. – С. 98-112 .
13. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради. - 1996. - № 30. - Стаття 141.
14. Проект Трудового кодексу України від 22.04.2013 № 2902 // [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746 .
15. Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності: Закон України від 05.04.2007 № 877-V // [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/877-16>
16. Конвенція Міжнародної організації праці N 81 1947 року про інспекцію праці у промисловості й торгівлі: Міжнародний документ від 11.07.1947 № 81 // [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_036
17. Конвенція Міжнародної організації праці N 129 1969 року про інспекцію праці в сільському господарстві: Міжнародний документ від 25.06.1969 № 129 // [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_114
18. Нос М. Кого має захищати закон про засади державного контролю (нагляду) / М. Нос // Юридична газета. - 2006. - № 14 (74). - Ст. 23-29.
19. Новак І.М. Формування сучасної системи професійної безпеки та охорони праці в Україні / І.М. Новак, Н.І. Котова // Демографія та соціальна економіка. - 2011. - № 1. - С. 110-117.

Voropaeva N. G. Regulatory issues of supervision and control over compliance with labor protection laws

The article examines the main regulatory issues of supervision and control over compliance with labor protection laws, make appropriate proposals for its improvement.

Keywords: supervision, control, law, labor health and safety.

Воропаева Н. Г. Проблемы регулирования надзора и контроля за соблюдением законодательства об охране труда

В статье исследуются основные проблемы регулирования надзора и контроля за соблюдением законодательства об охране труда, вносятся соответствующие предложения по его усовершенствованию.

Ключевые слова: надзор, контроль, законодательство, охрана труда.

Ю. В. Гаруст,

*кандидат юридичних наук, доцент кафедри адміністративного,
господарського права і фінансово-економічної безпеки*

Сумського державного університету,

здобувач Харківського національного університету внутрішніх справ

МІНІСТЕРСТВО ДОХОДІВ І ЗБОРІВ УКРАЇНИ В СИСТЕМІ ЦЕНТРАЛЬНИХ ОРГАНІВ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ

З метою загальної характеристики правового статусу Міністерства доходів і зборів України, у статті розглянуто його мету, завдання, функції, а також внутрішньоорганізаційну структуру, на підставі чого надано пропозиції щодо удосконалення його адміністративно-правового статусу.

Ключові слова: Міністерство доходів і зборів України, мета, завдання, функції, структура.

Україна є демократичною, соціальною, правовою державою, а отже забезпечення прав людини та громадянина є її головним завданням, причому як для держави в цілому, так і кожного з її органів та посадових осіб окремо. У статті 3 Конституції України проголошено, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави [1]. Якість та ефективність забезпечення прав громадян напряму залежить від того, наскільки надійний та дієвий механізм створено для цього державою. За роки незалежності України зробила дуже багато для того, щоб всебічно гарантувати та повноцінно забезпечити права своїх громадян в усіх найбільш важливих сферах суспільного життя. Однак у той же час ціла низка прав хоча і гарантовані громадянам Конституцією та Законами України, втім не можуть бути ними реалізовані у повній мірі в силу відсутності їх реального забезпечення з боку держави. Таке забезпечення досягається створенням цілого ряду умов, зокрема організацією системи відповідних державних органів і посадових осіб.

Однією із сфер суспільних відносин в Україні, у якій рівень захисту прав громадян все ще далекий від ідеального, є податкові відносини, в яких, як свідчить практика, непоодинокими є випадки зловживань владою з боку податкових органів та їх посадових осіб, вчинення ними дій, що порушують права та законні інтереси громадян. Нещодавно у системі державних органів, що відповідають за податкову політику у державі, відбулися суттєві зміни, покликані підвищити ефективність зазначеної політи-

ки, зокрема шляхом покращення якості послуг, які надаються громадянам та їх бізнесу. При цьому, покращення якості передбачає, в тому числі, підвищення рівня законності у діяльності компетентних державно-владних суб'єктів.

У зв'язку з вищевикладеним, метою даної статті є: визначити місце та роль Міністерства доходів і зборів України у системі центральних органів виконавчої влади. Для цього планується розглянути мету, завдання, функції та структуру Міндоходів України.

24 грудня 2012 року Президент України видав Указ «Про деякі заходи з оптимізації системи центральних органів виконавчої влади» [2]. Відповідно до цього нормативно-правового акту було утворено Міністерство доходів і зборів України, при цьому реорганізовані Державна митна служба України та Державна податкова служба України, функції та обов'язки яких перейшли до новоутвореного Міністерства, також на нього було покладено, функцію з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Основним документом, що визначає правовий статус Міністерства доходів і зборів та організаційно-правові основи його функціонування став Указ Президента України «Про Міністерство доходів і зборів України», відповідно до якого Міністерство доходів і зборів України (Міндоходів України) є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України. Міндоходів України є головним органом у системі центральних органів виконавчої влади з питань:

- забезпечення формування єдиної державної податкової, державної митної політики в частині адміністрування податків і зборів, митних платежів та реалізації єдиної державної податкової, державної митної політики;
- забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (далі - єдиний внесок);
- забезпечення формування та реалізації державної політики у сфері боротьби з правопорушеннями при застосуванні податкового та митного законодавства, а також законодавства з питань сплати єдиного внеску [3].

Розмірковуючи про роль та місце того чи іншого органу в механізмі держави, одним із ключових питань є встановлення мети та завдань його діяльності.

Мета, у загальнофілософському розумінні являє собою ідеальне передбачення у свідомості результату, на досягнення якого спрямовані дії. Саме мета є безпосереднім свідомим мотивом, що спрямовує та регулює дії [4, с. 496].

Важливість процесу цілепокладання полягає у тому, що саме мета відповідає на питання про те, на що спрямована ця діяльність і для чого вона здійснюється [5, с. 4]. Тобто мета – це один із перших фак-

торів, що характеризують діяльність, поведінку, призначення чого – або кого-небудь.

Ю. П. Сурмін та інші автори «Енциклопедичного словника з державно-го управління» пишуть, що мета – ідеальне передбачення результату діяльності, що виступає її регулятором. Для мети характерні дві особливості: по-перше, мета є моделлю майбутнього результату, початковим образом, до якого рухається об'єкт; по-друге, мета виступає як варіант задоволення потреби, сформований з кількох альтернатив [6, с. 385]. Метою державно-го управління на думку дослідників виступає суспільна потреба, сформульована у вигляді кінцевого результату державно-управлінської дії, що має об'єктивний, раціональний і системно організований характер. Мета виступає засобом інтеграції всіляких дій у певну послідовність чи систему [6, с. 385].

Отже, мета створення та функціонування будь-якого державного органу, зокрема Міндоходів України, характеризує його призначення у державному механізмі та ту суспільно-державну місію, яку він виконує, відображає те до чого прагне держава, створюючи конкретний орган та наділяючи його певними повноваженнями.

У вищезгаданому Указі Президента мету створення та діяльності Міндоходів України прямо не вказано, тобто у ньому звісно ж наведений перелік питань, якими займається міністерство, однак це не прояснює питання навіщо було створювати саме такий новий орган влади замість тих, що діяли, зокрема замість Державної податкової служби України.

Враховуючи ті перетворення, що відбулися у апараті держави з організацією Міндоходів України, а також спираючись на законодавчо встановлене коло питань, що перебувають у його віданні, вважаємо, що загальною метою створення та діяльності Міндоходів України є: проведення оптимізації системи податкових органів, зменшення бюрократизації їх апарату та покращення контролю за законністю діяльності його посадових осіб, зниження адміністративних витрат на їх утримання, зміцнення у цій галузі принципів професійності, справедливості та неупередженості, забезпечення надання високоякісних послуг громадянам і бізнесу, спонукання платників податків до тісної, продуктивної взаємодії, переконання їх у тому що податкова система проста і прозора у застосуванні, створення привабливі умови для розвитку підприємництва та міжнародної торгівлі, як наслідок забезпечення стабільного наповнення доходної частини бюджету.

Той факт, що у нормативно-правових актах, що регламентують правовий статус тих чи інших органів державної влади прямо не закріплюється мета, пояснюється тим, що вона (мета), як правило має досить абстрактний та просторий характер. Це дозволяє сформулювати загальне уявлення про призначення органу, проте не дає чіткої інформації про основний обсяг конкретної роботи, що на нього покладається. Саме для цього й існують завдання, які відображають те, що безпосередньо має

робити орган влади. За своєю сутністю кожне завдання, це маленька, конкретизована мета.

Відповідно до Положення про Міндоходів України [3], його основними завданнями є: 1) забезпечення формування єдиної державної податкової, державної митної політики в частині адміністрування податків і зборів, митних платежів та реалізація єдиної державної податкової, державної митної політики, а також боротьба з правопорушеннями під час застосування податкового та митного законодавства, здійснення в межах своїх повноважень контролю за надходженням до бюджетів та державних цільових фондів податків і зборів та інших платежів; 2) забезпечення формування та реалізація державної політики у сфері контролю за виробництвом та обігом спирту, алкогольних напоїв і тютюнових виробів; 3) забезпечення формування та реалізація державної політики з адміністрування єдиного внеску, а також боротьба з правопорушеннями при застосуванні законодавства з питань сплати єдиного внеску; 4) забезпечення формування та реалізація державної політики у сфері контролю за своєчасністю здійснення розрахунків в іноземній валюті в установлений законом строк, дотриманням порядку проведення готівкових розрахунків за товари (послуги), а також за наявністю ліцензій на провадження видів господарської діяльності, що підлягають ліцензуванню відповідно до закону, торгових патентів.

На виконання поставлених завдань Міндоходів, згідно з Указом Президента «Про Міністерство доходів і зборів України» [3], здійснює свою діяльність у таких напрямках, тобто виконує наступні функції: 1) розробляє проекти законів України, проекти актів Президента України, Кабінету Міністрів України та вносить їх у встановленому порядку на розгляд Кабінету Міністрів України з урахуванням практики застосування законодавства з питань, що належать до компетенції Міндоходів України; 2) розробляє та затверджує порядки, інструкції, положення, форми розрахунків, звітів, декларацій, інших документів з питань, що належать до компетенції Міндоходів України; 3) визначає єдині методологічні засади складення звітності з податків і зборів, звітності з єдиного внеску та інших питань, що належать до компетенції Міндоходів України; 5) здійснює адміністрування податків і зборів, митних платежів, єдиного внеску; 6) контролює своєчасність подання платниками податків та єдиного внеску передбаченої законом звітності (декларації, розрахунки тощо), своєчасність, достовірність, повноту нарахування та сплати податків і зборів, єдиного внеску; 7) надає відповідно до закону в межах своїх повноважень адміністративні послуги; 8) здійснює контроль за додержанням податкового і митного законодавства, законодавства щодо адміністрування єдиного внеску та в межах своїх повноважень-іншого законодавства, контроль за додержанням якого покладено на Міндоходів України; 9)

здійснює перегляд рішень територіальних органів у встановленому законодавством порядку; 13) організовує та контролює застосування адміністративного арешту (арешту) майна платників податків та/або зупинення видаткових операцій на їх рахунках у банках, фінансових санкцій до платників єдиного внеску; 15) організовує та контролює погашення податкового боргу з податків і зборів платників податків, а також стягнення своєчасно ненарахованих та/або несплачених сум єдиного внеску з платників єдиного внеску; 16) ініціює застосування до платників податків та платників єдиного внеску судових процедур банкрутства; 18) організовує ведення митної статистики та Української класифікації товарів зовнішньоекономічної діяльності; 19) організовує та контролює дотримання суб'єктами зовнішньоекономічної діяльності і громадянами установленого законодавством порядку переміщення товарів, транспортних засобів через митний кордон України; 20) здійснює контроль за застосуванням відповідно до закону заходів тарифного та нетарифного регулювання під час переміщення товарів через митний кордон України, зокрема після завершення операцій митного контролю та митного оформлення; 21) організовує контроль за правильністю визначення митної вартості товарів відповідно до закону та загальноприйнятої міжнародної практики, а також за правильністю визначення країни походження товарів, що переміщуються через митний кордон України; 22) забезпечує застосування митних режимів, здійснення митного контролю та митного оформлення товарів, поміщених у відповідні митні режими. Окрім вищевикладених Міндоходів здійснює ряд інших функцій у сфері оподаткування та митної справи, передбачених законодавством.

Ефективне здійснення такого широкого кола різноманітних функцій неможливе без організації внутрішньовідомчого механізму, в основі якого лежить структура міністерства. Розподіл Міндоходів на окремі структурні ланки здійснюється за територіальною ознакою та спеціалізацією. Сьогодні у Міністерство доходів і зборів складається з центрального апарату, територіальних органів та спеціалізованих департаментів та органів. Кожна зі структурних ланок досліджуваного міністерства виконує свої завдання та функції.

У складі апарату Міндоходів на сьогодні діє 24 департаменти та управління, а саме: Департамент організаційного супроводження; Департамент охорони державної таємниці, технічного та криптографічного захисту інформації; Департамент інфраструктури; Департамент персоналу; Департамент фінансово-економічної роботи та бухгалтерського обліку; Інформаційно-комунікаційний департамент; Головне оперативне управління; Головне управління внутрішньої безпеки; Головне слідче управління фінансових розслідувань; Департамент правової роботи; Департамент обслуговування платників податків; Департамент міжнародних зв'язків; Департамент регулювання діяльності Міністерства та його територіальних орга-

нів; Департамент відомчого контролю та внутрішнього аудиту; Департамент оподаткування та контролю об'єктів і операцій; Департамент боротьби з відмиванням доходів, одержаних злочинним шляхом; Департамент доходів і зборів з фізичних осіб; Департамент розвитку ІТ, електронних сервісів та обліку платників; Департамент координації нормотворчої та методологічної роботи з питань оподаткування; Координаційно-моніторинговий департамент; Департамент контролю за обігом та оподаткуванням підакцизних товарів; Департамент податкового та митного аудиту; Департамент стратегічного управління та інновацій; Департамент митної справи [7].

Щодо територіальних органів, то у кожній області України, АРК, містах Києві та Севастополі діють відповідні Головні Управління Міндоходів України, у підпорядкуванні яких перебувають розташовані на їх території митниці та державні податкові інспекції. Також у складі Міндоходів діє Міжрегіональне головне управління та спеціалізовані державні податкові інспекції, які займаються обслуговуванням великих платників .

До спеціалізованих органів Міндоходів України належать Інформаційно-довідковий департамент Міндоходів; Спеціалізована лабораторія з питань експертизи та досліджень Міндоходів; Департамент спеціалізованої підготовки та кінологічного забезпечення Міндоходів.

Розглянувши мету, завдання, функції та організацію внутрішньої будови Міндоходів, можемо констатувати, що об'єднання у межах однієї державної структури функцій податкових та митних органів, а також органів збору соціальних внесків є досить прогресивним кроком і цілком відповідає існуючій у цій сфері практиці у високорозвинених Європейських країнах. Це має принести ряд позитивних результатів: заощадження адміністративних витрат на утримання податкового та митного механізмів, зміцнення контролю у цій сфері, підвищення оперативності та результативності прийняття і виконання рішень, покращення ефективності забезпечення прав платників податків, створення сприятливих умов для розвитку бізнесу тощо.

Разом з тим, було створено нове міністерство, тобто центральний орган влади, який самостійно формує та реалізує політику у відведеній йому сфері. Така ситуація може призвести до виникнення конфліктів у відносинах між Міндоходів з суміжними центральними органами виконавчої влади, зокрема Міністерством фінансів України, яке формує та здійснює фінансову політику у державі. Адже податки та збори складають невід'ємну та дуже важливу частину фінансової системи країни.

Література:

1. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – ст. 141.

2. Про деякі заходи з оптимізації системи центральних органів виконавчої влади: Указ Президента України від 24.12.2012 № 726/2012 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/726/2012>
3. Про Міністерство доходів і зборів України: Указ Президента України від 18.03.2013 № 141/2013 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/141/2013>
4. Философский словарь/ Под ред.. М.М. Розенталя и П.Ф. Юдина. – М.: «Политическая література», 1962. – 544 с.
5. Эльдкин П.С. Цель и средства их достижения в советском уголовно-процессуальном праве / П.С. Эльдкин. – Л.: Издательство Ленинградского университета, 1976. – С. 3–6.
6. Енциклопедичний словник з державного управління / уклад. : Ю. П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко та ін. ; за ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трощинського, Ю. П. Сурміна. – К. : НАДУ, 2010. – 820 с.
7. Наказ Міндоходів України від 19.06.13 № 186 "Про затвердження Структури Міністерства доходів і зборів України" // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://minrd.gov.ua/diyalnist-/zakonodavstvo-pro-diyalnis/nakazi-pro-diyalnist/62858.html>

Гаруст Ю.В. Министерство доходов и сборов Украины в системе центральных органов исполнительной власти.

С целью общей характеристики правового статуса Министерства доходов и сборов Украины, в статье рассмотрены его цели, задачи, функции, а также внутриорганизационная структура, на основании чего сформулированы предложения по усовершенствованию его административно-правового статуса.

Ключевые слова: Министерство доходов и сборов Украины, цель, задачи, функции, структура.

Harust Y.V. Ministry of Income and Charges of Ukraine in the System of Central Executive Bodies

To the general characteristics of the legal status and duties of the Ministry of income Ukraine, the article discussed its purpose, objectives, functions and structure-house, on the basis of which provided suggestions for improving its administrative and legal status.

Keywords: Ministry of income and charges Ukraine, goals, objectives, functions and structure.

В.О. Голобородько,
канд. юрид. наук, асистент кафедри
цивільно-правових та господарсько-правових дисциплін
Кримського юридичного інституту
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ЗНАЧЕННЯ ПОСАДОВИХ ІНСТРУКЦІЙ ПРАЦІВНИКІВ У ПРАВОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ ВІДНОСИН У СФЕРІ ПРАЦІ

У статті обґрунтовано, що посадові інструкції є необхідним елементом у механізмі правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку організації. Значення інструкцій полягає у тому, що їх положення враховуються при доборі працівників, зміні умов укладених з ними трудових договорів, вирішенні питання про притягнення до дисциплінарної чи матеріальної відповідальності, розірванні трудового договору

Ключові слова: внутрішній трудовий розпорядок, локальний акт, посадова інструкція, працівник, роботодавець

Локальна нормотворчість становить собою прояв активної життєдіяльності підприємства. Характерними особливостями, що вирізняють її серед інших видів правового регулювання, є те, що локальне правове регулювання (а) здійснюється безпосередньо на підприємстві; (б) зазвичай провадиться роботодавцем за участі представників працівників; (в) характеризується більшою динамікою порівняно з централізованим. До того ж при ньому суб'єкти, які приймають локальні нормативні акти, практично завжди самі їх і застосовують.

Локальне регулювання виконує такі специфічні функції, як конкретизація державно-правових норм, заповнення прогалин у праві, вплив на законотворчість завдяки практиці первинної регламентації. Розглядуваний метод ґрунтується на принципах, що вказують на його сутність і спрямованість, як-от: а) недопущення погіршення становища працівників порівняно із законодавством; б) оптимальне поєднання із централізованим правовим регулюванням; в) диспозитивність; г) соціальне партнерство.

С. С. Лукаш розглядуваний метод правового регулювання праці трактує як засіб упорядкування відносин з приводу праці, що полягає в санкціонуванні державою локальних правових норм, які приймаються на рівні підприємства з метою деталізації, конкретизації загальних правових приписів і регламентування конкретних і специфічних трудових відносин і які не повинні погіршувати становище працівників порівняно зі встановленими законодавством України про працю основоположними правами трудівників [1, с. 61].

Актуалізація локального регулювання за сучасних умов, має низку об'єктивних причин, з яких вирізняється те, що цей вид регламентації

ближчий до опосередкованих суспільних відносин, раніше відчуває їх динаміку й може точніше її віддзеркалити. При цьому локальні акти враховують не тільки специфіку останніх, а й мікросферу, в якій вони функціонують. У сфері локальної регламентації надзвичайно сильним є так званий «зворотній зв'язок», що дозволяє шляхом оперативного внесення коректив до системи локальних регуляторів досягти їх найбільшої результативності. В. Панченко справедливо наголошує, що все це робить цей вид регулювання потенційно досить ефективним, як і його правових норм та їх обов'язкове виконання при регламентації трудових відносин [2, с. 63].

Доцільність локального правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку зумовлена як необхідністю враховувати особливості праці в різних галузях економіки, в яких роботодавці здійснюють свою діяльність, так і змістом самого внутрішнього трудового розпорядку, що характеризує управлінську, розпорядчу владу конкретного роботодавця.

Чинне трудове законодавство не містить чітких і зрозумілих положень щодо локальних нормативно-правових актів, які регламентують внутрішній трудовий розпорядок. Приміром, у ч. 1 ст. 142 КЗпП України [3] зазначено, що трудовий розпорядок на підприємствах, в установах та організаціях визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку. В інших статтях Кодексу законодавець передбачає можливість прийняття роботодавцем актів з метою впорядкування окремих аспектів внутрішнього трудового розпорядку – прав та обов'язків працівників, робочий час, час відпочинку та ін. Натомість у ст. 265 проекту Трудового кодексу України (реєстраційний №2902, текст законопроекту від 27 серпня 2013 р.) [4] вказано, що внутрішній трудовий розпорядок визначається нормативними актами роботодавця та іншими актами, а в ст. 267 – що обов'язки працівників можуть установлюватися також технологічними й посадовими інструкціями, інструкціями з охорони праці, пожежної безпеки та в інших актах.

Як бачимо, внутрішній трудовий розпорядок теж опосередковується посадовими інструкціями, які на думку М. А. Тимонова, мають доповнювати правила внутрішнього трудового розпорядку [5, с. 24].

Найбільш прийнятним є тлумачення посадової інструкції як локального нормативного акта, що приймається роботодавцем з метою регламентації організаційно-правового положення працівника в юридичній особі й забезпечує відповідні умови для його ефективної роботи. Цей документ має статус нормативного, внаслідок того що інструкція розробляється не під конкретного працівника, а під певну посаду. Як і нормативні акти, для неї характерно наступне: а) ухвалюється (чи санкціонується) суб'єктами правотворчості і становить собою їх одностороннє волевиявлення; б) має зовнішню форму письмового документа з чітко окресленими реквізитами; в) містить нові норми права чи змінює або скасовує чинні; г) приймається згідно з чітко визначеною процедурою; г) має юридичну силу, що віддзеркалює співвідношення з іншими правовими актами, місце й роль у систе-

мах законодавства і правового регулювання; д) надає волі суб'єкта правотворчості офіційного характеру [6, с. 166].

Має сенс Р. І. Кондратьєв, з точки зору якого посадова інструкція:

– це керівництво до дії для самого працівника, оскільки (а) вона дає знання того, яких дій від нього очікують і за якими критеріями оцінюватимуть результати його роботи, (б) є орієнтиром для підвищення рівня його кваліфікації в рамках певної посади, (в) участь працівника в її обговоренні дає йому можливість впливати на умови, організацію і критерії оцінювання його праці;

– є підставою для проведення оцінювання результатів трудової діяльності працівника, ухвалення рішення про його подальше внутрішнє просування чи перепідготовку;

– містить інформацію для проведення обґрунтованого відбору працівників при найманні, оцінюванні рівня відповідності кандидатів на вакантні посади;

– використовується при ранжуванні робіт і посад, а також наступному розробленні внутрішніх систем оплати праці;

– її аналіз – одне з головних джерел інформації для вдосконалення організаційної структури, планування заходів, спрямованих на підвищення продуктивності праці [7, с. 24].

Інструкції потрібні, аби чітко окреслити коло посадових обов'язків конкретного працівника. Практично неможливо притягти його до дисциплінарної, матеріальної, а іноді й до адміністративної чи кримінальної відповідальності за правопорушення, пов'язані з невиконанням чи неналежним виконанням посадових обов'язків, якщо вони ніде не зафіксовані. Під час розроблення посадових інструкцій забезпечується єдиний підхід до побудови, структури й викладення змісту певних розділів. Вони повинні віддзеркалювати повний перелік завдань та обов'язків, повноважень і відповідальність, містити необхідні пояснення з чітким визначенням термінів. Погодимось з Я. Індюховою, що при розробленні інструкцій необхідно враховувати структуру самого підприємства, доцільно використовувати такі документи, як колективний договір, штатний розпис, правила внутрішнього трудового розпорядку, положення про структурні підрозділи та ін. [8, с. 16].

Усі посадові інструкції, розроблювані на підприємствах, мають бути взаємопов'язаними, щоб не допускати дублювання в роботі працівників. Після затвердження керівником підприємства інструкції доводяться до відома працівника під розписку. Вони складаються для працівників усіх посад, зазначених у штатному розписі. Інструкції складаються із таких розділів:

а) «Загальні положення» – містять відомості про сутність, особливості й мету робіт, порядок прийняття і звільнення з посади, класифікаційні критерії, ознаки спеціальності, додаткові дані про посаду (або роботу) працівника;

б) «Завдання й обов'язки» – розкриває зміст робіт, які має виконувати працюючий;

в) «Права» – визначає делеговані працівникові засоби, за допомогою яких забезпечується виконання покладених на нього завдань та обов'язків;

г) «Відповідальність» – має встановити показники особистої відповідальності за виконання посадових обов'язків (робіт), а також перелік результатів, яких належить досягти працівникові у процесі професійної діяльності за посадою (професією або роботою);

д) «Повинен знати» – устанавлює додаткові (порівняно з кваліфікаційною характеристикою за Довідником) вимоги до знань, умінь, майстерності працівника з урахуванням реальних умов виробництва, особливостей устаткування, матеріалів, інструментів, що використовуються для виконання робіт;

е) «Кваліфікаційні вимоги» – містить норми кваліфікаційної характеристики за відповідним Довідником, які в разі потреби можуть бути розширені;

є) «Взаємовідносини за посадою» – розкриває взаємовідносини і зв'язки працівника з іншими працівниками підрозділу (інших підрозділів), умови заміщення в разі їх відсутності та ін.

Окремі положення розглядуваного документа у жодному разі не повинні суперечити один одному, оскільки протиріччя в ньому спричинять втрату його смислу і він уже не сприйматиметься підлеглими серйозно.

Отже, посадові інструкції є необхідним елементом у механізмі правового регулювання розпорядку праці в організації. Значення інструкцій полягає у тому, що їх положення враховуються при доборі працівників, зміні умов укладених з ними трудових договорів, вирішенні питання про притягнення до дисциплінарної чи матеріальної відповідальності, розірванні трудового договору.

Література:

1. Лукаш С.С. Співвідношення централізованого і локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / ІДП НАН України. – К., 2011. – 390 с.
2. Панченко В. Локальне нормативно-правове регулювання внутрішньогосподарських відносин у сільськогосподарському підприємстві // Юрид. Україна. – 2010. – №6. – С. 63-67.
3. Кодекс законів про працю України: затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р., №322-VIII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – №50 (Додаток). – Ст. 375.
4. Проект Трудового кодексу України (реєстр. №2902, текст законопроекту від 27.08.2013 р.) // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746
5. Тимонов Н.А. Трудовой распорядок на предприятии: моногр. – М.: Юрид. лит., 1974. – 120 с.
6. Калюжний Р.А., Тимченко С.М., Пархоменко Н.М. та ін.. Загальна теорія держави і права: навч. посіб. – К.: Паливода А.В., 2007. – 296 с.

7. Кондратьев Р.И. Локальные нормы трудового права и материальное стимулирование: моногр. – Львов: Выщ. шк., 1973. – 160 с.
8. Индюхова Я. Должностные инструкции: что это такое и стоит ли их составлять / Я. Индюхова // Бух. неделя. – 2012. – №31(552). – С. 16.

Голобородько В.А. Значение должностных инструкций работников в правовом регулировании отношений в сфере труда

В статье обосновано, что должностные инструкции являются необходимым элементом в механизме правового регулирования внутреннего трудового распорядка организации. Значение инструкций заключается в том, что их положения учитываются при отборе работников, изменении условий заключенных с ними трудовых договоров, решении вопроса о привлечении к дисциплинарной или материальной ответственности, расторжении трудового договора

Ключевые слова: внутренний трудовой распорядок, локальный акт, должностная инструкция, работник, работодатель

Goloborodko V.A. Value of post instructions of workers in the legal adjusting of relations in the field of labour

It is grounded in the article, that post instructions are a necessary element in the mechanism of the legal adjusting of internal labour order of organization. The value of instructions consists in that their positions are taken into account at the selection of workers, change of terms of prisoners with them labour contracts, decision of question about bringing in to disciplinary or financial responsibility, dissolution of labour contract.

Key words: internal labour order, local act, post instruction, worker, employer

УДК 342.95

В. А. Гомада,
*здобувач кафедри загальноправових дисциплін факультету
права та масових комунікацій Харківського національного університету
внутрішніх справ*

**ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОЦЕДУР У СУДАХ, ПОВ'ЯЗАНИХ
З ПРИЙНЯТТЯМ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ**

У статті з'ясовано поняття, особливості та ознаки управлінських рішень у судах, надано визначення поняттю судові рішення та визначено основні етапи прийняття цих рішень.

Ключові слова: судові рішення, управлінські судові рішення, процедури.

Регулювання соціально-економічного розвитку відбувається шляхом прийняття та реалізації рішень. Відповідно, однією з основних форм здійснення державного управління є прийняття управлінських рішень. Саме через них виявляється цілеспрямованість державного управління [1, с. 85]. Управлінські рішення, які приймаються на рівні держави, можуть охоплювати все суспільство або найважливіші його сфери, регулювати поведінку всіх без винятку соціальних груп та окремих громадян [2, с. 86].

Проблемам прийняття управлінських рішень приділяли свою увагу такі вчені як: В.Б. Авер'янов, О.Ф. Андрійко, І.Г. Андрущенко, О.В. Бермічев, Т.О. Коломієць, М.В. Косюта, В.І. Малюга, В.С. Стефанік, В.Ю. Стрельцов, А.Р. Туманянц та інші. Але, не зважаючи на значну кількість наукових праць, питання процедур в судах пов'язаних з прийняттям управлінських рішень є малодослідженими, що актуалізує тематику даної статті.

Метою статті є з'ясування змісту поняття «управлінські рішення у судах» та визначення їх специфічних ознак. Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити такі основні завдання: здійснити класифікацію управлінських рішень; визначити основні етапи їх прийняття.

Беручи до уваги тлумачення словника, можна визначити, що ж є рішенням: «рішення» - усвідомлення та цілеспрямований вибір способу дій, що забезпечує досягнення поставленої мети з найбільшою ефективністю; процес знаходження відповіді на певне питання та вибір оптимального варіанта вирішення окремої проблеми; правовий акт, що приймається державними органами управління або посадовими особами у межах їх компетенції для вирішення найважливіших питань або досягнення певної мети [3, с. 428] На думку, Д. Дерлоу, рішення є тим пунктом, у якому вибір робиться між альтернативними та, як правило, конкуруючими можливостями.... саме дія, зроблена у визначеному напрямку, надає рішенню значущості [4, с. 26].

Стосовно саме управлінського рішення, під цим поняттям можна розуміти конкретний соціальний акт, дії якого реалізуються через вплив управлінських ланок (державних органів, посадових осіб) на суспільство в цілому з метою досягнення певного завдання, мети чи цілей і задоволення відповідних потреб в управлінні. Управлінське рішення також може виступати, як програми і директиви, плани та прогнози, наукові рекомендації та методичні вказівки, технічні норми, умови, нормативи, правила, настанови тощо [5, с. 200].

Таким чином, управлінське рішення – це різновид соціального акту, який допомагає визначити обставини, які сприяють виникненню, зміні або припиненню управлінських відносин. Дані відносини можуть виникати на основі управлінських функцій: упорядкування, регулювання, узгодження, координації і субординації.

Управлінським рішенням притаманні як загальні так і спеціальні ознаки. До загальних, на нашу думку, можна віднести: соціальну значущість; загальнообов'язковий характер; додержання порядку та строків виконання

рішень; відповідність певним правилам, які регулюють процеси встановлення, обговорення та прийняття рішень; базування на свідомій, розумово-психологічній діяльності особи.

Розглядаючи спеціальні ознаки, необхідно зауважити, що до них належать такі: 1) містять вирішення внутрішньо-організаційних питань, які виникають у суді під час проведення стажування, перепідготовки, підвищення кваліфікації, здійснення контролю за підлеглими та інше; 2) мають більш важливе значення порівняно з зовнішніми, бо вони детально уособлюють внутрішньо-організаційну систему; 3) приймаються шляхом використання імперативного методу, тобто мають обов'язковий характер; 4) мають цілеспрямований характер; 5) є об'єктивно обгрунтованими та правомірними.

Управлінське рішення може прийматись як одноособово так і колегіально. Ці дві форми прийняття рішень мають певні переваги та недоліки одна перед одною. Одноособові рішення характеризуються суб'єктивністю його прийняття, на відміну від колегіальних рішень, які приймаються декількома особами та відповідно мають можливість підвищення якості прийнятого рішення.

Л. Орбан-Лембрик визначає переваги колективного рішення над індивідуальним [6, с. 250]:

- у групі легше подолати стереотипи мислення;
- комплексний пошук рішення дає змогу розглянути більше альтернатив;
- у груповому рішенні використовується більший обсяг знань та інформації, що підвищує вірогідність знаходження оптимального або найближчого до нього способу розв'язання управлінського завдання;
- групове рішення адекватніше відображає суть вирішуваної проблеми;
- єдність думок, яка є наслідком вироблення управлінського рішення, позитивно мотивує ефективну трудову діяльність кожного працівника і групи загалом;
- групове рішення психологічно легше сприймається, що впливає на його поширення та виконання.

До недоліків групового прийняття управлінського рішення належать [6, с. 251]: а) блокування рішення; б) проблема прийняття компромісного рішення, яке не завжди відіграє позитивну роль; в) для розроблення й ухвалення групового управлінського рішення, на відміну від індивідуального, необхідно затратити значно більше часу; г) у процесі групового ухвалення рішень можливі примус, тиск однієї сторони на іншу з метою нав'язати власне рішення; д) можливість прийняття неоптимального з погляду результату рішення, за яке виступали найактивніші, але не найкомпетентніші учасники групи; є) можливість передчасного ухвалення управлінського рішення, нечіткого визначення відповідальності; і) висока ймовірність незадоволеності і напруги учасників дискусії, кожен з яких прагне, щоб була прийнята його точка зору.

Колегіальним органом в судовій системі, що вирішує внутрішні питання визначається самостійне суддівське самоврядування. До головних завдань суддівського самоврядування належить вирішення питань, які стосуються :1) гарантування суддівської незалежності; 2) забезпечення єдності в організації роботи суду та функціонування судового апарату; 3) розв'язання питань, які стосуються призначення суддів на адміністративні посади в судах відповідно до положень Закону України « Про судоустрій та статус суддів»; 4) активна участь та контроль за додержанням з питань кадрового, фінансового, матеріально-технічного та іншого забезпечення та ін.

На основі всього вищевикладеного, необхідно зробити висновок про те, що управлінське рішення - це будь-яка управлінська діяльність, здійснювана суб'єктом управління з метою підготовки, прийняттям та реалізацією певних варіантів дій для вирішення внутрішньо-організаційних питань та позавідомчих завдань які можуть виникати.

На нашу думку найбільш великою є класифікація управлінських рішень за назвою акту. За даним критерієм їх можна поділити на накази, розпорядження, вказівки, інструкції, доповідні записки, план, завдання, звіт, оглядові та інформаційні листи, подання. Розглянемо більш детально кожен з цих видів.

Наказ – розпорядчий нормативно-правовий акт, який видається керівником установи (в нашому випадку головою суду) на правах єдиноначальності та відповідно до повноважень, які передбаченні за ним у законодавстві. Наказ набуває своєї юридичної сили з моменту його підписання уповноваженою на це особою. До таких відносяться: голова суду, його перший заступник та заступник, а також інші особи, які можуть мати такі повноваження. В тому випадку, коли наказ видається з порушенням норм законодавства чи виданий особою, яка не має таких повноважень, він втрачає свою юридичну силу. До реквізитів, які обов'язково повинен містити наказ відносять: повна назва установи, де видається наказ; назва документа; дата; номер; назва (заголовок) наказу (про що наказ); текст; підпис (посада керівника, підпис, ініціали, прізвище); текст наказу складається, як правило, з констатуючої та розпорядчої частини. Накази поділяються на індивідуальні та нормативні. Індивідуальні накази суду стосуються трудової діяльності працівників суду (зарахування на посаду, звільнення, преміювання тощо). Нормативні накази, це накази, які складаються з рішень керівника з приводу організаційних питань у суді в цілому чи в окремих його частинах (конкретні заходи щодо виконання директив вищих органів, планування роботи окремих структурних підрозділів тощо. Наказами також можуть затверджуються певні документи управлінського характеру, а саме: плани, регламенти, положення, статuti.

Розпорядження – це документ, який видається уповноваженою на це особою у суді (наприклад, головою суду), який має юридичну силу та розповсюджує свою дію на громадян та посадових осіб суду, яким воно адресовано. На відміну від наказу замість слова «Наказую» вживаються слова

«Вимагаю», «Доручаю», «Пропоную», «Забезпечити» тощо. До необхідних реквізитів у розпорядженні відносять: повна назва установи; назва документа; номер; дата видання; місце видання; назва (про що розпорядження); текст (констатуюча та розпорядча частини); додатки (при необхідності); посада, підпис, ініціали, прізвище особи, яка підписала розпорядження. Розпорядження поділяються від характеру дії на загальні та окремі. До загального характеру відносять такі розпорядження, які мають тривалий характер дії. До окремих розпоряджень відносять такі, що відносяться до більш вузької сфери дії та стосуються вирішення оперативних завдань.

Інструкція – правовий акт, який створюються з метою закріплення певних правил необхідних для організації науково-технічної, технологічної, фінансової та іншої спеціальної діяльності суду. Текст інструкції формується у вказівно-наказному стилі з використанням слів «винний», «слід», «необхідно», «не дозволено». Текст документа повинен бути стислим та зрозумілим, оскільки документ створюється для постійного використання у суді (наприклад, Інструкції з діловодства в місцевому загальному суді, Інструкції з діловодства в апеляційному загальному суді, Посадові інструкції працівників суду).

Доповідні записки – документ, який адресується голові суди чи особі вищою за посадою, який містить інформацію про певні факти, події, ситуацію, що склалася, виконану роботу тощо, а також наводяться свої висновки й пропозиції. Складається документі за вказівкою голови суду чи за власною ініціативою працівника.

Завдання – це форма управлінського рішення, яка містить інформацію щодо обсягу роботи наперед. Доведення завдань до відома працівників суду здійснюється на нарадах і засіданнях керівниками.

Звіт – це документ, який містить повідомлення особи про зміст виконання певної роботи. Звіти можуть містити інформацію чисельну (цифрові звіти) та загальну (текстові звіти). Також звіти поділяються на усні або письмові, разові чи періодичні. До реквізитів звіту включають: штамп установи; назва виду документа; заголовок (вказуються установа, напрям діяльності, звітний період); текст, який має такі частини: 1.Вступ (вказуються завдання, які було поставлено перед установою за звітний період), 2.Основна частина (опис та аналіз виконаної роботи), 3.Висновки (пропозиції, зауваження, перспективи на майбутнє); підпис керівника установи або особи відповідальної за складання звіту; дата складання; печатка. Звіти які діють в межах певного суду та не виходять за його межі не містять печатки, штампу.

Доручення – це така форма управлінського рішення, коли певна посадова особа суду, відповідно до її повноважень видає в індивідуальному порядку нижчестоящому судді певні завдання що стосуються пріоритетних напрямів діяльності.

Оглядові та інформаційні листи – це документ, який створюється з метою обміну інформацією. Дані види листів містять інформацію про певні події чи факти, які становлять інтерес або можуть зацікавити суд.

Подання – це правовий документ, що стосується призначення, переміщення або заохочення особового складу тощо. Також до даної групи можна віднести атестаційні листи, які містять оцінку ділових і моральних якостей працівника суду.

Окрім зазначеної класифікації управлінських рішень існують також і інші їх поділи за такими критеріями: 1) За цілеспрямованістю: стратегічні, тактичні, оперативні. 2). За суб'єктом прийняття: одноосібні, колективні. 3). За сферою охоплення : загальні, часткові. 4). За ступенем складності: складні, середньої складності, прості. 5). За функціональним змістом: планові, організаційні, координаційні, стимулюючі, контрольні. 6). За організаційним оформленням: жорсткі, нормативні, гнучкі, орієнтуючі. 7). За тривалістю дії : короткотермінові, середньо термінові, довготермінові. 8) за формою вираження: а) усні; б) письмові [7, с. 22-24].

Процедура прийняття управлінського рішення включає у себе такі етапи: 1) підготовка прийняття управлінського рішення; 2) прийняття управлінського рішення; 3) забезпечення виконання (реалізація) прийнятого рішення. Розглянемо кожен з них окремо, враховуючи їх особливості. Перший етап - це підготовка прийняття управлінського рішення. Особливість його в тому, що він застосовується найчастіше у складних ситуаціях, які потребують декілька варіантів дій чи висування гіпотез. Це пов'язано з тим, що більша кількість управлінських рішень приймається усно і дана стадія просто пропускається чи спрощується. Але не зважаючи на це, даний етап характеризується тим, що для раціональної підготовки рішення необхідно знати точно мету та завдання на яке воно спрямоване. В тому випадку, коли виявлено декілька проблем одночасно необхідно визначити важливість кожної окремої проблеми, а вже потім встановити послідовність їх вирішення, починаючи із самої важливої, актуальної. Джерелами інформації щодо проблеми, які виникають можуть виступати: інформація у ЗМІ, безпосереднє виявлення проблеми, доповідні записки заяви підлеглих тощо. Суддя обов'язково повинен врахувати наявність ресурсів та альтернатив по справі, зробити певний аналіз. Після цього сформулювати моделі поведінки по певній справі, які будуть орієнтуватись на завдання які постають та ресурси що має суддя. На суддю покладається завдання пошуку бажаної альтернативи та визначення найбільш оптимального рішення.

Після визначення найбільш оптимального рішення необхідно його прийняти у формі певного нормативно-правового акту та визначитись із суб'єктом, який буде його застосовувати. Сьогодні прийняття управлінських рішень у суспільстві перебуває у якісно новому стані та має свої певні особливості. Під особливістю розуміється певний ризик, який існує, тобто нездатність прогнозувати розвиток певних подій, неоднозначність суспільних процесів – суб'єктивний ризик. А об'єктивний ризик характеризується невизначеністю у середовищі, в якому перебуває суб'єкт [8, с. 2-3].

Після належного оформлення рішення його необхідно погодити. Згода може бути трьох видів : це внутрішня, зовнішня або змішана. Тобто в

першому випадку згода стосуватись лише внутрішньо організаційних питань у суді, в другому - питань, які виникають між суб'єктами, що перебувають в організаційній підпорядкованості в суді. Змішана згода, тобто така, яка надається у разі поєднання першого та другого випадку.

Другою є стадія прийняття управлінського рішення. Вона полягає у підписання або затвердження його відповідним суддею. Відповідно до інструкції з діловодства у судах, таких як Інструкції з діловодства в місцевому загальному суді, Інструкції з діловодства в апеляційному загальному суді, документи підписуються головою суду, його заступниками або іншими особами відповідно до їх компетенції. Підпис складається з найменування посади особи, яка підписує документ (повне, якщо документ надрукований не на бланку, скорочене - на документі, надрукованому на бланку), особистого підпису, ініціалів і прізвища.

Останнім етапом ми виокремлювали стадію забезпечення виконання управлінського рішення. Забезпечення виконання управлінського рішення – це створення особою, яка виконує рішення, ефективних умов виконання, шляхом кадрового, фінансового, матеріально-технічного забезпечення, гарантування взаємодії між виконавцями та забезпечення контролю за виконанням.

Таким чином, необхідно зробити висновок, що управлінські рішення формуються внаслідок певної розумової, творчої діяльності суддів їх продуктивності праці. Прийняття управлінського рішення – це процес, що зумовлює його підписання уповноваженою особою. Тим не менш, і на сьогодні дане питання потребує вдосконалення, встановлення єдиної системи управлінських рішень щодо подібних справ, а також прогнозування та моделювання можливих варіантів дій, враховуючи судову практику міжнародних країн.

Література:

1. Бакуменко В.Д. Формування державно-управлінських рішень: проблеми теорії методології, практики : монографія / В.Д. Бакуменко. – К. : Вид-во УАДУ, 2000. – 328 с.
2. Карданская Н.Л. Основы принятия управленческих решений : учеб. пособие / Н.Л. Карданская. – М. : Рус. деловаялит., 1998. – 288 с.
3. Економічний енциклопедичний словник: у 2 т., Т2 / С.В. Мочерний, Я.С. Ларіна, О.А. Устенко, С.І. Юрій; За ред. С.В. Мочерного. – Львів: Світ, 2006. – 568 с.
4. Дерлоу. Д. Ключові управлінські рішення. Технологія прийняття рішень: Пер. з англ./ Дерлоу. Д. - К.: Всеувиго, Наукова думка 2001. - 242 с.
5. Фатхутдинов Р.А. Разработка управленческого решения. Учебник для вузов. 2-е изд., доп. - М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1998. — 272 с.
6. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління: Посібник / Орбан-Лембрик Л.Е. – К.: Академвидав, 2003. – 568 с.

7. Мала Н.Т. Управлінські рішення: класифікація та процес прийняття / Н.Т. Мала // Інститут підприємництва та перспективних технологій при Національному університеті "Львівська політехніка". - 2007. - С. 20-24.
8. Тарабан С.В. Сутність поняття «прийняття управлінського рішення» / С.В.Тарабан // Державне управління. – 2009.- № 1. - С. 170-174.

Гомада В.А. Характеристика процедур в судах, зв'язаних з прийняттям управленческих рішень.

В статті определено поняття, особливості та ознаки управленческих рішень в судах, дано определение поняттю судові рішення та определены основні етапи прийняття цих рішень.

Ключевые слова: судові рішення, управленческие судові рішення, процедури.

Gomada V. A. Characteristics of procedures in courts relating to adoption of management decisions.

The article defined the concept, characteristics and attributes of management decisions in the courts, given the definition of the concept of judicial decisions and the basic stages of the decision-making.

Keywords: court decisions, administrative judicial decisions, and procedures.

УДК 343.131.5

В.В. Гостєв,

к.ю.н., доц. каф. правознавства

Східноукраїнського національного університету ім. Володимира Даля,

О.А. Старокожєв,

ст.викл. каф. правознавства

Східноукраїнського національного університету ім. Володимира Даля

м. Луганськ

**ПРОБЛЕМИ ОБМЕЖЕННЯ У КРИМІНАЛЬНОМУ ПРАВІ
УКРАЇНИ ПРАВА ГРОМАДЯН НА ПОШИРЕННЯ ІНФОРМАЦІЇ**

У статті розглянуто співвідношення кримінально-правової регламентації відповідальності за незаконне розповсюдження інформації та незаконне її приховування чи засекречення у нормативних актах.

Ключові слова: незаконне розповсюдження інформації; незаконне приховування інформації; незаконне засекречення інформації у нормативних актах.

Проблема кримінально-правового захисту конституційного права громадян на інформацію піднімались у кримінально-правовій літературі, як на

рівні підручників та науково практичних коментарів до Кримінального кодексу України(далі КК), так і на рівні наукових статей. Але в більшості робіт розглядались лише окремі її аспекти. Досить багато уваги надано проблемі сфери дії ст. 163 КК Порушення таємниці листування, телефонних розмов, телеграфної та іншої кореспонденції, що передаються засобами зв'язку або через комп'ютер [1,с. 151-153; 2,с. 65-67; 3,с. 113-120]. Аналізувались й ознаки складу злочину, передбаченого ст.182 КК «Порушення недоторканності приватного життя» [4, с. 45-53;5, с. 174-177]. На монографічному рівні досліджено кримінальну відповідальність за незаконне збирання, використання та розголошення відомостей, що становлять комерційну таємницю [6;7, с. 110-113], конфіденційну інформацію, яка є власністю держави [8]. Комплексний розгляд проблеми також має місце [9, с. 392-396;10, с. 64-70].

Вільний доступ до інформації і вільне її поширення – обов'язкові складові конституційного права громадян на інформацію. Але у кримінально-правовій літературі не розглядались питання співвідношення кримінально-правової регламентація незаконного поширення й незаконного обмеження доступу до інформації. Дослідження названої проблеми і є метою цієї статті.

У ст. 34 Конституції України задекларовано право кожного вільно збирати, зберігати, використовувати та поширювати інформацію. Окремо в Конституції зазначено право громадян на вільний доступ і поширення тієї частини інформації, яка стосується стану довкілля, якості харчових продуктів і предметів побуту. Вказано, що саме ця інформація ніким не може бути засекречена.

У статті визначено,що у Конституції (ст. 32,34) існують положення, що вказують на можливість обмежувати право громадян на отримання і поширення інформації для забезпечення вичерпно передбачених Конституцією цілей. В самій Конституції України немає вказівок про невідворотне настання юридичної відповідальності за поширення засекречених у законодавчому порядку видів інформації чи за безпідставне засекречування інформації, яка не підлягає засекречуванню, або за незаконне втаювання законодавчо не засекреченої інформації. Декларується тільки право особи на відшкодування моральної та матеріальної шкоди, заподіяної збиранням, зберіганням, використанням і поширенням недостовірної інформації.

Досліджено, що проблема обмеження в кримінальному праві України права громадян на поширення інформації має два аспекти. Перший – як у кримінальному праві встановлені межі права громадян на поширення інформації. Другий – як у кримінальному праві захищені можливості доступу громадян до інформації, на яку вони мають право. В другому аспекти проблема полягає у караності необґрунтованого засекречування інформації, яке може проявлятися як у прийнятті незаконних рішень нормативного характеру, так і в безпідставній відмові громадянам у отриманні інформації,на яку,відповідно до закону, вони мають право.

Що стосується першого аспекту проблеми, то варто зазначити, що за кримінальним правом України настає відповідальність за поширення певних видів інформації, як тих, які віднесені до інформації з обмеженим доступом, так і тих, котрі такого статусу не мають. Проаналізовано питання доцільності поширення загальних норм у кримінальному праві України права громадян на інформацію.

З'ясовано, що загальної кримінально-правової норми, в якій предмет складу злочину був би означений як відомості, що містять інформацію з обмеженим доступом, немає. У КК прямо передбачена відповідальність за поширення конкретних видів інформації, яка в законодавстві віднесена до інформації з обмеженим доступом. Запропоновано ввести таку статтю, у якій була би прямо передбачена відповідальність за безпідставну відмову в отриманні інформації, на яку громадянин має законне право і окрему статтю про відповідальність за незаконне, таке яке суперечить Конституції та законам України, засекречування інформації в нормативних актах.

З точки зору кримінального права не повинно становити теоретичних труднощів встановлення таких предметів злочинів, як відомості, що містять: державну таємницю [11, ст. 8; 12]; конфіденційну інформацію, яка є власністю держави [13, ст. ст. 30; 14]; комерційну [15, ст. ст. 505–508; 16; 17]; чи банківську таємницю [18, ст. ст. 60–62]; інформацію про проведення медичного огляду на виявлення зараження вірусом імунодефіциту людини або іншої невеликої інфекційної хвороби [23, ст. 8]; таємницю усиновлення (удочеріння) [24, ст. ст. 207, 226–228]; таємницю листування, телефонних розмов, телеграфної та іншої кореспонденції, що передаються засобами зв'язку або через комп'ютер [25, ст. 1, 9; 26]; таємницю головування [27, ст. 7]; інформацію, яка надається спеціально уповноваженому органу виконавчої влади питань фінансового моніторингу [18, ст. 63–65]; не оприлюднену інформацію про емітента або його цінні папери [28, ст. ст. 39–46]; інформацію про заходи безпеки щодо особо, взятої під захист [19, ст. ст. 521–524; 29; 30].

Певні труднощі, які виникають на практиці із встановленням фактичних обставин справи – віднесенням тих чи інших відомостей до предмета конкретного злочину, обумовлені суперечностями, прогалинами в регулятивному законодавстві. Проте проблема розмежування названих вище складів злочину існує. Всі ці склади злочину, відрізняються один від одного за предметом.

А в багатьох випадках одні й ті самі відомості охоплюються поняттями, за допомогою яких окреслені предмети кількох складів злочинів. В цих випадках правильну кримінально-правову кваліфікацію можна забезпечити лише чітко визначивши співвідношення складів злочинів, у яких конкретний вид відомостей, що містять інформацію з обмеженим доступом, є спільною ознакою. Так О.С. Самойлова побудувала розмежування складу злочину, передбаченого ст. 330 КК, із суміжними, на розробленні основних критеріїв віднесення інформації до категорії таємної та конфіденцій-

ної[8, с. 16–17], тобто на встановленні характеристик предмета складу злочину, як розмежувальної ознаки.

Одним з найбільш неврегульованих є питання про поширення інформації про особу. Закон України “Про інформацію” (ст. 23) лише в загальних рисах визначає поняття такої інформації. Не вносить істотної ясності й дане з цього приводу роз’яснення Конституційного Суду України[31]. З перерахованих документів випливає, що конфіденційною інформацією про особу, яка названа як предмет злочину “Порушення недоторканності приватного життя” (ст. 182 УК), потрібно вважати дані про національність, освіту, сімейний стан, релігійність, стан здоров’я, адресу, дату і місце народження, майновий стан, які особа не бажає розголошувати. Виходить, що вирішальним у визначенні предмета цього злочину є суб’єктивний фактор – небажання, незгода особи на поширення відповідної інформації.

У кримінально-правовій літературі зустрічається підтримка використання саме суб’єктивного критерію для визначення предмета цього злочину[2, с. 65–67]. С. Лихова вважає, що предметом злочину, передбаченого ст. 182 КК є будь-яка конфіденційна інформація про особу. А також дотримується думки, що визначальним у віднесенні інформації до предмета розглядуваного злочину є суб’єктивний фактор[4, с. 46–47]. Визнання пріоритету суб’єктивного фактору стосовно визначення предмета злочину, передбаченого ст. 163 КК, висловлене в літературі[32, с. 111], можна підтримати, так як це той випадок, коли держава взяла на себе обов’язок забезпечити безпечно, захищене від стороннього проникнення, передавання інформації засобами зв’язку. Стосовно ж предмета злочину, відповідальність за який встановлена у ст. 182 КК, з таким підходом складно погодитися. Вважаємо, що для визначення поняття «конфіденційна інформація про особу» як предмета відповідного злочину, повинна застосовуватися сукупність об’єктивного і суб’єктивного критеріїв:

1) це інформація про факти, які мали місце в реальній дійсності. Припущення про моральні якості певної особи, не підкріплені посиланням на конкретні факти, неповинні розглядатися як предмет відповідного злочину. Поширення таких припущень повинно тягнути цивільну відповідальність.

2) розповсюджувана інформація повинна бути об’єктивно таємною, нікому невідомою. Подібним чином підходить О.Е. Радутний до визначення ознак предмета злочину, передбаченого ст. ст. 231, 232 КК. Однією з ознак такого предмета він називає таємність. “Таємність указує на певне відокремлення цієї інформації шляхом видання власником локального нормативного акта, наявність у зв’язку з цим спеціального режиму доступу, володіння, користування та розпорядження інформацією” [6, с. 11]. Узагальнивши сказане цим автором й інтерпретувавши його до такого предмета злочину, як конфіденційна інформація про особу, під таємністю слід розуміти забезпечення власником інформації за допомогою сукупності вжитих ним засобів її схоронності, недоступності для не уповноважених осіб, у нашому випадку – всякого і кожного. Навряд чи особа може претендувати на захист з боку держави таємниці її приватного життя, як-

що сама не зберігала цю таємницю. Наприклад, не можна вважати конфіденційною інформацією, загальновідому інформацію, наприклад, про освіту. По-перше, наявність відповідного освітньо-кваліфікаційного рівня є законодавчо-передбаченою умовою для зайняття певних посад, виконання певних видів робіт. По-друге, освітній процес – не втаємничене дійство. Ця інформація з самого початку відома широкому колу осіб. Також не можуть вважатися конфіденційними відомості, що містяться в проголошеному у відкритому засіданні суду рішенні чи вирокі, навіть, якщо вони містять інформацію про особисте життя фігурантів цивільної чи кримінальної справи.

3) особа не дає згоди на поширення цієї інформації.

В плані *de lege ferenda* у правовій літературі висувається пропозиція диференціювати підхід до заборони на розповсюдження інформації про особу залежно від того, приватна це особа, чи публічний політик. Що стосується політиків, то, як справедливо зазначають у літературі, обмеження права на отримання інформації про їхні персональні дані порушує право громадян на вільний вибір[33]. Як бачимо, кримінально-правова заборона існує відносно поширення широкого кола видів інформації. Заборона ж на засекречування інформації Конституцією України(ст. 50) прямо встановлена лише стосовно стану навколишнього середовища, якості харчових продуктів і предметів побуту. У КК відповідальність за приховування певного виду інформації прямо передбачена тільки в трьох статтях. У ст. 238 КК передбачено приховування відомостей про екологічний, в тому числі, радіаційний стан, який пов'язаний із забрудненням земель, водних ресурсів, атмосферного повітря, харчових продуктів і продовольчої сировини і такий, що негативно впливає на здоров'я людей, рослинний та тваринний світ, а також про стан захворюваності населення в районах з підвищеною екологічною небезпекою. У ст. 285 КК встановлена відповідальність за неповідомлення капітаном назви свого судна при зіткненні суден. За ст. 385 КК настає відповідальність за відмову свідка від давання показань, а також за відмову експерта чи перекладача від виконання покладених на них обов'язків.

Інших складів злочинів, де б настання відповідальності за замовчування або приховування інформації, яку особа зобов'язана повідомляти було поставлене в залежність від наявності предмета злочину(виду інформації) у особливій частині КК немає.

Є ще ряд статей, за якими може наставати відповідальність за приховування неконкретизованих видів інформації, хоч на це немає прямої вказівки у їхніх диспозиціях. Це випадки, коли наявність складу злочину не пов'язується із відом приховуваної інформації.

Приховування інформації, може вчинятися у вигляді повідомлення неправдивих відомостей чи неповідомлення правдивих відомостей за умови, що особа зобов'язана була такі відомості повідомляти певному адресату, які є проявами обману[34, с. 40] – способу вчинення злочину, властивого, наприклад, шахрайству (ст. 190 КК), ухиленню від сплати по-

датків, зборів, інших обов'язкових платежів (ст. 212 КК), службовому підробленню(ст. 367 КК), підробленню документів... (ст. 358 КК).

У необґрунтованій відмові у наданні інформації(ігнорування депутатського звернення чи запиту) може виявлятися таке суспільно-небезпечне діяння у складі “Перешкоджання діяльності народного депутата України та депутата місцевої ради” (ст. 351 КК), як невиконання службовою особою законних вимог народного депутата України, депутата місцевої ради(ч. 1 ст. 351 КК), комітетів Верховної Ради України(ч. 2 т. 351 КК). Подання завідомо неправдивої інформації відповідним адресатам, яке також може бути способом приховування інформації, прямо передбачене у ч. 1 та 2 ст. 351 КК.

Випадки безпідставної відмови громадянам у отриманні інформації, залежно від конкретних обставин, можуть бути кваліфіковані за статтями про службові злочини, як зловживання владою чи службовим становищем, або як перевищення влади чи службових повноважень. Але це, як відомо, злочини з матеріальним складом. А обмеження у кримінальному праві України права громадян на поширення інформації 139 наслідки від безпідставного засекречування чи приховування інформації у вигляді істотної шкоди охоронюваним законом правам, свободам, інтересам суб'єктів права, можуть бути, й частіше за все, бувають віддаленими в часі від діяння. Тому складно піддаються доказуванню. Сама відмова громадянам у вільному доступі(отриманні) до інформації, що стосується їх особисто, право на який гарантоване ст. 9 Закону України “Про інформацію”, відповідно до законодавства України є корупційним діянням. Але загроза бути притягнутими до адміністративної відповідальності службовими особами не сприймається серйозно, бо не реалізується на практиці[35].

Тому законодавчу регламентацію відповідальності за незаконне втаювання інформації не можна вважати досконалою. Безпідставне віднесення інформації до такої, що містить державну таємницю, яке заборонене ст. 8 Закону України “Про державну таємницю”, наприклад, якщо цим буде звужуватися зміст і обсяг конституційних прав і свобод людини і громадянина, заподіюватися шкода здоров'ю та безпеці населення, також прямо в КК не передбачено – нема спеціальної норми, за якою можна би було кваліфікувати це діяння. Назване діяння охоплюється загальною нормою про перевищення влади чи службових повноважень.

Між тим, суспільна небезпека таких діянь величезна. Надмірне засекречування інформації створює умови для вчинення і приховування зловживань, зокрема у витрачанні державних фінансових засобів, факти порушення прав людини. Наприклад, згідно зі ст. 4.2.7 Зводу відомостей, що містять державну таємницю, державною таємницею є кількість приміщень, котрі на конфіденційній основі використовуються для виконання завдань оперативно-розшукової діяльності. А засекречування статистичних показників розшукової і розвідувальної діяльності за окремими напрямками(ст. 4.4.8 Зводу відомостей, що становлять державну таємни-

цю) створює дуже широкі можливості для порушення прав людини без будь-якої відповідальності за це.

У правовій літературі проведений аналіз, який виявив суперечності засекречування інформації у “Зводі відомостей, що становлять державну таємницю” вимогам Конституції України та Закону України “Про державну таємницю” [36, с. 9–16].

Не викликає сумнівів доцільність і соціальна обумовленість існування тих кримінально-правових норм, котрими встановлена відповідальність за незаконне поширення певних видів інформації. Призначенням частини з них є охорона інтересів громадян, іншої частини – охорона інтересів держави. Але безпідставне віднесення інформації до таємної, яке визначено актами законодавства інших галузей права, призводить до того, що наш КК стоїть на сторожі обстановки всезагального засекречування інформації, часто незаконного. Конституційне ж право громадян на вільний доступ та поширення інформації залишається захищеним.

З точки зору важливості права громадян на вільний доступ до інформації та вільне її поширення, яке може бути порушене, і реалій нашого суспільства, а саме, що працівникам правоохоронних органів складніше піднятися до розуміння змісту загальної норми, ніж з'ясувати зміст норми спеціальної, потрібно ввести таку статтю, у якій була би прямо передбачена відповідальність за безпідставну відмову в отриманні інформації, на яку громадянин має законне право, і окрему статтю про відповідальність за незаконне, таке яке суперечить Конституції та законам України засекречування інформації в нормативних актах.

Література :

1. Єськов С.В. Актуальні питання кримінально-правової охорони таємниці листування, телефонних розмов, телеграфної та іншої кореспонденції// Актуальні проблеми кримінального та кримінально-процесуального законодавства та практики його застосування: Збірник тез та доповідей регіонального круглого столу(Хмельницький. 21–22 лютого 2003 р.) – Хмельницький, 2003. – С. 151–153.
2. Кондратов Д.Ю. Предмет злочину, передбаченого статтею 163 КК України// Право і безпека. – 2005. – №4'1. – С. 65–67.
3. Кондратов Д.Ю. Поняття таємниці особистої кореспонденції в кримінальному праві// Вісник Луганської академії внутрішніх справ МВС імені 10-річчя незалежності України. – 2005. – №3. – С. 113–120.
4. Лихова С. Конфіденційна інформація як об'єкт кримінально-правової охорони// Прокуратура, людина, держава. – 2005. – №4(46). – С. 45–53.
5. Храпцов О.М. Про співвідношення злочину, передбаченого статтею 182 КК України, і інституту дифамації як суспільно небезпечного діяння проти честі та гідності людини// Право і безпека. – 2004. – №3'1. – С. 174–177.

6. Радутний О.Е. Кримінальна відповідальність за незаконне збирання, використання та розголошення відомостей, що становлять комерційну таємницю(аналіз складів злочинів). Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Харків, 2002. – 21 с.
7. Радутний О. Кримінальна відповідальність за незаконне збирання, використання або розголошення комерційної таємниці// Право України. – 2002. – №3. – С. 110–113.
8. Самойлова О.А. Кримінально-правова характеристика передачі або збирання відомостей, що становлять конфіденційну інформацію, яка є власністю держави. Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Київ, 2006. – 20 с.
9. Кобан Ж.І. Кримінально-правові проблеми захисту свободи вираження поглядів// Держава і право. – вип. 17. – С. 392–396.
10. Кушакова Н.В. Кримінально-правові особливості захисту конституційного права на інформацію// Наше право. – 2004. – №1. – С. 64–70.
11. Про державну таємницю: Закон України від 21 січня 1994 р. №3855-ХІІ. <http://rada.gov.ua/>.
12. Звід відомостей, що становлять державну таємницю, затверджений наказом Служби безпеки України від 12 серпня 2005 р. №440. <http://rada.gov.ua/>.
13. Про інформацію: Закон України від 2 жовтня 1992 р. №2657-ХІІ. <http://rada.gov.ua/>
14. Інструкція про порядок обліку, зберігання і використання документів, справ, видань та інших матеріальних носіїв інформації, які містять конфіденційну інформацію, що обмеження у кримінальному праві України права громадян на поширення інформації 141 є власністю держави, затверджена Постановою Кабінету Міністрів України від 27 листопада 1998 р. №1893. <http://rada.gov.ua/>
15. Господарський кодекс України від 16 січня 2003 р. (ст. ст. 505–508) №436-IV. <http://rada.gov.ua/>
16. Про перелік відомостей, що не становлять комерційної таємниці: постановою Кабінету Міністрів України від 9 серпня 1993 р. №611. <http://rada.gov.ua/>.
17. Щодо комерційної таємниці: лист Головної державної податкової інспекції України від 23 листопада 1995 р. №04-115/10-5614. <http://rada.gov.ua/>.
18. Про банки і банківську діяльність: Закон України від 7 грудня 2000 р. №2121-III. <http://rada.gov.ua/>.
19. Кримінально-процесуальний кодекс України від 28 грудня 1960 р. <http://rada.gov.ua/>
20. Основи законодавства України про охорону здоров'я: Закон України від 19 листопада 1992 р. №2801–ХІІ. <http://rada.gov.ua/>.
21. “Про захист населення від інфекційних хвороб”: Закон України від 6 квітня 2000 р. №1645. <http://rada.gov.ua/>.

22. Цивільний кодекс України, прийнятий 16 січня 2003 р. №435-IV. <http://rada.gov.ua/>.
23. Про запобігання захворюванню на синдром набутого імунodefіціту (СНІД) та соціальний захист населення: Закон України від 12 грудня 1991 р. №1972-XII. <http://rada.gov.ua/>.
24. Сімейний кодекс України від 10 січня 2002 р. №2947-III. <http://rada.gov.ua/>.
25. Про телекомунікації: Закон України від 21 грудня 1993 р. №3759-XII. <http://rada.gov.ua/>.
26. Про поштовий зв'язок: Закон України від 4 жовтня 2001 р. №2759-III. <http://rada.gov.ua/>.
27. Про вибори Президента України: Закон України в редакції Закону України від 18 березня 2004 р. №1630-IV. <http://rada.gov.ua/>.
28. Про цінні папери і фондовий ринок: Закон України від 23 лютого 2006 р. №3480-IV. <http://rada.gov.ua/>.
29. Про державний захист працівників суду та правоохоронних органів: Закон України від 23 грудня 1993 р. №3781-XII. <http://rada.gov.ua/>.
30. Про забезпечення безпеки осіб, які беруть участь у кримінальному судочинстві: Закон України від 23 грудня 1993 р. №3782-XII. <http://rada.gov.ua/>.
31. Рішення Конституційного Суду України у справі щодо офіційного тлумачення статей 3, 23, 31, 47, 48 Закону України "Про інформацію" та статті 12 Закону України "Про прокуратуру" (справа К.Г. Устименка) від 30 жовтня 1997 р. №5-зп. Справа №18/203-97 // Вісник Конституційного Суду України. – 1997. – №2.
32. Кримінальне право України. Особлива частина. Підручник/ За ред. проф. М.І. Бажанова, В.В. Сташиса, В.Я. Тація. – Київ-Харків: Юрінком-Інтер, 2002. – 494 с.
33. Потехін Д. Інформація про кандидатів – суворо конфіденційна, або чи є виборець суб'єктом виборчого процесу? // Дзеркало тижня. – №9 (588). – 11 березня 2006.
34. Панов Н.И. Квалификация преступлений, совершаемых путем обмана. – Харьков: Вища школа, 1980.
35. Навроцький В.О. Слабка ланка в ланцюгу корупції// Юридичний вісник. – №25. – 22–28 жовтня 2005.
36. Захаров Э., Рапп І. Які відомості становлять державну таємницю в Україні? // Свобода висловлювань і приватність. – 2005. – №4. Л. Брич 142

Гостев В.В., Старокожев О.А. Проблемы ограничения в криминальном праве Украины права граждан на распространение информации.-Статья.

В статье рассмотрено соотношение криминально-правовой регламентации ответственности за незаконное распространение информации и за незаконное ее сокрытие или заsekречивания в нормативных актах.

Ключевые слова: незаконное распространение информации ; незаконное сокрытие информации; незаконное засекречивание информации в нормативных актах.

Gostev V.V., Starokozhev O.A. The problem of limitation in of the citizens' right to spread information in Ukrainian criminal law. – Article.

The article states that there are provisions in the constitution (article 32,34) that indicate the possibility of limitation the right of citizens to receive and disseminate for the purposes explicitly provided by the constitution .in the constitution of Ukraine there is no indication of the inevitable onset of legal liability for the dissemination of classified by the law types of information or unjustified classification of information ,which is not subject for classifications or for illegal concealment legally not classified information. Declared only the individual's right for compensation of moral and material damage caused by the collection, storage, use and dissemination of unreliable information.

Keywords: illegal dissemination of information, illegal concealment of information, illegal classification of information in the statutory acts.

УДК 346.2

*О.В.Куцурубова-Шевченко,
к.ю.н.,доцент кафедри господарського права
Східноукраїнського національного
університету ім. В.Дала*

ПРОБЛЕМИ ВИКОРИСТАННЯ ГОСПОДАРСЬКО-ПРАВОВИХ ЗАСОБІВ В ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

У роботі здійснено аналіз проблем, які виникають у державних вищих навчальних закладів при участі в господарських відносинах. Виявлено, що за умови відсутності дієвих правових засобів, реалізація певних законних прав цих установ унеможливується. Проаналізувавши існуючу систему господарсько-правових засобів запропонований такий їх комплекс, який дозволить вищим навчальним закладам комерціалізувати результати наукових досліджень.

Ключові слова: вищий навчальний заклад, господарсько-правові засоби, відокремлений підрозділ, розпорядження власними надходженнями, господарська діяльність, учасник господарських відносин, комерціалізація результатів наукових досліджень.

Практика діяльності державних вищих навчальних закладів (далі - державні ВНЗ) свідчить, що з усіх установ вони стають найактивнішими учасниками господарських відносин. Наразі, згідно діючого законодавства

вони мають право надавати платні послуги у сфері вищої освіти [1, ч.2 ст.29], створювати відокремлені підрозділи [1, ч.1, ч.4 ст.30], бути засновником (співзасновником) підприємств [1, ч.2 ст.23], наукового парку [2, ст.1], реалізовувати як товар результати наукових досліджень [3, ч.2 ст. 62]. А, отже, бути учасником господарських правовідносин.

У той же час проблема господарсько-правового забезпечення діяльності державних ВНЗ у вітчизняній економічній і правовій науці досліджена недостатньо та фрагментарно. Наприклад, засіб реалізації суб'єктивного права із здійснення платних послуг в освітній практиці вже випробуваний десятиліттями, а засіб реалізації як товару результатів фундаментальних та пошукових наукових досліджень, наукових програм, проектів державного значення залишився, взагалі, лише задекларованим в освітньому законодавстві, а тому субстанціонально не забезпеченим.

Отже, скудність нормативно-правових шляхів реалізації вищезазначених прав ВНЗ актуалізує потребу в аналізі існуючих в науці господарсько-правових засобів для виокремлення певних з них в єдиний комплекс для забезпечення ефективної діяльності ВНЗ і реалізації ними їх цілей та завдань.

Категорія «правові засоби» є предметом дискусій, які продовжуються не одне десятиріччя та відбуваються за участі авторитетних науковців С.С. Алексєєва, А.В. Малька, П.М. Рабіновича, Б.І.Пугинського та інших. Питання щодо господарсько-правових засобів порушували у своїх наукових працях В.К.Мамутов, Г.Л.Знаменський, О.В.Шаповалова, В.С.Мартем'янов та інш. Але, незважаючи на досить детальну розробленість даного питання, використання їх в діяльності державних ВНЗ залишається ще не остаточним.

Мета цієї статті полягає в освітленні існуючих проблем при участі державних ВНЗ в господарських відносинах й розробки господарсько-правових засобів, які дозволять реалізовувати вищезазначені права державних ВНЗ.

Правові засоби - це збірне поняття, яке не піддається визначенню, оскільки не є можливим встановити чіткі для нього ознаки, за виключенням того, що вони пов'язують категорію ідеального (мета) з традиційним уявленням про реальний результат [4, с.16-17; 5, с. 70].

До правових засобів відносять норми і принципи права, правозастосовні акти, договори, юридичні факти, суб'єктивні права, юридичні обов'язки і тому подібне. Арсенал засобів правового забезпечення ширший, ніж правового регулювання. У нього можуть входити не лише норми права і ті або інші механізми правового регулювання, але також правові статуси суб'єктів права і їх окремі елементи, методи правового регулювання, способи систематизації і тлумачення правових норм, засоби забезпечення суб'єктивних прав і тому подібне [6, с.27].

Виходячи із вищезапропонованого широкого уявлення про арсенал засобів правового забезпечення, можна встановити, що в реальності у правовому забезпеченні діяльності ВНЗ відсутній системний характер підходу

до викриття функціональних можливостей таких засобів, як реалізація прав ВНЗ на здійснення господарської діяльності та розпорядження власними надходженнями; створення ними відокремлених наукових підрозділів як суб'єктів інноваційної діяльності; запровадження договорів про державно-приватне партнерство (далі ДПП) у сфері вищої освіти; заохочення суб'єктів господарювання до створення з ВНЗ наукових парків та малих інноваційних підприємств. Про це свідчить той факт, що для кваліфікації ВНЗ як учасників господарських відносин може бути запропоновано цілу низку договорів, заохочень, покарань та засобів процедурного характеру.

А.В.Малько вважає правові засоби важливою юридичною категорією, яка показує суттєву правову реальність: певні інструменти і діяння суб'єктів з метою досягнення конкретного результату. Тільки при ретельному вивченні цих складних феноменів, при упорядкуванні знань про них, при адекватному і якісному використанні в юридичній сфері можна сподіватися на кардинальне підвищення ефективності правового регулювання, що дозволить вийти на принципово новий рівень розвитку правової форми [7, с.15] та закласти у нових законах стимулюючий тип правового регулювання [8, с.63].

Також під системою господарсько-правових засобів пропонують розуміти узгоджену сукупність розроблених в юридичній доктрині і закріплених в джерелах права (перш за все, у Господарському кодексі України - далі ГК України) своєрідних юридичних інструментів, моделей, механізмів, застосування яких сприяє ефективній реалізації суб'єктивних прав у сфері господарської діяльності, якщо це не суперечить публічним інтересам, а також громадському господарському порядку [9, с.261].

Для аналізу правових засобів забезпечення діяльності державних ВНЗ виокремимо лише ті з них, які (з кола відомих господарсько-правових класифікацій) можна визначити як найбільш адекватні саме функціям забезпечення діяльності ВНЗ та/або його відокремлених підрозділів як учасників господарських відносин, а також створених за їх участі наукових парків, об'єднань, підприємств.

У господарсько-правовому вимірі численні засоби вивчала О.В.Шаповалова: «Коли мова йде про господарсько-правові засоби зазвичай ними вважають не лише юридичні інструменти. Юридичні утворення господарсько-правових засобів у сукупності з технологіями правового регулювання збільшують силу первинних елементів останнього, а саме норм права» [10, с.25].

За такого підходу вона вважає, що господарсько-правові засоби, будучи інструментом реалізації прав, часто стають необхідними для розв'язання економіко-правових протиріч [10, с.66, с.169, с.200], вони й стануть придатними для аналізу засобів забезпечення діяльності державних ВНЗ.

За доктринальним визнанням В.С.Мартем'янова юридичні факти виконання дій, діяльності, взаємодія суб'єктів господарських прав фіксуються у адекватних формах договорів, інших угод та актів [11, с. 36-37].

У колі суб'єктів інноваційної діяльності є відсутньою вказівка на відокремлені структурні підрозділи ВНЗ. Це спричиняє певні утруднення для реалізації можливостей самих ВНЗ як суб'єктів інноваційної діяльності, у складі яких створюються науково-дослідні лабораторії (далі – НДЛ).

Тут у нагоді стає концепція Б.І. Пугинського, згідно з якою правові засоби це - комбінації юридично значущих дій, які виконуються суб'єктами з дозволим ступенем розсуду та слугують досягненню їх цілей (інтересів), що не суперечать законодавству й інтересам суспільства [12, с. 84-87]. Її сутність дозволяє визначитися з тим, що потенціал такого господарсько-правового засобу, як відокремлення наукових підрозділів як учасників інноваційних відносин, не є реалізованим із суто суб'єктивних, а не об'єктивних причин.

С.С. Алексєєв під правовими засобами розуміє субстанціональні явища правового характеру, що утворюють правову матерію і призначені для досягнення соціально корисних цілей [13, с.218, с.242]. При цьому, продовжує вчений, не слід розуміти під правовим засобом юридичну діяльність. Остання належить до феномена „розв'язання правової ситуації ” і не є правовим засобом [14, с. 7-8].

Суттєвий внесок у розвиток теорії правових засобів зробив Г.Л. Знаменський. За його відомою класифікацією внутрішні засоби правової системи, які власне і є правовими, визначаються суб'єктивним початком мети права [15, с. 58-59]. Цю тезу Г.Л. Знаменський ілюструє, посилаючись на роботу Д.А. Керімова, який за критерієм характеру цілі поділяє правові засоби на загальні (нормативність, загальнообов'язковість, забезпеченість державним примусом) та специфічні (цивільно-, адміністративно-, кримінально-правові методи правового регулювання суспільних відносин) [16, с. 381].

Проте, не всі тлумачення господарсько-правових засобів можна визнати універсальними. Так, автори комплексних досліджень господарсько-правових засобів попередження ухилень від сплати податків [17, с. 24] та господарсько-правових засобів попередження банкрутства [18, с.19] вибудовували структуру своїх монографій та дисертацій, обираючи правові засоби вузькоспеціальної галузевої спрямованості.

У якості найбільш розповсюджених у нинішніх умовах загально-правових засобів виступають норми права, правозастосовні акти, договори, юридичні факти, суб'єктивні права, юридичні зобов'язання, заборони, пільги, заохочення, покарання та інші, що своїми діями доводять можливості права, його потенціал в урегулюванні суспільних відносин, у задоволенні різного роду правомірних інтересів індивідуальних та колективних суб'єктів [19, с. 622].

Для розкриття сутності господарсько-правових засобів у розбудові юридичного механізму забезпечення діяльності ВНЗ доцільно звернутися до застереження Г.Л.Знаменського стосовно того, що на реальний зміст господарського законодавства суттєво впливають ті або інші доктринальні підходи до розв'язання проблеми. Можливості традиційних юридичних підходів до побудови законодавчої системи вельми обмежені. Стає все більш очевидним, що головні системоутворюючі фактори слід шукати не стільки в юридичній сфері, скільки в реальних потребах суспільства. Мало що дає проста екстраполяція юридичних конструкцій на реальну дійсність, оскільки остання нерідко не «втискується» в ці конструкції, вимагає внесення в них змін [20, с. 26, с.39].

Спираючись на його висловлювання, можна дійти висновку, що господарсько-правове забезпечення діяльності ВНЗ, хоча і відрізняється вузько-спеціальною галузевою спрямованістю, все ж у своїй основі припускає наявність загальноправового фундаменту багаторівневої структури нормативних засобів, усередині якої виникають взаємозв'язки оптимального поєднання державного регулювання, правового забезпечення із самоорганізацією.

Призначення ГК України – сприяти забезпеченню оптимального поєднання державного регулювання економіки й економічної свободи суб'єктів господарювання, самоврядування, саморегулювання [21, с.87].

Перший рівень цієї структури становлять норми міжнародного права і конституційні норми. Вони визначають такі правозабезпечувальні засоби, як основи концепції вищої освіти, включаючи фундаментальні вимоги до загальноправового інституту суб'єктів у сфері вищої освіти з особливим статусом, доктринальні розроблені принципи громадського господарського порядку в сфері вищої освіти і тому подібне.

Другий рівень становлять господарсько-правові норми, що закріплюють основні вимоги до галузевих засобів, таким як інститути спеціальної, цільової і виняткової правосуб'єктності; галузеві статуси окремих організаційних форм (видів) ВНЗ і похідних від них навчально-науково-виробничих комплексів; моделі господарської системи; майнові режими всередині освітніх системних комплексів тощо. Сюди ж слід віднести галузевий інститут суб'єкта господарського права з особливим статусом.

Ефективність цих норм, як і самих засобів, у свою чергу має забезпечуватися наявністю певних адміністративних, цивільно-правових, а також інших галузевих і міжгалузевих інститутів (включаючи інститути відповідальності, власності, контролю і тому подібне). Незважаючи на те, що йдеться про їх взаємообумовленість, для господарського права цей рівень розглядається як третій.

Ще один рівень припускає розвинена локальна нормотворчість усередині ВНЗ. На цьому рівні можуть розроблятися типові статuti і примірні договори, різні положення про інститути, лабораторії, клініки, у т.ч. про конкретні суб'єкти господарювання (науково-дослідні господарства). Це

стосується і багатоланкових освітньо-наукових комплексів усередині яких господарські зв'язки відрізняються складним характером (наукові парки, інкубатори, поліси).

Розв'язуючи різні проблеми, пов'язані з діяльністю державних ВНЗ, необхідно прагнути комплексного застосування всіх правових засобів, які можуть бути загальноправовими, галузевими і спеціальними. Вони вписані в якусь багаторівневу систему, і цей «ієрархічний» принцип має враховуватися в процесі їх застосування.

Отже господарсько-правове забезпечення діяльності державних ВНЗ доцільно розглядати як сукупність правових засобів, що слугуватимуть комерціалізації результатів наукових досліджень, сутність яких полягає у створенні правових умов для природного відтворення майнової основи при недовідстатньому бюджетному фінансуванні державних установ.

Погоджуючись з наведеним вище, вважаємо за доцільне визначити господарсько-правові засоби діяльності державних ВНЗ. Для цього скористаємось відомою класифікацією правових засобів за їхньою юридичною природою. Відповідно до цього критерію всю систему правових засобів розподіляють на дві групи:

- правові засоби субстанціонального характеру – засоби, що власною системою утворюють «матерію права», об'єктивовану в текстах різних джерел права;

- правові засоби діяльнісного характеру – правові засоби, що є практичною діяльністю із застосування правових засобів субстанціонального характеру [21, с. 326-339].

Із сукупності вищенаведених класифікацій господарсько-правових засобів виокремимо комплекс тих засобів, які адекватні саме функції забезпечення діяльності ВНЗ та/або його підрозділів як учасників господарських відносин. Зокрема:

а) субстанціональні засоби (господарське та освітнє законодавство): засоби реалізації суб'єктивного права ВНЗ на здійснення господарської діяльності та права на розпорядження власними надходженнями ВНЗ;

б) засоби – юридичні факти (договори, заохочення, покарання); впровадження державно-приватного партнерства у сфері вищої освіти; оптимізація оподаткування малих інноваційних підприємств, створених ВНЗ.

в) засоби процедурного характеру (ідентифікація відокремлення): відокремлення наукових підрозділів ВНЗ як учасників інноваційних відносин; сприяння комерціалізації наукових досліджень ВНЗ.

В системі діючого українського законодавства існують лише окремі або розрізнені норми, що безпосередньо стосуються діяльності державних ВНЗ як неприбуткових організацій у сфері господарювання – це зокрема, у ГК України [22], законах України «Про освіту» [3], «Про вищу освіту» [1], «Про державну реєстрацію юридичних осіб і фізичних осіб-підприємців» [23], Податковому кодексі [24]. Окремі норми, з яких видно, що ВНЗ можуть бути учасниками інноваційних відносин містяться в зако-

нах України, «Про наукову і науково-технічну діяльність» [25], «Про наукові парки» [2] та інших нормативно-правових актах.

Також слід зазначити, що лише фрагментарно в законодавстві передбачена діяльність НДЛ ВНЗ, як творців інноваційного продукту й, взагалі, не передбачена можливість їх самостійної участі в інноваційних відносинах, хоча б у статусі відокремлених підрозділів.

Отже для задоволення практичних потреб ВНЗ і збалансованого регулювання їх діяльності суттєвим недоліком є відсутність гармонійності освітнього та господарського законодавства, тоді субстанціональні засоби, засоби – юридичні факти та засоби процедурного характеру втрачають можливість виконувати забезпечувальну функцію. Такий негативний стан обумовлює необхідність подальшого вдосконалення кожної з галузей законодавства.

Зокрема доопрацювання вимагає чітка ідентифікація правового статусу ВНЗ. Наразі поняття ВНЗ не можна зводити лише до поняття юридичної особи, як це передбачено освітнім та цивільним законодавством, оскільки вони беруть участь і в приватноправових, і в публічно-правових відносинах. У правовому становищі державних ВНЗ мають місце ознаки господарських організацій в тому ж обсязі, що й у державних підприємств некомерційного характеру лише з обмеженням здійснення господарської діяльності в рамках мети їх створення та меж відповідальності за своїми зобов'язаннями. Тому пропонуємо поняття державного ВНЗ визначати з урахуванням його статусу як учасника господарських відносин. Відповідне формулювання пропонується закріпити в ч.4 ст.23 Закону України «Про вищу освіту»: Державний ВНЗ – це негосподарська організація, створена і зареєстрована у встановленому законом порядку, яка діє в межах статутних повноважень щодо здійснення освітньої, наукової та іншої діяльності, необхідної для підготовки фахівців з вищою освітою, а також господарської діяльності, що відповідає меті її створення й задовольняє державні й суспільні інтереси, має відокремлене майно і несе відповідальність за своїми зобов'язаннями в межах цього майна лише коштами [1,ст.23]. З метою гармонізації освітнього законодавства з господарським пропонуємо введення ст. 1311 ГК України в новій редакції, в якій передбачити правовий статус державних ВНЗ як учасників відносин у сфері господарювання [22,ст.131].

Засіб реалізації прав ВНЗ на розпорядження власними надходженнями також є відомим й вже випробуваним в Україні. Його дієвість так само була доведена практикою ефективного розпорядження позабюджетними доходами від зазначеної діяльності державних ВНЗ та реінвестуванням в покращення їх матеріального стану, у т. ч. на збільшення виплат заробітної плати професорсько-викладацького складу на розсуд керівника ВНЗ (досвід Східноукраїнського державного університету періоду 1995-2002 р. р.). Проте на початку ХХІ ст. було введено казначейський порядок обліку коштів ВНЗ, який значно стримував можливість розпорядження позабюдже-

тними (на той час) коштами, оскільки до них застосовувався такий самий правовий режим, як й до бюджетних коштів ВНЗ, тобто право оперативного управління.

Навчальні заклади здавна мали законне право самостійно заробляти кошти, але не завжди вибудовувався ефективний механізм реалізації цього права. Аналіз підходів до реалізації права показав, що сучасний механізм реалізації права, на який слід спиратися у дослідженні, складається з шести взаємопов'язаних режимів застосування права.

За класифікацією Ю.А. Тихомирова, по-перше, це режим дотримання права, що означає утримання від неправомірних дій, слідування заборонам застереження від входження в зону неправомірної поведінки [27, с.78].

Заборони стосовно реалізації права ВНЗ на розпорядження власними надходженнями містяться в бюджетному законодавстві України.

По-друге, автор класифікації виділяє режим виконання обов'язків, що припускає активні дії правозобов'язаних суб'єктів права. Цей режим потрібен для «внеску» кожного суб'єкта (органів публічної влади, бізнес-структур, суспільних об'єднань, юридичних осіб ...) в «публічну комору», з якої черпаються ресурси для задоволення особистих, корпоративних, державних і соціальних інтересів.

Починаючи з 2001 року цей режим для державних ВНЗ в частині розпорядження власними надходженнями став надмірно жорстким. Але з другого кварталу 2012 року розпочалося запровадження дій стосовно його пом'якшення внаслідок відміни процедур державних закупівель до власних надходжень державних ВНЗ.

Третя й четверта позиції класифікації Ю.А. Тихомирова: відповідно - режим використання права як реалізації можливостей в рамках правових умов і гарантій й режим забезпечення за участі держави і його органів в рамках їх компетенції і встановлених процедур прояснюють ситуацію з оцінкою достатності/недостатності господарсько-правових засобів-дій у наявному правовому забезпеченні діяльності ВНЗ. Отже, використовуючи відповідний аналіз, можна встановити, що режим забезпечення діяльності ВНЗ господарсько-правовими засобами має недоліки суто практичного характеру.

По-п'яте, режим саморегулювання, що означає самостійне регулювання суб'єктом права своєї поведінки і діяльності, можна визнати перспективним напрямом розвитку права на застосування з боку ВНЗ сучасних засобів комерціалізації наукових результатів їх діяльності як товару. Його опосередкування знаходить втілення в Положеннях про НДІ, Статуті ВНЗ тощо. По-шосте, режим реалізації поза правовідносинами, коли загальні цілі і принципи права дозволяють суб'єктам діяти без конкретних норм. Вони спираються на не правові регулятори - традиції, ділові звичаї, норми моральності, корпоративні правила, які признаються і підтримуються правом, але не завжди вимагають «правової оболонки» [27, с.78].

Як зазначає Ю.А.Тихомиров, важливо, щоб наведені елементи правозастосування використовувалися комплексно і з урахуванням взаємного впливу. Інакше вибіркові спостереження і «виміри» окремих змін не дадуть повної і достовірної картини [27, с.79]. Саме це й відбулося з таким засобом, як право на розпорядження власними надходженнями ВНЗ.

Такий засіб, як можливість участі в комерціалізації результатів наукових досліджень ВНЗ через малі інноваційні підприємства або об'єднання нині в Україні теж є малоефективним, оскільки законодавством майже не передбачені організаційно-майнові заохочення для суб'єктів господарювання, щоб спільно діяти разом з ВНЗ. Проте нормативно-правові приписи стосовно технопарків, наукових парків та індустриальних парків (закон планувалося прийняти до липня 2012 р.) зустрічаються в багатьох актах загальної та персоналізованої дії, але практика об'єднання у зазначені парки державних ВНЗ з іншими суб'єктами господарювання супроводжується низкою проблем. У цьому зв'язку актуалізується потреба у застосуванні господарсько-правових засобів заохочення суб'єктів господарювання до створення саме з ВНЗ та науковими установами таких спільних інноваційних структур. Заохочення до створення максимально сприятливого середовища для розвитку організаційно оформлених компактних територій, призначених для підтримки високотехнологічного бізнесу, зазвичай у певній галузі, як правило, мають передбачатися в нормативно-правових актах та фіксуватися в спільних угодах, що укладаються між ВНЗ, науковими установами, суб'єктами господарювання та органами державної влади.

Такий досвід вже мають інші країни пострадянського простору. Наприклад, згідно із Державною програмою «Створення в Російській Федерації технопарків у сфері високих технологій» управління технопарком здійснюється координуючим органом, до складу якого входять представники федеральних органів державної влади, органів державної влади суб'єктів РФ і органів місцевого самоврядування, галузевих асоціацій, наукових та освітніх установ, а також представники інвесторів технопарків у сфері високих технологій.

Таким чином, функціональне призначення забезпечення діяльності ВНЗ вже реалізується при створенні правових умов урядом РФ для комерційної реалізації результатів фундаментальних та прикладних наукових досліджень, в тому числі, у складі науково-господарських комплексів (об'єднань). З цього приводу пропонуємо для спонукання українських суб'єктів господарювання до створення з ВНЗ наукових парків та малих інноваційних підприємств, передбачити в податковому законодавстві пільгове оподаткування цих підприємств на період створення інноваційного продукту.

Здійснювати господарську діяльність ВНЗ можуть лише в рамках мети їх створення, а отже лише в певних сферах. З цього приводу, важливим господарсько-правовим засобом, за допомогою якого вони та їх відокремлені підрозділи ведуть свої справи (виконують науково-дослідні, дослід-

но-конструкторські й технологічні роботи, передають їхні результати, в тому числі ноу-хау суб'єктам реалізації у комерційному обігу, передають своє майно в оренду тощо) є низка договорів. Актуальною договірною формою для надання освітніх й наукових послуг та інвестування наукових досліджень, розробок з боку недержавних суб'єктів господарювання мають бути договори про ДПП за участі ВНЗ.

Враховуючи сутність законодавчого визначення інноваційної діяльності, яка зводиться до комерціалізації результатів наукових досліджень та розробок, а також узагальнення практики функціонування ВНЗ, яке показує, що наукову, науково-дослідну діяльність, у т.ч. інноваційного характеру, на високопрофесійному рівні здійснюють численні вузькоспеціалізовані НДЛ, пропонуємо для збільшення інвестицій в наукову діяльність державних ВНЗ та продукування їх результатів у виробництво ідентифікувати правове становище НДЛ ВНЗ як відокремлені підрозділи з правом здійснення ними наукової та науково-технічної діяльності інноваційного характеру в режимі комерційної господарської діяльності, з відкриттям їм окремого рахунку в установах банку та цільовим використанням отриманих коштів.

ВИСНОВКИ: Саме з необхідності комплексного підходу до вирішення проблем правового впливу на господарські відносини за участі ВНЗ пропонуємо для розв'язання державними ВНЗ такого завдання, як комерціалізація наукових результатів їх діяльності як товару, використовувати наступний комплекс господарсько-правових засобів: реалізація суб'єктивних прав та обов'язків ВНЗ із здійснення господарської діяльності та розпорядження власними надходженнями, створення ними відокремлених наукових підрозділів як суб'єктів інноваційної діяльності; запровадження договорів про ДПП у сфері вищої освіти; заохочення суб'єктів господарювання до створення з ВНЗ наукових парків та малих інноваційних підприємств.

Література:

1. Про вищу освіту: Закон України // Відомості Верховної Ради України. – 2002. – № 20. – Ст.134.
2. Про наукові парки: Закон України // Відомості Верховної Ради України. – 2009. – № 51. – Ст.757.
3. Про освіту: Закон України // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 34. – Ст.451. – (зі змін. і допов.).
4. Салиева Р.Н. Правовое обеспечение предпринимательства в нефтегазовом секторе экономики. Монография. - / Р.Н. Салиева. – Новосибирск: Наука, 2001. – 232 с.
5. Малько А.В. Правовые средства: вопросы теории и практики / А.В. Малько // Журнал Российского права. - 1998. - № 8. - С. 66-77.
6. Бардашевич Н.О. Хозяйственно-правовое обеспечение деятельности религиозных организаций: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.04 «Го-

- сподарське право; господарсько-процесуальне право» / Н.О. Бардашевич. – Донецк, 2011. – 253с.
7. Малько А.В. Правовые средства как общетеоретическая проблема / А.В.Малько // Правоведение. Известия высших учебных заведений. – 1999.- № 2 - С. 4-19.
 8. Малько А.В. Эффективность правового регулирования / А.В.Малько // Правоведение. Известия высших учебных заведений. – 1990. - №6. - С.62-64.
 9. Бардашевич Н.А. Понятие и система средств хозяйственно-правового обеспечения деятельности религиозных организаций / Н.А. Бардашевич // Проблеми господарського права і методика його викладання: зб. наук. пр. НАН України, Ін-т економіко-правових досліджень. – Донецьк: Юго-Восток Лтд, 2006. – С. 254-564.
 10. Шаповалова О.В. Адаптація господарського законодавства до вимог сталого розвитку: дис. ... доктора юрид. наук: спец.12.00.04 / О.В.Шаповалова / НАН України, Ін-т економіко-правових досліджень. - Донецьк, 2007.- 511с.
 11. Мартемьянов В. С. Хозяйственное право: курс лекций: в 2т. / В. С. Мартемьянов – . – Том 1. Общие положения. Курс лекций – М.: Изд-во БЕК, 1994. – 312 с.
 12. Пугинский Б.И. Гражданско-правовые средства в хозяйственных отношениях - М.: Юрид. лит., 1984. – 224 с.
 13. Алексеев С.С. Право. Азбука. Теория. Философия: Опыт комплексного исследования.- М.: Статут, 1999. – 709 с.
 14. Алексеев С.С. Восхождение к праву. Поиски и решения. – М.: Издательство НОРМА, 2001. – 752 с.
 15. Знаменский Г.Л. Совершенствование хозяйственного законодательства: цель и средства. – К.: Наукова думка, 1980. – 187 с.
 16. Керимов Д.А. Философские проблемы права. - М.: Мысль, 1972. - 472 с.
 17. Дятленко Н.М. Господарсько-правові засоби попередження ухилень від сплати податків : дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.04. „Господарське право; Господарське процесуальне право” / Дятленко Наталя Миколаївна.- Донецьк. / Ін-т економ.-правов. дослід. НАН України. – Донецьк, 2002. – 196 с.
 18. Степанов А.А. Хозяйственно-правовые средства предупреждения банкротства : дис. на соискание науч. степени канд. юрид. наук : спец. 12.00.04. „Хозяйственное право; Хозяйственное процессуальное право” / Степанов Александр Александрович ; Донецк. Ин-т економ.-правов. исслед. НАН Украины. – Донецк, 2006. – 222 с.
 19. Мамутов В.К. Общеправовые конструкции и понятия / В.К. Мамутов, К.С. Хахулина // Юридический вестник.- 2001. - №4. – С. 103-109.
 20. Знаменский Г.Л. Хозяйственное законодательство Украины: формирование и перспективы развития. - К.: Наукова думка, 1996. – 60 с.

21. Мамутов В.К. Кодификация хозяйственного законодательства Украины в новых экономических условиях // Государство и право.-1994.-№6.- С.77-87.
22. Господарський кодекс України // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 18, № 19–20, № 21–22. – Ст.144.
23. Про державну реєстрацію юридичних осіб і фізичних осіб-підприємців: Закон України від 15.05.2003р. № 755-IV // Відомості Верховної Ради України - 2003 р.- № 31.- Ст. 263.
24. Податковий кодекс : Кодекс від 02.12.2010 № 2755-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. - N 13-14, N 15-16, N 17, Ст.112.
25. Про наукову і науково-технічну діяльність : Закон України від 13.12.1991. - № 1977-XII // Відомості Верховної Ради України, 1992, N 12. - Ст.165.
26. Про наукові парки: Закон України // Відомості Верховної Ради України.- 2009. – № 51. – Ст.757.
27. Правоприменение: теория и практика: коллективная монография / Отв. ред. Ю.А. Тихомиров. — М.: Формула права, 2008. — 432 с.

Куцурубова-Шевченко Е.В. Проблемы использования хозяйственно-правовых средств в деятельности государственных высших учебных заведений. – Статья.

В работе проведен анализ проблем, которые возникают у государственных высших учебных заведений при участии в хозяйственных отношениях. Выявлено, что в условиях отсутствия действенных правовых средств, реализация некоторых законных прав невозможна. Проанализировав действующую систему хозяйственно-правовых средств предложен такой их комплекс, который позволит государственным высшим учебным заведениям коммерциализировать результаты их научных исследований.

Ключевые слова: высшее учебное заведение, хозяйственно-правовые средства, обособленное подразделение, распоряжение собственным средствами, хозяйственная деятельность, участник хозяйственных отношений, коммерциализация результатов научных исследований.

Kutsurubova-Shevchenko E.V. Problems of use of economic legal means in activities of state higher educational institutions. - Article.

In work the analysis of the problems that arise in the state higher educational institutions with participation in economic relations. It is revealed, that in the absence of effective legal means, the implementation of some legal rights impossible. Analyzing the current system of economic and legal tools offered on such complex, which will allow the state higher educational institutions commercialization the results of their research.

Key words: higher educational institution, economic and legal means, separate unit, the private funds of economic activity, the party of economic relations, commercialization the results of their research.

*Грובה А. А.,
Президент компанії ТОВ «Юридична планета»*

РОЗГЛЯД ТРУДОВИХ СПОРІВ, ПОВ'ЯЗАНИХ З РОЗІРВАННЯМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ІНІЦІАТИВИ РОБОТОДАВЦЯ

У статті розглянуто трудові спори, які пов'язані з розірванням трудового договору з ініціативи роботодавця, визначено та охарактеризовано причини, які зумовлюють такі спори та проаналізовано судову практику щодо їх розгляду.

Ключові слова: розгляд трудових спорів, трудовий договір, роботодавець.

Реалії сьогодення свідчать про значні недоліки в галузі трудового права, адже, вступаючи у трудові правовідносини та укладаючи договір між собою, як роботодавець, так і працівник наділяються значним обсягом взаємних прав та обов'язків, а також можливістю в будь-який час припинити ці відносини та розірвати трудовий договір, що на даний час є не до кінця врегульованим.

Як правило, працівники добровільно виконують покладені на них трудові обов'язки, самостійно виконують надані їм суб'єктивні права. Але не завжди реалізація правових норм та існування трудових відносин залежить від волі працівника. Законодавством передбачається також можливість припинення трудового договору по ініціативі роботодавця, що призводить до непорозумінь та спорів з цього приводу. На практиці трапляються випадки, коли при продовженні трудових відносин трудові інтереси роботодавця і працівника не співпадають.

Якщо роботодавець з певних причин вважає, що працівник тим чи іншим способом шкодить виробництву, гальмує його розвиток та псує майно, то він намагається звільнити такого працівника. Так як працівник має право вільно вирішувати питання щодо припинення договору за власною ініціативою, то розірвати договір за ініціативою роботодавця можливо лише на підставах встановлених чинним законодавством [1, с. 473]. Але часто на практиці трапляються випадки, коли роботодавець, зловживаючи своїми правами, незаконно звільняє працівника, при цьому порушуючи норми трудового законодавства. Таким чином, необхідно дослідити окремі ситуації незаконного звільнення та особливості вирішення трудових спорів про поновлення на роботі, пов'язаних з розірванням трудового договору з ініціативи роботодавця.

Метою статті є розгляд трудових спорів, пов'язаних з розірванням трудового договору з ініціативи роботодавця, визначення та характеристика причин, що зумовлюють їх виникнення та узагальнення судової практики щодо розгляду таких спорів. Для досягнення визначеної мети необхідно

вирішити такі завдання: визначити причини, що зумовлюють виникнення трудових спорів, пов'язаних з розірванням трудового договору; охарактеризувати кожну з них; зробити аналіз судової практики щодо розгляду таких спорів.

Розпочнемо наше дослідження з вивчення такого питання, як розірвання трудового договору внаслідок ліквідації організації або припинення діяльності власником підприємства.

Так, рішення про ліквідацію підприємства, тобто коли юридична особа припиняє свою діяльність і не має права перейти у власність до інших осіб, призводить до звільнення працівників за п.1 ст. 40 КЗпП. Відповідно до Постанови Пленуму Верховного Суду України від 17 березня 2004 відомо, що обставиною, яка має значення для правильного вирішення позовів про поновлення на роботі осіб, з якими було розірвано трудовий договір у зв'язку з ліквідацією організації (п.1 ст.40 КЗпП), є обов'язок довести відповідачеві про дійсне припинення діяльності організації [2, с. 259].

Для прикладу, розглянемо випадок із судової практики. Так, до Вінницького окружного адміністративного суду звернувся позивач з адміністративним позовом до Державної екологічної інспекції у Вінницькій області про скасування наказу та поновлення на роботі. Позовні вимоги мотивував тим, що згідно вимог чинного законодавства територіальні органи Державної екологічної інспекції є правонаступниками прав та обов'язків відповідних державних екологічних інспекцій як спеціальних підрозділів Міністерства охорони навколишнього природного середовища. Позивач зазначає, що наказом Державної екологічної інспекції у Вінницькій області його звільнено з посади головного спеціаліста відділу екологічного контролю за використанням і охороною земель та надр, державного інспектора з охорони навколишнього природного середовища. Дане рішення вмотивоване фактом ліквідації Державної екологічної інспекції у Вінницькій області. При цьому, відповідачем не надано переважного права щодо залишення на роботі позивача, у зв'язку з чим останній просить суд поновити його, на займаній до звільнення посаді, в Державній екологічній інспекції у Вінницькій області.

В ході розгляду справи суд приходять до висновку, що у задоволенні адміністративного позову відмовити. Не погоджуючись з цим, позивач звертається з скаргою до апеляційного суду, в ході розгляду якої колегія суддів вважає, що апеляційну скаргу необхідно залишити без задоволення, а постанову суду першої інстанції - без змін, мотивуючи тим, що позивач належним чином був повідомлений про ліквідацію відповідно до п. 1 ст. 40, 49-2 КЗпП України. При цьому, позивачем не надано доказів, що він звертався до відповідачів про звільнення його з роботи з інших підстав та про прийняття на роботу, в тому числі шляхом надіслання заяви засобами поштового зв'язку. За таких обставин, колегія суддів погоджується із висновком суду першої інстанції, що у голови ліквідаційної комісії відпові-

дача не було законних підстав для звільнення позивача через інші підстави ніж ті, які зазначені у наказі.

Таким чином, процедуру звільнення позивача проведено відповідно до вимог трудового законодавства.

Звернемо увагу, що дуже важливо чітко розрізняти поняття «ліквідація» та «реорганізація». Ліквідованою вважається юридична особа, якщо вона припиняє свою діяльність, а реорганізація є причиною розірвання трудового договору, якщо сам працівник не бажає продовжувати трудові відносини з роботодавцем після проведення реорганізації. Тому, небажання працювати працівника у випадку реорганізації підприємства може бути підставою для припинення трудового договору. Але у разі припинення діяльності юридичної особи через реорганізацію, що не призвело до скорочення чисельності працівників, суд визнає таку підставу звільнення незаконною.

Також розірвання трудового договору відбувається за правилами, які було встановлено для випадків ліквідації організації по причині припинення діяльності філії чи будь-якого відокремленого структурного підрозділу організації, що розташовані в іншій місцевості. Слід зауважити, що це правило діє лише на структурні підрозділи, які знаходяться в іншій місцевості і підлягають ліквідації.

Наразі варто розглянути припинення трудового договору у разі виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, що підтверджується результатами атестації або медичним висновком.

Як відомо, атестація проводиться в порядку, передбаченому законодавством. Працівник, який займає посаду або здійснює трудову діяльність, яка не відповідає його кваліфікації, що підтвердилось результатами такої атестації, підлягає звільненню. Якщо ж не було проведено атестацію чи вона була підтверджена атестаційною комісією, що свідчить про відповідність займання посади працівником, то трудовий договір не може припинитися за наявності такої підстави. Висновок атестаційної комісії оцінюється разом з іншими доказами у справі про ділові якості працівника.

Керівником підприємства встановлюються термін і порядок проведення атестації, а не пізніше ніж за тридцять днів до її початку або в строки, що затверджені в положенні про атестацію даного підприємства, мають бути попереджені і самі працівники. Звільнення працівника, який є членом профспілки, можливо тільки з урахуванням мотивованої думки виборного профспілкового органу даної організації [3, с. 401].

Щодо стану здоров'я, то з приводу цього пропонуємо розглянути випадок із практики. Так, позивач звернувся до Шевченківського районного суду м. Києва з позовом до КП «Київпастрас» про поновлення на роботі та стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу. Позовні вимоги мотивував, тим, що висновком МСЕК її визнано інвалідом 3 групи і за станом здоров'я їй рекомендована легка праця з обмеженим підняттям ва-

нтажів та ходьби, про що вона повідомила адміністрацію трамвайного депо, але отримала відповідь про те, що в депо немає роботи, яку вона могла б виконувати за станом здоров'я та наказом її було звільнено на підставі п. 2 ст. 40 КЗпП України у зв'язку з невідповідністю виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я. Тому своє звільнення вважає незаконним.

В ході розгляду справи суд задовольнив вимоги позивачки та прийняв рішення про поновлення її на роботі на посаді кондуктора [4]. Отже, з аналізу викладеного бачимо, що у разі, якщо працівник не в змозі належно виконувати роботу через стан здоров'я, що підтверджується висновком МСЕК, то роботодавець зобов'язаний перевести його на легшу роботу, дозволена йому за станом здоров'я.

В продовження варто зазначити, що відповідно до ст. 139, 141 КЗпП України законодавство не тільки зобов'язує працівників працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження роботодавця, додержуватись трудової і технічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір, а й покладає обов'язок на роботодавця правильно організувати роботу працівників, створювати умови для підвищення продуктивності праці, забезпечувати трудову і виробничу дисципліну, дотримуватися законодавства про працю і правил охорони праці, уважно ставитись до потреб і прохань працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту [5, с. 243]. Отже, трудова дисципліна — це сукупність правових норм, що регулюють внутрішній трудовий розпорядок і встановлюють трудові права та обов'язки сторін трудового договору, а також заохочення за успіхи в роботі та відповідальність за умисне невиконання трудових обов'язків.

За законодавством, звільнення працівника має місце, коли працівник постійно, без поважних причин порушує трудову дисципліну та умови трудового договору, не належним чином виконує свої обов'язки, неодноразово вчиняє протиправні дії, має за весь період своєї діяльності не одне дисциплінарне стягнення, а на момент повторного порушення воно не було ні знято, ні погашено.

Як показує судова практика, у разі порушення працівником трудової дисципліни, він може бути звільнений з таких підстав як: 1) прогул, під яким вважається відсутність працівника на роботі протягом трьох годин підряд чи в сукупності на протязі робочого дня; 2) поява працівника в стані алкогольного, наркотичного або іншого токсичного сп'яніння на робочому місці або на території підприємства, де він зобов'язаний виконувати трудову діяльність [6, с. 50].

До вказаних причин також варто віднести: розголошення працівником відомої йому через виконання трудових обов'язків державної, комерційної, службової та іншої таємниці, що охороняється законом, а також розголошення особистих даних іншого працівника [6, с. 52]; наявність розкрадання, розтрати, навмисного знищення чи пошкодження чужого майна за

місцем роботи, що було встановлено органом, уповноваженим розглядати справи про адміністративні правопорушення за вироком або постановою суду [6, с. 106]; порушення працівником правил безпеки на підприємстві або інструкцій з охорони праці, що розробляється комісією з охорони праці або уповноваженим органом з охорони праці, що потягло за собою тяжкі наслідки (нещасний випадок, аварію, катастрофу) або створення загрози виникнення таких наслідків [6, с.107-108].

Дуже важливими і, на нашу думку, цікавими є особливості розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця з окремими категоріями працівників. Розглянемо детальніше декілька з них.

Перш за все, нас зацікавила та категорія працівників, які мають справу з грошовими або товарними цінностями (прийом, зберігання, транспортування, розподіл певних коштів). Якщо працівник цієї категорії вчинить винні дії, через що втратить довіру до себе, то роботодавець має право розірвати з таким працівником трудовий договір.

Але з цієї причини правомірно звільнені можуть бути тільки ті працівники, які мають справу з грошовими або товарними цінностями. Це можуть бути: робітники банку, магазинів, завідувачі різних призначень складів та інші категорії працівників. Навіть якщо не було укладено письмового договору про повну матеріальну відповідальність, то звільнення особи все рівно можливе. Проте працівника не можна звільнити по цій причині, якщо він не має справи з грошовими та товарними цінностями.

Також звільнення є правомірним у разі втрати довіри роботодавця до працівника, який вчинив винні дії. До таких дій можна віднести: недотримання правил зберігання матеріальних цінностей, недоврахування зароблених коштів, обмірювання, обважування покупців і т.д. [7, с. 92]. Але, щоб довести такі винні дії працівника і втрати до нього довіри, роботодавець повинен зібрати вагомі докази, що засвідчать провину такого працівника. Це можуть бути документально завірені ревізії, інвентаризації, контрольні закупівлі та ін. Також роботодавець вправі звільнити працівника, який чинить корисливі правопорушення, що передбачені законодавством з причини втрати довіри, навіть коли ці порушення не стосуються трудової діяльності працівника. Також керівник може звільнити працівника з цієї причини як за багаторазові, так і за одне грубе правопорушення, що є наслідком втрати довіри до нього.

Отже, враховуючи п. 2 статті 41 КЗпП України, варто сказати, що роботодавцю для звільнення працівника необхідно враховувати причетність працівника до кола осіб, які можуть бути звільнені у зв'язку із втратою до них довіри, чи є в діях (бездіяльності) працівника вина, а також зважати на те, що обов'язок доведення вини працівника лежить на керівникові, а таке звільнення не є дисциплінарним стягненням. Також працівникові не мають права відмовити у поданні позову до суду, навіть якщо його вимога може бути розглянута в досудовому порядку, що передбачений законодавством.

Тому, в такому випадку, працівникові корисно та вигідно знати всі свої права у сфері трудового законодавства [8, с. 172].

Наступною категорією працівників є особи, які виконують виховні функції, особливості розірвання трудового договору з ними, пов'язане з вчиненням аморального проступку, що є несумісним з продовженням такої діяльності. До працівників, які виконують виховні функції належать: працівники навчальних закладів (вищих і середніх) та вихователів закладів дошкільної підготовки.

Так, припинення їх діяльності, а в подальшому і звільнення з роботи можуть спричинити вчинки, які відносяться до аморальних. Але чіткого та повного визначення як «аморальний проступок» наше законодавство не має, тому визначимо цей термін у такому контексті – це вчинок, що не відповідає нормам суспільної моралі і несе суттєвий вплив на виховну функцію працівника. До вчинків, що називаються аморальними можна віднести: перебування на робочому місці в стані алкогольного чи інших видів сп'яніння, примушування неповнолітніх до неправомірних дій та ін..

Зауважимо на тому, що поняття «аморальності» є доволі специфічною категорією. І відповідь на питання, що є «добре», а що «погано», залежить і від розуміння цієї категорії конкретною особою. З огляду на це, вважаємо за доцільне у п.3 ст.41 Кодексу зазначити не про «аморальний проступок», а про протиправний [9, с. 142].

Отже, перш за все, прогул чи поява на роботі в стані алкогольного, наркотичного та іншого токсичного сп'яніння можуть бути причинами для звільнення такого керівника. Чи допустив грубе порушення працівник з'ясується в суді, де враховуються всі виняткові обставини по кожній справі. В такому випадку, роботодавець не лишається осторонь від доведення наявності такого грубого порушення з боку працівника.

Продовжуючи далі вивчення нашого питання, варто сказати, що роботодавець вправі припинити дію трудового договору при виникненні підстав для розірвання трудового договору, незважаючи на те, чи укладений він на невизначений строк, чи на узгоджений термін обома сторонами договору. На жаль, закон не передбачає будь-яких додаткових чи окремих обмежень для дострокового розірвання трудового договору, що вкладався на певний термін. Але необхідно зазначити, що в трудовому договорі можуть встановлюватися певні обмеження на права та деякі вчинки роботодавця, що стосується звільнення працівника [10, с. 596].

При цьому, доцільно відмітити, що розірвання трудового договору на загальних підставах стимулює працівників дотримуватися дисципліни праці, своїх обов'язків та правил внутрішнього трудового розпорядку, а також виконувати всі завдання, що цілісно направлені на охорону праці, збереження прав та інтересів працівників. Додаткові підстави розірвання трудового договору, у свою чергу, надають гарантії виконання деяких особливих завдань, що супроводжуються найбільш високою соціально-значущою трудовою діяльністю працівників.

Отже, на основі викладеного, можемо зробити висновок, що найбільш розповсюдженими в юридичній практиці, не враховуючи, звичайно, звільнення працівника за власним бажанням, є випадок розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, по причині яких і виникають найчастіше трудові спори. В КЗпП України враховано всі причини і випадки такого виду припинення трудового договору, що є дуже важливим і необхідним для кожного пересічного громадянина нашої країни. А відповідно до статей 40 КЗпП України та 41 КЗпП чинного законодавства України, де вказані основні та додаткові підстави, за наявності яких працівник може бути звільнений по ініціативі роботодавця. Не враховуючи форми власності та вид діяльності підприємства, загальні підстави поширюються на всіх працівників цих підприємств, а для звільнення окремих категорій працівників застосовують додаткові підстави розірвання трудового договору.

Досліджуючи та аналізуючи трудові спори, що пов'язані з розірванням трудового договору з ініціативи роботодавця зустрічаються випадки, коли деякі гарантії, що враховувалися раніше в КЗпП України, що в певних випадках не є передбачуваними для нашого сучасного темпу життя, тому з часом все більше і більше законодавство потребує удосконалення.

Таким чином, в більшості випадків розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця не залежать від його волі, а є наслідком певних обставин. Тому охорона прав роботодавця та працівника під час виникнення причин, що роблять неможливими подальші трудові відносини, спричиняє необхідність їх більш чіткої правової регламентації. Гармонійне поєднання волі та інтересів суб'єктів трудового договору – працівника та роботодавця – має певну складність та свою специфіку. Для їх забезпечення недостатньо тільки юридичних механізмів і процедур запобігання порушенням трудових прав, необхідна творча діяльність держави, спрямована на здійснення виваженої соціальної політики на основі розвитку економіки, підвищення матеріального рівня життя населення. При цьому, складністю чинного законодавства є багаточисельність та непогодженість його норм, термінологічні й змістовні недоліки правових понять, а іноді невміння сторонами трудового договору правильно застосовувати ці норми, спричиняють неоднозначність їх сприйняття та тлумачення, виникнення спорів та непорозумінь.

Література:

1. Академічний курс: Підручник / За ред. А. Ю. Бабаскін, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана.- К.: Видавництво А.С.К. - 2004. - 561 с.
2. Кодекс законів про працю з постатейними матеріалами: Навч. посіб. / За ред. В.М.Вакуленко, О.П.Товстенко.- К.: Юрінком Інтер, 2004.- 560с.
3. Невідповідність працівника посаді як підстава звільнення з ініціативи роботодавця.: Підручник. / За ред. І.А. Іонікова. - К.,2003.- 531 с.

4. Гуцалова К. Нам грошей не треба – роботу давай! Практика розгляду судами України справ про поновлення на роботі / К. Гуцалова // Юридичний журнал. – 2004. - № 4. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.justinian.com.ua/article.php?id=1140>
5. Трудове право України: підручник / Ю.П.Дмитренко. — К.: ЮрінкомІнтер, 2009. — 624 с.
6. Подпалый А.А. Законы про работу / А.А. Подпалый. - К.: Сирин, 2005.– 205с.
7. Міжнародні стандарти праці у сфері звільнень з ініціативи роботодавця. Актуальні проблеми політики: Навч. посіб. / За ред. І.А. Іонікова.- Вип.13-14.- Одеса,2002. –689 с.
8. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – 5-те вид., переробл. і допов. – К.: Знання., 2008. – 860 с.
9. Тищенко О.В. Правові проблеми укладення, зміни та припинення трудового договору з педагогічними працівниками середніх загальноосвітніх шкіл України: дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / О.В.Тищенко. – К., 2002. – 204 с.
10. Трудові спори: неврегульовані питання законодавства. Законодавство.: Підручник. / За ред. Бондарєв А.К. - М.: СПС «Гарант», 2009.- 735 с.

Грובה А. А. Рассмотрение трудовых споров, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя

В статье рассмотрены трудовые споры, связанные с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, определены и охарактеризованы причины, обуславливающие такие споры и проанализирована судебная практика по их рассмотрению.

Ключевые слова: рассмотрение трудовых споров, трудовой договор, работодатель.

Grobova A. A. Consideration of employment disputes, relating to the termination of the employment contract by the employer

The article describes the disputes related to termination of the employment contract by the employer, defined and characterized reasons for such disputes and analyzed jurisprudence on their consideration.

Keywords: review of labor disputes, employment contract, the employer.

Zhdanova O.S.
PhD, assoc. prof.
Department of Law Studies
V. Dahl East-Ukrainian national university,
Lugansk

CIVIL PROCEDURAL CAPACITY AND CAPABILITY OF FOREIGN PERSONS IN UKRAINIAN CIVIL PROCEDURE

The paper investigates the issue of civil procedural legal capacity and legal capability of foreign persons in the civil procedure of Ukraine. The essence of the concept of "foreign element", "international civil process" is considered. The general rules for civil proceedings in relation to foreign entities are presented. The sources of foreign entities legal personality is considered. An institution representation as a special mechanism of civil legal personality realization of the state is considered. The peculiarities of national treatment distribution to foreign persons in civil proceedings is shown.

Keywords: international civil process, capacity, capability, foreign element, proceeding, institute of representation, legal personality.

A prerequisite for entry into the legal status of civil procedure, as well as one of the grounds of civil legal proceedings are civil capacity and civil capability. It is inherent in all subjects of civil procedural law. Because of this, the civil legality is an essential legal feature of the foreign entities involved in Ukrainian civil proceedings. Under Article 74 of the Law of Ukraine "On International Private Law" procedural capacity and capability of foreign citizens in Ukraine are determined according to the law of Ukraine.

Problematic aspects of foreign persons participation in the civil procedure has always been the subject of attention of procedural scientists. Scientific exploration of that problem was carried by T. Neshatayeva, L. Fedenyak, W. Begun, M. Bohuslav, V. Komarov, L. Luntz, L. Fedynyak, S. Fursa, M. Shakaryan, M. Stephan, W. Yarkov etc.. However, the researches of these scholars are primarily devoted to the study of general aspects of the foreign persons participation in civil proceedings without focusing on problematic aspects of their legal authority, both civil procedural capacity and capability of foreign persons in a civil proceeding Ukraine.

The above determines the relevance of the research topic, which aims to study the legal nature of civil legal capacity and capability of foreign persons in a civil proceeding of Ukraine.

The internationalization of social life, the development of international cultural and other relations, migration and other reasons lead to an increase in the number of civil cases involvement of foreign elements.

The term "foreign element" refers to a legal phenomenon, belonging to another national legal system. In the legal literature and law. Scientist M. Brun was one of the first invented the concept of "foreign element", which is widely used today. He argued that "along with the relationships that wich all elements are tied to one area of law, there is a variety of others that separate its elements simultaneously and affect several law enforcement of several states: legal entity may be a foreigner, object of rights is being abroad, subjective right arose in one state, but its implementation is carried out on the territory of another state " [1, p.7].

Looking at different angles on the phenomenon of foreign element scientist T. Varadi specifies that if viewed from the standpoint of concrete relations of one state, it should be noted that these relations besides domestic (national) characteristics and elements, will also contain a foreign element. If we consider this example not in terms of a particular state, but in general terms, it can be concluded that these relationships contain international specifications meaning include an international element [2, p. 26].

International civil procedure is a form of realization of civil rights and at the same time can be carried out only as a public relationship. Its provisions are aimed at regulating international relations [3, p. 364]. The term "international civil procedure" is arbitrary, since there is no universal international organization, that could consider disputes between subjects (parties) of the various states.

International civil procedure is not a set of international civil procedure norms, but a number of procedural issues, the specifics of which is due to the international civil and commercial circulation [4, p. 12]. The norms governing the procedure of the proceedings in disputes arising out of legal relationships, complicated by foreign element contains civil procedural law of a particular state [5, p. 59].

Civil Procedural Code of Ukraine (CPC) [6] stipulates that everyone has the right to the procedure established by this Code, apply to the court to protect their violated, unrecognized or disputed rights, freedoms and legitimate interests (Part 1, Art.3). This Code also defines general rules for the implementation of civil litigation, including: civil procedural capacity, i.e. the ability to have civil procedural rights and obligations of the parties, third party, the applicant, the concerned person shall be recognized by all natural and legal persons (Art. 28); civil procedural capability as the ability to personally perform civil procedural rights and perform duties in court, recognized by all individuals who have reached the age of majority and legal persons (Art. 29). Art. 29 of the CPC of Ukraine also defines the peculiarities of civil capacity realization by minors (under the age of fourteen to eighteen years of age) and persons whose civil capability is limited.

In accordance with Part 2 Art. 74 of Law of Ukraine "On International Private Law" [7] proof of the legal rights of a foreign entity is a document certifying its origin and legal status. In this document, including the certificate

of registration, an extract from the trade (banking) register that is made and issued by competent authority under the law of a foreign country in which this entity was created (registered). In Ukraine the following documents recognized as valid if they are legalized, unless otherwise provided by law or an international treaty of Ukraine, Art. 13 [7]. In a case involving a foreign entity at the request of the latter by court seise must submit the following completed documents .

In Ukraine there are two ways of official documents legalization: consular legalization and apostille stamp (apostille). The procedure of consular legalization for public documents established by the Vienna Convention "on Consular Relations" 1963 p. [8], International treaties and laws of Ukraine, as well as the Regulations on the procedure of consular legalization for public documents in Ukraine and abroad, approved by the Ministry of Foreign Affairs of Ukraine dated June 4, 2002 № 113 and registered with the Ministry of Justice of Ukraine on June 26, 2002 under number 535/6823 .

From 22 December 2003 in Ukraine entered into force Hague Convention Abolishing the Requirement of Legalisation for Foreign Public Documents of 5 May 1961 [9], whereby official documents used in the states - parties to the Convention must be certified by a special stamp «Apostille» affixed to the competent authority of the State in which the document was drafted. This Convention apply in their relations with states that have not raised an objection to the accession of Ukraine to the Convention (Germany) [10]. Otherwise, continue to apply the requirement of consular legalization procedures.

In Ukraine, the authorities empowered to issue the certificate under the Convention Abolishing the Requirement of Legalisation for Foreign Public Documents defined by the Cabinet of Ministers of Ukraine dated October 18, 2003 № 61. The order of the certificate is in accordance with the Rules of the certificate on official documents for use in other states, approved by joint order of the Ministry of Foreign Affairs of Ukraine, Ministry of Education and Science of Ukraine and the Ministry of Justice of Ukraine on December 5, 2003 № 237/803/15/5, which was approved by the Ministry of Justice of Ukraine on December 12, 2003 under number 1151/8472 .

Compliance with the formalities for the legalization of public documents is not required in the case when the Treaty entered into between two or more Contracting states, whose position is clear of any other certification of foreign official documents if they were drawn or accepted by the institution of one of the contracting parties, bound stamped and certified by a competent person. Thus, Ukraine signed several international agreements to eliminate the legalization of foreign public documents, including the multilateral Convention on Legal Assistance and Legal Relations in Civil, Family and Criminal Matters of 22 January 1993 [11] (Article 13), and also bilateral agreements on legal assistance with such states [10]: the Socialist Republic of Vietnam (2000), the Republic of Georgia (1995), the Republic of Estonia (1995), the Republic of Latvia (1995), the Republic of Lithuania (1993), the Republic of Moldova

(1993), Poland (1993), Republic of Uzbekistan (1998), Hungary (2001), Czech Republic (2001).

The peculiarity of the civil legal personality implementation of the state is a mechanism of representation institute, which is the way of the internal organization of the state: in civil relations personalized carrier of civil and civil procedural rights and obligations is a state, but spokesmen for the state interest – are competent and authorized persons required to perform public functions [12 , p. 60]. In order to implement the civil procedural personality the state institution uses representation of the state and its authorized public authorities, individuals and legal entities that carry out their duties in accordance with the laws, or within the special errand. Authorities, acting in civil proceedings on behalf of the state do not use the status of an independent legal entity even if there is such.

An issue of civil process participant's capacity and capability has to be solved according to his nationality law. The complexity is to determine the procedural position of the state: whether it is a legal person or any particular subject. In legal literature, there is no single approach. According to the theory of civil law, all members of civilian traffic - people, including the state, the status of which is endowed with attributes of a legal entity. Thus the science of private international rights, developing the theory of functional immunity is bound by the statutory principle of absolute immunity [13, p. 28]. So there comes the question about the need for clear delineation of state action as a powerful sovereign with immunity and actions of the state in private relationships. The criterion for determining the nature of state involvement is a legal nature and character of the action: the state operating under private law and as a private person (legal or as such) .

From a scientific point of view, the legal concept of "civil procedural capacity" of the state (as opposed to other subjects of civil law) from category "possible" transforms into a proper category "mandatory" – the obligation to state on behalf of the authorized person to act as subjects of the state and public interests [14 , p. 644]. Hence, the involvement of the state in civil proceedings should be assessed through the legal category of "civil procedural legal personalit " of the state, practical implementation of which should be realized by the enforcement mechanisms through the institute legal and contractual representation.

In the context of national law and issue on the extent of the spread of state immunity to economic actors through the exercise of sovereign functions of the state should be decided. We are talking about public company that, as a general rule, in economic exchange are legal entities [10 , p. 89]. The inclusion of such entities in the scope of immunity should assume the starting position in the plane of national regulations, for example, referring to the category of public enterprise strategic assets and the adoption of the state over civil liability for its obligations in economic activity to the extent specified by law .

Together with this the international private law can use mechanism of reduction the security of immunity. So, if the government decided to voluntarily

issue of waiver of immunity in respect of themselves or agents and thus determined the plane of their participation, then it can not in these relationships be governed by private law, to restore their privileges, citing immunity (principle of irreversibility waiver of immunity) [10, p. 91].

In general, the issue of the state participation in international civil procedure in terms of reforming the legal system of Ukraine requires a deep theoretical understanding of what needs to be focused on the development of effective mechanisms for regulation of state participation in international public circulation while providing a fair trial to all participants protect their subjective rights and legitimate interests.

Under Part 2 Art. 410 of CPC of Ukraine [6] foreign persons have procedural rights and obligations along with physical and legal entities of Ukraine, with the exceptions established by the Constitution and laws of Ukraine, as well as international treaties ratified by the Verkhovna Rada of Ukraine. This provision establishes a general rule to ensure foreign persons in Ukraine civil procedural protection of the rights, freedoms and legitimate interests on the basis of national treatment prescribed for the citizens of Ukraine.

At the same time we point attention that in case when solving issue of civil procedural capacity and capability regarding participant of the process there come questions of his civil capacity and capability, which are under the regulation of substantive law, should apply the general choice of law rules to determine the personal law of the person (Art. 16-18, 25-27, Law of Ukraine "On international Private Law" [7]).

Distribution of national treatment in civil proceedings on foreigners based on the principle of unconditionality [15, p. 645] and is not associated with the fact of residence or location of the person in Ukraine. This means that the rules of civil procedural law, establishing the rules of procedural legal capacity and capability, jurisdiction, venue, the procedural position of the persons involved in the case, and other rights and guarantees applicable to foreign persons, regardless of whether or not the law of the state equivalent rights for individuals and legal entities in Ukraine [10, p. 95]. However, if the foreign state admitted limitation of procedural rights for citizens and legal entities of Ukraine, laws of Ukraine can be set appropriate procedural restrictions on foreign citizens of those countries in which there has been such restrictions.

In private international law there exists the limitation of the rights of foreign entities used by the state on its territory in response to unjustified restrictions on the rights of natural and legal persons in a foreign country that has the character of discriminatory measures called negative consequences. The use of negative consequences is based on the principle of reciprocity and aimed at creating the conditions for cancellation of a foreign country established its limitations. Under the provisions of international law limits the use of state-of-order negative consequences is not constituted as a breach of the principle of non-discrimination. This rule, in particular, stipulates Part 2 Art. 47 of the Vienna Convention on Diplomatic Relations of 18 April 1961 p. [8], which provides

that discrimination is not the action when state of stay applies any of the provisions of the Convention is limited due to the limited application of that provision to its mission in that state that accredited .

The legislation of Ukraine also contain provisions that allow the use of negative consequences for foreign persons. Part 3. Art. 410 of Civil Procedure Code of Ukraine [6] stipulates that the law of Ukraine can set appropriate limits on individuals and entities on those states that have allowed special restrictions of civil procedural rights of persons and entities Ukraine.

In accordance with Part 3 Art. 2 of the Law of Ukraine "On Legal Status of Foreigners and Stateless Persons" [16] in the issue when a foreign state restricts on the rights and freedoms of citizens of Ukraine, the Cabinet of Ministers of Ukraine may decide to set an appropriate manner the rights and freedoms of the citizens of this state in Ukraine. This decision may be reversed if the grounds on which it was taken.

Thus, as a result of the research certain findings can be brought. Civil procedural legal personality of foreign entities is their legal property, which is structurally consisting of legal capacity and legal capability, manifested in the ability of foreigners to engage in civil legal proceedings, acquiring relevant civil procedural status of civil procedure participant (e.g. party, third party, representative, etc.).

Civil procedural legal personality is inherent to all foreign persons, without exception, including foreign states and international organizations.

Civil procedural capacity and capability of foreign citizens in Ukraine are determined under the law of Ukraine, that operates under so-called rule of "national treatment" of "national law".

References

1. Брун М.И. Введение в международное частное право. – Пг.: Тип. В.Ф. Киршбаума, 1915. – 79 с.
2. Varadi T. Medunarodno privatno pravo. - Novi Sad, 1990. – 348 p.
3. Нешатаева Т.Н. Международное частное право и международный гражданский процесс: Учебный курс в трех частях.- М., 2004. – 460 с.
4. Кисиль В. І. Міжнародне приватне право: питання кодифікації. – К.: Україна, 2000. – 429 с.
5. Штефан М.Й. Цивільне процесуальне право України: Академічний курс. Підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. – К.: Концерн «Видавничий Дім «Ін Юре», 2005. — 624 с.
6. Цивільний процесуальний кодекс України // Відомості Верховної Ради (ВВР). – 2004. – N 40_41, 42. – 492с.
7. Закон України «Про міжнародне приватне право» від 23 червня 2005 року // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – № 32. – Ст. 1278.
8. Vienna Convention on Consular Relations of 1963 // [Electronic resource] - Access mode: http://legal.un.org/ilc/texts/instruments/english/conventions/9_2_1963.pdf

9. Hague Convention Abolishing the Requirement of Legalisation for Foreign Public Documents of 1961 // [Electronic resource] - Access mode: <http://en.academic.ru/dic.nsf/enwiki/333845>
10. Фурса С.Я. Міжнародний цивільний процес Україна: Навчальний посібник: Практикум. – К.: Фурса: КНТ, 2010. – 328 с.
11. Convention on Legal Assistance and Legal Relations in Civil, Family and Criminal Matters of 1993 // [Electronic resource] - Access mode: <http://icpo.at.tut.by/mzhen.html>
12. Клименко О.М. Особливості правового становища держави як суб'єкта приватного (цивільного) права: Дис. ... канд. юр. наук: 12.00.03. – К., 2006.
13. Cottwald P. Comparative Civil Procedure // *Ritsumeikan Law Review*. – 2005. – № 22. – P.23-35.
14. Smits J. Elgar Encyclopedia of Comparative Law, UK-USA, 2006. – 840 p.
15. Штефан М.Й. Цивільний процес: Підручник для студ. юрид. спеціальностей вищих закладів освіти. - Вид. 2-ге, перероб. та доп. – К.: Видавничий Дім «ІнЮре», 2001. – 696 с.
16. Закону України «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства» // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3773-17>

Жданова О.С. Цивільна процесуальна правоздатність і дієздатність іноземних осіб у цивільному процесі України.

У статті досліджено питання цивільної процесуальної правоздатності та дієздатності іноземних осіб у цивільному процесі України. Розглянуто сутність поняття «іноземний елемент», «міжнародний гражданський процес». Представлені загальні правила здійснення цивільного судочинства по відношенню до іноземних особам. Розглянуто джерела правосуб'єктності іноземних юридичних осіб. Розглянуто інститут представництва як особливий механізм реалізації цивільної правосуб'єктності держави. Наведено особливості поширення національного режиму на іноземців в цивільному судочинстві.

Ключові слова: міжнародний цивільний процес, правоздатність, дієздатність, іноземний елемент, судочинство, інститут представництва, правосуб'єктність.

Жданова О.С. Гражданская процессуальная правоспособность и дееспособность иностранных лиц в гражданском процессе Украины.

В статье исследованы вопросы гражданской процессуальной правоспособности и дееспособности иностранных лиц в гражданском процессе Украины. Рассмотрена сущность понятия «иностранный элемент», «международный гражданский процесс». Представлены общие правила осуществления гражданского судопроизводства по отношению к иностранным лицам. Рассмотрены источники правосубъектности иностранных юриди-

ческих лиц. Рассмотрен институт представительства как особый механизм реализации гражданской правосубъектности государства. Приведены особенности распространения национального режима на иностранцев в гражданском судопроизводстве.

Ключевые слова: международный гражданский процесс, правоспособность, дееспособность, иностранный элемент, судопроизводство, институт представительства, правосубъектность.

УДК 349.2

*В.О. Журавель,
суддя Київського окружного адміністративного суду*

ЩОДО ФОРМ МАТЕРІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СУДДІВ

В статті з'ясовано зміст поняття «форма», «матеріальне забезпечення працівників», «форма матеріального забезпечення суддів». Досліджено основні форми матеріального забезпечення суддів, здійснено їх детальну характеристику.

Ключові слова: форми, форми матеріального забезпечення, форми матеріального забезпечення суддів, оплата праці, соціальне забезпечення.

Матеріальне забезпечення суддів є однією з гарантій і важливим чинником їх ефективної професійної діяльності, відправлення незалежного, неупередженого правосуддя, тому виникає необхідність у дослідженні даного питання. Слід зазначити, що у науковій літературі досліджують різні аспекти матеріального забезпечення. Одні вчені, під цим поняттям розуміють «організований державою та її органами процес обігу матеріальних благ (засобів виробництва та предметів споживання) на найбільш національне їх перепровадження від виробників до споживачів [1]. Неодноразово також термін матеріального забезпечення використовується і у нормативних актах, серед яких: Концепція соціального забезпечення населення України, схвалена Постановою Верховної Ради України від 21.12.1993 року №3758-ХІІ, Постанова «Про затвердження Порядку матеріально-технічного і фінансового забезпечення національного контингенту та національного персоналу України, який бере участь у міжнародних операціях з підтримання миру і безпеки», затверджена Кабінетом Міністрів України від 11.07.2002 року №963 тощо.

Звертаємо увагу на те, що необхідність дослідження особливостей матеріального забезпечення суддів обумовлено тим, що до цієї категорії службовців встановлені підвищені вимоги до освіти, моральних якостей, встановлені певні обмеження і заборони у зв'язку з їх діяльністю.

В Законі України «Про судоустрій і статус суддів» передбачені гарантії матеріального забезпечення суддів, так в ст. 144 зазначено, що Розмір за-

робітної плати працівників апаратів судів, Державної судової адміністрації України, Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, Національної школи суддів України, їхнє побутове забезпечення і рівень соціального захисту визначаються законом і не можуть бути меншими, ніж у відповідних категорій державних службовців органів законодавчої та виконавчої влади [2]. З аналізу статті, можемо зробити висновок, що матеріальне забезпечення суддів має відповідні форми.

Так, будь-які явища, мають форму і зміст, які взаємопов'язані, взаємодіють і визначають ті образи відповідних процесів, які ми зовнішньо сприймаємо. У зв'язку з цим, під формою розуміють той чи інший варіант зовнішнього вираження змісту. Дослідженню питання форм матеріального забезпечення працівників, приділено праці вчених таких як: Н. Б. Болотіна, В. С. Калашникова, С. С. Осадець, Б. І. Шашків, І. С. Ярошенко та інші. Проте, додаткової уваги потребують форми матеріального забезпечення суддів, у зв'язку зі специфікою їх діяльності та особливостей законодавчого врегулювання.

Мета статті полягає у дослідженні форм матеріального забезпечення суддів. Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити такі основні завдання: з'ясувати зміст поняття «форми», виокремити основні форми матеріального забезпечення суддів та надати їм детальну характеристику.

Під формами матеріального забезпечення суддів – необхідно розуміти зовнішнє вираження гарантій та соціально-економічних потреб суддів необхідних для здійснення ними професійної діяльності та задоволення особистих інтересів. На сьогодні, можемо виділити такі форми матеріального забезпечення суддів: 1) оплата праці; 2) соціальне (пенсійне) забезпечення; 3) державний захист суддів та членів їх сімей; 4) забезпечення безоплатним медичним обслуговуванням; 5) забезпечення мантією, нагрудним знаком, окремим кабінетом, службовим житлом; 6) соціальне страхування; 7) забезпечення суддів житлом за місцем знаходження суду;

Розкриємо більш детально кожна із цих форм матеріального забезпечення суддів.

Однією з форм матеріального забезпечення суддів є оплата праці. Поняття оплати праці вченими трактується по-різному. Класики політичної економії для ідентифікації оплати праці в системі економічних відносин застосовували термін «заробітна плата». В. Петті вперше назвав заробітну плату ціною праці, величина якої визначається необхідним мінімумом засобів для існування робітника. На думку класика політичної економії А. Сміта, заробітна плата - це ціна праці, в основі якої лежить вартість засобів існування, необхідних для життя робітників, виховання дітей, які згодом замінять робітника на ринку праці. Він фактично зводив заробітну плату до вартості робочої сили. Р. Рікардо виділяв природну і ринкову ціну праці, де перше - вартість певної суми життєвих засобів, необхідних для утримання робітників, продовження їх роду і певною мірою для їх розвитку, а ринкова ціна коливається навколо природної під впливом руху праце-

здатного населення, співвідношення попиту і пропозиції на працю [3]. Вище наведені визначення характеризують поняття з економічної точки зору.

Інші вчені оплату праці та заробітну плату розглядають як тотожні поняття. Наприклад, В.Лукашевич, вважає, що ці поняття - рівноцінні, хоча між ними і є певна відмінність: видатки на заробітну плату здійснюються із фонду заробітної плати, а інше - заохочувальні виплати проводять за рахунок підприємства або «коштів спеціального призначення та цільових надходжень» [4, с.139]. На думку Г.Чанишевої та Н.Болотіної термін «оплата праці» ширший, і його цільове призначення спрямоване на організацію оплати праці, регламентацію її окремих елементів та всієї системи правових засобів у цій сфері, тоді як поняття «заробітна плата» спрямоване на право окремого працівника отримувати грошову винагороду [5, с.81].

В зарубіжній літературі існують такі наукові погляди на це поняття. Наприклад, М. Армстронг та Т. Стівенс відносять до структури заробітної плати базову зарплату, умовну винагороду, грошові бонуси, методи довготермінового заохочення акції, участь у прибутку. І. Чингос зазначив, що до структури заробітної плати можна віднести «базову ставку і виплати, які залежать від результатів праці у вигляді премій, бонусів» [6, с.33].

У вітчизняній науці визначення заробітної плати у бюджетній сфері Н.Б. Болотіна пропонує наступне: «заробітна плата – це винагорода у грошовій формі, яку установа, організація повинні виплачувати працівникам за працю за наперед встановленими тарифними нормами (тарифними ставками та посадовими окладами) за рахунок коштів державного бюджету і не нижче мінімального розміру, встановленого державою» [7, с.14]. Таке визначення підкреслює специфічність виконання трудової функції в бюджетній установі, і є більш обґрунтованим з позиції застосування його до суддів, адже в процесі трудової діяльності суддів матеріальні блага не створюються, а заробітна плата виплачується за рахунок бюджетних коштів.

Необхідно зауважити те, що для суддів притаманна особлива система оплати праці, яка відповідає специфіці їх діяльності. Вона передбачена розділом IX Закону України «Про судоустрій і статус суддів». Стаття 129 цього Закону регламентує, що суддівська винагорода регулюється цим Законом, Законом України «Про Конституційний Суд України» та не може визначатися іншими нормативно-правовими актами [2]. Тобто з аналізу цієї статті можемо зробити висновок, що розміри посадового окладу та доплати, порядок оплати не регулюються загальним Законом України «Про оплату праці», а встановлюються спеціальним законодавством.

Положеннями ч. 2. ст. 129 Закону України «Про судоустрій та статус суддів» передбачено, що суддівська винагорода складається з посадового окладу та доплат. При цьому, передбачено чотири види доплат, за: 1) вислугу років; 2) перебування на адміністративній посаді в суді; 3) науковий ступінь; 4) роботу, яка передбачає доступ до державної таємниці. Посадо-

вий оклад судді залежить від інстанції суду в якому він працює на відповідній посаді: місцеві суд, апеляційні суд, вищі спеціалізовані суди, Верховний Суд України, Конституційний Суд України. Відповідно суддям місцевого суду встановлено оклад у розмірі 15 мінімальних заробітних плат, що запроваджується поетапно, відповідно суддям інших судів посадовий оклад устанавлюються пропорційно до посадового окладу судді місцевого суду з коефіцієнтом: судді апеляційного суду – 1,1; вищого спеціалізованого суду – 1,2; Верховного Суду України, Конституційного Суду України – 1,3.

Залежно від вислуги років суддям виплачується щомісячна доплата у розмірах встановлених ч. 5 ст. 129 Закону України «Про судоустрій і статус суддів». Суддям, які зайняті на адміністративних посадах: заступника голови суду, секретаря судової палати та ін. – 5 відсотків, голові суду – 10 відсотків.

Також суддям, які займаються науковою діяльністю і мають наукові ступені кандидата або доктора наук встановлюється доплата відповідно у розмірах 15 і 20 відсотків посадового окладу судді відповідного суду.

Не менш важливою формою матеріального забезпечення суддів поряд з оплатою праці виступає соціальне (пенсійне) забезпечення. Соціальне забезпечення суддів взагалі та пенсійне зокрема, є одною із складових гарантій незалежності судової влади. В свою чергу, принцип незалежності— основа справедливого правосуддя, адже саме в цьому принципі знаходить своє відображення ідея поділу влади в правовій державі. Здійснення незалежної судової влади, що забезпечує реалізацію прав і основних свобод людини закріплених у Конституції України і проведення в життя ідеї верховенства права виступає одним з вирішальних елементів механізму будь-якої демократичної держави. Виділення достатніх ресурсів, що забезпечують функціонування судової системи, її матеріальне і соціальне забезпечення є важливою гарантією незалежності судової влади.

Існують різні погляди вчених на визначення поняття «пенсія». В.М. Толкунова розглянула пенсії як матеріальне забезпечення громадян за старістю, по інвалідності й у випадку втрати годувальника, а також за вислугу років у вигляді систематичних грошових виплат [8, с. 339]. На думку, Є.І. Астрахан пенсії з соціального страхування визначає як періодичні виплати, що проводяться за рахунок коштів соціального страхування з метою матеріального забезпечення працівника чи члена його сім'ї у зв'язку з остаточним чи тривалим вибуттям його з числа повноцінних працівників [9, с.364].

На законодавчому рівні у статті 138 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» містяться норми про пенсійне забезпечення суддів на загальних підставах (у зв'язку з досягненням пенсійного віку), а також встановлюються спеціальні підстави та порядок призначення спеціальних соціальних виплат суддям, які вийшли у відставку. Особливість права судді на соціальні виплати, який вийшов у відставку після досягнення його пенсій-

ного віку полягає в тому, що він має альтернативу вибору між отриманням пенсії на умовах, передбачених ст. 37 Закону України «Про державну службу» та щомісячного довічного грошового утримання. Довічне грошове утримання Конституційний Суд України у своєму Рішенні у справі про рівень пенсії і щомісячного довічного грошового утримання від 11 жовтня 2005 р. визначає як особливу форму соціального забезпечення суддів, зміст якої полягає у гарантованій державою щомісячній звільненій від сплати податків грошовій виплаті, що слугує забезпеченню їх належного матеріального утримання, в тому числі після звільнення від виконання обов'язків судді [10]. Розмір довічного грошового утримання передбачений Законом України «Про судоустрій і статус суддів» і становить 80 % грошового утримання судді, з якого було сплачено єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Отже, можемо зробити висновок, що довічне грошове утримання судді є однією з гарантій забезпечення гідного життя суддів у старості.

Щодо державного захисту суддів та членів їх сімей та майна необхідно зазначити, що право кожного на незалежний і безсторонній суд закріплено міжнародними актами, передусім Загальною декларацією прав людини (стаття 10) та Конвенцією про захист прав людини і основоположних свобод (стаття 6). Гарантії незалежності і недоторканності суддів як носіїв судової влади та самостійності судів як судових органів встановлені Конституцією та законами України. Незалежність судів визначено в Україні як конституційний принцип організації та функціонування судів з метою забезпечення права осіб на судовий захист. Проте, в Україні мають бути забезпечені дієві, а не формальні гарантії незалежності суддів, ефективний, а не декларативний державний захист суддів, членів їх сімей та працівників апарату судів. Крім того, суддя має право на забезпечення засобами захисту, які надаються органами внутрішніх справ.

Суддя та члени його сім'ї мають право також на безоплатне медичне обслуговування у державних закладах охорони здоров'я, яке передбачено ст. 137 Закону України «Про судоустрій і статус суддів». Крім того, медичне обслуговування, яке повинно безоплатно надаватись суддям, повинно бути якісним. На думку науковців, якісною медичною послугою вважається та, яка відповідає досягненням сучасної науки та передової практики, позитивно впливає на здоров'я пацієнта та задовольняє його потреби [11, с. 18]. Якість медичної допомоги - це властивість процесу взаємодії лікаря та пацієнта, зумовлена кваліфікацією персоналу, тобто спроможність лікаря знижувати ризик прогресування захворювання та появи нового патологічного процесу, оптимально використовувати ресурси медицини та забезпечувати задоволеність пацієнта від його взаємодії з медичною системою [12, с. 37].

Неможливим було б здійснення своїх повноважень суддею і без забезпечення його мантиєю, нагрудним знаком, окремим кабінетом, службовим житлом.

Відповідно до Наказу Державної Судової адміністрації України (далі – ДСА України) від 02.07.2012 № 72 «Про Положення про порядок одержання, обліку, видачі, заміни, повернення та списання мантий і нагрудних знаків суддів місцевих та апеляційних судів загальної юрисдикції», який розроблений відповідно до вимог Закону України «Про судоустрій і статус суддів» визначено порядок одержання, обліку, видачі, заміни, повернення та списання мантий і нагрудних знаків суддів місцевих та апеляційних судів загальної юрисдикції. ДСА України, як головний розпорядник бюджетних коштів здійснює розподіл видатків розпорядникам бюджетних коштів нижчого рівня на придбання мантий і нагрудних знаків суддів та організовує постійний контроль за їх використанням. Розпорядники бюджетних коштів нижчого рівня своєчасно і в повному обсязі здійснюють закупівлю мантий та нагрудних знаків для суддів. Суди, територіальні управління ДСА України здійснюють облік мантий і нагрудних знаків суддів. Ведеться журнал видачі мантий і нагрудних знаків судді. На кожного суддю заводиться облікова картка забезпечення судді мантиєю та нагрудним знаком судді із зазначенням дати їх видачі. Суддям, призначеним на посаду вперше, мантиї та нагрудні знаки судді видаються в урочистій обстановці на зборах суддів відповідного суду. У разі переведення судді в інший суд мантия та нагрудний знак судді залишаються у нього. Переміщення матеріальних цінностей для відображення в обліку здійснюється в установленому законодавством порядку, про що робиться відмітка в обліковій картці та журналі видачі мантий і нагрудних знаків суддів. Заходи щодо догляду за мантиєю судді (прання, хімчистка, ремонт тощо) здійснюються за власний рахунок судді. Суди, територіальні управління ДСА України зобов'язані організувати заміну мантиї та нагрудного знаку судді, що втрачені або стали непридатними для користування до закінчення встановленого строку носіння з незалежних від судді причин. У цьому разі до судів, територіальних управлінь ДСА України суддею подається заява, в якій вказуються причини, що перешкоджають подальшому використанню мантиї чи нагрудного знаку судді, чи зазначаються обставини їх втрати. Рішення про заміну мантиї чи нагрудного знаку судді приймається тимчасовою комісією, склад якої визначає голова відповідного суду. Тимчасова комісія визначає причини, з яких необхідно організувати заміну мантиї чи нагрудного знаку судді та складає акт, який є підставою для їх заміни. У разі непридатності використання мантиї чи нагрудного знаку з вини судді, їх заміна здійснюється за власний рахунок суддів [13].

Ще однією важливою формою матеріального забезпечення суддів, є соціальне страхування. З економічного погляду визначення поняття страхування наводить С.С. Осадець, який визначає, що страхування - це економічні відносини, за яких страхувальник сплатою грошового внеску забезпечує собі чи третій особі в разі настання події, обумовленої договором або законом, суми виплати страховиком, який несе певний обсяг відповідальності і для її забезпечення поповнює та ефективно розміщує резерви,

здійснює превентивні заходи щодо зменшення ризику, за необхідності перестраховує частину останнього [14, с.10].

Так, згідно зі ст.135 Закону України «Про судоустрій та статус суддів» життя і здоров'я суддів підлягають обов'язковому державному страхуванню за рахунок коштів Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» [2].

Важливою формою матеріального забезпечення суддів є забезпечення їх житлом за місцем знаходження суду. Як зазначив в одній із своїх праць Ф.Енгельс: «Люди в першу очередь должны есть, иметь жилище и одеваться, прежде чем быть в состоянии заниматься политикой, наукой, искусством, религией и т.д.» [15]. На думку, В.Даля, він визначив житло як «место, где живут люди» [16]. Таке ж саме визначення терміну житло дає і С.І.Ожегов - це «обитаемое место, где живут люди» [17].

Тому, погоджуючись з думками вчених можемо сказати, що особу перш за все необхідно забезпечити необхідними умовами для життя, а вже потім вимагати від неї виконання покладених обов'язків.

З прийняттям Закону України «Про судоустрій і статус суддів», на думку більшості суддів, рівень їх соціальних гарантій знизився. Перш за все, це відбулося у зв'язку зі змінами у порядку забезпечення суддів житлом. Раніше Законом України «Про статус суддів» було закріплено зобов'язання держави протягом шести місяців після обрання суддею забезпечити останнього благоустроєним житлом у вигляді окремої квартири чи будинку або службовим житлом за місцем знаходження суду згідно Порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України. Статтею 132 нового Закону України «Про судоустрій і статус суддів» також передбачено, що після призначення на посаду суддя, який потребує поліпшення житлових умов, забезпечується службовим житлом за місцем знаходження суду [2]. При цьому, Законом не визначено, протягом якого строку та в якому порядку суддя, який потребує поліпшення житлових умов, забезпечується службовим житлом, та який орган реалізує таку гарантію.

На нашу думку, надання житлових приміщень суддям, які потребують поліпшення житлових умов, є необхідним. Оскільки лише з тих суддів, яким забезпечені умови не лише для праці, а й для гідного життя, держава та суспільство може вимагати покращення ефективності їх роботи. А також визначення «поліпшення житлових умов» можна вважати оціночним, адже критеріїв оцінки умов та механізмів реалізації даного положення немає, а тому кожна особа трактує це поняття на власний розсуд. Тому необхідно на законодавчому рівні розробити та закріпити механізм реалізації даної норми і дати точні визначення оціночним поняттям.

В цілому, форми матеріального забезпечення суддів передбачені на законодавчому рівні. Проте, деякі з них, після проведення судової реформи

заснадали суттєвих змін, а деякі з них (забезпечення житлом) залишилися не в повному обсязі врегульованими. Але, взагалі, держава спрямовує свою діяльність на забезпечення відповідності національного законодавства європейським стандартам відправлення правосуддя, що є позитивним напрямком державної політики.

Література:

1. Тесленко В.М. Правовое регулирование материально-технического и военного снабжения в системе МВД Российской Федерации: Автореферат. дисс. канд. юрид. наук.-М.: Академия МВД Российской Федерации.—1992.-21с.
2. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 07.07.2010 № 2453-VI // Відомості Верховної Ради України, 2010, N 41-42, N 43, N 44-45, ст.529
3. Основи економічної теорії. Підручник. За ред. С.В. Мочерного.— Тернопіль, АТ Тарнекс, 1993.—688с.
4. Лукашевич В.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб./ В.М.Лукашевич.—Львів: Вид-во «Новий світ».—2004.—248с.
5. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підручник / Н.Б.Болотіна, Г.І.Чанишева.—К.: Вид-во «Знання», КОО, 2000—564с.
6. Чингос П.Т. Оплата по результату. Из опыта оплаты труда персонала в США /П.Т.Чингос: пер. с англ.—М.: ВД «Вильямс», 2004.—416с.
7. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. — 4-те вид., стер. — К.: Вікар, 2006. — 725 с .
8. Трудовое право России: Учебник для студентов вузов /К.Н.Гусов, В. Н. Толкунова. – М.: Проспект, 2009. – 492 с.
9. Советское трудовое право: [учебник] /Александров Н.Г., Астрахан Е.И., Догадов В.М. и др.//[под ред. Н.Г.Александрова].— М.:Госюриздат, 1949.-431с.
10. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційними поданнями Верховного Суду України та 50 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень абзаців третього, четвертого пункту 13 розділу XV «Прикінцеві положення» Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» та офіційного тлумачення положення частини третьої статті 11 Закону України "Про статус суддів" (справа про рівень пенсії щомісячного довічного грошового утримання) від 11.10.2005 № 8-рп/2005 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v008p710-05/conv>
11. Рыбкин Л.И. Классификация контроля качества медицинских услуг в системе обязательного медицинского страхования //Л.И.Рыбкин //Бюл. НИИ соц. гигиены, экономики и управления здравоохранением им Н.А.Семашко.—1996.— С.17-22

12. Гук А.В. Оценка качества медицинского обслуживания /А.В.Гук // Гл. Врач.—2002.—№5.—с.36-39.
13. Положення про порядок одержання, обліку, видачі, заміни, повернення та списання мантий і нагрудних знаків суддів місцевих та апеляційних судів загальної юрисдикції: з наказ Державної Судової адміністрації України від 02.07.2012 № 72. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://court.gov.ua/dsa/14/>
14. Страхування: Підручник / Керівник авт. колективу і наук. ред. С. С. Осадець. — Вид. 2-ге, перероб. і доп. — К.: КНЕУ, 2002. — 599 с.
15. Советское трудовое право: [учебник] / Н.Г. Александров, Е.И. Астрахан, Д.М. Генкин и др.// [под ред. Н.Г.Александрова и Д.М.Генкина]. - М.:Юрид. изд-во НКЮ СССР, 1946.—481 с.
16. Даль В. Толковый словарь живого великорусского языка /В.Даль.— Т.:Диамант,1996.—542 с.
17. Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка /С.И. Ожегов, Н.Ю.Шведова.— М.:Российская академия наук,1993.-960 с.

Журавель В. А. Относительно форм материального обеспечения судей

В статье установлено содержание понятия «формы», «материальное обеспечение работников», «формы материального обеспечения судей». Исследованы основные формы материального обеспечения судей, осуществлена их детальная характеристика.

Ключевые слова: формы, материальное обеспечение, формы материального обеспечения судей, оплата труда, социальное обеспечение.

Juravel V. A. Regarding forms of the judges material support

The article identified the concept of «form», «workers material support», «forms of judges material support». Analyzed the basic forms of the material for judges, carried out their detailed characteristics.

Keywords: form, material support, forms of material for judges, salaries, social security.

Журавльов Д.В.,

кандидат юридичних наук, доцент, заступник директора Департаменту нотаріату, фінансового моніторингу юридичних послуг та адвокатських об'єднань, Міністерство юстиції України

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ОКРЕМИХ МІНІСТЕРСТВ У ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСАХ УКРАЇНИ

У статті здійснюється розгляд нормативно-правової діяльності окремих міністерств у процесі здійснення євроінтеграційних процесів в Україні.

Ключові слова: міністерство, євроінтеграційна діяльність, нормативно-правове забезпечення.

Процес євроінтеграції суттєво пов'язаний із процесом адаптації національного законодавства до законодавства ЄС, а отже передбачає підведення законів та підзаконних нормативно-правових актів до вимог ЄС. На сьогодні роль підзаконних нормативно-правових актів є досить суттєвою, адже вони регулюють велику кількість суспільних відносин, які на жаль не врегульовані на законодавчому рівні. Процес адаптації, в свою чергу передбачає, підведення всіх правових актів до міжнародно-правових вимог, а тому без реформування органів, що приймають ці підзаконні нормативно-правові акти не вдасться досягти узгодженості української правової системи із правовою системою ЄС.

Нормативно-правове забезпечення євроінтеграційних процесів досліджувала досить значна кількість науковців, таких як В.Б. Авер'янов, О.Ф. Андрійко, В.Г. Афанасьєв, Ю.П. Битяк, А.В. Вишневський, В.Н. Гарашук, І.П. Голосніченко, В.С. Гошовський, В.К. Колпаков, В.Я. Малиновський, Р.С. Мельник, Т.В. Мотренко, Н.Р. Нижник, О.П. Орлюк, В.М. Селіванов, А.О. Селіванов, В.П. Тимошук, А.М. Цветков, О.Ю. Янчук та ін. Проте, на сьогодні все ж таки залишається досить багато проблемних питань щодо нормативно-правового забезпечення діяльності євроінтеграційних процесів у державі.

Метою статті є дослідження власної системи нормативно-правової база, що визначає основні напрямки євроінтеграційних процесів центральними органами виконавчої влади. Для вирішення поставленої мети у статті вирішуються такі основні завдання: вивчення національних нормативно-правових актів, що регулюють євроінтеграційні процеси в Україні на прикладі діяльності окремих міністерств у державі, проводиться відповідний аналіз, робляться висновки у даній сфері.

Відповідно до Закону України «Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу» ставляться вимоги забезпечити приведення міністерствами, іншими центра-

льними органами виконавчої влади їхніх нормативно-правових актів у відповідність із цим Законом.

Першим та досить важливим документом у структурі нормативних актів стала Угода про партнерство і співробітництво між Україною і Європейськими Співтовариствами та їх державами-членами, яка була підписана 14 червня 1994 р. та ратифікована 10 листопада 1994 р. рішенням Верховної Ради України [1]. Відповідно до статті 1 цієї угоди встановлюється Партнерство між Співтовариством і його державами-членами з одного боку та Україною з іншого боку. Цілями такого Партнерства є: - забезпечення у відповідних рамках політичного діалогу між Сторонами, який сприятиме розвитку тісних політичних відносин; - сприяння розвитку торгівлі, інвестицій і гармонійних економічних відносин між Сторонами і, таким чином, прискоренню їхнього сталого розвитку; - створення основ взаємовигідного економічного, соціального, фінансового, цивільного, науково-технічного та культурного співробітництва; - підтримка зусиль України по зміцненню демократії і розвитку її економіки та завершенню переходу до ринкової економіки.

Основними нормативними актами, що видаються органами виконавчої влади, як зазначає Н.А. Железняк є постанови та розпорядження уряду, накази та розпорядження центральних органів виконавчої влади, накази та розпорядження голів місцевих державних адміністрацій тощо. Перелічені правові акти являють собою вторинне законодавство [2, с. 140]. Тобто, нормативно-правові акти, що видаються центральними органами виконавчої влади мають підзаконний характер та спрямовані на виконання законів України.

Першим міністерством, яке відіграє досить суттєву роль у процесі адаптації правових норм до міжнародного права, а саме забезпечує координацію здійснення завдань з адаптації законодавства України до законодавства ЄС є Міністерство юстиції України. Пріоритетними напрямками співробітництва України та ЄС у сфері юстиції та внутрішніх справ є переговори щодо угоди про реадмісію, посилення менеджменту кордонів, включаючи розвиток прикордонної інфраструктури, питання міграції, судової реформи, верховенства права, боротьби з організованою злочинністю у всіх її формах, а також боротьби з тероризмом. Важливим питанням на сьогодні залишається питання віз.

На сьогодні саме Мін'юст забезпечує планування та контроль робіт з адаптації законодавства в системі центральних органів виконавчої влади. До компетенції Мін'юсту віднесено також деякі питання співробітництва між Україною та ЄС у галузі юстиції та внутрішніх справ. Відповідно до Положення про Міністерство юстиції України основним завданням цього міністерства є проведення правової експертизи проектів нормативно-правових актів, що розроблені центральними органами виконавчої влади, а також законів України, що передані на підпис Президенту України (далі - проекти), на відповідність їх Угоді про партнерство та співробітництво між Україною та Європейським співтовариством, що є частиною чинного законодавства України відповідно до частини першої статті 9 Конституції України.

Іншим міністерством, що активно здійснює євроінтеграційну діяльність є Міністерство екології та природних ресурсів України. Пріоритетними напрямками співробітництва України та ЄС у галузі охорони навколишнього природного середовища є: 1) вдосконалення процедур, необхідних для здійснення оцінки впливу на довкілля; 2) впровадження комунікаційної стратегії щодо підтримки політики у сфері охорони навколишнього природного середовища; 3) підтримка суб'єктів громадянського суспільства та місцевих органів влади; 4) розвиток рамкового законодавства, удосконалення основних процедур та забезпечення розроблення планів для ключових підсекторів навколишнього середовища, визначених в Основних напрямах державної політики України у сфері охорони навколишнього середовища, їх виконання; 5) реалізація положень Кіотського протоколу до Рамкової конвенції ООН про зміну клімату; 6) розширення регіонального співробітництва із країнами-сусідами.

На сьогодні Міністерством екології та природи України на виконання пункту 12 «Плану заходів щодо виконання у 2013 році Загальнодержавної програми адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу», затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 25 березня 2013 р № 157-р. розроблено проект Закону України «Про ратифікацію Протоколу про стратегічну екологічну оцінку до Конвенції про оцінку впливу на навколишнє середовище в транскордонному контексті». Метою законопроекту є ратифікація Протоколу про стратегічну екологічну оцінку до Конвенції про оцінку впливу на навколишнє середовище в транскордонному контексті. Ратифікація Протоколу сприятиме адаптації законодавства України до законодавства ЄС, оскільки Протокол відтворює підхід, прийнятий на рівні ЄС та закріплений у Директиві 2001/42/ЄС. Крім того, ратифікація Протоколу забезпечить належне виконання Україною міжнародних зобов'язань щодо євроінтеграції.

Іншим міністерством, що досить активно здійснює євроінтеграційну діяльність є Міністерство освіти і науки. Інтеграційний процес у діяльності у діяльності вищезазначеного міністерства охоплюють галузі середньої і вищої освіти, перепідготовку кадрів, науку, культуру, мистецтво, технічну і технологічну сфери. Діяльність у цьому напрямку полягає у впровадженні європейських норм і стандартів у освіті, науці і техніці, поширенні власних культурних і науково-технічних здобутків у ЄС. У кінцевому результаті такі кроки спрацюватимуть на підвищення в Україні європейської культурної ідентичності та інтеграцію до загальноєвропейського інтелектуально-освітнього та науково-технічного середовища. Особливо важливим є здійснення спільних наукових, культурних, освітніх та інших проєктів, залучення українських вчених та фахівців до спільних та загальноєвропейських програм наукових досліджень. Одним з найважливіших напрямів міжнародного співробітництва є підготовка фахівців для зарубіжних країн.

Так, наприклад між Міністерством освіти і науки України та Спортивною організацією Кіпру про співробітництво в галузі фізичної культури

та спорту було підписано угоду, яка забезпечує рамки, в межах яких Сторони спільно розглядатимуть детальні пропозиції до Програм обмінів у сфері фізичної культури та спорту, які укладатимуться на основі паритетності та взаємної вигоди з мінімальним строком на два роки. Статтею 3 цієї угоди передбачено, що співпраця може включати, але не обмежуватись ними, наступні форми: — обмін тренерами, спортсменами, фахівцями та службовцями відповідних державних та громадських установ у сфері спорту; — обмін освітніми та методичними матеріалами у сфері спорту, співпраця в розробці навчальних програм, спільна підготовка і публікація матеріалів, підручників, книг та брошур; — обмін інформацією щодо розвитку сфери спорту та методів тренувань; — співпраця в галузі спортивних наукових досліджень і розвитку; — взаємодія через участь у міжнародних зустрічах, конференціях і симпозіумах [3].

Іншим важливим правовим актом, що посилює процес євроінтеграції є підписаний меморандум між Міністерством освіти і науки України та Генеральною адміністрацією молоді та спорту Об'єднаних Арабських Еміратів у сфері спорту (Дата підписання: 26.11.2012. Дата набрання чинності для України: 26.11.2012), відповідно до якого сторони забезпечують обмін досвідом щодо організації основних спортивних заходів та співпрацюють в питанні проведення таких заходів, де це необхідно. Визначено, що під час здійснення обмінів досвідом: 1) візити офіційних осіб з обох країн здійснюються відповідно до окремих запрошень. Кожна сторона відповідає за сплату витрат на проїзд, проживання та харчування своєї делегації в приймаючій країні, яка забезпечує лише транспортом та перекладом; 2) обміни спортивними командами здійснюються відповідно до фінансових умов, погоджених зацікавленими федераціями та клубами (ст.3).

Міністерством освіти, науки на протязі досить тривалого часу здійснювались активні дії щодо запровадження міжнародних стандартів у освіту України. Досить суттєвим є запровадження та розвиток болонського процесу в Україні. З цього приводу було прийнято ряд нормативно-правових актів у цій сфері. З метою практичної реалізації положень Болонського процесу МОН України розробило програму дій та заходи щодо реалізації положень Болонської декларації в системі вищої освіти і науки України на 2004- 2005 рр. [4, с. 119 – 125].

Так, Болонською декларацією (1999 р.), передбачено реалізацію багатьох ідей і перетворень: формування єдиного, відкритого європейського простору у сфері освіти, запровадження кредитних технологій на базі європейської системи трансферу кредитів, стимулювання мобільності і створення умов для вільного пересування студентів, викладачів, науковців у межах європейського регіону, прийняття системи освітньо-кваліфікаційних рівнів, яка складається з двох циклів, спрощення процедури визнання кваліфікацій, що сприятиме працевлаштуванню випускників і студентів на європейському ринку праці, розвитку європейської спів-

праці у сфері контролю за якістю вищої освіти та підсилення європейського виміру освіти [5, с. 217].

Як зазначають М.Ф. Степка, Л.М. Горбунова однією з передумов входу України до єдиного європейського та світового освітнього простору було запровадження в систему вищої освіти європейської кредитно-трансферної та акумулюючої системи (ECTS), що є ключовою вимогою Болонської декларації. З метою вироблення і запровадження нових принципів організації навчального процесу щодо розширення можливостей студентів у виборі змісту програми навчання, забезпечення гнучкості в системі підготовки фахівців для їх адаптації до швидкозмінних вимог національного та міжнародного ринків праці МОН України у 2003 р. прийняло пропозицію ВНЗ України про проведення, починаючи з 2003/2004 н.р., педагогічного експерименту щодо запровадження кредитно-модульної системи організації навчального процесу (КМСОНП) у ВНЗ III-IV рівнів акредитації [6, с. 66 – 72, 85 – 116].

Суттєву роль у процесі євроінтеграції відіграє Міністерство закордонних справ України, яке безпосередньо здійснює підготовку правових актів з питань реалізації євроінтеграційної політики держави. Так, наприклад, 13 лютого 2013 року на засідання Уряду ухвалено розпорядження Кабінету Міністрів України «про затвердження Плану першочергових заходів щодо інтеграції України до Європейського Союзу на 2013 рік». Цей документ підготовлено Міністерством закордонних справ України на виконання доручення Кабінету Міністрів України з метою врегулювання низки проблемних питань двосторонніх відносин між Україною та ЄС, визначених у висновках Ради Міністрів закордонних справ ЄС від 1 грудня 2012 року. Відповідно до цього плану на відповідні центральні органи виконавчої влади покладається ряд проблем, що потребують вирішення.

Підводячи підсумок нормативно-правового забезпечення євроінтеграційних процесів центральними органами виконавчої влади варто зазначити, що внутрішнє забезпечення процесу інтеграції України до ЄС в основному покладається на вищий та центральні органи виконавчої влади. Керівництво стратегією інтеграції України до ЄС здійснює Президент України. Кабінет Міністрів України забезпечує реалізацію Стратегії інтеграції України до Європейського Союзу. А отже від належного та ефективного забезпечення керівництвом євроінтеграційним процесом у державі залежить ефективність його запровадження у державі.

Література:

1. Угода про партнерство і співробітництво між Україною і Європейськими Співтовариствами та їх державами-членами від 14.06.1994 // Офіційний вісник України. – 2006. - № 24. - ст. 1794.
2. Железняк Н.А. Проблеми адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу / Н.А. Железняк // Право України. – 2004. – № 11. – С. 140–143.

3. Угода між Міністерством освіти і науки, молоді та спорту України і Спортивною організацією Кіпру про співробітництво в галузі фізичної культури і спорту // Офіційний вісник. – 2013. – № 16. – стор. 130.- стаття 577
4. Вища освіта в Україні. Нормативно-правове регулювання: Нормат. зб. / За заг. ред. М.Ф. Степка, Л.М. Горбунової. – К.: Форум, 2007. – Т. 1. – 798 с.
5. Освіта в Україні: Нормативна база. – 2-е вид. – К.: КНТ, 2006. – 484 с.
6. Вища освіта в Україні. Нормативно-правове регулювання: Нормат. зб. / За заг. ред. М.Ф. Степка, Л.М. Горбунової. – К.: Форум, 2007. – Т. 1. – 798 с.

Журавльов Д.В. Нормативно-правове забезпечення діяльності окремих міністерств у євроінтеграційних процесах України

В статті здійснюється розгляд нормативно-правової діяльності окремих міністерств в процесі реалізації євроінтеграційних процесів в Україні.

Ключевые слова: міністерство, євроінтеграційна діяльність, нормативно-правове забезпечення

In the article consideration is carried out normatively legal to activity of separate ministries in the process of realization of eurointegral processes in Ukraine.

Keywords: ministry, eurointegral activity, normatively legal providing.

УДК 378

І.В. Загородній
Докторант ПрАТ «ВНЗ» МАУП»
Луганський інститут

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ВИЩИМИ НАВЧАЛЬНИМИ ЗАКЛАДАМИ СИСТЕМИ МВС УКРАЇНИ

Розглядаються організаційно-правові аспекти управління вищими навчальними закладами системи МВС України. Проаналізовано вітчизняне законодавство, яке регламентує діяльність ВНЗ МВС України та визначено організаційно-правові особливості управління вищими навчальними закладами системи МВС України.

Ключові слова: вищий навчальний заклад МВС України, державне управління, організаційно-правові аспекти управління вищими навчальними закладами системи МВС України.

Вища школа є визначальним фактором довгострокового впливу на соціально-економічний і культурний розвиток суспільства. На сучасному

етапі розвитку Української держави виникла об'єктивна необхідність перегляду значної кількості існуючих уявлень про завдання, форми і методи національної освіти взагалі і відомчої системи підготовки персоналу органів внутрішніх справ як складової частини загальнонаціональної вищої школи, зокрема. Тому закономірним є нарощування правової бази і посилення державної підтримки відносин, які складаються в процесі діяльності вищих навчальних закладів МВС України, де навчаються не тільки курсанти і слухачі (атестований склад ОВС), а і цивільна молодь. Отже, вища школа системи МВС реально перестала бути вузьковідомчою.

Останнім часом вищі навчальні заклади системи МВС України переживають потужні зміни в організаційній сфері, перед ними ставляться нові завдання, формуються більш удосконалені механізми управління. Значно змінилася структура вищої освіти, яка відображає тепер багаторівневий процес підготовки фахівців, виросли вимоги до кваліфікації випускника вищого навчального закладу, обсягу отриманих у процесі навчання знань. Ці зміни викликали ряд проблем, пов'язаних з укомплектованістю закладів професійним кадровим складом, необхідністю перебудови навчально-методичної бази, розробкою нових форм і методів навчання, подоланням застійних, кризових явищ в освітній діяльності, удосконаленням її технологій, усуненням адміністративно-бюрократичного стилю управління вищими навчальними закладами, підведенням під нього сучасної законодавчої бази тощо. Вирішення зазначених проблем вимагає створення сучасної ефективної системи управління підготовкою персоналу органів внутрішніх справ. Саме йому належить працювати над розв'язанням нелегких проблем подальшого реформування ОВС, переходу до сервісно-поліцейського обслуговування населення [4]. Таким чином, глибоке дослідження організаційно-правових аспектів управління вищим навчальним закладом МВС України набуває особливого змісту і актуальності.

За останні десять років виконано значну роботу, спрямовану на вирішення організаційних, кадрово-штатних, матеріальних питань вищих навчальних закладів МВС України. За короткий період було створено систему із 12 профільних ВНЗ МВС України всіх рівнів акредитації в Києві, Харкові, Одесі, Донецьку, Луганську, Запоріжжі, Львові, Дніпропетровську, Сімферополі, Херсоні, Черкасах, Івано-Франківську. Сьогодні мережа відомчих закладів освіти охоплює всі регіони України і, в цілому, успішно виконує покладені на неї завдання: якщо звернутись до переліку основних служб органів внутрішніх справ, можна констатувати, що для кожної з них в тих чи інших навчальних закладах системи МВС цілеспрямовано готуються висококваліфіковані фахівці.

Із стін відомчих навчальних закладів не завжди виходять фахівці, які відповідають сучасним вимогам. Набуті суто теоретичні знання вони часто не можуть застосувати у своїй повсякденній оперативно-службовій діяльності. Це, безумовно, наслідок прогалин в організації навчального процесу, недостатньої практичної націленості його змісту, відірваності частини

професорсько-викладацького складу від тих проблем і завдань, якими живуть сьогодні органи внутрішніх справ. В той же час велика кількість навчальних закладів призводить до розпорошення зусиль і ресурсів, певного різнобою навчально-методичного та наукового процесу, дублювання методичних розробок та наукових досліджень. Координація цієї діяльності за умов такої кількості об'єктів управління становить дуже складне управлінське завдання [2].

У зв'язку з цим обґрунтовується необхідність створення більш досконалого управлінського механізму реалізації галузевої наукової політики у вищій школі системи МВС як єдиного джерела, з якого країна отримує висококваліфіковані кадри для органів внутрішніх справ.

Специфіка статусу відомчого ВНЗ обумовлена тим, що його діяльність як освітнього закладу крім загальнодержавних нормативних актів регламентують і спеціальні відомчі акти, в тому числі ті, які визначають особливий статус осіб, що проходять службу в системі МВС України.

Особливості регулювання діяльності вищого навчального закладу МВС України визначаються його нормами цивільного, трудового, аграрного, фінансового, житлового права. Разом з тим провідна роль в цьому процесі належить адміністративному праву, оскільки, по-перше, організація роботи, управління навчальним закладом є, насамперед, сферою управлінської діяльності і об'єктом регулюючого впливу адміністративно-правових норм.

По-друге, для ВНЗ адміністративна правосуб'єктність має первинний характер, її виникнення, тобто створення ВНЗ є передумовою для набуття ним цивільно-правової, фінансової та інших видів правосуб'єктності. По-третє, адміністративне право традиційно регулює не тільки власне управлінські відносини, але і деякі відносини у галузі землекористування, фінансів, освіти, культури, охорони здоров'я, громадського порядку тощо [4].

У дослідженні адміністративно-правового статусу вищого навчального закладу МВС України особливу увагу приділено питанням його автономії. Це споконвічне питання, від вирішення якого залежить не тільки самостійне існування вищої школи, але і ступінь соціальної та політичної довіри до неї. Права і обов'язки, а також академічні свободи ВНЗ МВС України є основою змістовної частини його статусу.

Сучасна система відомчої освіти складається з достатньої кількості потенційно потужних ВНЗ МВС [7], пріоритетним напрямком діяльності яких є навчальний та виховний процеси. Розглядаючи діяльність ВНЗ МВС за цими напрямками, зазначимо, що в роботах науковців дані питання були висвітлені, проте основна увага приділялась організації та плануванню навчального процесу, тоді як виховний процес аналізувався фрагментарно, без конкретизації його окремих форм, методів, адміністративно-правових засобів та суб'єктів.

Розглядаючи діяльність ВНЗ МВС як об'єкт адміністративно-правового регулювання, необхідно підкреслити, що адміністративне право регулює, насамперед, суспільні відносини у сфері державного управління, яке у науці

адміністративного права визначається як нормотворча і розпорядча діяльність органів виконавчої влади, що здійснюється з метою владно-організуючого впливу на відповідні суспільні відносини і процеси в економічній, соціально-культурній та адміністративно-політичній сферах, а також внутрішньоорганізаційна діяльність апарату всіх державних органів щодо забезпечення належного виконання покладених на них завдань, функцій і повноважень [3]. Як вказує Ю. Битяк, норми адміністративного права регулюють відносини, що виникають як у процесі реалізації виконавчої влади, так і здійснення державного управління за межами цієї гілки влади [5, с.23]. М. Ярош та ін. визначають такі відносини як стійкі правові зв'язки між суб'єктами і об'єктами публічного (в основному державного) управління, що виникають у результаті дії адміністративно-правових норм [8].

Очевидно, що ВНЗ МВС може виступати як у ролі суб'єкта, так і об'єкта державного управління. Як підкреслює О.Бандурка, „об'єкт управління - це те, на що спрямований свідомий, планомірний, організований, систематичний вплив суб'єкта управління. Метою такого впливу є спрямування об'єкта по шляху певного розвитку, надання йому стану впорядкованості, якісного визначення, відповідності певним вимогам чи ознакам. Суб'єкт управління - це структурно окреслені спільноти людей з органами управління, які формуються ними, та керівним складом (на персональному рівні), наділені управлінськими функціями та здійснюють управлінську діяльність” [2, с.11].

Отже, ВНЗ МВС виступає як суб'єкт державного управління відносно свого постійного та перемінного складу та підпорядкованих йому структурних органів (підрозділів, служб). Об'єктом управління ВНЗ МВС виступає стосовно відповідних органів виконавчої влади, зокрема таких як Міністерство освіти і науки України, Міністерство внутрішніх справ України, Вища атестаційна комісія України тощо.

На нашу думку, особливості діяльності ВНЗ МВС як об'єкта адміністративно-правового регулювання, насамперед, зумовлені: метою їх утворення та діяльності; специфічним характером завдань, функцій та повноважень, які вони виконують (реалізують); їх організаційно-штатною структурою; спеціальним порядком їх утворення, реорганізації та ліквідації; характером зовнішніх та внутрішньоорганізаційних взаємозв'язків, які виникають під час їх діяльності; особливим статусом суб'єктів навчально-виховного процесу; системою управління ВНЗ МВС України, його специфічними формами та методами; характером та видами адміністративно-правових відносин, які складаються під час їх діяльності.

Згідно з п. 1.3 Положення про вищий навчальний заклад Міністерства внутрішніх справ України, до ВНЗ МВС належать: університет; академія; інститути; коледжі; училища [1]. Відповідно до освітньо-кваліфікаційних рівнів підготовки фахівців, способів реалізації освітньо-професійних програм у системі МВС України можуть діяти ВНЗ таких рівнів акредитації: 1) ВНЗ першого рівня акредитації (училища), які готують фахівців на базі повної загальної

середньої освіти з присвоєнням кваліфікації молодший спеціаліст; 2) ВНЗ другого рівня акредитації (коледжі), які готують фахівців на базі повної загальної середньої освіти з присвоєнням кваліфікації молодший спеціаліст, бакалавр; 3) ВНЗ третього та четвертого рівнів акредитації (інститути, академії, університети), які готують: фахівців на базі повної загальної середньої освіти з присвоєнням кваліфікації бакалавр, спеціаліст, магістр; на основі вищої освіти - фахівців з присудженням наукових ступенів кандидата та доктора наук у встановленому порядку [1; п.1.4].

За спеціалізаціями підготовка у ВНЗ МВС здійснюється у таких напрямках: карний розшук, боротьба з економічною злочинністю, боротьба з незаконним обігом наркотиків, підготовка слідчих, експертів-криміналістів, дізнавачів, фахівців ОВС на транспорті, дільничних інспекторів, працівників державних автомобільних інспекцій, психологів, керівних кадрів, працівників апаратів та спеціалістів для роботи в аналітичних інформаційних підрозділах [2].

У п. 1.14 Положення про вищий навчальний заклад МВС зазначено, що незалежно від їх статусу вони мають право на добровільних засадах об'єднуватися в комплекси та інші типи об'єднань у встановленому порядку. Порядок створення, реорганізації та ліквідації зазначених комплексів (об'єднань) встановлює МВС України за погодженням з Міністерством освіти України [1].

Структура ВНЗ МВС визначається відповідно до Положення про вищий заклад освіти МВС України та його Статуту і затверджується Міністерством внутрішніх справ України. Основними структурними підрозділами ВНЗ МВС є: філії, інститути, факультети, кафедри, курси тощо [1; п.3.3]. М.І. Ануфрієв, О.М. Бандурка та О.Н. Ярмиш доповнюють даний перелік і такими структурними підрозділами: ректорат; Вчена рада; навчальний відділ ВНЗ; бібліотека ВНЗ; відділ програмного забезпечення та комп'ютерних мереж; відділ організації наукової роботи; редакційно-видавничий відділ; секретаріат Вченої ради; відділ докторантури, ад'юнктури, магістратури; відділ по роботі з персоналом; перший відділ (секретаріат); фінансово-економічний відділ та господарський відділ; науково-дослідні лабораторії [2, с.39-63].

Для забезпечення своєї діяльності ВНЗ наділено правовим статусом. О.В. Червякова та Н.С. Барабашева визначають та характеризують окремі елементи правового статусу ВНЗ. Так, О.В. Червякова доповнює запропоновану Н.С. Барабашевою систему елементів правового статусу ВНЗ такими елементами як: 1) загально-правова характеристика ВНЗ; 2) адміністративно-правові засади організації його діяльності; 3) компетенція; 4) адміністративна правосуб'єктність.

Вважаємо, що до елементів правового статусу вищих навчальних закладів МВС необхідно віднести мету та завдання їх діяльності, функції, повноваження та відповідальність. Так, згідно з п. 1.1 Положення про вищий заклад освіти Міністерства внутрішніх справ України, метою освіт-

ньої діяльності ВНЗ МВС є задоволення освітніх потреб особи, суспільства і держави та замовлень відомства [1]. Пропонуємо цей пункт закінчити такими словами: „у фахівцях відповідного освітньо-кваліфікаційного рівня та спеціалізації”.

Пунктом 2.1 цього ж Положення до головних завдань вищого навчального закладу МВС віднесено:

- впровадження освітньої діяльності, яка включає навчальну, виховну, наукову, культурну, методичну роботу;

- забезпечення умов для оволодіння системою знань про людину, природу і суспільство; формування соціально зрілої, творчої особистості, виховання морально, психічно сталого і фізично здорового покоління громадян, формування громадянської позиції, патріотизму, власної гідності, готовності до трудової діяльності, відповідальності за свою долю, долю суспільства, держави і людства, забезпечення високих етичних норм, атмосфери доброзичливості й взаємної поваги у стосунках між співробітниками, викладачами та слухачами;

- забезпечення набуття слухачами знань у галузі юридичної діяльності, підготовка їх до виконання професійних обов'язків;

- підготовка для органів внутрішніх справ фахівців з вищою освітою відповідно до кваліфікаційних вимог;

- забезпечення виконання умов відомчого замовлення та інших угод на підготовку фахівців з вищою освітою;

- організація та проведення фундаментальних та прикладних досліджень актуальних проблем удосконалення діяльності органів внутрішніх справ;

- підготовка науково-педагогічних кадрів вищої кваліфікації, підвищення кваліфікації викладацького складу, перепідготовка фахівців ОВС та підвищення кваліфікації керівних кадрів МВС України [1].

Як бачимо, перед ВНЗ МВС поставлено великий обсяг завдань, переважна більшість яких безпосередньо стосується організації навчально-виховного процесу. Тому вважаємо за необхідне звернути увагу на думку, висловлену О.Н. Яриш: „головне завдання, що постає перед працівниками освітніх закладів системи МВС, - навчити курсантів мистецтву самоосвіти, аби вони самі могли здобувати знання. Саме тому під час вивчення правових дисциплін акцент має ставитися не стільки на знанні закону, скільки на вмінні розуміти його, здатності витлумачити, аби зрештою правильно застосовувати... Тільки у такий спосіб можна виховати фахівців, які не лише знатимуть закон, а й творчо його застосовуватимуть” [2].

Із вищевказаного можемо зробити висновок, що пріоритетним завданням ВНЗ МВС є не тільки фахова підготовка персоналу для органів внутрішніх справ України, а в першу чергу - виховання майбутнього правоохоронця.

Функції ВНЗ системи МВС у Положенні про вищий заклад освіти Міністерства внутрішніх справ України не визначені. Проте, аналіз завдань

ВНЗ МВС дав змогу до таких віднести: навчальну; методичну; наукову; виховну та економічну. Так, навчальна функція вищих навчальних закладів системи МВС полягає у здійсненні освітньої діяльності певного напрямку, яка забезпечує підготовку фахівців відповідних освітньо-кваліфікаційних рівнів та спеціалізацій. Навчальна функція реалізується у формі лекцій, індивідуальних занять, семінарів, практичних занять, самостійної підготовки, консультацій, навчальної практики та інших форм навчання [6].

Повноваження (права та обов'язки) ВНЗ МВС України як центральний елемент їх правового статусу отримали нормативне закріплення у Положенні про вищий заклад освіти МВС України.

Виконання завдань та функцій, покладених на ВНЗ МВС, а також реалізація наданих їм повноважень потребує чіткого управління їх діяльністю, яке умовно можна звести до двох видів: зовнішнє та внутрішнє управління, характеристика яких, на нашу думку, також є необхідною умовою з'ясування особливостей ВНЗ як об'єкту адміністративно-правового регулювання. Центральними органами державного (зовнішнього) управління вищим навчальним закладом МВС України є: Міністерство освіти і науки України (далі – МОН України), Міністерство внутрішніх справ України та Вища атестаційна комісія України (далі – ВАК).

Систему внутрішнього управління ВНЗ МВС пропонуємо розглядати як дворівневу. До першого рівня входить керівник (ректор) ВНЗ МВС та посадові особи, яким відповідно до законодавства дозволено делегувати частину прав та обов'язків керівника ВНЗ МВС. До таких осіб відносяться: проректори, що відповідають за певні напрямки діяльності, здійснюють безпосереднє керівництво навчальною, науково-методичною, науковою та адміністративно-господарською діяльністю ВНЗ МВС.

Отже, для розгляду найбільш важливих питань навчальної, науково-дослідної, виховної та організаційної діяльності у ВНЗ МВС України створюються: Вчена рада ВНЗ МВС України, вчені ради відповідних структурних підрозділів ВНЗ МВС України (навчально-наукових інститутів, філій, факультетів, тощо); робочі органи – ректорат, оперативна нарада факультету; приймальна комісія. До суб'єктів другого рівня системи управління ВНЗ ми також відносимо збори трудового колективу, органи слухацького (курсантського) самоврядування, начальників усіх структурних підрозділів, що функціонують у ВНЗ МВС.

Таким чином, відомча освіта є необхідною складовою державної системи освіти в Україні, а її головним завданням повинно стати створення максимально сприятливих умов для духовного і морального зростання та виховання персоналу, який володітиме необхідним обсягом професійних знань, умінь та навичок, високими морально-психологічними якостями, сформованими духовно-моральними принципами та стійкими життєвими орієнтирами для роботи в органах внутрішніх справ України.

Література

1. Про затвердження Положення про вищі навчальні заклади МВС: Наказ МВС України. Від 14.02.2008 N 62.
2. Бандурка О. М. Управління в органах внутрішніх справ України: теорія, досвід, шляхи удосконалення / Бандурка О. М. – Х. : Основа, 1998.
3. Бесчастний В. М. Механізми державного управління розвитком вищих навчальних закладів системи МВС України: теорія, методологія та практика: [монографія] / В. М. Бесчастний. – Донецьк: Юго-Восток, 2009. – 458 с.
4. Бесчастний В. М. Державне управління освітою в умовах економічної та освітньої глобалізації / В. М. Бесчастний // Економіка та держава. – 2009. – № 12. – С. 15-17.
5. Битяк Ю. П. Державна служба в Україні: організаційно-правові засади: Монографія. – Х.: Право, 2009. – 304 с.
6. Ясько П. В. Вищі навчальні заклади системи МВС України – К. : Лібра, 2009. – 161 с.
7. Яременко П. В. Вищі навчальні заклади системи МВС України – К. : Лібра, 2009. – 161 с.
8. Ярош М. В. Управління ВНЗ МВС України – К. : Наук.думка, 2011. – 142 с.

Загородний И. В. Организационно - правовые аспекты управления высшими учебными заведениями системы МВД Украины. – Стаття.

Рассматриваются организационно - правовые аспекты управления высшими учебными заведениями системы МВД Украины . Проанализированы отечественное законодательство, регламентирующее деятельность вузов МВД Украины и определены организационно - правовые особенности управления высшими учебными заведениями системы МВД Украины.

Ключевые слова: высшее учебное заведение МВД Украины, государственное управление , организационно - правовые аспекты управления высшими учебными заведениями системы МВД Украины.

Zahorodny I. The organizational aspects of higher educational institutions of Ukraine Ministry

Consider the organizational and legal aspects of higher education institutions of MIA of Ukraine. Analysis of national legislation that regulates universities Internal Affairs of Ukraine and defined organizational and legal peculiarities of higher education institutions of MIA of Ukraine.

Keywords: higher educational establishments of Ukraine , governance , organizational and legal aspects of higher education institutions of MIA of Ukraine.

*Д.О. Зеньков,
здобувач Східноукраїнського
національного університету
імені Володимира Даля,
м.Луганськ*

ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФСПІЛОК ЯК КОЛЕКТИВНОГО СУБ'ЄКТУ СУЧАСНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА

Проведено аналіз характерних особливостей профспілок як суб'єктів сучасного трудового права. Визначено місце профспілок у системі суб'єктів вітчизняного трудового права. Показано колективну правову природу профспілок. Доведено, що своєю правовою природою профспілка як суб'єкт трудового права є колективним суб'єктом змішаного типу. Висвітлена роль профспілок на сучасному етапі як колективних суб'єктів трудового права. Обґрунтовано пропозиції з вдосконалення законодавства, що спрямовано на регулювання профспілкової діяльності.

Ключові слова: профспілки, колективні суб'єкти, простий колективний суб'єкт, складний колективний суб'єкт, колективний суб'єкт змішаного типу, представницька функція, захисна функція.

Конституція України закріпила право всіх громадян на об'єднання в профспілки для захисту своїх соціально-економічних інтересів. Виходячи з цього, актуальним завданням сьогодення є створення належної нормативної бази регулювання правового становища профспілок у сучасних умовах ринкових відносин, що у свою чергу потребує відповідних науково-теоретичних обґрунтувань.

Дослідження загальнотеоретичних аспектів розуміння профспілок як суб'єктів трудового права обумовлює необхідність визначення їх місця у системі суб'єктів трудового права. Численність суб'єктів трудового права зумовлює об'єктивну необхідність виділення певних видів суб'єктів з тим, щоб правове регулювання їх статусу враховувало видову приналежність суб'єкта.

Окремі аспекти регулювання профспілкової діяльності в умовах ринкових відносин були предметом дослідження багатьох вчених, а саме: О.С. Арсентьева, Н.Б. Болотіна, В.Л. Костюк, М.І. Іншин, Л.І. Лазор, В.В. Лазор, А.Р. Мацюк, Н.А. Плахотіна, С.М. Прилипка, А.М. Слюсар, А.М. Соцький, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, І.І. Шамшина, В.І. Щербина, Ю.М. Щотова, О.М. Ярошенко та ін. Водночас багато питань у цій сфері все ще залишаються дискусійними.

Метою цієї статті є аналіз характерних особливостей профспілок як суб'єктів сучасного трудового права, визначення їх місця у системі суб'єктів вітчизняного трудового права, обґрунтування колективної право-

вої природи профспілок, висвітлення їх ролі як колективних суб'єктів трудового права у регулюванні суспільних відносин із застосування найманої праці, внесення пропозицій з вдосконалення законодавства з регулювання профспілкової діяльності.

Професор В.В. Лазор обґрунтовано відзначає, що на сьогодні важливим завданням науки трудового права є виділення особливостей окремих суб'єктів трудового права, вирішення питання про розширення традиційних підходів до характеристики суб'єктів трудового права [1, с.22]. При здійсненні правового аналізу профспілок як суб'єктів трудового права слід, перш за все, прийняти до уваги те, що профспілки є колективними суб'єктами сучасного трудового права і це повинно бути враховано в їх правовій характеристиці.

Суб'єкт виступає обов'язковим, вихідним елементом правовідносин, справедливо відзначають у науці трудового права [2, с.9]. Професор Л.І. Лазор та І.І. Шамшина підкреслюють, що профспілки займають особливе місце серед суб'єктів трудового права і їх роль значно актуалізується в умовах ринкової економіки [3, р.345]. Профспілки на сучасному етапі можуть виступати сторонами численних правовідносин у царині застосування найманої праці. Отже, їх правовий статус має бути чітко визначений. А це, у свою чергу, вимагає наявності належної правової характеристики профспілок.

Необхідно констатувати, що профспілки виступають колективними суб'єктами трудового права і це має бути враховано в правовому регулюванні їх діяльності. Водночас, слід відзначити те, що у науці трудового права розподіл суб'єктів трудового права на індивідуальні і колективні почав здійснюватися нещодавно. Тому реальною потребою є дослідження характерних рис профспілок саме як колективних суб'єктів трудового права та визначення у чому саме виявляються сутність і особливості колективних суб'єктів у сучасному трудовому праві.

Зазначимо, що не всі науковці визнають доцільність самого терміну – «колективні суб'єкти трудового права». Деякі автори, зокрема М.І. Іншин, А.Р. Мацюк, А.М. Соцький, В.І. Щербина, пропонують якісно іншу класифікацію суб'єктів трудового права. Вказані автори відстоюють позицію, що суб'єкти трудового права необхідно поділяти не на індивідуальні і колективні, а на індивідуальні і неіндивідуальні [4, с.227-228]. Неіндивідуальні суб'єкти трудового права характеризуються, на думку зазначених авторів, наступними юридичними ознаками: а) стійке об'єднання окремих індивідів; б) чітка мета створення – задоволення об'єднаними зусиллями особистих інтересів, які не суперечать інтересам суспільства і держави; в) організаційна єдність, що дає підстави розглядати сукупність індивідів як єдине ціле, як соціальний інститут; г) визнання цього об'єднання державою [4, с.228-229]. Оскільки профспілка має вище перелічені ознаки, вищевказані вельмишановні автори відносять її до неіндивідуальних суб'єктів трудового права.

Безумовно, вказана позиція є цікавою, переконливою і в основному викликає повну згоду. Слід погодитися з тим, що профспілка відповідає тим ознакам неіндивідуального суб'єкта, що наведені шановними науковцями. Але ж слід звернути увагу на те, що сукупність індивідів, які входять до складу профспілки не завжди мають єдину позицію по тим чи іншим питанням застосуванні найманої праці. Крім того, тимчасові представницькі органи працівників, створення яких у певних випадках передбачено законодавством, не є об'єднанням, що визнане державою. Водночас, такі тимчасові представницькі органи виступають суб'єктами трудового права у колективних трудових правовідносинах, представляючи інтереси працівників у конкретних правовідносинах, і за своєю правовою природою ці представницькі органи є саме колективними суб'єктами.

Основним призначенням профспілки, виходячи з класичного її розуміння, є представництво і відстоювання інтересів працівників, а точніше кажучи, більшості працівників, що входять до її складу. Завданням профспілок є також захист трудових прав працівників у разі їх порушення. Причому, профспілка представляє інтереси організованої єдності працівників, тобто трудового колективу. Професор В.В. Лазор справедливо наголошує, що за тільки за наявності організованої діяльності з відстоювання прав й інтересів працівників виникає трудовий колектив як суб'єкт трудового права [5, с.259]. А профспілка, як можна бачити, виступає тим органом, який безпосередньо реалізує цю організовану діяльність працівників з відстоювання своїх прав і інтересів.

Отже, сутність правової природи профспілок полягає саме в представництві та захисті інтересів певного колективу (або окремо взятого працівника, який є членом цього колективу – при представництві інтересів працівника у індивідуальному трудовому спорі).

Таким чином, на наш погляд, за своєю правовою сутністю профспілки є колективними суб'єктами трудового права. Визнання профспілок саме колективними суб'єктами вказуватиме на характерні їх особливості як суб'єктів трудового права, а саме на те, що профспілки діють від імені певного колективу працівників, захищають та відстоюють інтереси саме цього колективу. Таке розуміння важливе й необхідне в умовах незалежності профспілок від органів державної влади та їх повної самостійності як суб'єктів трудового права за наявності при цьому профспілкового плюралізму.

Зазначимо, що у теорії права також використовується термін «колективні суб'єкти». Так, вказує О.Ф. Скакун, у теорії права як суб'єкти правовідносин виділяють: 1) індивідуальні суб'єкти – до них відносять громадян, іноземних громадян, осіб без громадянства; 2) колективні суб'єкти – під ними розуміють юридичних осіб, зокрема державні органи, органи місцевого самоврядування, релігійні організації, суспільні об'єднання тощо [6, с.385]. Виходячи із вищенаведеної позиції профспілки (які за своєю

сутністю є суспільними об'єднаннями) визнаються колективними суб'єктами права.

Професор С.М. Прилипко та професор О.М. Ярошенко відзначають, що за кількісною ознакою суб'єкти трудового права поділяються на індивідуальні та колективні. Індивідуальними суб'єктами є працівники та роботодавці – фізичні особи, а колективними: роботодавці – юридичні особи, профспілки, трудові колективи, державні органи [7, с.109].

Можна бачити, що вказані автори є прихильниками терміну «колективні суб'єкти», говорячи про ті суб'єкти трудового права, які за своєю суттю не можна визнати індивідуальними. Слід погодитися, що безумовно, кількісна ознака є важливим критерієм для розподілу суб'єктів сучасного трудового права на індивідуальні і колективні.

Викликає інтерес позиція І.І. Шамшиной. Вона також дотримується думки, що суб'єкти у трудовому праві поділяються на індивідуальні і колективні. Водночас вона пропонує класифікувати суб'єктів трудового права на індивідуальні і колективні не лише за кількісною ознакою, але й за структурою волевиявлення [8, с.167-168].

Вказаний автор обґрунтовано звертає увагу на те, що при виділенні колективних суб'єктів лише за кількісною ознакою, не цілком зрозумілий є принцип поділу правовідносин у сфері трудового права на індивідуальні і колективні. Адже щонайменше одною стороною майже усіх індивідуальних правовідносин у трудовому праві, наголошує І.І. Шамшина, виступає колективний суб'єкт (роботодавець-юридична особа, служба зайнятості, юрисдикційний орган з вирішення трудових спорів тощо). А у правовідносинах з нагляду й контролю за охороною праці і дотриманням трудового законодавства обидві сторони – роботодавець-юридична особа і державний орган, або роботодавець і профспілковий орган – є начебто колективними суб'єктами, але разом із тим ці правовідносини за своєю правовою природою не належить до колективних правовідносин і знаходяться у системі індивідуальних правовідносин трудового права [9, с.23-24]. Пояснення вищезгаданої колізії, наголошує зазначений автор, слід шукати у тому, що у всіх перерахованих правовідносинах суб'єктами виступають особи, які володіють єдиною автономною правосуб'єктністю, єдиною волею й, отже, єдиним волевиявленням.

Таким чином, у науковій літературі відстоюється позиція, що за структурою волевиявлення усі суб'єкти трудового права можна класифікувати на індивідуальні суб'єкти, прості колективні суб'єкти і складні колективні суб'єкти [9, с.26-27].

Таку ж точку зору має професор Л.І. Лазор. Аналізуючи колективні суб'єкти трудових процесуальних відносин, вона наголошує, що існують прості колективні суб'єкти і складні колективні суб'єкти [10, с.41].

Відповідно до вищезазначеної наукової позиції, простий колективний суб'єкт у трудовому праві – це такий колективний суб'єкт, чия воля і волевиявлення визначається єдиним інтересом. Через це дії окремих учасників

простого колективного суб'єкта є засобом досягнення єдиного цілісного інтересу колективного суб'єкта [9, с.24]. До простих колективних суб'єктів І.І. Шамшина достатньо аргументовано відносить: 1) роботодавця-юридичну особу; 2) службу зайнятості; 3) контрольно-наглядові органи держави; 4) юрисдикційні органи з вирішення трудових спорів. При цьому вказаний автор наголошує, що прості колективні суб'єкти можуть і мають розглядатися як окремі індивіди, які беруть участь у правовідношенні. І тому правовідносини, які відбуваються за участю простих колективних суб'єктів за своєю сутністю є індивідуальними [9, с.25].

На наш погляд, вказана позиція є достатньо обґрунтованою, логічною і переконливою.

Складними колективними суб'єктами трудового права є суб'єкти, які складаються з певного числа осіб, кожна з яких володіє своєю автономною правосуб'єктністю і самостійною волею, внаслідок чого волевиявлення колективного суб'єкта є сумарним волевиявленням осіб, які входять до його складу. Складними колективними суб'єктами трудового права є: 1) трудовий колектив; 2) професійні спілки та їх об'єднання; 3) об'єднання роботодавців; 4) бригада, що уклала з роботодавцем договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність [9, с.26].

Вважаємо, що правовий підхід до класифікації суб'єктів трудового права за структурою волевиявлення є цілком виправданим, оскільки дозволяє найбільш точно відобразити правову природу суб'єктів трудового права взагалі та профспілок, зокрема. У зв'язку з цим, на нашу думку, цілком логічним є розділити колективних суб'єктів трудового права залежно від структури їх волі на прості колективні суб'єкти та складні колективні суб'єкти.

Погоджуючись із запропонованою класифікацією суб'єктів трудового права, необхідно з'ясувати до якого виду колективних суб'єктів слід відносити профспілки.

Як було вищезазначене, профспілки відносять до складних колективних суб'єктів. Дійсно, якщо розглядати профспілку як представницький орган працівників, навряд чи її можна назвати простим колективним суб'єктом, чия воля і волевиявлення визначається єдиним інтересом. Загальновідомо, що профспілки та їх об'єднання створюються з метою представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав і інтересів членів профспілки, тобто воля профспілки як суб'єкта трудового права складається з волевиявлень її учасників, а дії профспілки спрямовані на захист інтересів кожного її члена.

У юридичній науці підкреслюють, що позиція, яку відстоює профспілка у колективних правовідносинах, повинна дійсно відображати позицію працівників, яких ця профспілка представляє [10, с.54].

Таким чином, якщо виходити з вищезазначеного, профспілка справді виступає складним колективним суб'єктом трудового права.

Разом з тим, на наш погляд, необхідно звернути увагу на те, що профспілка за своїм призначенням повинна не тільки представляти інтереси працівників в тих чи інших відносинах у сфері застосування найманої праці, але й захищати їх трудові права, при чому не тільки у тому випадку, коли працівники безпосередньо звертаються до профспілки за таким захистом.

У науковій літературі звертається увагу на те, що у сучасних умовах ринкової економіки актуалізується роль профспілок як суб'єктів правовідносин нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства України. А.С. Мельник наголошує, що в практичній діяльності профспілками вироблені механізми реалізації повноважень щодо захисту трудових прав працівників шляхом здійснення контрольної та наглядової діяльності, а саме: (а) проведення перевірок дотримання трудового законодавства роботодавцями, направлення ним вимог про усунення виявлених порушень; особами (б) проведення перевірок дотримання роботодавцем вимог охорони праці й внесення обов'язкових для розгляду посадовими особами пропозицій про усунення виявлених порушень; (в) здійснення контролю за правильним застосуванням установлених умов оплати праці, вимоги усунення виявлених недоліків [11, с.9].

Т.І. Костилова акцентує увагу на тому, що характерною особливістю контролю дотримання законодавства про працю є те, що він може здійснюватися не тільки органами держави, а й іншими суб'єктами, а саме профспілками, які здійснюють попередній і поточний контроль [12, с.5]. Як уповноважені суб'єкти трудових охоронних відносин розглядає профспілки О.М. Запорожець [13, с.6]. Контроль профспілок за додержанням роботодавцем законодавства про працю є правовою діяльністю, підкреслює професор В.І. Прокопенко [14, с.122].

Можна бачити, що у зазначених відносинах профспілка виступає як суб'єкт, що має єдиний інтерес і чия воля і дії визначаються цим конкретним інтересом. Тобто, дії окремих осіб, що реалізують повноваження профспілки, будуть спрямовані на досягнення цього єдиного цілісного інтересу колективного суб'єкта (захист права працівників на безпечні умови праці, забезпечення виконання роботодавцем приписів трудового законодавства, сприяння належній оплаті праці тощо). Таким чином, у наведених випадках, коли профспілка здійснює захист трудових прав працівників, вона має ознаки простого колективного суб'єкта.

Необхідно відзначити, що у сучасних ринкових відносинах захисна діяльність профспілок набуває особливого значення. В.М. Андріїв слушно підкреслює, що профспілки відіграють важливу роль у справі захисту, охорони й забезпечення прав, свобод та законних інтересів працівників [15, с.216].

На особливе значення профспілок на етапі ринкових відносин звертає увагу професор В.І. Прокопенко. Він вказував, що профспілки відіграють важливу роль у розвитку політичної системи української держави, пода-

льшому розгортанні демократії, розширення участі громадян у управлінні справами держави і суспільства, удосконаленні державного апарату, підвищенні активності громадських організацій, зміцненні правової основи державного і громадського життя, розширенні гласності та врахуванні громадської думки [14, с.116]. Можна бачити, що у даному випадку професор В.І. Прокопенко надає характеристику профспілки, перш за все, як громадській організації. Але вважаємо важливим наголосити, що значення профспілки як громадської організації одночасно актуалізує її роль і як суб'єкта трудового права. І в зазначених випадках профспілка виступає як простий колективний суб'єкт, дії якого і волевиявлення спрямовані на досягнення певного інтересу, що має значення для регулювання суспільних відносин із застосування найманої праці взагалі. Тобто, можна бачити, що в цьому випадку волевиявлення профспілки не є сумарним волевиявленням осіб, що входять до її складу.

Водночас М.В. Токарева вважає, що свою правозахисну діяльність профспілки здійснюють у наступних напрямках: у відносинах соціального діалогу, соціального партнерства, у розв'язанні трудових спорів, у здійсненні контролю за додержанням законодавства про працю та правил охорони праці [16, с.327]. Аналізуючи цю позицію, зазначимо, що у відносинах соціального діалогу, соціального партнерства, вирішення колективних трудових спорів і конфліктів профспілки повинні представляти і відстоювати позицію більшості осіб, що входять до їх складу. Можна бачити, що у цьому випадку волевиявлення профспілки буде сумарним волевиявленням осіб, що входять до її складу. Тобто профспілка за своєю сутністю буде виступати складним колективним суб'єктом.

Зазначимо, що на сучасному етапі представницька діяльність профспілок набуває особливого значення, на що звертають увагу багато науковців. Так, О.С. Арсентьєва відзначає, що на соціально-партнерському рівні відбувається узгодження найбільш поширених, типових інтересів найманих працівників. Останні використовують колективно-договірне регулювання праці. Колективним воно є тому, що саме колективна форма реалізації індивідуальних інтересів сприяє вирішенню багатьох суперечливих питань, які стосуються інтересів певної групи працівників. Саме тому від колективу працівників виступає певний представник, що виражає волю й інтереси об'єднаних індивідуальних суб'єктів права; таким представником є профспілка [17, с.99].

Вказана наукова позиція не тільки обґрунтовує суттєве значення представницької діяльності профспілок, але й переконливо доводить, що профспілка є складним колективним суб'єктом трудового права, який виражає «волю й інтереси об'єднаних індивідуальних суб'єктів права».

На суттєве значення профспілок як суб'єктів колективних трудових відносин звертає увагу професор Г.І. Чанишева. Вона вказує, що: «Нині можна виокремити такі види колективних трудових відносин, як відносини: участі працівників та їх представників в управлінні підприємством

(установою, організацією); участі працівників (їх представників) у встановленні та зміні умов праці; ведення колективних переговорів; укладення, зміни та припинення колективних угод і колективних договорів; ...вирішення колективних трудових спорів». І представниками працівників у цих колективних відносинах, відзначає названий автор, як правило виступає профспілка [18, с.31].

Зазначимо, що при вирішенні колективних трудових спорів профспілка не завжди виступає як складний колективний суб'єкт. Згідно зі ст.21 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», у випадку відсутності аргументованої відповіді роботодавця про причини й обставини порушення норм чинного трудового законодавства, умов колективного договору або угоди, профспілка має право звернутися у місцевий суд з приводу допущених роботодавцем порушень [19]. Таким чином, закон надає право профспілці ініціювати позовне провадження з колективного трудового спору у суді. Із змісту цієї законодавчої норми випливає, що у цьому випадку профспілка виступає у трудових процесуальних відносинах як індивід, тобто як простий колективний суб'єкт.

На підставі проведеного дослідження можна бачити, що профспілка, будучи колективним суб'єктом трудового права за кількісною ознакою виступає як складний колективний суб'єкт при реалізації представницької функції, і як простий колективний суб'єкт здійсненні захисної діяльності, у тому числі при захисті колективних трудових прав працівників у суді.

Досліджуючи питання щодо визначення місця профспілок у системі суб'єктів трудового права, вважаємо за необхідне звернути увагу на наукову позицію професора Л.І. Лазор. Аналізуючи суб'єктів трудових процесуальних відносин, вона аргументовано вказує, що особливе місце серед колективних суб'єктів трудового права займає примирна комісія. Виступаючи юрисдикційним органом, вона може бути віднесена до простих колективних суб'єктів, оскільки її єдиною метою є подолання трудової розбіжності, що виникла. Водночас, оскільки вона складається безпосередньо з представників сторін, які сперечаються, тут можна говорити і про інтереси окремих членів цього суб'єкта, тобто кожної сторони трудової розбіжності. Виходячи зі специфіки своєї правової природи, примирна комісія є колективним суб'єктом змішаного типу [10, с.40].

Проводячи аналогію між переконливими доводами професора Л. І. Лазор і дослідженою вище правовою сутністю профспілок як суб'єктів трудового права, можна зробити логічний висновок, що за своєю правовою природою профспілка є колективним суб'єктом змішаного типу, оскільки в сфері відносин із застосування найманої праці вона може виступати і як складний колективний суб'єкт, і як простий колективний суб'єкт, залежно від ситуації.

Таким чином, на підставі проведеного дослідження можна зробити наступний висновок. За своєю правовою природою профспілка як суб'єкт трудового права є колективним суб'єктом змішаного типу. Ця видова при-

належність профспілок характеризує їх суттєву особливість у системі суб'єктів трудового права і має бути взята до уваги законодавцем при регулюванні правового статусу профспілок. А саме: при реалізації представницької функції профспілка має виступати як складний колективний суб'єкт, волевиявлення якого залежить від сумарного волевиявлення осіб, що входять до її складу. Водночас, при здійсненні захисної діяльності, у тому числі при захисті колективних трудових прав працівників у суді, профспілка повинні виступати як простий колективний суб'єкт, що має єдиний інтерес і чия воля і дії визначаються цим конкретним інтересом – захист прав осіб найманої праці.

Такий правовий підхід сприятиме вдосконаленню вітчизняного профспілкового законодавства та забезпеченню профспілкам можливості найбільш повної реалізації представницької і захисної діяльності у сучасних умовах розвитку ринкової економіки та демократичних суспільних тенденцій у нашій державі.

Література:

1. Лазор В.В. Проблемы определения понятий и правового статуса субъектов трудового права в современном трудовом законодательстве Украины /В.В. Лазор // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. – Луганськ: Вид-во СНУ ім.В.Даля. – 2006. – № 8. – С.22-30.
2. Шамшина І.І. Механізм регулювання відносин із застосування найманої праці: суб'єктно-правовий аспект: Автореф. дис. ... докт.юрид.наук: 12.00.05 / Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України / І.І. Шамшина. – К., 2011. – 33с.
3. L.Lazor, I.Shamshina. Trade union legal status in Ukraine and Poland: comparative-legal aspect // ТЕКА Commission of motorization and power industry in agriculture. – OL PAN, Lublin, 2010, 10A, p.345-350.
4. Курс порівняльного трудового права: підручник / Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І. / За ред.акад. А.Р. Мацюка. – Х.: НікаНова, 2012. – 980 с.
5. Лазор В.В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі: Монографія / В.В. Лазор. – Луганськ: Вид-во «Література», 2004. – 352 с.
6. Скакун О.Ф. Теория государства и права: Учебник / О.Ф. Скакун. – Харьков: Консум; Ун-т внутр.дел, 2000. – 704 с.
7. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: Підручник / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – Харків: Видавництво «ФІНН», 2009. – 728с.
8. Шамшина І.І. Суб'єкти правовідносин у трудовім праві: поняття, значення, підстави класифікації /І.І. Шамшина //Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. – Луганськ: Вид-во СНУ ім.В.Даля. – 2009. – № 14. – С.160-169.

9. Шамшина І.І. Суб'єкти трудового права: правове регулювання в умовах ринкових відносин: Монографія / І.І. Шамшина. – Луганськ: Вид-во «Література», 2010. – 448с.
10. Лазор Л.И. Трудовое процессуальное право Украины: Учебник / Л.И. Лазор. – Луганск: Изд-во «Виртуальная реальность», 2013. – 504 с.
11. Мельник А.С. Суб'єкти правовідносин наглядю та контролю за дотриманням трудового законодавства України: Автореф. дис...канд. юрид. наук: 12.00.05 /Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля /А.С. Мельник. – Луганськ, 2011. – 20 с.
12. Костилова Т.І. Підстави та умови виникнення та припинення правовідносин у сфері контролю дотримання законодавства про працю: Автореф. дис. ...канд.юрид.наук: 12.00.05 /Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля /Т.І. Костилова. – Луганськ, 2012. – 20 с.
13. Запорожець О.М. Механізм регулювання охоронних відносин у трудовому праві: Автореф. дис...канд. юрид. наук: 12.00.05 /Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля /О.М. Запорожець. – Луганськ, 2012. – 19 с.
14. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник / В.І. Прокопенко. – Х.: Консум, 2000. – 480 с.
15. Андрійв В.М. Юридичний механізм забезпечення трудових прав працівників: Монографія /В.М. Андрійв. – Чернігів: Чернігівський державний інститут права, соціальних технологій та праці, 2011. – 301 с.
16. Токарева М.В. Місце профспілок у захисті прав працівників / М.В. Токарева// Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми: Тези доповідей та наукових повідомлень учасників IV Міжнародної науково-практичної конференції (Харків, 5-6 жовтня 2012 р. / за ред. В.В.Жернакова. – Х.: Право, 2012. – С.327-329.
17. Арсентьева О.С. Роль профспілок у становленні та розвитку соціального партнерства у сучасних умовах /О.С. Арсентьева // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В.Даля. – 2011. – № 22. – С.93-101.
18. Чанишева Г. Колективні трудові відносини за проектом Трудового кодексу України / Г. Чанишева // Право України. – 2009. – № 3. – С.29-34.
19. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – Ст.397

Зеньков Д.А. Характеристика профсоюзів як колективних суб'єктів сучасного трудового права. - Стаття.

Проведен аналіз характерних особливостей профсоюзів як суб'єктів сучасного трудового права. Визначено місце профсоюзів в системі суб'єктів вітчизняного трудового права. Показано колективна правова природа профсоюзів. Доведено, що своєю правовою природою профсоюз

как субъект трудового права является коллективным субъектом смешанного типа. Освещена роль профсоюзов на современном этапе как коллективных субъектов трудового права. Обоснованы предложения по совершенствованию законодательства, направленного на регулирование профсоюзной деятельности.

Ключевые слова: профсоюзы, коллективные субъекты, простой коллективный субъект, сложный коллективный субъект, коллективный субъект смешанного типа, представительская функция, защитная функция.

Zinkov D.A. Characteristics of the trade unions as collective subjects of modern labour law. - Article.

The analysis of the trade unions' features as subjects of the modern labour law is made. The place of trade unions in the system of domestic labour law subjects is defined. The role of trade unions at the present stage as collective subjects of labour law is highlighted. The proposition to improve legislation concerning the regulation of the trade union activities is made.

Key words: trade unions, collective subjects, simple collective subject, complex collective subject, collective subject of mixed type, the representative function, the protective function.

УДК 340.12

Кафанова О.В.

*асистент кафедри конституційного права
Східноукраїнського національного
університету ім. В. Даля*

ПРИРОДНЕ ПРАВО ЯК «ЕТИЧНО НАЛЕЖНЕ В ПРАВІ» (ЗАГАЛЬНО-ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ НА ОСНОВІ НАУКОВИХ ПОГЛЯДІВ Є.М. ТРУБЕЦЬКОГО)

Дана стаття присвячена дослідженню філософсько-правових поглядів на природне право видатного представника державно-правової думки Євгена Миколайовича Трубецького (1863 - 1920), правознавця, філософа, публіциста.

Ключові слова: моральність, держава, людина, природне право, зовнішня свобода, суспільні відносини, етично належне в праві

Трансформація українського суспільства та пов'язаний з нею процес удосконалення державно-правових інститутів ставить перед вітчизняною правовою наукою завдання ґрунтовного дослідження основних теорій і концепцій, що лежать в основі розвитку і виникнення права. Однією з таких теорій, що викликає жвавий інтерес українських та зарубіжних науковців є теорія природного права. Не заважаючи на те що вона відома, роз-

роблялася й удосконалювалася з найдавніших часів, теорія природного права й зараз викликає багато спорів серед спеціалістів. І це не дивно, тому що «... вона торкається глибинних основ загальної теорії й філософії права та стосується тих питань, які лежать на фундаментальному теоретико-методологічному рівні будь-яких юридичних досліджень, незалежно від того, в яку саме історичну епоху вони відбуваються». [1, 4]

Вагомий внесок у розв'язання фундаментальних проблем походження права, розуміння його генезису і специфіки, зв'язку з державою зробив і Є. М. Трубецької. Звертаючи увагу на теоретичній і практичній значимості порушених ним питань, філософ писав: «Від того як ми дивимось на історію та теорію права, залежить наше ставлення до оточуючої нас дійсності; від нашого розуміння цих проблем повністю залежить те, які вимоги ми взагалі можемо ставити перед правом, як саме ми розуміємо завдання та роль законодавця». [2, 328]

Підґрунтям філософської концепції права Є. М. Трубецького, яку можна охарактеризувати як «теорію природного права із змістом, що змінюється» [3, 6] стали релігійно-етичні погляди філософа. Він запропонував нову інтерпретацію природного права, яка не визнає вічних і незмінних основоположних начал в праві. Їх перелік і об'єм обмежуються тільки конкретними історичними рамками. Така пластичність надає наступним поколінням науковців і практиків можливість подальшого його розвитку й удосконалення відповідно до потреб суспільства. Поряд з цим, філософ не виключає й пошуку вічних і стабільних основ(елементів природного права), які необхідні для вдосконалення та оновлення позитивного права чим, на думку Трубецького, забезпечується і підтримується постійна ефективність його дії. «Якщо старе і нове розуміння філософії природного права розходяться в повноті колись висунутого правового ідеалу, то вони сходяться [4, 29] Це: рівність, справедливість, свобода, толерантність, розумний компроміс тощо.

Є. М. Трубецької розглядав природне право як систему принципів, що знаходяться в постійній трансформації та удосконаленні. Цей рух до божественного ідеалу невинний, як і розвиток людської цивілізації. Тому, природне право не може бути незмінним, раз і на завжди даним: в різні історичні епохи, як етична складова позитивного, воно може породжувати правові встановлення, іноді, навіть протилежного характеру. Разом з тим, спрямовуючи розвиток позитивного права, природне не ставить його у жорсткі рамки імперативних вимог. Коментуючи це положення своєї теорії Трубецької пише: «Природне право... наказує, щоб кожна окрема особа користувалася зовнішньою свободою в тих межах, в яких це потребується добром. Вимога ця може бути сформульована ще і таким чином: окремій особі повинен бути наданий максимум зовнішньої свободи, сумісної з благом суспільства як цілого. Право завжди повинно проявлятися як сила, що звільняє: по-перше, воно завжди повинне служити цілям добра; по-друге, його завдання полягає в тому, щоб встановити деяку гармонію між зовні-

шньою свободою індивіда і благом суспільства як цілого. Очевидно, що ця гармонія не може виражатися у формулі нерухомого і одноманітного законодавства: той максимум зовнішньої свободи людини, який потрібний благом суспільства як цілого, не є величина постійна, а величина рухома, безперервно змінна залежно від нескінченно різноманітних умов дійсності». [2, 323]

Таким чином, природне право в концепції Трубецького постає у вигляді рухомої системи принципів, що з'єднує позитивне право з ідеалом добра. Така мінливість, у свою чергу, характерна і для ідеалу добра. Адже, як ми вже зазначали, для кожної історичної епохи, для кожного народу він має своє визначення та зміст.

Будь-яка нація незалежно від рівня її розвитку перманентно стикається з проблемою фіксації в позитивному праві відповідного ступеня свободи. Рівень останньої визначається на підставі ідеалу добра, який прийнятий і відповідає інтересам суспільства і його членів. Розв'язати згадану вище проблему і допомагає природне право. Є. М. Трубецької, аналізуючи роль природного права у цьому процесі, пише: «Природне право взагалі не містить в собі ніяких раз і назавжди даних, незмінних юридичних норм; воно не є кодексом вічних заповідей, а сукупність етичних і разом з тим правових вимог, різних для кожної нації і епохи. Як синонім етично належного в праві, він не виражається у вигляді яких-небудь загальних, для всіх обов'язкових законодавчих шаблонів. Для кожного народу і в кожному дану епоху воно уособлює собою особливе специфічне завдання, особливу сукупність конкретних обов'язків. У цьому полягає виправдання права позитивного». [6, 326] Разом з тим вчений добре усвідомлював, що з таких обставин природне право в цілому, або його окремі положення можуть викликати сумніви та суперечки в суспільстві. «Область етично належного в праві, - пише Трубецької, - виявляється спірною і окремі особи можуть мати про неї неоднакові уявлення; тому якщо б окремим особам була надана свобода жити і діяти відповідно до свого суб'єктивного розуміння права, то всяке конкретне право було б предметом безкінечних спорів і замість правового порядку в людських відносинах царював суцільне свавілля і анархія, тобто стан, протилежний праву». [2, 326] За таких обставин, на думку вченого, цілком виправданим є існування зовнішнього авторитету (влади) уповноваженого вирішувати ці спори та встановлювати норми права загальнообов'язкові для усіх членів суспільства. Проте, Трубецької одразу ж попереджує, що таким авторитетом з точки зору громадського права, може бути тільки такий, який слугує загальному благу і є «найбільш придатним знаряддям для здійснення правди в суспільних відносинах». [2, 326]

Разом з тим, закономірно виникає питання, яким саме повинно бути право щоб його можна було визнати прогресивним і таким, що сприяє розвитку суспільства, адже критерії визначення справедливості, етично належного, як ми вже зазначали вище, мають історично обумовлений характер та доволі суттєво відрізняються у різних народів? Відповідь на нього ми

знайдемо в концепції природного права Є. М. Трубецького: «Якщо право не відповідає добру і правді, то для нас виникає категорична вимога – усунути таку невідповідність». [5, 307] Далі він уточнює цей імператив: «... як ми знаємо, діюче право далеко не завжди відповідає вимогам добра і нерідко знаходиться у повному протиріччі з ним. В цих випадках природне право звучить як поклик до удосконалення. Воно відіграє роль рухомого начала в історії, є необхідною умовою усякого прогресу, розвитку в праві». [5, 321] Разом з тим, як зазначає філософ, «всякий прогрес позитивного права обумовлений критичним відношенням до нього, а така критика можлива тільки на ґрунті правового ідеалу» [5, 320] яким і є природне право.

Проте, останнє, теж не є системою незмінних приписів. Звідси постає й інша (похідна) проблема: визначення критеріїв розвитку природного права, як «правового ідеалу». Її розв'язання знаходимо в релігійно-філософських поглядах Є. М. Трубецького та заснованій на них правовій теорії. На думку філософа, у якості таких еталонів за якими необхідно звіряти розвиток природного права є людська свобода і рівність. Розкриваючи їх зміст Трубецької зауважує, що справжня свобода людини може бути досягнута через пізнання істини або Божого одкровення. В його трактовці, істина не звичайна філософська категорія, як її розуміють більшість вчених, не концепція і не доктрина. Істина це та нездоланна сила, прийнявши яку людина наближується до Бога. Але шлях її пізнання важкий і тернистий. «Шлях, який веде людину до повноти життя, до Бога є шлях найбільшої скорботи – хресний шлях». [6, 82] У кожного свій путь, але мета його спільна для усіх – втілення ідеалу Боголюдства. Воно стане можливим тільки тоді, коли поведінка людини буде відповідати її внутрішнім переконанням, коли основою для її дій і думок будуть моральні настанови Спасителя. Тільки за таких умов -гармонічного поєднання духовного і матеріального, за глибоким переконанням Є. М. Трубецького, людина прийде до сприйняття свободи як усвідомленої необхідності. Саме процес її поступового звільнення і є тим шляхом за яким повинно розвиватися природне право. Адже причини людської несвободи мають, як зовнішній, так і внутрішній характер. Усунення яких і є головним завданням права.

Людина – єдине Боже створіння наділене свободою волі. Цілком знаходячись у власті Божого промислу, вона, разом з тим, має право вільного вибору. На думку Є. М. Трубецького його результатом і повинно стати прагнення наблизитися до Творця. Якщо цей вибір зроблено свідомо, людина неодмінно прийде до Нього. Філософ впевнений, що за таких умов для індивіду стануть не потрібними обмеження у вигляді законів. Така функція держави стане просто зайвою, адже подібна людина буде діяти у відповідності зі своїм внутрішнім високодуховним переконанням. Її природною потребою стане побудова відносин за Божими заповідями і з іншими членами суспільства. У свою чергу це допоможе людині подолати внутрішні проблеми, які найчастіше є результатом неадекватного сприйняття зовнішньої необхідності. Так, долаючи перешкоди на шляху і посту-

пово піднімаючись над ними вона набуває істинну свободу та стає справжнім господарем життя. Це стан особистості коли вона набуває реальну можливість шляхом свідомого вибору поведінки і діяльності спрямовувати буття у завданому напрямі. Свобода для неї перетворюється в усвідомлену необхідність.

Зазначений процес розгортання свободи, за Є. М. Трубецьким буде супроводжуватися прямо протилежним щодо зовнішньої необхідності, яка у кінцевому рахунку зійде нанівець. Адже за таких умов, коли етичні настанови стають органічним елементом людської свідомості формуючи її світосприйняття, думки та поведінку зовнішня необхідність поступово заміщується внутрішньою. Цей процес безпосередньо вплине та визначить подальшу долю юридичних норм. Ті з них, що будуть суперечить суті природного права як етичного компоненту позитивного, припинять існування. Співпадаючи, поступово втратять свою регулятивну функцію. Тому, що в досконалому суспільстві побудованому за законами божественної гармонії немає необхідності у їхньому забезпеченні державою. Разом з тим, аналізуючи оточуючу дійсність з її численними вадами та несправедливістю, філософ добре усвідомлював усю складність поставленої цілі. Отже, її досягнення буде важким і тривалим процесом.

Поряд із свободою ще однією засадою, яка забезпечує розвиток природного права є рівність. Реалізація цього критерію, на думку Є. М. Трубецького найтіснішим чином пов'язана із свободою людини і знаходиться у прямій залежності від багатьох факторів, які мають як внутрішню так і зовнішню природу, і відповідно, об'єктивний і суб'єктивний характер. Ці перешкоди «... можуть походити від зовнішньої природи, від інших осіб і, нарешті, від нас самих, від недосконалості наших сил розумових і фізичних». [2, 323] Усі люди від народження різні, мають відмінні можливості, що призводить до їхньої нерівності. Підґрунтям останньої можуть бути економічні, фізичні, інтелектуальні та ін. причини. Зрозуміло, що не можна правом вилікувати інваліда, але в юридичному сенсі його цілком можливо зрівняти зі здоровою людиною, надавши таким чином можливість не тільки для захисту своїх прав, а й реалізації його потенціалу на благо суспільства. «Надаючи окремій особі відому сферу зовнішньої свободи, - пише філософ, - право перш за все огорожує її проти усяких можливих посягань з боку інших осіб. Воно огорожує проти замахів з боку ближнього на наше життя, нашу власність, усі ті взагалі цілі особи, які не суперечать цілям суспільства як цілого». [7, 323] Саме в цьому напрямі, поступово розширюючи сферу свого застосування та охоплюючи собою усе більшу кількість людей за переконанням Є. М. Трубецького і повинно розвиватися природне право.

Крім фізичної, таким самим чином можна подолати і соціальну, інтелектуальну та культурну нерівність людей. Право повинно створювати можливості для повноцінного розвитку людини незалежно від походження, природних можливостей і соціального середовища в якій вона знаходить-

ся. Ще раз підкреслимо, що згадані вище заходи охоплюючи усе суспільство надають його членам рівні юридичні можливості. При чому, особливу увагу необхідно приділити найменш захищеним верствам: слабким, немічним, хворим та ін.

У наш час, наведені вище теоретичні висновки Є. М. Трубецького знайшли своє втілення у праві демократичних держав, однією з головних рис якого є спрямованість на забезпечення соціального миру між різними соціальними спільнотами. Досягнення цієї мети відбувається шляхом розширення сфери правових гарантій та соціальної захищеності людини.

Таким чином, погляди Є. М. Трубецького на природне право як етично належне вправі мають як теоретичне, так і прикладне значення для сучасної юридичної науки та практики. Його теорія, яка ґрунтується на релігійно-етичних концептуальних засадах, характеризує природне право, як рухому складову позитивного права, зміст якої знаходиться у прямій залежності від певних історичних умов. Філософ констатує, що критеріями прогресивного розвитку природного права є свобода і рівність, але й вони зазнають постійної трансформації відповідно до умов місця і часу, країни і епохи й у кожного народу мають свої неповторні особливості. Разом з тим, не зважаючи на таку мінливість, Є. М. Трубецької визначає константу, тобто ту закономірність або ті фундаментальні, незмінні напрями за якими, незалежно від будь яких внутрішніх та зовнішніх факторів, суб'єктивних і об'єктивних обставин розвивається природне право. Спираючись на них, як на своєрідний орієнтир можна давати оцінку стану розвитку природного права у будь-яку історичну епоху. Тому, що не зважаючи на поліваріантність теоретичних підходів до природного права у різних народів і в різні часи, суть цього поняття залишається незмінною, як незмінною залишається суть людини. [2, 601-609]

Зневага до природного права, не застосування його у якості етичного критерію позитивного права, на думку вченого, позбавить останнє перспектив розвитку та у кінцевому рахунку підтримки суспільством. Тому, філософ наголошує на його збереженні й подальшому удосконаленні та вивченні. Є. М. Трубецької впевнений, що природне право допоможе давати позитивному вірну оцінку та спрямовувати його у необхідне русло. [16, 327] Разом з тим, саме «визнання природного права примушує нас критично відноситися до всього існуючого історично, розглядати всяку норму позитивного права з точки зору можливих покращень і оцінювати право з точки зору правди» [2, 327] і справедливості.

Підняті на початку ХХ ст.. Є. М. Трубецьким у «Лекціях з енциклопедії права» проблеми, які торкаються визначення суті права на основі природно-правової концепції знайшли свій подальший розвиток в працях сучасних теоретиків і філософів права: Р. Двіркина, Же. Марітена, Дж. Роулза, Л. Фулера, Д. Фінніса та ін. Оригінальний підхід до визначення суті права запропонований Є. М. Трубецьким розширює горизонти юридичної науки та філософії права. Не відкидаючи ряду їх важливих досягнень, філософ

ставити питання про неминущу цінність «етично належного» в праві, адже в основі позитивного права повинна бути його неодмінна складова – природне право. Завдяки цьому, пропущені через призму сучасності ідеї природного права знайшли своє втілення конституційно проголошених і закріплених ідеях державного розвитку країн, що обрали шлях демократичної перебудови суспільства.

Література

1. Прокопов Д. Є. Розвиток теорії природного права у вітчизняній і російській правовій думці (середина XIX – початок XX ст.) : моногр. / Д. Є. Прокопов. – К. : Логос, 2011. – 411 с.
2. Трубецкой Е. Н. Труды по философии права / Е. Н. Трубецкой. – СПб. : Изд-во РХГИ, 2001. – 543 с.
3. См.: Вернадский Г.Г. Евгений Николаевич Трубецкой // Трубецкой Е.Н. Энциклопедия права. / Вступ, ст. Г.Г. Вернадского. – СПб.: Лань, 1999. – С. 6.
4. См.: Папірна А.В. Основні етапи розвитку теорії природного права // Науковий вісник Дніпропетровського юрид. ін-ту внутр. справ України. – 2000. – № 3. – С. 29
5. Трубецкой Е. Н. Лекции по энциклопедии права // Его же. Труды по философии права / Вступ, ст., сост. и примеч. И.И. Евлампиева. – СПб.: Изд-во РХГИ, 2001. – 576 с.
6. Трубецкой Е. Н. Избранное. – М., 1995. – 480 с.
7. Нерсесянц В.С. Философия права: Учебник для вузов. – М: Изд. группа НОРМА – ИНФРА-М, 1999. – 652 с.

Кафанова О.В. Естественное право как «етично должное в праве» (обще-теоретический анализ на основе научных взглядов Е.Н. Трубецкого). – Статья.

Даная стаття посвящена дослідженню філософсько-правових поглядів на естествоinne право видаючогося представителя державно-правової думки Євгенія Николаевича Трубецкого (1863 - 1920), правоведа, філософа, публіциста.

Ключевые слова: нравственность, государство, человек, естественное право, внешняя свобода, общественные отношения, этически должное в праве.

Kafanova O. The Absolute law as "etic due in a right" (general-theoretical analysis on the basis of scientific looks of E. N. Trubetskoy). – Article.

This article is devoted to the study of social and political activities and views of the prominent representative of the state and legal idea Eugen Nickolayevich Trubetskoy (1863 - 1920), jurist, philosopher, publicist.

Keywords: morality, state, man, absolute law, external freedom, public relations, ethic due in a right

УДК 349.2

С. В. Кобернюк,
*Помічник прокурора Житомирського району
Житомирської області,
юрист 3 класу*

ЩОДО ЗАГАЛЬНИХ ОЗНАК ДЖЕРЕЛ ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

В статті виокремлено основні ознаки джерел права соціального забезпечення. Особливу увагу приділено нормативності, формальності, доступності, обов'язковості та гарантованості джерела права.

Ключові слова: соціальне забезпечення, ознаки, джерела права, форми.

Кожна галузь права, регулюючи певну сферу суспільних відносин, здійснює це за допомогою власних джерел – в яких в повній мірі втілюється її суть та призначення в суспільстві. Не є винятком і право соціального забезпечення, в джерелах якого відображаються характерні риси галузі. Актуальність їх вивчення обумовлюється не тільки недостатнім дослідженням питання та потребою подальшого наукового пізнання. В значній мірі це пов'язано з надзвичайною важливістю соціального захисту для кожного громадянина, адже часто різні соціальні виплати є єдиним джерелом доходів людини; їх повнота та своєчасність характеризують ступінь соціальної орієнтованості політики держави.

Питання джерел права досліджувались М.О. Власенко, С.А. Карапетяном, В.П. Малаховим, І.С. Метловою, М.Н. Разумовичем, В.О. Ржевським, І.Е. Фарбером, В.І. Цокланом, та іншими. Проте, варто відмітити, що поза увагою фахівців трудового права і права соціального забезпечення залишилися джерела права соціального забезпечення, визначення їх ознак.

Відповідно метою статті є виділення ознак джерел права соціального забезпечення та їх змістовна характеристика. Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити такі основні завдання: проаналізувати існуючі погляди вчених з приводу класифікації ознак джерела права, сформулювати ознаки, притаманні джерелам права соціального забезпечення.

Важливе місце в процесі наукового пізнання правничої категорії посідає вивчення її ознак. Лише останнім часом з'явилися окремі спеціалізовані дослідження, в яких ґрунтовне досліджується дане питання. Н. А. Власенко підійшов до аналізу ознак джерел права з лінгвістичної точки зору - з виділенням мовної стандартизованості, системності побудови права,

графічної визначеності норм права [1, с. 12]. В свою чергу, Н. Н. Разумович виділяє правотворчу значимість, зміст у вигляді юридично оформленої державної волі, державну обов'язковість та гарантованість, особливу юридичну форму, встановлення основ правового регулювання у певних сферах суспільного життя [2, с. 21 - 2]. Також можна зустріти трактування джерел права в звуженому вигляді, коли автор в більшій мірі акцентує увагу на взаємозв'язку джерела права зі самим правом, на передумовах дії правових норм. При цьому серед двох ознак форми права першою є наявність у відповідному джерелі права правових норм – джерело права не може розглядатися ізольовано, у відриві від самого права. Так як форма права є його зовнішнім вираженням, то за визначенням має містити в собі право у вигляді відповідних формально-визначених загальнообов'язкових правил поведінки. Другою ознакою є поінформованість учасників правовідносин про існування певної норми права, як правило шляхом оприлюднення джерела, в якому вона міститься [3, с. 54]. Дехто вважає важливими та необхідними для виділення такої ознаки як визначеність, здатність ясно формулювати права та обов'язки можливих учасників можливих відносин; загальнообов'язковість, що забезпечується системою державного примусу до осіб, що ігнорують потребу дотримання певних правил поведінки; загальновідомість адресатам юридичної думки (існування особливого порядку оприлюднення нормативно – правових актів та введення їх у дію) [4, с. 70].

Значну увагу питанню ознак форми права приділено і в фахових дисертаційних дослідженнях. Так, Д.В. Жукова – Василювська у роботі, присвяченій тенденціям формування та розвитку джерел права серед їх числа називає визначеність, стабільність та зумовленість об'єктивними факторами. Причому ці ознаки відносяться до так званих реально діючих (офіційних та не офіційних) джерел. Додатково в системі визнаних офіційно форм права науковець виділяє ознаки державно-вольового характеру, нормативної закріпленості та захищеності [5, с.16]. Даний погляд хоча і відрізняється від пануючих класифікацій, проте є цікавим з огляду взяття за основу диференційованого підходу до розуміння співвідношення права та закону, не ідентичності змісту та форми категорії, наявності певного потенціалу сучасних джерел права в механізмі регулювання суспільних відносин.

Однією з найбільш ґрунтовних робіт, в якій розкриті ознаки джерел права, є дисертаційне дослідження на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук Н.М. Пархоменко «Джерела права: теоретико-методологічні засади». Заслужений науковець виділяє наступні ознаки: 1) публічність - джерела права, створюються суб'єктами правотворчості і діють щодо всіх осіб, які перебувають у межах юрисдикції держави; 2) формалізований характер - джерела права являють собою відповідним чином оформлені або визнані нормативні правові акти; 3) ієрархічність - джерела права утворюють певну ієрархію за юридичною силою, розташовуються в порядку послідовного зменшення останньої; 4) безпосередній зв'язок з державою - джерела права приймаються від імені держави або з її

дозволу - санкціонуються нею, їх реалізація забезпечується за допомогою системи державних гарантій і санкцій [6, с. 12].

Попри логічність та збалансованість наведеного переліку, все ж можемо зауважити на, тому, що він не в повній мірі враховує змістовні характеристики норм, які містять джерела, інші особливості правовідносин. Відповідно А.В. Зінчук пропонує виділяти наступні ознаки форм права: 1) правовий характер норми, яка міститься у тій чи іншій формі зовнішнього вираження; 2) правова норма встановлює нове правило поведінки або розширює чи уточнює правове регулювання існуючих правил поведінки; 3) поширення форми, в якій закріплена правова норма, на необмежену кількість однорідних повторюваних правовідносин; 4) прийняття форми вираження правової норми уповноваженим (визнаним) суб'єктом правотворчої діяльності (державою або народом); 5) визначеність форми зовнішнього вираження правової норми: джерелами права є не будь-які форми вираження та існування права, а лише ті, які визнані уповноваженим суб'єктом правотворчості (державою або народом) і в силу цього надають нормам, що в них містяться, характер норм права; 6) забезпеченість юридичної обов'язковості норм, що містяться в джерелі права, силою державного примусу [7, с. 283].

Одне з найбільш ширших трактувань ознак джерел права наведено К.Ю. Ісмаїловим. Вчений по-перше виділяє нормативність (в усіх джерелах права міститься набір врегульованих правом правил поведінки, які розраховані на неодноразове використання); по-друге, норма права, яка міститься в джерелі, має відповідні форми вираження і закріплення; по-третє – публічність, що виражається у впливі держави на формування системи джерел права шляхом самостійної розробки тих чи інших документів (наприклад нормативний акт чи договір) або санкціонування вже існуючих правил поведінки (наприклад правовий звичай). По-четверте, загальнообов'язковість, можливість застосування заходів примусу до порушника встановлених норм; по-п'яте формальна визначеність як вираження так і закріплення, чіткість і визначеність формулювань суб'єктивних прав та юридичних обов'язків, відповідальності за їх недотримання; по-шосте, доступність – можливість вільного отримання інформації про зміст джерела права; по-сьоме – легальність, правомірність виникнення та функціонування; по-восьме, легітимність, що уособлюється визнанням норми населенням через показник її дотримання чи порушення; по-дев'яте, ієрархічність джерел права за юридичною силою; по-десяте, набувають загальнообов'язкової форми, а так само змінюються чи втрачають юридичну силу за спеціальною процедурою; по-одинадцяте, їх системний характер, який проявляється у обопільних взаємозв'язках; по-дванадцяте, самодостатність, можливість безпосередньо, без наявності будь-яких допоміжних механізмів, його застосовувати [8, с. 101 - 102].

Звичайно, кожен вчений має право на власну думку, на власне трактування та класифікацію ознак джерел права. Питання в іншому: наскільки

доцільно їх автоматично застосовувати до джерел права соціального забезпечення. Проаналізувавши позиції ряду вчених з цього питання, існуючі ознаки можна розділити на дві групи. Перша група включає в себе загальні, безспірні ознаки, що виділяються всіма науковцями, характеризують юридичну суть категорії форми права (наприклад нормативність чи загальнообов'язковість). Друга ж група містить спеціальні, конкретизуючі ознаки, які не стільки є право утворюючими факторами, класифікаційними рисами джерела права, скільки відображають особливість його змісту та внутрішньої природи (наприклад ієрархічність, легальність, системність, дія в часі, просторі та по колу осіб). В контексті дослідження ознак джерел права соціального забезпечення за основу класифікації ми будемо брати саме загальні ознаки. Інші його специфічні риси доцільно розглядати як особливості, характерні моменти, що вирізняють джерела права соціального забезпечення серед форм інших галузей права.

Базовими, визначальними ознаками джерел права соціального забезпечення є нормативність та формальна визначеність, вони відображають саму юридичну суть цього правового явища. Як правильно зазначає С.В. Бошно, нормативність виявляється в тому, що документи розраховані на невизначений вид суспільних відносин, тобто в них закріплюються типові для більшості громадян правила поведінки; діють необмежену кількість разів – реалізація правил, що в них містяться у конкретних правовідносинах не зупиняє їх дію; поширюють свою дію на будь – яких осіб, які вступають або можуть вступати у певні правовідносини в силу наявності низки спільних загальних ознак у цих осіб (пенсіонери, студенти, військовослужбовці тощо) [9, с. 70]. По даній класифікаційній ознаці потрібно виключати ненормативні акти, які мають індивідуальний характер: розглянуто та вирішено по суті питання, що стосується виключно конкретного суб'єкта (наприклад рішення суду про перерахунок пенсії, указ Президента про виплату допомоги ветеранам з нагоди річниці дня перемоги, надання соціальної допомоги одному з батьків, що самостійно виховує дитину тощо). Дані акти не створюють нових правових норм, вони використовують діюче законодавство для врегулювання тієї чи іншої конкретної життєвої ситуації, тобто за змістом є актами правозастосування. Звідси якщо правовий акт має індивідуально спрямоване одноразове призначення, після досягнення цілі втрачає чинність – він не може бути визнаний нормативним. При цьому факт зупинення дії не повинен прописуватися по тексту документу – це слідує з його змісту.

Для того, щоб акт був визнаний нормативним та відповідно отримав статус джерела права, потрібно також дотримання вимоги компетенції. Під цієї вимогою розуміється наявність у суб'єкта правотворчості повноважень з видання актів, які регулюють те чи інше питання. Враховуючи розгалуженість джерел права соціального забезпечення, це проявляється особливо яскраво. Регулюючі функції присутні і Фондів соціального страхування, і у територіальних підрозділів Міністерства соціальної політики, та

інших органів. Тому чітке дотримання власної компетенції, видання нормативних розпоряджень не виходячи за рамки власних повноважень, є надзвичайно важливим для цілісного та збалансованого функціонування системи соціального забезпечення в державі.

Стосовно ознаки формальності, чи як її ще називають, формальної визначеності, то вона напряму пов'язана з потребою вираження та закріплення правових норм. Дана ознака характеризує ступінь розвитку суспільства, адже на ранніх етапах розвитку людства письмова форма правил поведінки не була характерна. Вже з часом, зі зростанням рівнем цивілізаційного розвитку право в обов'язковому порядку знаходить своє відображення в текстах законів та інших нормативно-правових актів, регулюючих питання соціальної допомоги населенню.

Юридична форма документу напряму пов'язана з організаційно-правовим статусом його видавника. Юридично оформити проект документу означає надати йому тієї юридичної форми, яка була визначена на самому початку роботи над проектом [6, с. 19]. Застосування засобів юридичної техніки дозволяє чітко та точно формулювати зміст документу, його мету, яку саме сторону соціального забезпечення планується регулювати, права та обов'язки сторін, межі відповідальності. Всі ці критерії безпосередньо характеризують формальність джерела права, ступінь дотримання яких грає важливу роль в подальшому ефективному застосуванні конкретного джерела права.

Юридична форма правового акту визначається в межах компетенції конкретного суб'єкта владних повноважень. Стосовно вищих органів державної влади вона закріплена в Конституції України. Наприклад стаття 106 основного закону передбачає, що Президент України на основі та на виконання Конституції і законів України видає укази і розпорядження, які є обов'язковими до виконання на території України; статті 85, 91 до компетенції Верховної Ради України відносять прийняття законів, постанов та інших актів більшістю від конституційного складу, крім випадків, передбачених цієї Конституцією; стаття 117 уповноважує Кабінет Міністрів України видавати накази та розпорядження, що підписуються головою уряду; міністерства та інші центральні органи виконавчої влади мають право видавати нормативно правові акти в межах власної компетенції. Окремий розділ в Конституції присвячено Автономній республіці Крим, передбачено право Верховної Ради даного адміністративного утворення приймання постанови та рішення, Ради Міністрів - рішення. Стосовно органів місцевого самоврядування, то вони в межах повноважень, визначених законом, приймають рішення, які є обов'язковими до виконання на відповідній території (стаття 144 основного закону) [10].

Водночас рішення центральних органів держави стосуються загальних питань соціального забезпечення; свій розвиток та деталізацію вони знаходять у нормативних актах центральних органів виконавчої влади та фондів соціального страхування, які з огляду на значний масив посідають

важливе місце в системі джерел права соціального забезпечення. Згідно пункту 9 Положення про Пенсійний Фонд України, затвердженого указом Президента від 06 квітня 2011 року №384/2011, даний орган видає акти організаційно - розпорядчого характеру (назви документів не уточнено), проекти яких обов'язковому порядку погоджуються з Міністерством соціальної політики [11]. Стаття 11 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням» від 18 січня 2001 року передбачає право Правління Фонду у межах своїх повноважень видавати нормативно-правові акти, що підлягають державній реєстрації в порядку, встановленому для реєстрації нормативно-правових актів органів виконавчої влади, якщо вони стосуються прав і обов'язків страхувальників та застрахованих осіб [12]. Страхові фонди з дотриманням вимог законодавства розробляють нормативно - правові акти щодо порядку складання і виконання бюджету, здійснення платежів, проведення бухгалтерського обліку, звітності та інші документи, що стосуються їхньої діяльності [13].

Також критерієм формальності джерела права є лінгвістична складова, стиль оформлення документу. Наприклад державним стандартом ДСТУ 4163 – 2003 встановлена уніфікована система організаційно-розпорядчої документації, вимоги до оформлення документів. Закон України «Про засади державної мовної політики» від 03 липня 2012 року (стаття 10) встановлює, що акти вищих органів державної влади приймаються державною мовою і офіційно публікуються державною, російською та іншими регіональними мовами або мовами меншин [14]. Формулювання норми закону про можливість публікації документу мовою, відмінною від державної, приносить деякий дисбаланс у лінгвістичну конструкцію документу, адже фактично нормативний акт доводиться до відома населення різними мовами, в різних редакціях фіксується на матеріальних носіях (папері, електронних носіях інформації), що негативно відображається на цілісності процесів право - та державотворення.

Обов'язковість як ознака джерела права соціального забезпечення є наслідком державного суверенітету, основою законності, визначена сутністю функціонування державно владного механізму, зокрема можливістю вимагати дотримання власних актів всіма громадянами під загрозою застосування заходів примусу. Такі акти можуть містити дозволи, заборони, обов'язки фізичних та юридичних осіб. Притягнення осіб до відповідальності має здійснюватися з посиланням конкретні статті закону чи підзаконного акту, які були порушені – це забезпечує легітимність покарання. При цьому примус не можна ототожнювати із свавіллям. Якщо законодавство послідовно й чітко виражає ідеї справедливості та свободи, то державний примус щодо дотримання юридичних норм буде виправданим та справедливим, якщо ж ні, то він перетворюється на сваволлю. Це відбувається в державах із тоталітарним режимом [15, с. 126].

Варто зауважити, що право соціального забезпечення має специфічний предмет правового регулювання, гарантує надання різноманітних гарантій громадянам, тому останні найменше зацікавлені в порушення його норм. Звичайно, трапляються випадки, коли особи подаються неправдиві відомості з метою отримання більшого розміру допомоги. Проте в більшій частині критерій «обов'язковості» стосується якраз органів державної влади, до компетенції яких віднесено питання надання того чи іншого виду соціального забезпечення. Звідси в контексті адресатів такого забезпечення доцільніше говорити про його гарантованість, можливість захисту своїх інтересів через оскарження прийнятих рішень до вищестоящих органів чи суду.

Презумпція знання законодавства (лат. *Ignorantia juris non excusat* — незнання закону не вибачається) закріплена в статті 68 Конституції України. Водночас знання законодавства співвідноситься з обов'язком держави його оприлюднення, доведення до відома населення в той чи інший спосіб. Відповідно закони та інші нормативно-правові акти, що визначають права і обов'язки громадян, не доведені до відома населення у порядку, встановленому законом, є нечинними (стаття 57 основного закону) [10]. Тобто юридичною підставою презумпції знання законодавства є оприлюднення тексту нормативного акту, що здійснюється в обов'язком порядку. З метою забезпечення доступу до законодавчих та інших нормативних актів фізичним та юридичним особам держава забезпечує офіційне видання цих актів масовими тиражами у найкоротші строки після їх прийняття (частина 3 статті 17 закону України «Про інформацію» від 02 жовтня 1992 року) [16].

Тобто доступність як ознака джерела права соціального забезпечення означає можливість вільного доступу громадянина до його змісту. Як правило це гарантується шляхом оприлюднення тексту документу в друкованих виданнях та офіційних Інтернет сторінках органів влади. Закони України, постанови Верховної Ради України, укази та розпорядження Президента України, постанови та розпорядження Кабінету Міністрів України, рішення органів місцевого самоврядування, інші нормативно-правові акти публікуються в офіційних виданнях (відомостях, бюлетенях, збірниках, інформаційних листках тощо) та друкованих засобах масової інформації відповідних органів державної влади та органів місцевого самоврядування. Недержавні друковані засоби масової інформації мають право оприлюднювати офіційні документи органів державної влади та органів місцевого самоврядування відповідно до законодавства України і на засадах, передбачених укладеною угодою між цими органами та редакціями друкованих засобів масової інформації (стаття 22 Закону «Про порядок висвітлення діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування в Україні засобами масової інформації» від 23 вересня 1997 року) [17]. Офіційними друкованими виданнями є «Офіційний вісник України», «Відомості Верховної ради України», «Офіційний вісник Президента України», газети «Голос України», «Урядовий кур'єр» (пункт 1 Указу Президента України «Про порядок офіційного оприлюднення нормативно – правових

актів та набрання ними чинності» від 10 червня 1997 року) [18]. Цікавим поєднанням ознак обов'язковості та нормативності джерела права є зміст пункту 7 вище зазначеного наказу. Акти Верховної Ради України, Президента України, Кабінету Міністрів України, які не мають загального значення чи нормативного характеру, можуть не публікуватися за рішенням відповідного органу. Ці акти та акти з обмежувальними грифами офіційно оприлюднюються шляхом надіслання відповідним державним органам та органам місцевого самоврядування і доведення ними до відома підприємств, установ, організацій та осіб, на яких поширюється їх чинність. Тобто ще раз переконуємося, що акти індивідуального характеру не є джерелом права через брак відповідних кваліфікуючих ознак.

На жаль Україна ще не досягла високого рівня правової культури громадян, повної обізнаності зі своїми правами та обов'язками; до того ж система права соціального забезпечення відрізняється великим масивом підзаконних актів, складністю їх формулювань. Тому надзвичайно важливим є наявність відповідної інформації (в тому числі паперові екземпляри законів, інших нормативних актів, роз'яснення їх положень, специфіки застосування) безпосередньо в територіальних відділеннях Пенсійного фонду та інших установ, що відповідають за соціальне забезпечення громадян. Лише в такому випадку можна говорити про повне дотримання публічності та доступності в оприлюдненні конкретного джерела права.

На підставі вище зазначеного можна виділити наступні ознаки джерел права соціального забезпечення України:

1. Нормативність, що включає можливість неодноразового використання, прийняття суб'єктом владних повноважень в межах власної компетенції);

2. Формальність (формальна визначеність), тобто чітке, зрозуміле оформлення правових приписів, зазначення відповідних прав, обов'язків фізичних та юридичних осіб, міри відповідальності за їх порушення;

3. Обов'язковість - необхідність дотримання правових приписів мешканцями всієї території країни чи певної адміністративної одиниці, залежно від сфери дії джерела права, а так само можливість застосування санкцій за недотримання його положень.

4. Гарантованість заходів соціального забезпечення, право громадян оскаржувати рішення державних органів (їх уповноважених осіб), захищати свої права в адміністративному чи судовому порядку;

5. Доступність джерел права, можливість ознайомитися з їх положеннями не тільки завдяки офіційному опублікуванню, а так само розміщенню на паперових носіях безпосередньо в місцевих відділеннях органів, відповідальних за надання соціальної допомоги.

Враховання виділених ознак джерел права соціального забезпечення в подальших наукових пошуках, процесі правотворення та правозастосування допоможе в більшій мірі зрозуміти специфіку аналізованої галузі права

та її форм, сприятиме подальшому формуванні України як соціальної та правової держави.

Література:

1. Власенко Н. А. Проблемы точности выражения формы права (лингвологический анализ) : дисс. в форме науч. докл. д-ра юрид. наук : 12.00.01 / Власенко Николай Александрович. – Екатеринбург, 1997. – 71 с.
2. Разумович Н. Н. Источники и форма права / Н.Н. Разумович // Советское государство и право. – 1988. – № 3. – С. 20–27.
3. Метлова И. С. Решения Европейского суда по правам человека в системе источников российского права : дис. канд. юрид. наук : 12.00.01 / Ирина Сергеевна Метлова. – М., 2007. – 203 с.
4. Фарбер И. Е. Вопросы теории советского конституционного права / И. Е. Фарбер, В. А. Ржевский. – Саратов : Приволжское книжное изд-во, 1967. – 319 с.
5. Жукова-Василевская Д. В. Источники права России: тенденции формирования и развития: автореф. дис. канд. юрид. наук : 12.00.01 / Дарья Владимировна Жукова-Василевская; Московский ун-т МВД РФ. – М., 2007. – С. 16.
6. Пархоменко Н. М. Джерела права: теоретико-методологічні засади : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.01 / Наталія Миколаївна Пархоменко. – К., 2009. – 33 с.
7. Зінчук А.В. Джерела (форми) права: поняття і ознаки / А.В. Зінчук // Державне будівництво та місцеве самоврядування. - 2012. – №23. – С. 275 -284.
8. Ісмаїлов К.Ю. Конкуренція термінів «джерело права» і «форма права» / К.Ю. Ісмаїлов // Європейські перспективи. – 2011. - №1, ч. 2. – С.96 - 103
9. Бошно С. В. Форма права: теоретико-правове дослідження: дис. д-ра юрид. наук : 12.00.01 / Светлана Владимировна Бошно. – М., 2005. –193 с.
10. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР// Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141. (зі змінами)
11. Про положення про Пенсійний Фонд України: Указ Президента України від 06.04.2011р. №384/2011 [Електронний ресурс]. - Режим доступу <http://www.rada.gov.ua>
12. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням: Закон України від 18.01.2001р. №2240-III [Електронний ресурс]. - Режим доступу <http://www.rada.gov.ua>
13. Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 14.01.1998р. №16/98 - ВР [Електронний ресурс]. - Режим доступу <http://www.rada.gov.ua>
14. Про засади державної мовної політики: Закон України від 03.07.2012р. №5029-VI [Електронний ресурс]. - Режим доступу <http://www.rada.gov.ua>

15. Общая теория права. Курс лекций / Под общ. ред. : Бабаев В. К. – Нижний Новгород : Изд-во Нижегород. ВШ МВД РФ, 1993. – 544 с.
16. Про інформацію: Закон України від 02.10.1992р. №2657 – XII [Електронний ресурс]. - Режим доступу <http://www.rada.gov.ua>
17. Про порядок висвітлення діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування в Україні засобами масової інформації: Закон України від 23.09. 1997р. №539/97-ВР XII [Електронний ресурс]. - Режим доступу <http://www.rada.gov.ua>
18. Про порядок офіційного оприлюднення нормативно – правових актів та набрання ними чинності: Указ Президента України від 10.06.1997р. №503/97 [Електронний ресурс]. - Режим доступу <http://www.rada.gov.ua>.

Кобернюк С. В. Относительно общих признаков источников права социального обеспечения

В статье выделены основные признаки источников права социального обеспечения. Особое внимание уделено нормативности, формальности, доступности, обязательности и гарантированности источники права.

Ключевые слова: социальное обеспечение, признаки, источники права, формы.

Kobernyuk S. V. About common features of social security law sources

The article highlights the main features of the sources of social security law. Particular attention is paid normativity, formalities, availability, commitment and warranty sources of law.

Keywords: social security, features, sources of law, forms.

УДК 349.2

*М. В. Козіна,
Директор ТОВ «МіраклСофт»*

СУТНІСТЬ ТА ЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «ПРОФЕСІЙНИЙ СПОРТСМЕН»

Стаття присвячена аналізу сутності поняття «професійний спортсмен» з позицій трудового права. Вивчається міжнародний досвід загалом та досвід Російської Федерації окремо щодо врегулювання праці професійних спортсменів та сприйняття їх як суб'єктів трудового права.

Ключові слова: професійний спорт, спортсмен-професіонал, трудова діяльність, трудове право, РФ, Україна, СНД

Актуальність даної наукової роботи обумовлюється, по-перше, необхідністю вдосконалення чинного законодавства у сфері фізичної культури

та спорту, яке значно відстає від міжнародних норм та стандартів; по-друге, тим, що наразі йде реформування трудового законодавства, зокрема, розробка та корегування проекту ТК України, який, на жаль, поки-що не містить ніяких норм щодо особливостей регулювання трудової діяльності спортсменів (що, наприклад, в РФ внесено в ТК ще у 2008 році), а тому до прийняття нового ТК України є можливість його значного удосконалення, внісши до нього і положення з зазначеного питання.

Отже, враховуючи викладене, а також відсутність відповідних досліджень в сучасній науці трудового права України, маємо констатувати новизну та доцільність проведення даного наукового пошуку.

В роботі, у зв'язку із відсутністю ґрунтовних досліджень серед українських правників по даній тематиці, використовуються наукові здобутки російських вчених, таких як: В. П. Васькевич, С. В. Васильєв, О. С. Леонов, Н. О. Овчиннікова, І. В. Місюрін, С. О. Тукманов, О. О. Шевченко та ін. Отже, необхідність проведення аналізу даної проблематики обумовлюється відсутністю наукових праць серед національних вчених у даній сфері.

Метою даного дослідження є розкриття сутності поняття «професійний спортсмен», а також виокремлення суттєвих ознак, згідно з якими спортсмен може вважатися професійним. Для досягнення поставленої в роботі мети передбачається вирішити такі завдання: визначити законодавче врегулювання цього питання; з'ясувати доцільність вживання поняття «спортсмен-професіонал» на даному етапі розвитку спортивних відносин; вивчити міжнародний досвід та досвід РФ в означеній сфері; зробити відповідні висновки щодо сутності поняття «професійний спортсмен» та виокремлення його основних ознак, за наявності яких спортсмен може таким вважатися.

ЗУ «Про фізичну культуру і спорт» від 24.12.1993 № 3808-12 (зі змінами та доповненнями) спорт розкриває як діяльність суб'єктів сфери фізичної культури і спорту, спрямована на виявлення та уніфіковане порівняння досягнень людей у фізичній, інтелектуальній та іншій підготовленості шляхом проведення спортивних змагань та відповідної підготовки до них (ст. 1 ЗУ № 3808-12) [1]. Професійний спорт визначається як комерційний напрям діяльності у спорті, пов'язаний з підготовкою та проведенням видовищних спортивних заходів на високому організаційному рівні з метою отримання прибутку (ч. 1 ст. 38). Спортсмен розкривається чинним законодавством як фізична особа, яка систематично займається певним видом (видами) спорту та бере участь у спортивних змаганнях (ст. 1), а ч. 3 ст. 38 ЗУ № 3808-12 встановлюється, що спортсмен набуває статусу спортсмена-професіонала з моменту укладення контракту з відповідними суб'єктами сфери фізичної культури і спорту про участь у змаганнях серед спортсменів-професіоналів [1].

З викладеного зрозуміло, що професійний спортсмен – це фізична особа, яка систематично займається обраним видом (видами) спорту, приймає участь у спортивних змаганнях високого організаційного рівня і за це

отримує певні кошти. Враховуючи той факт, що в ч. 2 ст. 38 ЗУ № 3808-12 зазначається, що діяльність у професійному спорті спортсменів, тренерів та інших фахівців, яка полягає у підготовці та участі у спортивних змаганнях серед спортсменів-професіоналів і є основним джерелом їх доходів, провадиться в тому числі і відповідно до Кодексу законів про працю України, а також зважаючи на те, що у Класифікаторі посад ДК 003:2010 передбачається посада спортсмена-професіонала з виду спорту, можна скорегувати визначення професійного спортсмена як фізичної особи, трудова функція якої полягає в участі у змаганнях високого організаційного рівня та підготовці до них, за що вона отримує заробітну плату. Звісно, що таке визначення професійного спортсмена буде неповноцінним, тобто таким, що не охоплюватиме всіх осіб, що є по суті професійними спортсменами, оскільки на практиці існує чимало спортсменів, які не укладають трудових договорів, а на умовах цивільно-правових договорів виступають за різні спортивні організації (клуби), отримують за це грошові кошти, які є їхнім основним джерелом існування. Очевидно, що задля розкриття поняття професійного спортсмена існуючих в чинному законодавстві ознак мало, а тому потребують додаткового вивчення питання історичного вживання даного терміну та сучасного його сприйняття.

Досить добре питання вжиття досліджуваного поняття розкрито в науковій статті О.С. Леонова. Так, вчений підкреслює, що сьогодні не існує достатніх критеріїв для розмежування спортсменів-любителів та спортсменів-професіоналів. Окрім того, в деяких видах спорту цей термін взагалі не використовується (наприклад, в гольфі); в деяких – від нього останнім часом відмовилися (наприклад, замість Міжнародної федерації велосипедистів-професіоналів та Федерації велосипедистів-любителів сформовано єдиний Союз велосипедистів, при цьому переглянуто всю систему змагань, світові рекорди стали єдиними і для професіоналів, і для любителів). Разом із тим, в деяких видах спорту ще існує таке розмежування (наприклад, бокс). При цьому, в Олімпійській хартії і досі відсутнє поняття професійного спортсмена, однак, МОК все ж таки допускає професійних спортсменів до участі в Олімпійських іграх [2, с. 101].

Якщо звернутися до чинного міжнародного законодавства, то Модельний закон СНД про професійний спорт останній визначає як професійну спортивну діяльність фізичної або юридичної особи, які приймають участь в спортивних змаганнях, з метою досягнення високих спортивних результатів та отримання прибутку; а професійного спортсмена як фізичну особу, для якої зайняття професійним спортом є основним видом діяльності, яка уклала трудовий договір в області професійного спорту (контракт про спортивну діяльність) та яка отримує винагороду (включаючи заробітну плату) за підготовку до спортивних змагань, участь в них та показані результати (ст. 1) [3]. Спортивна хартія Європи не розкриває поняття професійного спортсмена та професійного спорту, але визнає їхнє існування шляхом згадки їх в § 8 та зобов'язанням надавати допомогу спорту вищих

досягнень та професійному спорту, в тому числі і зобов'язанням забезпечити спортсменів-професіоналів відповідним соціальним статусом та захистом [4].

Якщо звернутися до досвіду Російської Федерації, яка пройшла шлях від визнання професійного спорту підприємницькою діяльністю (як це, очевидно, наразі спостерігаємо в українському законодавстві) із одночасним врегулюванням діяльності спортсменів-професіоналів нормами трудового законодавства (однак, без визначення меж такого регулювання та його співвідношення із цивільно-правовим регулюванням, що породило ряд гострих дискусій в наукових колах з цього приводу та призвело до неодноманітної практики застосування законодавства) до визнання спортсменів без врахування його професійного рівня суб'єктом трудового права, то у 2007 році був прийнятий новий ЗРФ «Про фізичну культуру і спорт в Російській Федерації» № 329-ФЗ, на виконання якого були внесені зміни у ТК РФ у 2008 році. При цьому поняття «професійний спорт» в ЗРФ № 329-ФЗ вживається лише один раз при визначенні основних понять, що, на думку О.В.Шаповалова, є скоріше даниною поваги усталеній традиції, аніж юридичною нормою [5]. Погоджуючись із тим, що в чинному законодавстві РФ немає спеціального закону про професійний спорт, а також в самому ЗРФ № 329-ФЗ більше згадки про професійний спорт немає, то дійсно можливо сприймати саме так дану термінологічну конструкцію. Однак, якщо враховувати наявну практику, як в Україні, так і в РФ, то слід скоріше казати про те, що професійний спорт все ж таки існує, як і професійні спортсмени, однак, об'єктивних критеріїв їх виділення не вироблено.

Так, ЗРФ № 329-ФЗ професійний спорт розкриває наступним чином: це частина спорту, спрямована на організацію та проведення спортивних змагань, за участь в яких та підготовку до яких в якості своєї основної діяльності спортсмени отримують винагороду від організаторів таких змагань та (або) заробітну плату [6]. З даного визначення О.С.Леонов робить висновок про те, що професійним спортсмен може вважатися, якщо він відповідає одночасно таким двом критеріям: 1) отримує за свою спортивну діяльність (яка є його основною діяльністю) заробітну плату та, в деяких випадках, винагороду від організаторів змагань; 2) отримує за участь в спортивних змаганнях (яка є його основною діяльністю) лише винагороду від організаторів цих змагань [2, с. 103]. При цьому зрозуміло, що перший вид спортсменів однозначно є суб'єктом трудового права в якості працівника, з яким укладається трудовий договір про участь в спортивних змаганнях та підготовку до них. Що ж до другого виду спортсменів, то Україні на практиці якраз більше відомі саме такі спортсмени (оскільки в Україні трудові договори укладаються лише зі спортсменами спорту вищих досягнень, роботодавцем при цьому виступає центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері фізичної культури та спорту, а також із професійними спортсменами без законодавчого визначення умов такого укладення трудового договору і без врахування особли-

востей спортсменів та їхньої діяльності). Такий вид спортсменів не є чітко окресленим російським законодавством (як і українським), оскільки виникають питання і стосовно визначення «основної діяльності» для спортсмена, якщо, наприклад, він отримує основний дохід не за участь у змаганнях та підготовку до них, а за рекламну кампанію чи від власного бізнесу, які однак прямо пов'язані саме із спортивним рівнем спортсмена та його спортивною діяльністю. Окрім того, на практиці відомі випадки, коли спортсмени отримують заробітну плату за участь в спортивних змаганнях на підставі трудових договорів, але це юридично не є їхнім основним видом діяльності (в Україні це розповсюджене явище, коли спортсмен є офіційно працівником відповідного державного органу, тобто де-юре його основною діяльністю є трудова функція за займаною посадою (викладача, слідчого ОВС, тощо), але де-факто отримує заробітну плату він за участь у змаганнях).

В РФ сьогодні немає норм, які б дозволяли чітко розмежовувати випадки, коли зі спортсменом слід укласти трудовий договір і коли можуть бути укладені цивільно-правові договори. О.С.Леонов бачить вихід із цієї ситуації у можливості врегулювати ці питання так званним корпоративним правом (такий рівень правового регулювання, що притаманний лише сфері фізичної культури та спорту). Вчений пропонує прийняти спеціальний закон про професійний спорт, а до цього часу загальноросійські спортивні федерації, на його думку, можуть в рамках своїх повноважень встановлювати обов'язкові для сторін правила, які б визначали зміст цивільно-правових договорів зі спортсменами [2, с. 103-104].

Якщо звернутися до визначень професійного спортсмена, розробленого російською наукою трудового права, то О.А.Шевченко професійного спортсмена визначає як «фізичну особу, яка вступила у трудові відносини та для якої зайняття спортом є основним видом діяльності, яка входить до професійної спортивної організації за видами спорту, що відповідним чином зареєстрована, включена до офіційного реєстру володарів ліцензій та яка отримала ліцензію» [7, с. 145]. С. В. Васильєв вважає, що професійний спортсмен – це «фізична особа, основним видом діяльності якого є професійний спорт, для зайняття яким необхідно мати підготовку для безпосереднього зайняття спортом, як спортивною змагальною та підготовчою діяльністю, яка здійснюється у відповідності до спеціального трудового договору, за участь в спортивній змагальній та підготовчій діяльності професійний спортсмен отримує, згідно укладеного ним договору, заробітну плату або іншу винагороду, безпосередня (особиста) участь професійного спортсмена в спортивній змагальній діяльності визначається його спортивною кваліфікацією» [8, с. 196-197]. Відмітимо, що дані визначення були розроблені ще до прийняття нового ЗРФ № 329-ФЗ. Сьогодні ж з урахуванням внесених змін до чинного законодавства РФ маємо констатувати те, що російським законодавцем поняття «професійний спортсмен» вилучено із законодавства, по суті ж професійними стали всі спортсмени, які

здійснюють свою спортивну діяльність на підставі трудових договорів або цивільно-правових і саме за цю діяльність вони отримують винагороду.

Якщо повернутися до визначення спортсмена-професіонала та професійного спорту, наданого в ЗУ № 3808-12, то слід вказати наступне. По-перше, поняття «професійний» означає те, що діяльність здійснюється в межах певної професії, оскільки, наприклад, професія в трудовому праві визначається як рід трудової діяльності працівника, що наділений сукупністю знань та практичних навичок, отриманих в результаті спеціальної підготовки або досвіду роботи [1]. Це поняття цілком правомірно застосовувати до спортсменів, які систематично займаються спортом, тобто в результаті спеціальної спортивно-тренувальної підготовки, а також набуваючи досвіду участі в спортивних змаганнях, здійснюють це в межах певної професії, тобто в межах трудово-правового поля. В той же час поняття «професіонал» означає не належність до тієї чи іншої професії, а рівень володіння специфічними навичками. Звідси маємо підкреслити нелогічність визначення професійного спортсмена, наданого в Законі. Зокрема, вказівка на те, що даного статусу спортсмен отримує з моменту укладення контракту на участь у змаганнях серед спортсменів-професіоналів об'єктивно не може характеризувати спортсмена як професіонала. Має бути інший критерій набуття такого статусу. Очевидно, що виходячи із суті спортивної діяльності, спортсмен має вважатися професійним з моменту, коли його діяльність стає його професією, тобто коли він за неї отримує систематичну грошову винагороду. А спортсменом-професіоналом спортсмен може ставати лише за умови досягнення певного рівня спортивної майстерності. Таким чином, професійним спортсменом слід вважати лише особу, яка має юридичні підстави отримання або заробітної плати або іншої систематичної винагороди саме за участь у змаганнях та підготовку до них.

По-друге, піддаємо критиці визначення, надане в ЗУ № 3808-12, і зважаючи на те, що в розвинених країнах, в тому числі і з викладеного вище, як бачимо, в РФ, професійна спортивна діяльність є різновидом трудової діяльності. В Україні ж за вказаними ознаками професійний спорт більш подібний до підприємницької діяльності, а вжиття терміну «прибуток» лише підкреслює цей умовивід. Однак, при цьому українським законодавством передбачено посаду спортсмена-професіонала, і прямо не передбачено КВЕД такого різновиду діяльності як зайняття спортом (серед передбачених найбільш близькою до такої є «інша діяльність у сфері спорту»). На практиці знайти спортсмена, який займається спортивною діяльністю як ФОП, практично неможливо. Однак, правове регулювання буде лише тоді ефективним, якщо ним будуть охоплюватись реальні суспільні відносини, а не вигадані конструкції. В реальності ж виникає чимала кількість проблемних питань щодо визначення статусу професійного спортсмена, його правових гарантій. Тому наголошуємо на тому, що прийшов час змінювати підходи до усвідомлення професійного спорту та професійних

спортменів, визнаючи їх суб'єктами трудового права, а професійний спорт – різновидом трудової діяльності.

У зв'язку із викладеним, вважаємо, що така ознака як «комерційність» у визначенні професійного спорту має бути видалена як така, що відносить таку діяльність до сфери регулювання цивільно-правовими нормами, що втім є недопустимим по суті професійної спортивної діяльності; помилковим є застосування у визначенні професійного спорту поняття «прибуток», що відносить професійний спорт до цивільно-правового поля, залишаючи осіб, які займаються спортом на професійній основі і для яких це є основним видом трудової діяльності, поза межами трудово-правової сфери, тобто без відповідних правових гарантій; моментом набуття статусу професійного спортсмена має бути саме укладення трудового договору; участь в змаганнях серед спортсменів-професіоналів не може ні в якому разі бути підставою для набуття статусу спортсмена-професіонала внаслідок невідповідності суті поняття «професіонал» цій умові, а також внаслідок відсутності офіційного реєстру таких спортсменів в усіх галузях спорту, а тому може бути лише соціальною ознакою змагань, а не правовою підставою набуття певного правового статусу.

Підводячи підсумок всьому вище викладеному слід наголосити на тому, що вжиття терміну «професійний» відносно спортсмена та спортивної діяльності має означати, що така діяльність здійснюється в межах відповідної професії та охоплюється нормами трудового законодавства. При цьому, професійний спортсмен та спортсмен-професіонал не тотожні поняття, оскільки друге означає рівень спортивної майстерності. Категорія «професійний спортсмен» має бути юридичною конструкцією для позначення особи, яка за участь в змаганнях та підготовку до них систематично отримує заробітну плату на підставі укладеного трудового договору. При цьому позитивно відзначимо підхід російського законодавця, який залишив лише поняття «спортсмен» в правових нормах, слідуючи тенденції у світі щодо вироблення єдиного підходу до осіб, що займаються спортом: юридично будь-яка фізична особа, що має юридичні підстави для систематичного отримання грошових коштів (винагороди, в тому числі і заробітної плати) за участь у спортивних змаганнях та підготовку до них, має визнаватися спортсменом, у разі ж відсутності таких юридичних підстав саме за цю діяльність особа не може вважатися спортсменом. Поняття ж «спортсмен-професіонал» є кваліфікаційною категорією, зокрема, згідно із Інструкцією для посади «Спортсмен-професіонал з виду спорту», розробленої у відповідності до Наказу Державного комітету України з питань фізичної культури і спорту 17.10.2002 № 2264, кваліфікаційними вимогами до спортсмена-професіонала є повна або базова загальна середня освіта та професійна підготовка, без вимог до стажу роботи; виконання нормативних вимог програми з виду спорту для присвоєння спортивного звання (кандидат у майстри спорту, майстер спорту, майстер спорту міжнародного класу), призер всеукраїнських, міжнародних змагань, які дають право бути членом штатної збірної команди України [9].

Отже, поняття «професійний спортсмен» слід застосувати для позначення спортсмена, який здійснив свою діяльність на підставі укладеного трудового договору з приводу участі у змаганнях та підготовки до них.

Література:

1. Про фізичну культуру і спорт: Закон України від 24.12.1993 (в ред. від 17.11.2009 зі змінами та доповн) № 3808-12 // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – N 14.– Ст. 80.
2. Леонов А.С. Правовое регулирование труда спортсменов и законодательство о профессиональном спорте // Пятая международная научно-практическая конференция «Спортивное право: перспективы развития»: материалы конференции / Под общ. ред. д.ю.н., проф. К.Н. Гусова, к.ю.н. А.А. Соловьева; сост. к.ю.н., доц. Д.И. Рогачев, к.ю.н. О.А. Шевченко. – М., 2011. – 191 с. – С. 99-104.
3. Модельный закон о профессиональном спорте, принятый на 28 Пленарном заседании Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ Постановлением № 28-8 от 31 мая 2007 года / [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.iacis.ru/upload/iblock/6c6/ass_08a.pdf
4. Спортивная хартия Европы, принятая на 7 конференции 14-15 мая 1992 года / [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://lib.sportedu.ru/GetText.idc?TxtID=1542>
5. Шаповалов А.В. «О проекте федерального закона «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» // Новое спортивное законодательство и материалы международной научно-практической конференции «Спортивное право: перспективы развития» / сост. Рогачев Д.И. – М., 2008.
6. Федеральный Закон РФ от 4 декабря 2007 года № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»(редакция от 02.07.2013) / [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_149065/?frame=8#cont
7. Шевченко О.А. Особенности правового регулирования труда профессиональных спортсменов. Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Шевченко О.А. - М., 2005. - 162 с.
8. Васильев С.В. Особенности трудового договора профессиональных спортсменов и рассмотрение споров в области профессионального спорта. Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Васильев С.В. - М., 2006. - 218 с.
9. Должностные инструкции Украины. / [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.borovik.com/index_instruction.php?Gins=qtwl&lang_i=1

Козина М. В. Сущность и значение понятия «профессиональный спортсмен»

Статья посвящена анализу сущности понятия «профессиональный спортсмен» с позиций трудового права. Изучается международный опыт, опыт Российской Федерации по урегулированию труда профессиональных

спортсменов и восприятия их как субъектов трудового права, а также анализируется действующее украинское законодательство

Ключевые слова: профессиональный спорт, спортсмен-профессионал, трудовая деятельность, трудовое право, РФ, Украина, СНГ

Kozina M.V. The essence and significance of the notion «professional athlete»

The article is devoted to the analysis of essence of the concept of «professional athlete» from the standpoint of labour law. International experience is studied and the experience of the Russian Federation on the settlement of labour of professional sportsmen and the perception of them as subjects of labour law and analyzed of current Ukrainian legislation

Keywords: professional sports, professional sportsman, employment, labour law, Russian Federation, Ukraine, CIS

УДК 342.951.713

В. Т. Комзюк,

кандидат юридичних наук, доцент, доцент Черкаського національного університету ім. Б. Хмельницького

ТЕХНІЧНІ ЗАСОБИ, ЯК СКЛАДОВА НАУКОВО-ТЕХНІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ МИТНИХ ОРГАНІВ

У статті надано визначення поняттю «науково-технічне забезпечення митних органів», здійснено дослідження технічного забезпечення діяльності митних органів, визначено основні проблеми забезпечення технічними засобами митних органів та запропоновано шляхи їх подолання.

Ключові слова: науково-технічне забезпечення, наукове забезпечення, технічні засоби, митні органи, митна діяльність.

Ефективність роботи митних органів залежить від досить великої кількості факторів, які тим чи іншим чином впливають на посадових та службових осіб митного органу. Суттєву роль у цьому процесі відіграє технічне забезпечення, яке безпосередньо пов'язане із роботою митного органу, що виражається у здійсненні різного роду фіксуванні посадовими особами митних органів своїх дій технічними засобами, забезпеченні необхідною технікою, засобами виявлення заборонених товарів, що переміщуються через митний кордон України та іншими спеціальними засобами, необхідними для здійсненні своєї діяльності.

Питання використання науково-технічних засобів у різних сферах життя розглядали П. П. Артеменко, Р. С. Белкін, В.В. Бірюков, Д.Д. Бегов, О.Г. Волеводз, В.І. Гончаренко, Г. Гросс, Л.І. Громовенко, В.І. Декшне, О.Ф. Долженков, П.А. Єрмаков, Ю.Ф. Жариков, І.О. Ієрусалимов, І.П. Козачен-

ко, А.Т. Комзюк, Є.Д. Лук'яничков, С.С. Овчинський, Ю.Ю. Орлов, В.Л. Ортинський, Ю.О. Пілюков, О.О. Пунда, М.В. Салтевський, Е.Ф. Толмачев, І.Р. Шинкаренко та багато інших учених. Проте, на сьогодні не досить дослідженим залишається питання забезпечення науково-технічними засобами митних органів, що зумовлює суттєві проблеми при здійсненні працівниками митних органів своїх прямих обов'язків, що в свою чергу, підтримує авторитет всієї митної системи. На сьогодні, митні органи зустрілися із такими проблемами науково-технічного забезпечення, як відсутність спеціальної техніки, необхідної для виконання завдань щодо припинення та запобігання правопорушенням, відсутність належних засобів зв'язку між службовцями та працівниками митних органів, відсутність засобів оргтехніки, а саме комп'ютерів, принтерів та ін. або її застарілість, недостатня кількість службових приміщень, транспорту, спеціальних засобів припинення правопорушень, неналежне технічне оснащення робочих місць тощо.

Мета статті полягає у наданні характеристики науково-технічному забезпеченню діяльності митних органів. Виходячи із поставленої мети, у статті необхідно вирішити наступні основні завдання: уточнити поняття «науково-технічне забезпечення», «технічне забезпечення», визначити його основні складові та запропонувати шляхи удосконалення науково-технічного забезпечення діяльності митних органів.

Актуальність дослідження у сфері науково-технічного забезпечення, на нашу думку, полягає у тому, що належним чином забезпечення митних органів науково-технічними засобами суттєво вплине на функціонування митних органів, забезпечить стабільність у їх роботі, сприятиме кращій та ефективнішій боротьбі з митними правопорушеннями та злочинами, здійсненні митними органами превентивної діяльності тощо.

Переходячи до безпосереднього розгляду науково-технічного забезпечення діяльності митного органу вважаємо за необхідне розглянути позиції науковців з цього питання. О.О. Пунда, здійснюючи розгляд науково-технічних засобів у діяльності правоохоронних органів, під такими засобами розуміє сукупність приладів, пристроїв, апаратури, інструментів та матеріалів, що застосовуються відповідно до закону спеціально уповноваженими особами для досягнення науково обґрунтованого результату, який сприяв би захисту прав і законних інтересів учасників кримінального процесу, повному та швидкому розкриттю злочинів і викриттю осіб, винних у їхньому скоєнні [1, с. 8]. І.О. Іерусалимов, досліджуючи особливості застосування науково-технічних досягнень для комплексного вирішення організаційних, тактичних та правових проблем, які виникають під час розслідування злочинів, доводить необхідність використання науково-технічних досягнень у слідчій діяльності. Науково-технічний потенціал слідчої діяльності він розглядає як сукупність матеріальних та інтелектуальних ресурсів (таких як техніка, наука, освіта та ін.), які реалізуються з метою найбільш ефективного розкриття, розслідування та попередження злочинів

[2, с. 9]. Ми повністю погоджуємося із тим, що під науково-технічними засобами потрібно розуміти як матеріальні, так і інтелектуальні ресурси, які мають бути використані не окремо, а в своїй сукупності. Діяльність митного органу неможлива без використання різного роду допоміжного матеріалу: техніки, певних спеціальних засобів, систем, засобів фіксації та засобів зв'язку, системи збирання, нагромадження та аналізу інформації, тощо. Проте, використання вищенаведених засобів буде неможливим без відповідної підготовки працівника до роботи із таким механізмом, а тому важливим є забезпечення працівника належним рівнем освіти, професійною підготовкою та навиками роботи на відповідному приладі.

На основі вищенаведеного, під поняттям «науково-технічні засоби» ми розуміємо як матеріальні (пристрої, апарати, інструменти, засоби зв'язку), так і інтелектуальні ресурси (наукові надбання вчених, наукові праці, статті, матеріали семінарів, конференцій, тощо), які мають бути використані в своїй сукупності у діяльності митних органів та спрямовані на сприяння та удосконалення діяльності у роботі митних органів, їх службових та посадових осіб. Окремо охарактеризуємо технічні засоби у діяльності митного органу.

Поняття технічних засобів у діяльності будь-якого державного органу розглядається по-різному. Так, наприклад, М.С. Ільницький, здійснюючи розгляд забезпечення органів внутрішніх справ, виділяє такі технічні ресурси: охорона (системи контролю і сигналізації, технічні забезпечуючі пристрої); комп'ютери та інша оргтехніка, спецтехніка, засоби зв'язку, тощо [3, с. 226]. І. Вовк, розглядаючи технічні ресурси в органах державної податкової служби, зазначає, що технічні ресурси — це виробничі потужності та їх особливості, устаткування, матеріали, тощо, зокрема, електронні мережі зв'язку між структурними підрозділами державної податкової служби України, система сигналізації [4, с. 24]. Автор дотримується позиції, що технічні ресурси — це все те, що необхідно для забезпечення нормального функціонування відповідного органу: виробничі потужності, матеріали, тощо. Проте, ми вважаємо, що такі ресурси є не тільки технічними, а й матеріальними. При цьому, технічні ресурси — це, перш за все, різного роду пристрої, апарати, інструменти, які необхідні митним органами для виявлення та вилучення товарів, що незаконно переміщуються через митний кордон України.

При розгляді поняття технічних засобів та технічних ресурсів слід зазначити, що у митних органах можна виділити загальнотехнічні засоби та спеціальні засоби. Загальнотехнічні — це ті, що можуть бути використані у багатьох державних органах, не мають специфічних властивостей та є загальнозживаними. Спеціальні ж засоби — це ті засоби, які мають певні властивості та використовуються при здійсненні певної конкретно визначеної діяльності.

Застосування технічних засобів в митній діяльності може здійснюватися на всіх стадіях митної діяльності. Досить чітко видно застосування тех-

нічних засобів при здійсненні митного контролю. Основними завданнями, які вирішуються за допомогою технічних засобів митного контролю, як вважає А.Р. Яценко, є: перевірка істинності документів та атрибутів митного забезпечення; контроль об'єктів перевезень, пошук і виявлення предметів контрабанди; ідентифікація об'єктів; забезпечення дізнання та документування у справах про контрабанду; контроль носіїв інформації; візуальне спостереження оперативної обстановки в зонах митного контролю; забезпечення оперативного управління процесом митного контролю; виконання технологічних операцій під час ручного догляду; накладання атрибутів митного забезпечення [5, с. 85–86].

Науковцями також окремо виділяються спеціальні технічні засоби, під якими О.В. Кошелева розуміє технічну одиницю, що є функціонально і конструктивно закінченим пристроєм, який без якого-небудь доопрацювання або удосконалення може бути використаний для негласного отримання інформації [6, с. 16]. І. В. Логінов вважає, що спеціальні технічні засоби - це різновид спеціальної техніки, тобто засоби, спеціально створені, розроблені, запрограмовані або модернізовані для негласного пошуку та фіксації фактичних даних про готування або вчинення злочину в інтересах кримінального судочинства. Головною ознакою віднесення засобу до спеціально-технічного є функціональне призначення (можливості негласного отримання інформації), що повинно зазначатись у акті сертифікації засобу, яким засвідчується його відповідність відомчому стандарту [7, с. 101].

Спеціальні технічні засоби у митній діяльності можна визначити як ті технічні ресурси, які мають специфічні властивості та передбачені тільки для використання у митних органах. Технічними засобами, що використовуються працівниками митних органів, можна називати спеціальну техніку, спеціальні засоби, оперативну техніку, тощо. Наприклад, до таких видів спеціальної техніки та спеціальних засобів ми можемо віднести: детектор вибухових речовин та наркотиків, детектор дорожніх металів, рентгенапарат для перевірки великовантажних автомобілів та контейнерів, модульний або мобільний, прилад нічного бачення, систему автоматичного зчитування автомобільних номерів, комплект оглядових ендоскопів, тощо.

Чинним Митним кодексом України не передбачено окремої глави, яка б визначала використання технічних засобів митного контролю. Використання таких засобів здійснюється при вчиненні митними органами окремих процесуальних дій щодо переміщення товарів, транспортних засобів через митний кордон України, здійсненні митними органами контролю, здійсненні митної експертизи та інших митних процедур. Варто зазначити, що, виходячи із правоохоронної діяльності митних органів, окремою статтею митного кодексу передбачено право посадових осіб митної служби України застосовувати фізичну силу, спеціальні засоби та вогнепальну зброю [8].

Про технічні та спеціальні засоби митного контролю зазначається у Концепції інтегрування системоутворюючих компонентів технічних та спеціальних засобів митного контролю з автоматизованою системою митного оформлення Держмитслужби України. Відповідно до концепції, технічні та спеціальні засоби митного контролю — це комплекс технічних та спеціальних засобів та систем, що застосовуються митними органами безпосередньо в процесі оперативного митного контролю всіх видів об'єктів контролю, що переміщуються через митний кордон, з метою виявлення серед них предметів, матеріалів і речовин, заборонених до ввезення та вивезення або таких, що не відповідають відомостям, зазначеним у деклараціях або інших митних документах. До числа технічних та спеціальних засобів, зокрема, відносяться: оглядова рентгенотелевізійна техніка, інспекційно-оглядові комплекси, засоби пошуку, засоби нанесення та зчитування спеціальних міток, оглядовий інструмент, технічні засоби поверхневого зондування, технічні засоби ідентифікації, хімічні засоби ідентифікації, технічні засоби митного контролю матеріалів, що діляться, і радіоактивних матеріалів, а також низка інших технічних засобів [9].

На жаль, на сьогодні митні органи не в повному обсязі забезпечені відповідними технічними засобами для належного виконання своїх функцій. Недостатнє фінансування не дає можливості забезпечити кожного працівника митного органу необхідним обладнанням, технікою та засобами захисту, що, в свою чергу, спричиняє швидку плінність кадрів у системі митних органів, неналежне виконання ними своїх посадових обов'язків. Потрібно досить зважено підійти до забезпечення митних органів необхідними технічними ресурсами, а тому важливим у цьому процесі має стати саме фінансування їх діяльності.

Необхідність здійснення належного технічного забезпечення митного органу впливає й із специфічної діяльності митних органів, а саме здійснення дій щодо виявлення товарів, які незаконно переміщуються через державний кордон України. З огляду на це, митні органи потребують належного забезпечення необхідними засобами виявлення товарів, що переміщуються через митний кордон України, засобами фіксування (засоби відео-, фото-, аудіозйомки, засоби спостереження), засобами захисту від неправомірних дій з боку осіб, що здійснюють незаконне переміщення товарів чи транспортних засобів через митний кордон України.

Сьогодні держава намагається на законодавчому рівні врегулювати зазначені вище проблеми технічного забезпечення діяльності митних органів. Так, Кабінетом Міністрів України у 2004 році було прийнято Постанову «Про затвердження Державної цільової програми забезпечення митних органів технічними засобами митного контролю на 2004–2010 роки», метою якої було забезпечення митних органів сучасними технічними засобами митного контролю для запобігання переміщенню через митний кордон заборонених до пропуску та небезпечних товарів і транспортних засобів. Основними завданнями програми було: визначення перспектив щодо за-

безпечення митних органів сучасними технічними засобами митного контролю та підтримання їх у належному технічному стані; підвищення ефективності протидії на митному кордоні сучасним загрозам національній безпеці в умовах демократичного розвитку держави та її інтеграції до Європейського Союзу. Відповідно до постанови, забезпечення митних органів технічними засобами митного контролю здійснювалось шляхом: централізованих закупівель таких засобів за кошти державного бюджету в межах визначених обсягів; модернізації, підтримання в належному технічному стані всіх технічних засобів митного контролю; розроблення в рамках науково-дослідних та дослідно-конструкторських робіт нових систем і зразків технічних засобів митного контролю та забезпечення ними митних органів [10]. На сьогодні вищенаведена постанова втратила чинність, але мала досить вагоме значення для забезпечення митних органів технічними ресурсами, необхідними для здійснення ними своєї роботи.

Митні органи ми відносимо до правоохоронних, а отже, такі органи передбачають використання спеціальних засобів впливу, які притаманні правоохоронним органам. Про застосування таких спеціальних засобів говорить в Постанові Кабінету Міністрів України від 25 грудня 2002 р. № 1953 із змінами, внесеними Постановою Кабінету Міністрів України від 21 травня 2012 р. № 430 «Деякі питання застосування спеціальних засобів та вогнепальної зброї посадовими особами митної служби», якою визначається перелік спеціальних засобів, вогнепальної зброї та набоїв до неї, що надаються для використання посадовими особами митної служби, та перелік посадових осіб митної служби, яким надається право під час виконання службових обов'язків зберігати, носити та застосовувати вогнепальну зброю. Так, до спеціальних засобів відносять засоби індивідуального захисту — шоломи та бронезилети; засоби активної оборони — наручники, пристрої вітчизняного виробництва для відстрілу патронів, споряджені гумовими чи аналогічними за своїми властивостями металевими снарядами не смертельної дії, електрошокові пристрої, сльозоточиві речовини, гумові кийки, засоби для примусової зупинки транспортних засобів, обладнання для відкриття приміщень, у тому числі малогабаритні піротехнічні пристрої. Вогнепальна зброя — пістолети, револьвери, автомати, а також набої до них [11].

Для удосконалення технічного забезпечення діяльності митних органів пропонуємо системно підходити до нього, розробити та запровадити формування єдиної технічної політики органів державної влади, забезпечити розвиток національних програм технічного забезпечення митних органів, забезпечити працівників та службовців митних органів необхідними технічними ресурсами, мережею Інтернет, забезпечити комп'ютеризацію робочих місць, функціонування нових інформаційних систем, вивчити та запровадити досвід іноземних держав щодо реалізації технічного забезпечення митних органів, вивчити та узагальнити потенційні потреби митних органів та їх працівників у технічних ресурсах з метою визначення їх по-

тенційних потреб. Досить важливим є врахування технічних потреб у кожному конкретному митному органі. З огляду на це, важливою є роль керівника відповідної митниці чи іншого структурного підрозділу митного органу, адже саме керівник зобов'язаний слідкувати за інформаційним, матеріальним та технічним забезпеченням кожного свого підлеглого. Суттєвим є здійснення належного матеріального забезпечення технічними засобами працівників та службовців митних органів.

Література:

1. Пунда О.О. Використання даних, одержаних в результаті застосування науково-технічних засобів, для доказування в кримінальному процесі: Автореф. дис. канд. юрид. наук: Спец. 12.00.09 «Кримін. процес та криміналістика; суд. експертиза» / О.О. Пунда. — К., 2002. — 18 с.
2. Іерусалимов І.О. Інформаційне забезпечення використання науково-технічних досягнень у розслідуванні злочинів: Автореф. дис. канд. юрид. наук: Спец. 12.00.09 «Кримін. процес та криміналістика; суд. експертиза» / І.О. Іерусалимов. — К., 1998. — 16 с.
3. Ільницький М.С. Організація фінансового та матеріально-технічного забезпечення органів внутрішніх справ України / М.С. Ільницький // Форум права. — 2009. — № 1. — С. 222–230.
4. Вовк І. Класифікація ресурсів підприємства: сучасні підходи / І. Вовк // Соціально-економічні проблеми і держава. — Вип. 1 (4). — 2011. — С. 23–25.
5. Яценко Р.А. Забезпечення ефективності митного контролю із застосуванням технічних засобів: проблеми та шляхи вирішення / Р.А. Яценко // Митна безпека. — 2011. — № 1–2. — С. 84–88.
6. Кошелева О.В. Административно-правовое регулирование оборота специальных технических средств, предназначенных для негласного получения информации: Автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.14 / О.В. Кошелева. — Омск. 2009. — 27 с.
7. Логінов І.В. Визначення терміну «спеціальні технічні засоби» / І.В. Логінов // Актуальні проблеми оперативно-розшукової діяльності органів в сучасних умовах: матер. міжвід. наук. практ. конф., 19 травня 2011р., м. Київ — К. : Наук. — вид. відділ НФ СБ України, 2011. — 287 с.
8. Митний кодекс України від 13.03.2012 № 4495-VI // Відомості Верховної Ради України. — 2012. — № 44–45, № 46–47, № 48. — Ст. 552.
9. Про Концепцію інтегрування системоутворюючих компонентів технічних та спеціальних засобів митного контролю з автоматизованою системою митного оформлення Держмитслужби України: Наказ Державної митної служби України від 28.03.2012 № 191 // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/1_doc2.nsf/link1/MK120275.html
10. Про затвердження Державної цільової програми забезпечення митних органів технічними засобами митного контролю на 2004–2010 року:

Постанова Кабінету Міністрів України від 22 вересня 2004 р. № 1255 // Офіційний вісник України. — 2004. — № 38. — стор. 61. — Ст. 2510.

11. Деякі питання застосування спеціальних засобів та вогнепальної зброї посадовими особами митної служби: постанова Кабінету Міністрів України від 25 грудня 2002 р. № 1953 // Офіційний вісник України. — 2002. — № 52. — стор. 83. — Ст. 2374.

Комзюк В.Т. Технические средства, как составляющая научно-технического обеспечения деятельности таможенных органов.

В статье предоставляется собственное определение понятию «научно-техническое обеспечение таможенных органов», осуществляется исследование технического обеспечения деятельности таможенных органов, определяются основные проблемы обеспечения техническими средствами таможенных органов и предложены пути их преодоления.

Ключевые слова: научно-техническое обеспечение, научное обеспечение, технические средства, таможенные органы, таможенная деятельность.

Komzyuk V.T. Technical facilities as part of scientific and technical support of the customs authorities.

In the article own determination of the scientific and technical providing of custom organs is given and consideration of the technical providing of activity of custom organs is carried out, determined basis of problem and ways of their overcoming.

Keywords: scientific and technical providing, scientific providing, hardwares, custom organs, custom activity.

УДК 342.9

*А. Ю. Коротких,
суддя Київського апеляційного адміністративного суду*

**ПРОБЛЕМИ РОЗМЕЖУВАННЯ КОМПЕТЕНЦІЇ
МІЖ АДМІНІСТРАТИВНИМИ ТА ІНШИМИ СУДАМИ**

У статті досліджуються проблеми розмежування компетенції між адміністративними та іншими судами. Розкривається сутність адміністративної, господарської, конституційної юрисдикції та юрисдикції загальних судів.

Ключові слова: адміністративна юрисдикція, адміністративний суд, проблеми розмежування, господарське судочинство.

Запровадження системи адміністративних судів викликало необхідність розмежування судів адміністративної юрисдикції та судів інших юрисдик-

цій. Актуальність даної проблеми було зумовлено, насамперед, участю органів публічної адміністрації як в приватно-правових, так і в публічно-правових відносинах.

Адміністративні суди функціонують в єдиній системі судової влади, а тому проблеми та критерії розмежування їх між собою потребують особливої уваги. На сьогодні відсутні законодавчо визначені єдині критерії розмежування компетенції між адміністративними та іншими судами у зв'язку з чим дану проблему важко вирішити без вживання конкретних заходів.

Дослідженням питання розмежування компетенції між адміністративними та іншими судами займаються О.А.Беляневич, М.М.Бородін, Г.П.Литвинова, І.Б. Коліушко, Р.О. Куйбіда, О.М. Пасенюк, А.О.Селіванова, О.Ю. Шустік, Н.В. Янюк та інші. Проте, як свідчить судова практика, загальні, господарські та адміністративні суди потребують особливої уваги, адже єдиного законодавчого акту, який передбачає особливості кожної з наведених юрисдикцій та правила їх розмежування відсутній.

Метою статті є розмежування адміністративної та інших видів юрисдикцій. Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити наступне завдання: дослідити сутність господарської, конституційної юрисдикцій та юрисдикції загальних судів, встановити їх відмінні та схожі риси із адміністративною юрисдикцією.

Розмежування адміністративної та господарської юрисдикцій

Розмежування юрисдикції господарських та адміністративних судів доцільно розпочинати із визначення предмета їх юрисдикції.

Згідно ст.12 ГПК України господарським судам підвідомчі:

1) справи у спорах, що виникають при укладанні, зміні, розірванні і виконанні господарських договорів, у тому числі щодо приватизації майна, та з інших підстав, крім:

- спорів про приватизацію державного житлового фонду;
- спорів, що виникають при погодженні стандартів та технічних умов;
- спорів про встановлення цін на продукцію (товари), а також тарифів на послуги (виконання робіт), якщо ці ціни і тарифи відповідно до законодавства не можуть бути встановлені за угодою сторін;
- спорів, що виникають із публічно-правових відносин та віднесені до компетенції Конституційного Суду України та адміністративних судів;
- інших спорів, вирішення яких відповідно до законів України та міжнародних договорів України віднесено до відання інших органів;

2) справи про банкрутство;

3) справи за заявами органів Антимонопольного комітету України, Рахункової палати з питань, віднесених законодавчими актами до їх компетенції;

4) справи, що виникають з корпоративних відносин у спорах між господарським товариством та його учасником (засновником, акціонером), у

тому числі учасником, який вибув, а також між учасниками (засновниками, акціонерами) господарських товариств, що пов'язані із створенням, діяльністю, управлінням та припиненням діяльності цього товариства, крім трудових спорів;

5) справи у спорах щодо обліку прав на цінні папери;

6) справи у спорах, що виникають із земельних відносин, в яких беруть участь суб'єкти господарської діяльності, за винятком тих, що віднесено до компетенції адміністративних судів;

7) справи у спорах з майновими вимогами до боржника, стосовно якого порушено справу про банкрутство, у тому числі справи у спорах про визнання недійсними будь-яких правочинів (договорів), укладених боржником; стягнення заробітної плати; поновлення на роботі посадових та службових осіб боржника, за винятком спорів, пов'язаних із визначенням та сплатою (стягненням) грошових зобов'язань (податкового боргу), визначених відповідно до Податкового кодексу України, а також справ у спорах про визнання недійсними правочинів (договорів), якщо з відповідним позовом звертається на виконання своїх повноважень контролюючий орган, визначений Податковим кодексом України;

8) справи за заявами про затвердження планів санації боржника до порушення справи про банкрутство [1].

Незважаючи на законодавче закріплення категорій справ підвідомчих як адміністративним, так і господарським судам виникають певні труднощі щодо віднесення публічно-правових спорів, що виникають у сфері господарювання до юрисдикції адміністративних судів, що відповідно зтягує розгляд справи. Для того, щоб зрозуміти проблему неналежного розмежування судових юрисдикцій розглянемо приклад наступної справи. Так, Вищий адміністративний суд України провівши розгляд справи у порядку письмового провадження за позовом ОСОБИ_1 до Інспекції Державного Архітектурно-будівельного контролю Управління містобудування і архітектури Севастопольської міської державної адміністрації про скасування дозволу на виконання будівельних робіт за касаційною скаргою ОСОБИ_2 на постанову Ленінського районного суду м. Севастополя від 4 квітня 2007 року та ухвалу Апеляційного суду міста Севастополя від 7 червня 2007 року, встановив: постановою Ленінського районного суду м. Севастополя від 4 квітня 2007 року позов задоволено.

Не погоджуючись із постановою суду першої інстанції, третя особа звернулася із апеляційними скаргами до суду апеляційної інстанції щодо скасування зазначеного вище рішення. Ухвалою Апеляційного суду м. Севастополя від 7 червня 2007 року апеляційні скарги ОСОБА_2. Було залишено без задоволення, постанову суду першої інстанції залишено без змін.

Не погоджуючись із постановою суду першої та ухвалою суду апеляційної інстанції ОСОБА_2 звернувся із касаційною скаргою до Вищого адміністративного суду України, в якій просив скасувати постанову суду

першої та ухвалу суду апеляційної інстанції, посилаючись на порушення норм матеріального та процесуального права.

За результатами розгляду справи Вищим адміністративним судом України в процесі розгляду справи було встановлено, що справа не є публічно-правовим спором і не підпадає під визначення справи адміністративної юрисдикції (адміністративна справа), яке наведене у п.1 ч.1 ст.3 КАС України і компетенція адміністративних судів, встановлена ст. 17 Кодексу, на цей спір не поширюється, оскільки вимоги позивача не стосуються захисту його прав, свобод та інтересів у сфері публічно-правових відносин від порушень з боку органів державної влади.

Таким чином, Вищий адміністративний суд України скасував рішення попередніх інстанцій та закріпив в ухвалі від 24 березня 2009 року в справі №к- 14708/07, що справа підлягає розгляду в межах іншої судової юрисдикції [2].

Для того, щоб визначитись із судовою юрисдикцією знадобилось 2 роки та значна кількість судових витрат. Подібне затягування розгляду справи спричиняє лише неможливість своєчасного та належного захисту прав та законних інтересів, тому вкрай якнайшвидше необхідно визначити та законодавчо закріпити в кодифікованих актах принципи та критерії розмежування судової юрисдикцій.

Аналіз судової практики свідчить, що однакові спори можуть розглядатись одночасно в порядку адміністративного та господарського судочинства. Найбільша кількість таких труднощів спостерігається при вирішенні земельних та податкових спорів. В деяких випадках суди відмовляють у прийнятті позовної заяви з приводу непідсудності роз'яснюючи право звернутись до суду іншої юрисдикції, який також при зверненні відмовляє у прийнятті позовної заяви вказуючи на непідсудність суду даної юрисдикції.

У Верховній Раді України свого часу був зареєстрований Проект Закону України «Про внесення змін та доповнень до Кодексу адміністративного судочинства України та Господарського процесуального кодексу України щодо розмежування компетенції адміністративних та господарських судів» від 12.09.2006 р. за № 2146, який передбачав розмежування юрисдикції господарських та адміністративних судів залежно від суб'єкта спору. Законопроект передбачав, що публічно-правові спори, у яких хоча б однією зі сторін є суб'єкт господарської діяльності, мають розглядатися за правилами господарського судочинства [3]. Реєстрація даного проекту Закону ознаменувала гостру дискусію стосовно розмежування адміністративної та господарської юрисдикцій. Було чітко сформовано дві позиції на дану проблему: перша позиція (представників сфери господарювання) – узгоджувала положення проекту, друга позиція - адміністративістів, навпаки, висміювала та заперечувала проти положень проекту.

Вважаємо, що зазначений в проекті Закону підхід розмежування юрисдикцій є помилковим, адже не слід забувати, що господарські та адмініст-

ративні правовідносини переплітаються між собою, що апіорі унеможлиблює чітке встановлення меж юрисдикцій. Господарські відносини виникають в публічній та приватній сферах, тому суб'єкт господарювання може порушити не тільки норми господарського права, а й адміністративного. При цьому порушення адміністративного законодавства може бути і не пов'язаним із здійсненням господарської діяльності. Таким чином, необхідно враховувати не тільки суб'єкт спору, а й характер правовідносин.

Розмежування господарської та адміністративної юрисдикції проводиться враховуючи характер функцій органу державної влади та їх причинний зв'язок із виникненням публічно-правового спору. Досить вдало з цього приводу зазначає Д.В.Шевченко, який вважає, що стосовно розмежування юрисдикцій треба просто читати КАСУ, де сказано, що якщо відносини пов'язані з управлінською функцією – це адміністративна юрисдикція. Але варто розуміти, що управлінська функція пов'язана з певним управлінням діяльності, але в жодному разі не з управлінням власності. Якщо вирішується питання власності – це цивільні та земельні відносини, і їх варто розглядати лише в цивільних та господарських судах, залежно від суб'єктного складу спору» [4, с. 34].

Погоджуємось із твердженням Д.В.Шевченка та вважаємо, що проблема розмежування розглядуваних юрисдикцій є дещо перебільшеною. Численні дискусії на доктринальному та законодавчому рівні свідчать про небажання представників господарського права залишати категорії справ, які їм були раніше підвідомчі у віданні адміністративних судів.

На нашу думку, необхідно передбачити як в КАСУ, так і ГПК критерії розмежування господарської та адміністративної юрисдикції, бо в іншому випадку - неоднозначність судової практики та позиції законодавця буде породжувати ще більшу кількість труднощів при вирішенні питань юрисдикції.

В свою чергу, є точка зору, відповідно до якої проблема розмежування юрисдикцій вбачається в тому, що сьогодні ГПКУ все ще містить норми, які дозволяють господарським судам вирішувати спори щодо рішень державних органів, у тому числі щодо розпорядження земельними ділянками. З метою недопущення випадків розгляду і вирішення господарськими судами таких спорів пропонується виключити у частині третій статті 5 ГПКУ слова «державних та інших органів», а із абзацу першого пункту 1 частини першої статті 12 ГПКУ - слова «та із інших підстав» [5].

На нашу думку дана пропозиція заслуговує на увагу, її реалізація забезпечить повне відмежування органів публічної адміністрації від сфери господарювання. Однак, елементи публічності та приватності не є взаємовиключними, вони є доповнюючими, а тому потрібно розмежування здійснювати не тільки за суб'єктами правовідносин, а й враховувати зміст правовідносин в цілому.

Розмежування конституційної та адміністративної юрисдикцій

Предметом адміністративної юрисдикції є діяльність органів публічної влади, які являють собою сукупність організаційних, фінансових та інших заходів спрямованих на регулятивний вплив поведінки конкретних приватних осіб. Предметом конституційної юрисдикції є діяльність вищих органів, яка також передбачає регулятивний вплив на окремі категорії населення або на загальне врегулювання суспільних відносин. Відмітимо, регулятивний вплив предмету конституційної юрисдикції може стосуватись і окремих осіб, наприклад у випадку помилування.

Збіг предметів юрисдикцій спостерігається в регулятивному впливу, у здійсненні контрольної діяльності суспільних відносин. Водночас, регулятивний вплив в рамках конституційної юрисдикції має загальномасштабний характер, а регулятивний вплив в рамках предмету адміністративної юрисдикції застосовується лише стосовно конкретних приватних осіб.

Проблема розмежування адміністративної та конституційної юрисдикції полягає, насамперед, у законодавчо визначених повноваженнях. Адміністративні суди уповноважені відповідно до п.1.ч.2.ст.17 КАСУ розглядати спори фізичних чи юридичних осіб із суб'єктом владних повноважень щодо оскарження його рішень (нормативно-правових актів чи правових актів індивідуальної дії), дій чи бездіяльності [6].

Водночас, юрисдикція Конституційного Суду передбачає вирішення питань про відповідність Конституції України (конституційність) низки підзаконних актів, визначених п. 1 ч.1 ст. 150 Конституції України (підзаконні правові акти Верховної Ради України, акти Президента і Кабінету Міністрів України, правові акти Верховної Ради Автономної Республіки Крим). При цьому дані питання розглядаються Конституційним Судом України за ініціативою: Президента України; не менш як сорока п'яти народних депутатів України; Верховного Суду України; Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини; Верховної Ради Автономної Республіки Крим [7].

Зазначені законодавчі приписи свідчать, що акти вищих органів влади можуть бути предметом як контролю з боку адміністративних судів, так і контролю Конституційного Суду України. Закріплення вказаних повноважень не передбачає жодних роз'ясень стосовно розмежування юрисдикцій, що, у свою чергу, породжує чимало дискусійних питань.

На нашу думку, подібне визначення підвідомчості адміністративних судів та Конституційного Суду України зумовлено відсутністю інституту скарги в конституційному судочинстві. В конституційному провадженні перевіряється лише відповідність законодавчих норм Конституції та здійснюється їх офіційне тлумачення, проте аж ніяк не розглядається спір.

Існують випадки, за яких адміністративні суди відмовляють у розгляді справ, які підвідомчі Конституційному суду України. Так, ухвалою від 29 січня 2008 року Вищий адміністративний суд України залишив без змін ухвали районного та апеляційного судів про відмову у відкритті провадження у справі за позовом до Верховної Ради України про скасування

нормативно-правового акта як такого, що суперечить Конституції. Зважаючи на те, що позивач заявив вимогу про визнання п.3 ст.1 Закону України «Про вибори народних депутатів України» таким, що суперечить Конституції України [8].

На нашу думку, закріплення можливості оскарження нормативно-правових актів вищих органів влади до адміністративних судів забезпечує додаткову гарантію належного захисту прав та інтересів. Як зазначають О.М. Пасенюк та В.Г. Перепелюк додаткова регламентація повноважень органів державної влади на рівні закону покликана гарантувати участь державних органів та зацікавленої громадськості у процесі ухвалення рішень, з метою підвищення їх обґрунтованості, а відтак їх легітимності та ефективності. Передбачаючи взаємодію органів влади з приватними особами, відповідні правові інститути фактично уподібнюють природу державного регулювання до природи публічної адміністрації, чим включають його до сфери контролю з боку адміністративних судів [9, с.16].

Р.О. Куйбіда, досліджуючи питання розмежування адміністративної та конституційної юрисдикцій, наголошує, що ст. 124 Конституції, яка передбачає поширення юрисдикції судів на всі правовідносини, що виникають у державі [7] суперечить закріпленому у КАСУ обмеженому переліку суб'єктів уповноважених на звернення до Конституційного Суду України. Науковець зазначає, що неможливість звернення пересічного громадянина з питання про встановлення конституційної відповідності актів обмежує їх правовий статус [10].

Водночас, окрім недоліків законодавчого визначення юрисдикцій, існуючий розподіл юрисдикцій попереджує великий вплив справ та завантаженість Конституційного Суду України.

Проблема розмежування адміністративної та конституційної юрисдикцій потребує законодавчого втручання, зокрема пропонуємо прийняти єдиний акт, який би визначив критерії визначення підвідомчості справ або ж внести зміни до процесуальних законів.

Розмежування юрисдикції загальних судів і спеціалізованих (адміністративних судів).

Досить часто представники доктринальних досліджень ототожнюють судочинство адміністративне та судочинство судів загальної юрисдикції [11, с. 25]. Вважаємо, що вказане позиціонування викликане неоднозначним розумінням сутності функціонування адміністративних судів. Адже адміністративні суди покликані не просто захищати права та інтереси громадян, а вирішувати спори зумовлені управлінською діяльністю органів публічної влади.

Доречно наголошує В.А. Туманов: «Таке розуміння адміністративного судочинства не відповідає усталеному значенню даного інституту в демократичних країнах, оскільки необхідно проводити розмежування між захистом прав громадян у сфері адміністративних правовідносин від покарання

дрібних правопорушників та накладення стягнень у судовому порядку» [12, с. 16].

Ще одним підтвердженням розмежування адміністративного та загального судочинства є положення п. 3 ч. 3 ст. 17 КАСУ, де зазначено, що справи про накладення адміністративних стягнень не належать до компетенції адміністративних судів [6]. Тобто, із прийняттям КАСУ накладення адміністративних стягнень в рамках судової гілки влади здійснюється виключно судами загальної юрисдикції.

Водночас, п. 2 ч. 1 ст. 18 КАСУ передбачає, що до підсудності адміністративного суду віднесені всі адміністративні справи з приводу рішень, дій чи бездіяльності суб'єктів владних повноважень у справах про притягнення до адміністративної відповідальності [6].

Вказані положення КАСУ свідчать про чіткий, але не явно виражений критерій розмежування підвідомчості адміністративних судів та судів загальної юрисдикції. Аналіз ст. ст. 17, 18 КАСУ свідчить, що адміністративні суди не уповноважені здійснювати накладення адміністративних стягнень, однак вони в праві вирішувати справи, в яких особа завіряє про порушення її прав та законних інтересів органом публічної адміністрації при виникненні або ж перебігу адміністративно-деліктних відносин. Адміністративні суди перевіряють факт слідування суб'єктами деліктної юрисдикції положенням закону.

В свою чергу, суди загальної юрисдикції забезпечують притягнення до адміністративної відповідальності порушника шляхом реалізації адміністративно-деліктного законодавства.

Таким чином, розмежування адміністративної та інших видів юрисдикції однозначно потребує чіткого дотримання приписів нормативно-правових актів. Проте проблема розмежування адміністративної та інших видів юрисдикцій на практиці залишається, адже закон не може охопити весь обсяг правил розмежування юрисдикцій. Законодавче розмежування між адміністративною та іншими видами юрисдикцій є складним процесом, а тому потребує подальшого удосконалення. На нашу думку, ефективність усунення труднощів на шляху встановлення та застосування критеріїв розмежування юрисдикцій залежить не тільки від напрацювань представників наукової сфери, але і від комплексного аналізу судової практики.

Література:

1. Господарський процесуальний Кодекс України: Закон України від 06.11.1991 № 1798-XI //Відомості Верховної Ради України (ВВР).- 1992.- № 6.- ст.56
2. Ухвала Вишого адміністративного суду України у справі №к- 14708/07 від 24 березня 2009 року// [Електронний ресурс].- Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/4312500>.
3. Про внесення змін та доповнень до Кодексу адміністративного судочинства України та Господарського процесуального кодексу України

щодо розмежування компетенції адміністративних та господарських судів: Проект Закону від 12.09.2006 р. за № 2146.

4. Шевченко Д.В. Земельні спори під пильним оком суддів // Земельне право України: теорія і практика. – 2009. – № 9. – С. 33–36.
5. Шокал А. Інтерв'ю Голови Вищого адміністративного суду України Олександра Пасенюка/А. Шокал//Правовий тиждень.- №18-19 (248-240).- 17 травня 2011 року// [Електронний ресурс].-Режим доступу: <http://www.legalweekly.com.ua/>.
6. Кодекс адміністративного судочинства:Закон України від 06.07.2005 № 2747-IV//Відомості Верховної Ради України (ВВР).-2005.- N 35-36.- N 37.- ст.446.
7. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР//Відомості Верховної Ради України (ВВР).- 1996.- № 30.- ст. 141.
8. Ухвала Вищого адміністративного суду України від 29 січня 2008 року // [Електронний ресурс].-Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/>.
9. Пасенюк О.М., Перепелюк В.Г. Колізії між конституційною та адміністративною юрисдикціями: шляхи вирішення/ О.М. Пасенюк, В.Г.Перепелюк// Публічне право.- № 3 (7).- 2012.-С. 14-19.
10. Куйбіда Р.О. Проблеми розмежування адміністративної та конституційної юрисдикції/Р.О.Куйбіда//Центр політико-правових реформ 17 вересня 2003 // [Електронний ресурс].-Режим доступу: <http://www.pravo.org.ua>.
11. Дурнев В. Нужен административный суд / В. Дурнев // Советская юстиция. – 1988.– № 6. – С. 25–26.
12. Ковлер А.И. Совершенствование правосудия в России. Интервью главного редактора журнала с В.А. Тумановым / А.И. Ковлер, В.А. Туманов // Государство и право 1998. – № 12. – С. 15–19.

Коротких А. Ю. Проблемы разграничения компетенции между административными и другими судами

В статье исследуются проблемы разграничения компетенции между административными и другими судами. Раскрывается сущность административной, хозяйственной, конституционной юрисдикции и юрисдикции общих судов.

Ключевые слова: административная юрисдикция, административный суд, проблемы разграничения, хозяйственное судопроизводство.

Korotkih A. Y. Problems of powers distribution between the administrative and other courts

The article examines the problem of the distribution of powers between the administrative and other vessels. The essence of administrative, economic, constitutional, jurisdiction and the jurisdiction of the general courts.

Keywords: administrative jurisdiction of the administrative court, the delimitation problem, economic justice.

УДК 349.22:331.106

І.О. Котвіцький,

здобувач Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля

ІСТОРИЧНІ ПЕРЕДУМОВИ ВИНИКНЕННЯ ТА РОЗВИТКУ КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ В УКРАЇНІ

Зроблений історичний екскурс механізмів запровадження та розвитку колективних договорів в Україні. Визначено, що для подальшого розвитку зазначеного інституту, сучасна концепція галузі трудового права повинна звернутися до класичної схеми, що полягає в поєднанні державного, локального та індивідуального регулювання праці.

Ключові слова: колективний договір, трудові відносини, історичні передумови, регулювання праці, джерела трудового права.

Розвиток ринкових відносин в нашій державі зумовлює цілий комплекс соціальних та економічних перетворень, пов'язаних з появою новітніх суб'єктів господарювання, еволюцією трудових правовідносин, появою нових соціальних інститутів, спрямованих на покращення трудових відносин. В зв'язку з цим великої актуальності набуває розроблення сучасних механізмів захисту трудових прав працівників та їх колективних інтересів, найбільш дієвим серед яких до цього часу залишається інститут колективного договору. В свою чергу, подальший розвиток колективно-договірного регулювання праці на цей час є неможливим без узагальнення та аналізу історичних шляхів виникнення й еволюціонування вказаного інституту.

Тематики історичних передумов виникнення та розвитку колективних договорів в Україні у тій чи іншій мірі торкалися різні вчені, серед яких, в першу чергу, варто виділити наступних: І. М. Бару, М. Д. Бойко, П. Д. Пилипенко, В. І. Прокопенко, Г. І. Чанишева та ін. Не применшуючи значення робіт шойно зазначених авторів, дана проблематика досі є актуальною і потребує проведення більш глибокого дослідження.

Метою статті є з'ясування історичних передумов виникнення та розвитку колективних договорів в Україні. Задля досягнення поставленої мети необхідно виконати наступні завдання: розкрити позиції різних вчених щодо появи перших національних колективних договорів; проаналізувати законодавство різних періодів у сфері регулювання питання колективних договорів в Україні.

Позиція вчених щодо появи перших вітчизняних колективних договорів є неоднозначною. Так, одні науковці вважають, що колективні договори були укладені вперше в Російській імперії металістами міста Харкова в

ході тривалої боротьби робітничого класу за свої права [1, с. 129]. Інші, наприклад, І.М. Бару, зазначають, що перший колективний договір був укладений в результаті грандіозного страйку робітників нафтопромислів в Баку в грудні 1904 року (згаданий договір передбачав скорочення робочого дня до 9 годин, заборону систематичних надурочних робіт, надання безкоштовної питної води працівникам та інше) [2, с. 6]. Г.І. Чанишева відносить укладення першого колективного договору до 1905 року територіально посилаючись на Харківський паровозобудівельний завод [3, с. 126]. Хоча, безсумнівно є інший факт, починаючи з свого виникнення на території Царської Росії та до часів Жовтневої Революції, колективні договори суттєвого поширення не отримали.

Зі зміною в жовтні 1917 року владного режиму колективні договори не тільки не втратили свого значення, але й набули значної актуальності. Хоча цікавим є той факт, що перший Кодекс законів про працю СРСР від 1918 року [4] не містив жодних норм, присвячених регулюванню колективних договорів. Укладення вказаних договорів відносилось до сфери регулювання підзаконними нормативними актами. Так, 2 липня 1918 р. був опублікований Декрет РНК Росії «Про порядок затвердження колективних договорів (тарифів)» [5], Дія цього Декрету поширювалася на всі колективні договори, які встановлювали оплату праці в усіх видах і формах (поденну, відрядну, місячну, урочну, премії, гонорар і т.д.), а також визначали умови праці та служби, і укладалися професійними спілками робочих і службовців, з одного боку, та підприємницькими спілками, товариствами (торговими, промисловими), урядовими та громадськими підприємствами та установами, з іншого.

Вказаний Декрет проіснував недовго – лише до початку 1919 року, та був відмінений в зв'язку з переходом радянської держави від колективно-договірного регулювання праці до виключно централізованого державного регулювання. В.І. Прокопенко, зазначає: «громадська війна викликала зміни в регулюванні умов праці. Політика «воєнного комунізму» встановила систему централізованого регулювання всього виробництва: умови і порядок оплати праці, її нормування тощо. Укладення колективних договорів було припинено» [1, с. 129].

З переходом до нової економічної політики починається другий період в історії розвитку колективних договорів. Так, 17 січня 1922 року Рада Народних Комісарів прийняла постанову «Про колективні договори і регулювання умов праці в приватних і громадських підприємствах, установах і організаціях». Згідно пункту першого зазначеної постанови, в усіх на території УСРР громадських і приватних (в тім числі і орендованих, концесійних тощо) підприємствах, установах і організаціях, які використовують найману працю не менш ніж 15 осіб без механічних двигунів і не менше 10 осіб при механічних двигунах, умови праці обов'язково повинні регламентуватися колективними (тарифними) договорами, які укладають відповідні профспілки за згодою з керівниками або власниками підприємств, установ,

господарств і організацій, і які реєструються у губвідділах праці [6]. Широке застосування колдоговірного (локального) регулювання трудових відносин в ті роки пов'язувалося, зокрема, з тим, що радянське трудове законодавство ще не було достатньо розвиненим та, крім того, за допомогою колективних договорів (тарифних угод) робітники та службовці підприємства в умовах непу обмежували економічний тиск з боку елементів приватного сектору [7, с. 35].

В 1922 році був прийнятий Кодекс законів про працю УРСР, який фактично був першим кодифікованим актом про працю нашої держави і глава четверта якого закріплювала колективно-договірне регулювання праці. Г.І. Чанишева зазначає, що вже в першому Кодексі законів про працю 1922 року містилось визначення колективного договору як угоди, що укладалася професійною спілкою, як представником робітників і службовців, з одного боку, і наймачем, - з іншого, якою встановлювались умови праці і найму для окремих підприємств, установ і господарств або їх груп, і визначався зміст майбутніх особистих (трудових) договорів найму [3, с. 127].

Згідно зазначеного кодексу, колективні договори укладалися не тільки на державних, кооперативних та громадських підприємствах, але і на приватних, концесійних та орендованих підприємствах. При цьому зазначеним кодексом передбачалася можливість не тільки застосовувати локальні норми в рамках діючого трудового законодавства, але і виходити за їх рамки шляхом підвищення рівня гарантій, що були проголошені кодексом. [7, с. 36-37]. Враховуючи, що законодавство того часу встановлювало лише мінімум гарантій, колективний договір і був призваний конкретизувати гарантії для працюючих. Цим і пояснюється та обставина, що колективний договір конструювався Кодексом законів про працю в основному як нормативна угода, тобто як джерело права [2, с. 10]. Правові та матеріальні умови робітників і службовців, встановлені Кодексом законів про працю 1922 року, являли собою лише обов'язковий мінімум, поліпшення цих умов порівняно з умовами, визначеними кодексом, проходило головним чином у порядку колективно-договірного регулювання [8, с. 133].

Із зміцненням державного сектора народного господарства сфера застосування колективного договору поступово звужувалась. Зменшувалось значення його тарифної частини, оскільки ці питання стали вирішуватись в централізованому порядку. Як зазначає професор М.І. Бару, в цих умовах роль колективного договору не тільки незмінно зростає, але й істотно змінюється: колективний договір перетворюється у важливіший господарсько-політичний документ [2, с. 10]. Тому 10 вересня 1933 року на державному рівні була прийнята Постанова «Про порядок злиття НКП СРСР і ВЦРПС», відповідно до якої профспілкам були передані деякі функції, які раніше відносились до компетенції органів державного управління [9]. Внаслідок цих заходів укладення колективних договорів припинялось взагалі й до 1947 року вони не укладались [10, с. 76].

Після закінчення Великої Вітчизняної Війни за пропозицією ВЦРПС Рада Міністрів СРСР 4 лютого 1947 року прийняла постанову «Про укладення колективних договорів на підприємствах» [11]. Цією постановою відновлювалась практика укладення колективних договорів на підприємствах, організаціях, радгоспах, МТС. Ці договори не носили нормативного характеру, а були господарсько-політичними угодами, що не створювали джерела трудового права [1, с. 130]. Відповідно до цієї постанови колективні договори повинні були укладатися з метою виконання виробничих планів, підвищення продуктивності праці тощо. Колективні договори укладались на підставі директив центральних органів [8, с. 135].

У вересні 1965 року в Радянському Союзі було розпочато проведення господарської реформи, що викликало вжиття заходів щодо підвищення ролі і значення колективних договорів. Було прийнято низку постанов, внесено зміни до КЗпП, спрямовані на урегулювання порядку укладення колективних договорів, визначення їх змісту. За колективним договором було визначено нормативний характер [10, с. 74]. Так, 6 березня 1966 року Рада Міністрів СРСР та ВЦРПС приймають спільну постанову «Про укладення колективних договорів на підприємствах». Згідно п. 4 зазначеної постанови колективний договір повинен був містити основні положення з питань праці та заробітної плати встановленні для даного підприємства відповідно до чинного законодавства, а також конкретні нормативні положення з питань заробітної плати та праці, розроблені адміністрацією та фабричними, заводськими, місцевими комітетами профспілки в межах наданих їм прав [11]. Як зазначає В.І. Прокопенко, зазначеною постановою сторонам було надано право включати до колективного договору нормативні положення з питань праці і заробітної плати, у зв'язку з чим колективний договір набув нормативного характеру [1, с. 139].

В період соціалістичних реформ кінця 80-х років, колективним договорам знов почали приділяти значну увагу, в наслідок чого на нормативному рівні було закріплено право самих трудових колективів визначати структуру і зміст колективних договорів. Як зазначає А.Ю. Бабаскін, використовуючи це право, трудові колективи та профспілки з 1988 року почали включати в договори додаткові трудові та соціально-побутові пільги [8, с. 137].

Останнім етапом становлення колективно-договірного регулювання трудових відносин послужило прийняття 1 липня 1993 року Закону України «Про колективні договори і угоди» [13]. Зазначеним Законом фактично була встановлена централізована система колективно-договірного регулювання трудових відносин [8, с. 139]. Значення цього Закону полягає в тому, що він вперше передбачив проведення переговорів між сторонами колективних договорів і колективних угод, урегулював укладення колективних угод на трьох рівнях: державному, галузевому та регіональному. Якщо правове регулювання і практика укладення колективних договорів була досить поширеною, то колективні угоди в їх сучасному вигляді та видах раніше не передбачалися і не укладалися. Існувала практика командно-

адміністративної системи розсилати декларативні листи міністерств та відомств за погодженням з відповідними об'єднаннями професійних спілок, в яких фактично давався примірний колективний договір [1, с. 131]. З цим погоджується П.Д. Пилипенко, який зазначає, що якщо донедавна колективні договори могли укладатися тільки на тих підприємствах певних галузей, які були визначені в спеціальному переліку, що затверджувався у централізованому порядку, то тепер сфера його укладення закріплена в законі [14, с. 39].

Аналізуючи останній етап формування колективно-договірного регулювання праці слід зазначити, що незважаючи на суттєву актуальність закріплення на законодавчому рівні регулювання колективно-договірних відносин, на цей час вказаний інститут трудового права переживає не кращі часи свого існування. З одного боку, вказаний висновок є парадоксальним, адже юридичний вакуум, що склався в трудовому законодавстві, навпаки, повинен стимулювати розвиток локальної нормотворчості, тобто сприяти укладанню колективних договорів. Однак, якщо подивитися з іншої сторони, то слід зазначити, що тенденції сучасного трудового життя вимагають постійного розвитку колективно-договірного регулювання праці. Проте, починаючи з 1993 року, коли був прийнятий Закон України «Про колективні договори і угоди», поштовхів серед нормотворчих органів щодо реформування зазначеного інституту помічено не було.

Узагальнюючи все вищезазначене, хотілося б вказати, що попре дуже велику історію існування колективних договорів, вони все ж зберегли значний і невичерпаний потенціал для вітчизняного трудового права. Однак, для того щоб вказаний інститут знову «почав жити» сучасна концепція галузі трудового права повинна знову звернутися до класичної схеми регулювання праці: по-перше, це державне регулювання праці, яким встановлюються ключові гарантії суб'єктів трудового права; по-друге, локальне регулювання праці, метою якого виступає задоволення інтересів великих трудових колективів; по-третє, індивідуальне регулювання праці, спрямоване на врегулювання прав та обов'язків безпосередньо суб'єктів трудових правовідносин.

Література:

1. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. – Х.: Фірма «Консум», 1998. – 480 с.
2. Бару М.И. Коллективный договор (Текст лекции к курсу «Трудовое право»). Министерство высшего и среднего образования УССР, Харьковский юридический институт – Х, 1973. – 26 с.
3. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: Монографія. – Одеса: Юридична література, 2001. – 328 с.
4. Кодекс законів про працю РСРСР від 1918 року [Електронний ресурс] // Режим доступу: http://www.hist.msu.ru/Labour/Law/kodex_18.htm.

5. Декрет РНК Росії «Про порядок затвердження колективних договорів (тарифів)» від 2 липня 1918 р. [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://www.hist.msu.ru/ER/Etext/DEKRET/18-06-25-2.htm>.
6. Постановление СНК УССР от 17 января 1922 г. «О коллективных договорах и регулировании условий труда в частных и в общественных предприятиях, хозяйствах и организациях» // СУ УССР.- 1922.- № 1.- ст.33.
7. Кондратьев Р.И. Сочетание централизованного и локального правового регулирования трудовых отношений // Издательское объединение «Высшая школа», Львов, 1977 – 152 с.
8. Трудове право України: Академ. курс: Підруч. / А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана та ін.; За заг. ред. Н.М. Хуторян. – К.: Видавництво А.С.К., 2004. – 608 с.
9. Собрание законов и распоряжений РКП СССР. – 1933. - № 40. – ст. 238.
10. Бойко М.Д. Трудове право України. Навчальний посібник. Курс лекцій К.: «Олан», 2002. – 335 с.
11. Сборник постановлений и распоряжений СМ СССР. – 1947. - № 2. – ст. 31.
12. СП СССР. – 1966. - № 5. – ст. 51.
13. Закон України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 р. № 3356-ХІІ // Відомості Верховної Ради України, 1993, № 36 (07.09.93), ст. 361.
14. Трудове право України. Курс лекцій. За редакцією П.Д. Пилипенка. Львів: «Вільна Україна», 1996. – 160 с.

Котвицкий И.А. Исторические предпосылки возникновения и развития коллективных договоров в Украине

Сделан исторический экскурс механизмов внедрения и развития коллективных договоров в Украине. Определено, что для дальнейшего развития указанного института, современная концепция отрасли трудового права должна обратиться к классической схеме, которая заключается в сочетании государственного, локального и индивидуального регулирования труда.

Ключевые слова: коллективный договор, трудовые отношения, исторические предпосылки, регулирования труда, источники трудового права.

Kotvitsky I.O. Historical background of the emergence and development of collective agreements in Ukraine.

Made historical excursus mechanisms of implementation and the development of collective agreements in Ukraine. Determined that further development of this institution, the modern concept of branch of labor law should apply to the classical scheme, which is a combination of state, local and individual control of labor.

Keywords: collective bargaining, labor relations, historical background, labor regulation, sources of labor law.

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗМІСТУ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ПРИ ЛІКВІДАЦІЇ ТА БАНКРУТСТВІ ПІДПРИЄМСТВ

В статті визначено поняття змісту трудових правовідносин при ліквідації та банкрутстві підприємства; проаналізовано акти законодавства, які регулюють права та обов'язки сторін трудових правовідносин при ліквідації та банкрутстві підприємства.

Ключові слова: трудові правовідносини, зміст трудових правовідносин, ліквідація підприємства, банкрутство підприємства, правове регулювання змісту трудових правовідносин, що виникають при банкрутстві або ліквідації підприємства.

Права та обов'язків сторін трудових правовідносин при ліквідації підприємства та при банкрутстві підприємства, які складають зміст цих правовідносин, визначаються актами трудового законодавства. У зв'язку з цим, питання правового регулювання змісту трудових правовідносин, в тому числі тих, які виникають при банкрутстві підприємства та при його ліквідації, набувають особливо актуального значення, оскільки від ефективності такого регулювання залежить стан захищеності трудових та соціальних прав громадян, зокрема, захист від необґрунтованого звільнення працівника, соціальний захист у зв'язку із безробіттям тощо.

Питанням правового регулювання трудових правовідносин, а також процедури розірвання трудового договору внаслідок ліквідації підприємства і його банкрутства присвячено ряд наукових праць таких вчених, як В.С. Венедиктов, П.І. Гнатенко, К.Н. Гусов, В.М. Калашніков, К.А. Марков, Ф.Н. Михайлов, Ю.П. Орловський, В.І. Прокопенко, І. Самощенко, М.Х. Фарукшін та ін. Однак комплексного дослідження правового регулювання змісту трудових правовідносин, що виникають при ліквідації підприємства і банкрутство підприємства в Україні не проводилося, що обумовлює актуальність теми.

Метою цієї статті є визначення стану правового регулювання змісту трудових правовідносин, що виникають при ліквідації підприємства і банкрутстві підприємства. Для реалізації поставленої мети були виконані наступні завдання: визначено поняття змісту трудових правовідносин, що виникають при ліквідації підприємства і банкрутстві підприємства; охарактеризовано основні правові акти, які регулюють права та обов'язки учасників трудових правовідносин при банкрутстві підприємства та при його ліквідації.

У науці трудового права юридичний зміст трудових правовідносин, як одного з видів правовідносин, прийнято поділити на юридичний і фактичний. Юридичний зміст трудових правовідносин визначається як система прав і обов'язків працівника і роботодавця [1, с. 15]. Фактичний зміст трудових відносин об'єктивується у трудовій діяльності роботодавця і найманого працівника: трудових діях (бездіяльності), взаємодії в процесі виробництва, трудових вчинках і проступки, які так чи інакше опосередковуються в соціально-трудовах нормах, у тому числі в законодавстві про працю [2, с. 87]. Таким чином, можна зробити висновок, що однією з характерних відмінностей трудових правовідносин від інших правовідносин виступає саме їх юридичний зміст. Фактичний зміст (разом з об'єктом) дозволяє відокремлювати різні види і форми трудових правовідносин.

Зміст трудових правовідносин при ліквідації підприємства і при його банкрутстві становить така система кореспондуючих прав і обов'язків: 1) інформування працівника про майбутнє звільнення, не пізніше, ніж за два місяці до звільнення; 2) інформування профспілкового комітету про подальшу ліквідацію юридичної особи не пізніше, ніж за три місяці до початку процедури ліквідації; 3) прийняття рішення за участю профспілкового комітету з проблеми ліквідації юридичної особи (можливих варіантів реорганізації підприємства, скорочення чисельності штатів і інших способів, які можуть сприяти уникненню повної ліквідації) та пов'язаних з нею питань звільнення працівників (працевлаштування їх на іншому підприємстві тощо); 4) працевлаштування працівників, якщо це можливо, на іншому підприємстві; 5) виплата вихідної допомоги, несплаченої заробітної плати та інших компенсаційних виплат. Характерно, що обов'язок з інформування працівників належить керівнику відповідної юридичної особи, а безпосереднє звільнення (у тому числі, здійснення запису в трудовій книжці), остаточні розрахунки з працівниками - обов'язок ліквідатора.

Таким чином, зміст трудових правовідносин при ліквідації та при банкрутстві підприємства - це система взаємообумовлених і кореспондуючих між собою прав і обов'язків працівників, роботодавців та інших учасників цих правовідносин, які пов'язані з розірванням трудового договору внаслідок ліквідації та банкрутства підприємства.

Визначаючи особливості правового регулювання змісту трудових правовідносин при ліквідації підприємства та при його банкрутстві, проаналізуємо положення основних правових актів, які регулюють зазначені правовідносини.

Так, Україною було ратифіковано декілька міжнародних конвенцій, які закріплюють основні трудові та соціальні права працівників та визначають механізм їх захисту, в тому числі при звільненні внаслідок ліквідації підприємства. Одним із таких міжнародних документів є Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників, прийнята в 1989 році. В сфері регулювання трудових правовідносин при банкрутстві та ліквідації підприємства ця Хартія передбачає право працівників на належне інформу-

вання, консультування та участь в управлінні підприємством. Зокрема, зазначається, що інформування, консультації та участь працівників в управлінні підприємством здійснюється, в тому числі, у зв'язку з процесами реструктуризації на підприємствах або у випадках їх злиття, які впливають на зайнятість працівників; у випадках проведення колективного скорочення чисельності персоналу [3].

Конвенція Міжнародної організації праці про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року була ратифікована Україною в 1994 році. Конвенція закріплює основні принципи розірвання трудового договору з працівником за ініціативою роботодавця. Зокрема, зазначається, що працівник, з яким намічено припинити трудові відносини, має право бути попередженим про це за розумний строк або має право на грошову компенсацію замість попередження, якщо він не вчинив серйозної провини [4]. Принципи, визначені Конвенцією знайшли своє відображення в актах національного законодавства. Основними положеннями Конвенції є:

1) працівник, трудові відносини з яким було припинено з причин економічного, технологічного, структурного або аналогічного плану, має право, відповідно до національних законодавства й практики, на вихідну допомогу та допомогу по безробіттю;

2) роботодавець, який планує припинити трудові правовідносини з працівником, своєчасно надає відповідним представникам працівників, а також уповноваженим державним органам, інформацію щодо цього питання, зокрема інформацію про причини передбачуваних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може торкнутися, та строк, протягом якого їх буде проведено [4]. Ці положення Конвенції закріплені в Кодексі законів про працю [5], Законі «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [6] та інших.

Законодавче регулювання трудових правовідносин при банкрутстві та ліквідації підприємства переважно спрямоване на захист прав працівника при його звільненні, зокрема, захист від незаконного звільнення. Зокрема, Конституцією України кожному громадянину гарантується захист від незаконного звільнення [7].

Аналіз Постанови Пленуму Верховного суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» [8] дозволяє прийти до висновку, що незаконним може вважатися таке звільнення працівника за п. 1 ст. 40 (ліквідація або банкрутство підприємства), яке, по-перше, здійснене без дотримання визначеної процедури (порушено терміни попередження, не повідомлено профспілковий орган тощо); по-друге, здійснене без своєчасної виплати вихідної допомоги та інших компенсаційних виплат; по-третє, зазначена в трудовій книжці підстава звільнення виявилась такою, що не відповідає дійсності (зокрема, причиною звільнення стала інша підстава або звільнення було взагалі безпідставним) Стосовно останньої ознаки незаконного звільнення Конвенція про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року рекомендує країнам-учасникам факт

доведення дійсності підстави звільнення покласти на роботодавця [4], однак в національному законодавстві ця рекомендація не реалізована, оскільки, звертаючись до суду за захистом своїх порушених прав, працівник повинен в загальному порядку цивільного судочинства довести наявність (або відсутність) тих обставин, на які він посилається. Це значно ускладнює процедуру доведення незаконності звільнення в судовому порядку і часто призводить до вирішення спору на користь роботодавця.

Серед актів трудового законодавства в сфері регулювання змісту трудових правовідносин, в тому числі тих, що виникають при банкрутстві та ліквідації підприємства, безумовно основним є Кодекс законів про працю. Цей нормативно-правовий акт був прийнятий ще в 1971 році і зберігає свою чинність із чисельними змінами та доповненнями і на сьогодні.

Кодекс законів про працю закріплює такі основні права та обов'язки учасників трудових правовідносин при ліквідації та банкрутстві підприємства, які входять до змісту цих правовідносин: 1) повідомлення працівника про майбутнє звільнення не пізніше, ніж за два місяці до фактичного звільнення; 2) виплата працівнику при звільненні вихідної допомоги у розмірі не меншому однієї заробітної плати; 3) працевлаштування працівника, якщо це можливо, в іншому підприємстві [5]. При цьому, Кодексом законів про працю при звільненні працівника за п. 1 ст. 40, у випадку повної ліквідації підприємства, дозволено звільнення працівника в період його тимчасової відсутності (знаходження у відпустці або внаслідок тимчасової непрацездатності), а також звільнення без погодження із профспілковим комітетом. Останнє положення дещо суперечить ч. 3 ст. 22 Закону «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», в якій зазначено, що у разі, якщо роботодавець планує звільнення працівників з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру або у зв'язку з ліквідацією підприємства, установи, організації, він повинен завчасно, не пізніше як за три місяці до намічених звільнень надати первинним профспілковим організаціям інформацію щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про терміни проведення звільнень, а також провести консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень [6]. Отже, хоча законодавством і передбачено обов'язок роботодавця провести консультацію з профспілковим органом щодо майбутньої ліквідації підприємства, однак, цим консультаціям надано рекомендаційний, а не обов'язковий характер, внаслідок чого, на практиці таке консультування перетворюється на формальність і не призводить до дійсного захисту прав працівників.

Трудові правовідносини при банкрутстві підприємства та при його ліквідації знаходяться у тісному зв'язку з іншими правовідносинами, які при цьому виникають, зокрема, господарськими, фінансовими та іншими, тому одним із актів законодавчого регулювання змісту трудових правовідносин

при ліквідації підприємства можна вважати Закон України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом». Цей Закон закріплює трудові права та обов'язки, які виникають у сторін трудових правовідносин в ліквідаційній процедурі. Зокрема, в ньому зазначається, що з початком ліквідаційної процедури припиняються повноваження органів управління банкрута щодо управління банкрутом та розпорядження його майном, керівник банкрута звільняється з роботи у зв'язку з банкрутством підприємства, припиняються повноваження власника (власників) майна банкрута [9]. Таким чином, із даних положень Закону слідує, що першим звільняється керівник підприємства та інші працівники керівних органів. Отже, відбувається зміна суб'єктів трудових правовідносин, зокрема, сторони роботодавця, повноваження (отже, і обов'язки) якого переходять до ліквідатора, призначеного господарським судом.

До прав ліквідатора в трудових правовідносинах належать: 1) право отримувати кредит для виплати вихідної допомоги працівникам, що звільняються внаслідок ліквідації банкрута, який відшкодовується позачергово за рахунок коштів, одержаних від продажу майна банкрута; 2) з дня визнання боржника банкрутом та відкриття ліквідаційної процедури повідомляє працівників банкрута про звільнення та здійснює його відповідно до законодавства України про працю. Відповідно, обов'язок здійснити запис про звільнення в трудовій книжці, провести остаточні розрахунки з працівником, в тому числі виплатити йому вихідну допомогу, переходить від власника підприємства та керівника до ліквідатора. Однак, законодавством чітко не визначено, хто виступає суб'єктом відповідальності, у разі звернення працівника, звільненого за п.1 ст. 40 Кодексу законів про працю, до суду у зв'язку із незаконністю його звільнення. Зокрема, якщо порушено строки повідомлення працівника, не виплачено вихідну допомогу або не здійснено всі розрахунки по заробітній платі тощо. Виходячи із змісту положень Кодексу законів про працю та Закону «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» стороною відповідача в трудовому спорі може виступати до початку ліквідаційної процедури власник підприємства або уповноважений ним орган, а після початку процедури ліквідації – призначений ліквідатор. Таким чином, останній несе відповідальність і за дії, вчинені керівником підприємства (наприклад, якщо він несвоєчасно повідомив працівників або органами Державної служби зайнятості про майбутнє звільнення) до припинення судом його повноважень.

Важливим законодавчим актом в сфері трудових правовідносин, які виникають при ліквідації та банкрутстві підприємства є Закон України «Про зайнятість населення» [10], оскільки одним із обов'язків роботодавця у разі запланованої ліквідації підприємства є обов'язок своєчасно (не пізніше, ніж за 2 місяці) повідомляти про це Державну службу зайнятості.

На підставі положень ст. 48 та ст. 50 Закону «Про зайнятість населення» були затверджені Наказом Міністерства соціальної політики форми

звітності № 4-ПН «Інформація про заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці» та Порядку її подання та Постановою Кабінету Міністрів України Порядок утворення спеціальних комісій для вжиття заходів щодо запобігання різкому зростанню безробіття під час масового вивільнення працівників.

Відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України Про затвердження Порядку утворення спеціальних комісій для вжиття заходів щодо запобігання різкому зростанню безробіття під час масового вивільнення працівників передбачається у разі масового звільнення працівників утворення спеціальних Комісій, основними завданнями яких є:

розроблення комплексу заходів для підприємства, на якому передбачається масове вивільнення працівників, спрямованих на зменшення чисельності вивільнюваних працівників;

підготовка пропозицій щодо внесення змін до територіальних та місцевих програм зайнятості населення [11].

Наказ Міністерства соціальної політики Про затвердження форми звітності № 4-ПН „Інформація про заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці” та Порядку її подання визначає обов'язок роботодавця не пізніше, ніж за 2 місяці до запланованого звільнення працівників повідомляти про це органи Державної служби зайнятості [12]. Такі заходи покликані забезпечити захист працівників від негативних наслідків звільнення, в тому числі безробіття.

Отже, проведений аналіз правового регулювання змісту трудових правовідносин при банкрутстві підприємства та при його ліквідації, свідчить про те, що на сучасному етапі залишаються не врегульованими деякі аспекти змісту трудових правовідносин при ліквідації підприємства та банкрутстві підприємства. Зокрема, поряд з досить повною регламентацією обов'язків сторони роботодавця в цих відносинах майже не визначенням залишається становище працівника після того, як він був проінформований про заплановане звільнення у зв'язку із ліквідацією підприємства. В цей період продовжується звичайна трудова діяльність працівника. При цьому, не визначено, чи має право працівник звільнитися раніше, ніж підприємство фактично буде ліквідованим або почнеться ліквідаційна процедура, якщо знайде іншу роботу, і чи буде підставою такого звільнення вважатися ліквідація підприємства.

Таким чином, для підвищення ефективності правового регулювання змісту трудових правовідносин при ліквідації підприємства та при його банкрутстві необхідно: 1) закріпити в Кодексі законів про працю право працівника, якого офіційно повідомили про майбутню ліквідацію підприємства, самостійно починати пошук нової роботи. Якщо працівник знайде роботу, то звільнення має бути проведено за підставою ч. 1 ст. 40 КЗпП (ліквідація або банкрутство підприємства); 2) чітко визначити в Цивільному процесуальному кодексі процедуру вирішення судом трудового спору, що виникає при звільненні працівника в разі ліквідації або банкрутства

підприємства, зокрема, покласти обов'язок доведення законності звільнення працівника за п. 1 ст. 40 КЗпП на сторону роботодавця тощо.

Література:

1. Трудове право: підручник / за ред. В. В. Жернакова ; Нац. ун-т "Юрид. акад. України ім. Я. Мудрого". - Х. : Право, 2012. - 496 с.
2. Щербина В. І. Трудове право України: підруч. / В.І. Щербина ; за ред. В.С. Венедиктова. – К. : Істина, 2008. – 384 с.
3. Хартія Співтовариства Про основні соціальні права працівників (укр/рос): Міжнародний документ від 09.12.1989 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_044
4. Робенція МОП N 158 Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року: Міжнародний документ від 22.06.1982 № 158 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_005
5. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
6. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон від 15.09.1999 № 1045-XIV // Відомості Верховної Ради України, 1999. - № 45. – Ст.397.
7. Конституція України від 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – №30. – Ст.141.
8. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанов Пленуму ВСУ № 9 від 06.11.1992 // Дебет-Кредит (Галицькі контракти) – 2008. - № 29. - Ст. 279.
9. Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом: Закон від 14.05.1992 № 2343-XII // Відомості Верховної Ради України, 1992. - № 31 . – Ст.440.
10. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI // Офіційний вісник України, 2012. - № 63. – Ст. 18.
11. Про затвердження Порядку утворення спеціальних комісій для вжиття заходів щодо запобігання різкому зростанню безробіття під час масового вивільнення працівників: Постанова Кабінету Міністрів України від 22.04.2013 № 305 // Офіційний вісник України, 2013. - № 33. - Ст. 45.
12. Про затвердження форми звітності № 3-ПН „Інформація про попит на робочу силу (вакансії)” та Порядку її подання: Наказ Міністерства соціальної політики України від 31.05.2013 № 316 //Офіційний вісник України, 2013. - № 50. – Ст. 247.

Кочанова П. В. Правове регулювання содержания трудового правоотношения при ликвидации и банкротстве предприятий

В статье определено понятие содержания трудовых правоотношений при ликвидации и банкротстве предприятия; проанализированы акты за-

конодательства, регулирующие права и обязанности сторон трудовых правоотношений при ликвидации и банкротстве предприятия.

Ключевые слова: трудовые правоотношения, содержание трудовых правоотношений, ликвидация предприятия, банкротство предприятия, правовое регулирование содержания трудовых правоотношений, возникающих при банкротстве или ликвидации предприятия.

Kochanova P. V. Legal regulation of the content of the labor relationship in the liquidation and bankruptcy of enterprises

This article defines the notion of the content of the labor relationship in liquidation and bankruptcy of enterprises, analyzes the legislative acts governing the rights and obligations of the labor relationship in the liquidation and bankruptcy.

Keywords: labor relations, maintenance of the employment relationship, liquidation of the company, bankruptcy, content regulation of labor relations arising from the bankruptcy or liquidation of the company.

УДК 349.235

Т.В. Красюк

*кандидат юридичних наук, асистент кафедри трудового права
Національного університету «Юридична академія України
імені Ярослава Мудрого»*

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ
НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ВИЩИХ
НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ**

Розглянуто окремі проблемні питання правового регулювання оплати праці науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів. Сформульовано пропозиції та рекомендації по вдосконаленню як локального, так і централізованого правового регулювання у сфері оплати праці науково-педагогічних працівників.

Ключові слова. Оплата праці, науково-педагогічні працівники, вищі навчальні заклади.

Указом Президента України від 25.06.2013р. була схвалена Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року, яка з позицій сучасного стану розвитку освіти визначила мету, стратегічні напрями та завдання, виконання яких неможливе без коригування відповідно до цього документа державної політики у сфері праці, зокрема оплати праці науково-педагогічних працівників вузів. Серед основних завдань стратегії розвитку є забезпечення економічних і соціальних гарантій науково-педагогічним працівникам для підвищення їх соціального статусу, пре-

стижу педагогічної праці, створення умов для професійного вдосконалення та творчості [1]. Незважаючи на те, що держава докладає своїх зусиль у вирішенні проблем, пов'язаних з оплатою праці науково-педагогічних працівників, правовий аспект цього питання і сьогодні залишається одним із складних і актуальних.

Правове регулювання оплати праці науково-педагогічних працівників досліджувалося в роботах таких вчених, як В.Л.Гейхман, Є.І.Войленко, В.М.Крапівін, Р.З. Лівшиц, Т.П.Мітіль, В.П.Пастухов, Л.Ф. Петренко, Н.М.Хуторян та інших, але більшість цих наукових розробок було здійснено ще за радянських часів, коли діяли відповідні тому часу правила оплати праці. Актуальність статті зумовлена відсутністю в Україні наукових досліджень з обраної теми.

Насамперед визначимо своє розуміння ключових термінів «оплата праці» і «заробітна плата». Констатуємо, що трудове законодавство ці поняття ототожнює, проте серед науковців не існує однозначності щодо цього питання. Наприклад, В.І. Прокопенко, А.Ю. Пашерстник вважають їх синонімами [2, с.327]. Подібної точки зору дотримуються Б.С. Стичинський, І.В. Зуб і В.Г. Ротань, які стверджують що з погляду прав і обов'язків сторін трудового договору терміни «заробітна плата» та «оплата праці» – синоніми. Різниця між ними, на їх думку, полягає у тому, що термін «заробітна плата» (заробіток) акцентує увагу на об'єкті трудових правовідносин між сторонами, а термін «оплата праці» (роботи) вказує на дії роботодавця, які він зобов'язаний вчинити на підставі трудового договору, тобто оплатити роботу [3, с. 460]. Така аргументація на користь синонімії видається нам не дуже переконливою. Логічно обґрунтованою видається протилежна думка, згідно з якою поняття «оплата праці» і «заробітна плата» суттєво різняться між собою. Зокрема, Н.Б. Болотіна, Г.І. Чанишева стверджують, що термін «оплата праці» більш широкий і його цільове призначення спрямоване на організацію оплати праці, регламентацію її окремих елементів і всієї системи правових засобів у цій сфері, тоді як термін «заробітна плата» спрямований на права працівника у трудових відносинах, на отримання грошової винагороди [4, с. 189-190]. З таким трактуванням важко не погодитися. Тож, зважаючи на наведене судження, ці терміни не є синонімами.

Однією з головних умов трудового договору, який укладається з науково-педагогічними працівниками, є розмір заробітної плати. Р.З.Лівшиць справедливо відзначав, оскільки праця за своєю кваліфікацією, умовами, розумово-емоційною напруженістю і т. ін. неоднакова, то різною повинна бути і оплата праці – диференційована заробітна плата [5, с.39].

Система оплати праці науково-педагогічних працівників ВНЗ має свої особливості, притаманні саме цій категорії працівників. Її основу становить посадовий оклад, який сплачується за виконання в межах шестигодинного робочого дня визначеного обсягу всіх видів педагогічної, наукової, методичної й організаційної роботи, яка передбачена індивідуальним

планом викладача. Іншими її складовими можуть бути: надбавки, премії, доплати. Специфіка оплати праці науково-педагогічних працівників залежить від таких факторів, як посада, кваліфікація, наявність вченого ступеня і вченого звання, стаж науково-педагогічної роботи. У такому підході відбивається принцип – більше отримує той, чия робота кваліфікованіша і якісно вища. Разом з тим, як справедливо зазначає В.П.Пастухов, що відсутність чітких критеріїв у затратах та оцінці праці викладачів вищої школи не дає можливості встановити їм заробітну плату, що безпосередньо залежала б від її кількості і якості [6].

У ст.64 Закону України «Про вищу освіту» йдеться про те, що фінансування вищих навчальних закладів державної форми власності здійснюється за рахунок коштів державного бюджету, призначених для фінансування центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері освіти, інших центральних органів виконавчої влади, які мають у своєму підпорядкуванні такі навчальні заклади. Рада міністрів Автономної Республіки Крим, місцеві державні адміністрації, виконавчі органи відповідних рад можуть фінансувати вищі навчальні заклади державної форми власності відповідно до програм соціально-економічного розвитку регіонів. Фінансування за рахунок видатків Державного бюджету України підготовки фахівців з вищою освітою за напрямками і спеціальностями відповідних освітньо-кваліфікаційних рівнів у вищих навчальних закладах державної форми власності здійснюється в обсягах, необхідних для забезпечення на кожні десять тисяч населення навчання не менше як ста студентів у вищих навчальних закладах першого і другого рівнів акредитації та ста вісімдесяти студентів у вищих навчальних закладах третього і четвертого рівнів акредитації [7].

У ч.2 ст.23 Закону України «Про наукову та науково-технічну діяльність» передбачено, що заробітна плата складається з посадових окладів (ставок), премій, доплат за наукові ступені, вчені звання, надбавки за стаж наукової (науково-педагогічної) роботи та інших надбавок, доплат та винагород за наукову (науково-педагогічну) діяльність, передбачених законодавством [8].

Відповідно до ч.2 ст.57 Закону України «Про освіту» держава забезпечує встановлення посадових окладів (ставок заробітної плати) науково-педагогічним, педагогічним та іншим категоріям працівників навчальних закладів та установ освіти на основі Єдиної тарифної сітки в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України [9]. Розміри посадових окладів науково-педагогічним працівникам затверджені наказом Міністерства освіти і науки України від 26.09. 2005 р. № 557 «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» [10]. Зауважимо, що розмір заробітної плати науково-педагогічних працівників також регулюється наказом Міністерства освіти України від 02.04. 1993р. №90 «Про затвердження Інструкції про оплату праці та розміри ставок заробітної

плати професорсько-викладацького складу вищих навчальних закладів» в частині, яка не суперечить вищезгаданому наказу № 557[11]. Згідно з Єдиною тарифною сіткою розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери в додатку 2 зазначеного наказу встановлено такі тарифні розряди: ректор 23-24 розряди; директор філіалу 19-20 розряди; декан 20-22 розряди; завідувач кафедри (професор) 20-21 розряди; професор 20 розряд; доцент 19 розряд; старший викладач 17 розряд; викладач, асистент 16 розряд; викладач-стажист 15 розряд. А конкретні розміри посадових окладів (ставок заробітної плати), відповідно до затверджених цим наказом схем тарифних розрядів встановлює керівник навчального закладу (ректор).

Крім посадового окладу, науково-педагогічним працівникам установлюються й інші види оплати праці: надбавки за вислугу років, за почесні звання, доплати за наукові ступені та вчені звання. Окремо слід звернути увагу на такі важливі форми стимулювання праці, як надбавки, про які йдеться у вищезгаданому наказі. Вони призначаються в розмірі до 50 відсотків посадового окладу (ставки, заробітної плати, тарифної ставки) за: високі досягнення у праці; виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання); складність і напруженість роботи. Граничний розмір зазначених надбавок для одного працівника не повинен перевищувати 50 відсотків посадового окладу. Таке обмеження не поширюється на працівників національних закладів (установ). У разі несвоєчасного виконання завдань, погіршення якості роботи й порушення трудової дисципліни ці надбавки скасовуються або зменшуються за наказом ректора. Що стосується керівників вузів, то такі надбавки їм призначає вищестоящий орган.

У розглядуваному наказі Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 р. №557 «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» встановлено доплати за вчене звання: професора – у граничному розмірі 33 відсотки посадового окладу (ставки заробітної плати); доцента, старшого наукового співробітника – у граничному розмірі 25 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати). Зазначена доплата встановлюється працівникам, якщо їх діяльність за профілем відповідає їх наявним ученим званням. Якщо зазначені працівники мають декілька вчених звань, доплата встановлюється за одним (вищим) званням. Тобто існує певне обмеження і воно, на нашу думку, не є обґрунтованим, у разі, якщо ці особи виконують свої обов'язки за двома спеціальностями, а отже, потребує коректного уточнення.

У науковій літературі вже висловлювалася думка про те, що в чинному законодавстві не існує чіткого розмежування таких понять як «надбавка», і «доплата», можливо, це викликано ще й тим, що Закон України «Про оплату праці» не містить їх визначення. Оперуючи цими поняттями, слід враховувати відмінності між ними. Надбавки відображають якість праці конкретного працівника, а тому мають стимулюючий характер. Доплати

переважно пов'язані зі сферою трудової діяльності і мають компенсаційний характер, тобто вони виплачуються з метою компенсації підвищених витрат праці, у зв'язку з її інтенсивністю, особливими умовами застосування [12, с.385-386]. Заслужує на увагу позиція Н.М.Хуторян, що доплати за вчене звання професора, доцента, старшого наукового співробітника, науковий ступінь доктора або кандидата наук, передбачені відповідними постановами Кабінету Міністрів України, слід віднести не до доплат, а до надбавок, оскільки набуття наукового ступеня або вченого звання свідчить про підвищення рівня кваліфікації науково-педагогічного працівника [13, с.350].

Зауважимо, що в законодавстві вжито термін «доплати», але в даному разі нам важливо акцентувати увагу не на термінологічній непослідовності, а на суперечностях, що містяться у вищезгаданому наказі, де визначено розмір доплат за науковий ступінь: доктора наук – у граничному розмірі 25 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати) та кандидата наук – у граничному розмірі 15 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати). Така доплата встановлюється працівникам, якщо їх діяльність за профілем збігається з наявним науковим ступенем. За наявності у працівників двох наукових ступенів доплата встановлюється за одним (вищим) науковим ступенем. Відповідність ученого звання та наукового ступеня профілю діяльності працівника визначається керівниками навчальних закладів, установ освіти та наукових установ.

У практиці застосування цих надбавок виникає питання, яким чином слід підтверджувати відповідність вченого звання та наукового ступеня профілю діяльності працівника? На нашу думку, при вирішенні цього питання слід керуватися Переліком наукових спеціальностей, за яким здійснюється підготовка наукових кадрів, проводяться захисти дисертацій на здобуття наукових ступенів кандидата наук і доктора наук, присуджуються наукові ступені і присвоюються вчені звання, та паспортами відповідних спеціальностей, які затверджено в установленому порядку. Свого часу всі паспорти спеціальностей були затвержені Президією ВАК. У такому паспорті визначено формулу спеціальності і напрямки діяльності. Крім того, слід враховувати і обов'язки викладача, які визначені посадовою інструкцією. Обсяг обов'язків викладачів встановлюється відповідно до паспорта спеціальності, адже викладач здійснює науково-педагогічну діяльність відповідно до формули спеціальності та напрямків дослідження. У практиці вузів іноді трапляються випадки, коли кандидат філософських або соціологічних наук викладає іноземну мову. Звичайно, такі викладачі не мають права на отримання надбавок за науковий ступінь. Нерідко особа, яка обіймає у ВНЗ посаду вченого секретаря, має науковий ступінь кандидата або доктора наук. Разом з тим обов'язки вченого секретаря не збігаються з паспортом спеціальності, за яким працівник отримав диплом доктора наук, і в даному разі він не буде отримувати надбавку за науковий ступінь. Таке ставлення законодавця до цього питання слід визнати правильним, адже на

науково-педагогічного працівника після присудження наукового ступеня і звання покладається певний обов'язок – не припиняти, а продовжувати свою діяльність відповідно до обраної спеціальності. Тож для отримання надбавки за науковий ступінь слід виконати цю вимогу.

Метод визначення стажу роботи для отримання надбавки за педагогічний стаж встановлюється «Порядком виплати надбавок за вислугу років педагогічним і науково-педагогічним працівникам навчальних закладів і установ освіти», затвердженим Постановою Кабінету Міністрів України від 31.01.2001р. № 78 «Про реалізацію окремих положень частини першої статті 57 Закону України «Про освіту», частини першої статті 25 Закону України «Про загальну середню освіту», частини другої статті 18 і частини першої статті 22 Закону України «Про позашкільну освіту» (далі – Порядок) [14].

Дія Порядку поширюється на працівників, які займають посади згідно з переліком, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 14.06.2000р. № 963, і на яких поширюються умови оплати праці працівників навчальних закладів і установ освіти [15]. Цей перелік не містить науковців, які займали посади наукових працівників і перейшли на викладацьку роботу, через що їм не зараховується стаж роботи для отримання надбавки за вислугу років. І ми вважаємо це недоліком законодавства.

Відповідно до п.4 Порядку можливість включення відповідних періодів трудової діяльності працівника до педагогічного стажу, який дає право на отримання надбавки за такий стаж, залежить від того, на яких умовах працював працівник: на умовах погодинної оплати праці чи за схемою посадових окладів.

Так, працівникам підприємств, установ, організацій, які крім основної роботи займалися викладацькою роботою у навчальних закладах обсягом не менше ніж 180 годин на навчальний рік, до стажу педагогічної роботи для виплати надбавки за вислугу років зараховуються місяці, протягом яких здійснювалась викладацька робота. Законодавство дозволяє науково-педагогічним працівникам виконувати роботу за сумісництвом як у вузі, так і за його межами.

Також у п. 4 Порядку зазначено, що працівникам підприємств, установ, організацій, які крім основної роботи працювали за сумісництвом на посадах науково-педагогічних або педагогічних працівників з обсягом роботи не менше ніж 0,25 посадового окладу (ставки заробітної плати), до стажу педагогічної роботи для виплати надбавки за вислугу років зараховується період роботи на цих посадах.

Сумнівною і певною мірою неетичною видається думка деяких фахівців про те, що надбавка за вислугу років – це надбавка за «відсиджування». Вважаємо, що такий вид надбавок стимулює науково-педагогічних працівників до активної тривалої праці та покращує їх матеріальний стан.

Оплата праці науково-педагогічних працівників, а саме система заохочення розглядається у багатьох ВНЗ без урахування затрат робочого часу

та особливого характеру праці. Так, науково-педагогічні працівники, перебуваючи на посаді доцента, можуть виконувати різне навчальне навантаження, мати різну кількість аспірантів та здобувачів, підготувати чи видати протягом року різну кількість підручників і монографій і при цьому отримувати однакову заробітну плату. На наш погляд, очевидним є порушення кількісного критерію – витраченого робочого часу і розмовних та фізичних зусиль. Таку "незбалансованість" в оплаті можна було б усунути застосуванням заохочувальних заходів.

У вищих навчальних закладах перевищення навчального навантаження не є надурочною роботою. На нашу думку, викладачів, які виконують у навчальному році навчальне навантаження більше ніж 900 годин, слід заохочувати шляхом виплати премії. Основою для заохочення осіб вищої кваліфікації, таких, як професорів та докторів наук, є обов'язок готувати наукових і науково-педагогічних працівників вищої кваліфікації. Ці зобов'язання потрібно включити до контракту, тому що підготовка молодих науковців є одним із головних завдань вищої освіти. За умов успішного виконання зазначених завдань професори та доктори наук заслуговують на такі види заохочення, як премії. За невиконання зобов'язань стосовно підготовки молодих науковців можливе притягнення до дисциплінарної відповідальності. Вважаємо за доцільне преміювати завідувачів кафедр, які фактично виконують дві основні функції: науково-педагогічну роботу та роботу з організації та контролю навчальної, наукової, виховної й методичної діяльності кафедри. Разом із тим, потрібно враховувати й те, що відповідно до Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери посаду завідувача кафедри (професора) віднесено до 20-21 розряду. А це означає, що держава вже заклала фінансові підстави для отримання підвищеної заробітної плати.

З огляду на зазначене вважаємо, що в локальних нормативних актах, пов'язаних з оплатою праці, можна встановити матеріальні заохочення за перевиконання навчального навантаження, за активну участь у методичній роботі, за підготовку нового курсу, який включено до робочого плану поточного року, за активне видання підручників, монографії, успішне наукове керівництво дисертаційними роботами, новаторство та використання інноваційних технологій, кураторство тощо. Однак не в кожному вищому навчальному закладі керівники прагнуть надавати матеріальну допомогу та витрачати кошти на преміювання, оскільки ці кошти не передбачені бюджетним фінансуванням.

Аналіз локальних нормативно-правових актів, що стосуються оплати праці, вказує на те, що встановлення доплат і надбавок у різних ВНЗ не вирішує проблеми справедливої оцінки праці викладачів. Недолік локального регулювання полягає в тому, що науково-педагогічні працівники, виконуючи однакову трудову функцію, мають різний рівень матеріального забезпечення, оскільки часто спрацьовує суб'єктивний фактор. У зв'язку з

цим виникає потреба не лише на рівні вузів, а й на рівні Міністерства освіти і науки України розробити рекомендації, які будуть визначати основні принципи локального регулювання оплати праці науково-педагогічних працівників.

Звертаючись до зарубіжного досвіду, а саме Російської Федерації, хотілося б звернути увагу на такий вид доплати, що носить регулярний характер, як грошова компенсація на придбання книжок і періодичних видань. Зазначена компенсація виплачується як науково-педагогічним працівникам, що працюють на постійній основі, так і викладачам, які працюють за сумісництвом [16, с.376]. Для підвищення рівня наукової роботи у вузах та активізації творчої діяльності науково-педагогічних працівників пропонуємо встановити на законодавчому рівні, а саме в ст.57 Закону України «Про освіту», конкретний розмір компенсаційної виплати на придбання книжок і періодичних видань.

Враховання висвітлених у статті пропозицій сприятиме на наше переконання, удосконаленню правового регулювання оплати праці науково-педагогічних працівників. Зазначені проблеми потребують як подальшого дослідження науковців, так і уваги законодавця.

Література:

1. Про національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року: схвалено Указом Президента України № 343/2013 від 25.06.2013р. // Уряд. кур'єр. – 2013. – №117. – С 11-13.
2. Прокопенко В. І. Трудове право України: підручник: [2-ге вид., стер.] / В. І. Прокопенко. – Х.: Консум, 2000. – 480 с.
3. Ротань В. Г. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / В. Г. Ротань, І. В. Зуб, Б. С. Стичинський; кер. авт. кол. В. Г. Ротань – [8-ме вид., допов. та переробл.]. – К.: А.С.К., 2008. – 944 с.
4. Болотіна Н. Б. Трудове право: підручник / Н. Б. Болотіна, Г. І. Чанишева. – К.: Знання, 2000. – 564 с.
5. Лившиц Р. З. Заработная плата в СССР. Правовое исследование / Р. З. Лившиц. – М.: “Наука”, 1972. – 271 с.
6. Пастухов В. П. Правовое регулирование труда преподавателей высшей школы / В. П. Пастухов. – К.: Вища. шк., 1981. – 240 с.
7. Про вищу освіту: Закон України від 17. 01. 2002 р. № 2984-III // Відом. Верхов. Ради України. – 2002. – №20. – Ст. 134.
8. Про наукову і науково-технічну діяльність: Закон України від 13.12.1991 р. № 1977-XII // Відом. Верхов. Ради України. – 1992. – № 12. – Ст. 165.
9. Про освіту: Закон України від 23.05.1991 р. № 1060-XII // Відом. Верхов. Ради України. – 1991. – №34. – Ст. 491.
10. Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ: затв. наказом М-ва освіти і науки України від 26.09. 2005 р. № 557// Офіц. вісн. України. – 2005. – №40. – Ст. 2567.

11. Про затвердження Інструкції про оплату праці та розміри ставок заробітної плати професорсько-викладацького складу вищих навчальних закладів : затв. наказом М-ва освіти України від 02.04.1993 р. № 90 // Право і практика. – 2005. – № 21. – С.39.
12. Трудове право України: академ. курс: [підруч.] / А. Ю.Бабаскін, Ю. В.Баранюк та ін.; за заг. ред. Н. М.Хуторян. – К.: 2004. – С.385-386.
13. Хуторян Н. М. Удосконалення правового регулювання надбавок і доплат науковим працівникам / Н. М. Хуторян. // Держава і право. – Вип.29 2005. – С.348-356.
14. Порядок виплати надбавок за вислугу років педагогічним і науково-педагогічним працівникам навчальних закладів і установ освіти: затв. Постановою Кабінету Міністрів України від 31.01.2001р. №78 «Про реалізацію окремих положень частини першої статті 57 Закону України "Про освіту", частини першої статті 25 Закону України "Про загальну середню освіту", частини другої статті 18 і частини першої статті 22 Закону України "Про позашкільну освіту"»// Офіц. вісн. України. – 2001. – №5. – Ст.184.
15. Перелік посад педагогічних та науково-педагогічних працівників: постановою Кабінету Міністрів України від 14.06.2000 р. № 963 // Офіц. вісн. України – 2000. – №24. – Ст.1015.
16. Завгородний А. В. Особенности правового регулирования труда научно-педагогических работников в российских вузах: проблемы и суждения/ А. В.Завгородний. СПб.: ООО «Университет. изд. консорциум "Юрид. кн."» Изд. Дом СПбГУ, 2010. 472с.

Красюк Т.В. Правовое регулирование оплаты труда научно-педагогических работников высших учебных заведений.

Рассмотрены отдельные проблемные вопросы правового регулирования оплаты труда научно-педагогических работников высших учебных заведений. Сформулированы предложения и рекомендации по совершенствованию как локального, так и централизованного правового регулирования в сфере оплаты труда научно-педагогических работников.

Ключевые слова. Оплата труда, научно-педагогические работники, высшие учебные заведения.

Krasyuk T.V. The legal regulation of wages of the teaching staff in higher education.

Some problematic issues of legal regulation of payment of work of the teaching staff in higher education are considered in the article. Offers and recommendations about improvement as local and centralized legal regulation in the sphere of compensation of scientific and pedagogical workers are formulated.

Key words. Payment of work, scientific and pedagogical workers, higher educational institutions.

*Д. Є. Кутومانов,
доцент кафедри правового забезпечення господарської діяльності Харківського національного університету міського господарства імені О.М. Бекетова*

ПЕРЕКОНАННЯ ТА ЗАОХОЧЕННЯ ЯК МЕТОДИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ В СРСР

В статті досліджено такі методи забезпечення трудової дисципліни в СРСР як переконання та заохочення, визначено особливості їх застосування до окремої категорії осіб.

Ключові слова: переконання, заохочення, трудова дисципліна, методи забезпечення, нагорода, соціалістичне змагання

Необхідною умовою будь-якої спільної діяльності є дотримання певних правил, процедур, алгоритмів в процесі взаємодії сторін. В контексті трудового права така взаємодія проявляється в інституті трудової дисципліни - встановленого нормами права порядку поведінки працівників в ході виконання ними своїх посадових обов'язків. Під час свого розвитку даний інститут права зазнавав постійних змін, запроваджувалися нові та скасовувалися неефективні методи забезпечення дисципліни праці. Тому дослідження його генезису має безпосереднє значення для глибшого розуміння юридичної природи переконання та заохочення як методів забезпечення трудової дисципліни.

Більшість науковців, займаючись аналізом історичного досвіду регулювання трудових відносин, забезпечення дотримання персоналом правил внутрішнього трудового розпорядку та сумлінного виконання посадових обов'язків, звертали в основному увагу на заходи дисциплінарного примусу, відповідальність за службові проступки. Водночас методам переконання та заохочення належної оцінки не було надано, хоча їх значення є також вагомим. Відповідно метою статті є детальний аналіз вище зазначених методів в правовому регулюванні забезпечення дисципліни праці, збалансованості їх застосування залежного від конкретного історичного моменту розвитку радянської держави.

Взагалі, довгий час радянська держава не приділяла належної уваги заохоченням як засобам стимулювання сумлінної поведінки. І кодекс законів про працю 1918 року, і 1922 року ігнорували можливість їх застосування. Вважалося, що людина за визначенням має зразково працювати, у протилежному випадку її очікує жорстке покарання. Попри це з початку 20-х років як знак особливої пошани та поваги за трудові заслуги став використовуватися термін «Герой праці». Грамоти з таким словосполученням стали вручатися передовим робітникам з великим трудовим стажем губернськими радами профспілок за поданням зборів трудового колективу. Одночасно з грамотою вручалися

цінні подарунки (як правило дефіцитні товари). Наприклад, в березні 1922 року за дострокове відновлення Уфимської міської електростанції вісім робітників були удостоєні звання Героя праці. Постановою Уфимської губернської ради профспілок кожному з них було видано по півтора пуда борошна, комплекту натільної білизни та по одній парі черевиків [1].

В 1927 році «Герой праці» було офіційно визнано почесним званням, яке може присвоюватися особам за видатні заслуги в сфері виробництва, наукової діяльності, державної чи громадської служби з стажем роботи не менше 35 років (у виняткових випадках це термін може бути зменшений) [2]. Звання присвоюється постановою президії ЦВК СРСР (чи союзної республіки) за поданням Всесоюзної центральної ради професійних спілок чи ради профспілок відповідної союзної республіки за належністю. В свою чергу останнім пропозиції про нагородження оформлювалися постановою місцевої ради профспілки, прийнятої за висланої ініціативи чи за поданням державних органів (громадських організацій).

Першими рішеннями одна з найвищих державних нагород була присуджена Н.А. Бушуєву (робітнику текстильної фабрики за попередження вибуху в котельні та 50- річний трудовий стаж), В.М. Фьодорову (робітнику вагоноремонтного заводу за численні раціоналізаторські пропозиції та 40 – річний трудовий стаж), П.Х. Староватову (вчителю за визначні успіхи в педагогічній роботі), М.Х. Курбангалєєву (вчителю за складання на татарській мові більше 50 начальних посібників) [3, с. 398].

Попри важливу моральну складову самого факту присвоєння звання героя праці, його отримання пов'язане з наданням ряду преференцій в соціально-економічній сфері. Зокрема пенсійне забезпечення лауреатів становило 3/4 повного заробітку (при продовженні праці – додатково до зарплати виплачувалась половина цієї суми). У випадку смерті чи безвісті відсутності героя праці, його утриманням також виплачувалась пенсія розміром 2/3 (якщо троє та більше осіб), 1/2 (якщо двоє), 1/3 (якщо одна особа) від повного розміру пенсії. При цьому не має значення факт виходу на пенсію чи її призначення самому герою праці. Також встановлювались житлові та комунальні пільги, звільнення від сплати прибуткового податку, їх пенсії не оподатковувались єдиним сільськогосподарським податком тощо.

Поряд з нагородженням різними відзнаками та медалями, важливим фактором стимулювання належної праці, суворого та неухильного дотримання трудової дисципліни була практика соціалістичних змагань. Ще в 1929 році постановою РНК СРСР була звернута увага на принциповій важливості пробудження творчої енергії та ініціативності робітників, неухильного дотримання виробничих та технологічних процесів, встановлювалося преміювання за досягнуті успіхи в рамках соціалістичного змагання [4]. Зокрема преміювання здійснювалося за зростання продуктивності праці, збільшення випуску виробів, покращення їх якості, економію витратних матеріалів, якщо при цьому не допускалося зниження інших показників ефективності праці. Даний вид заохочення надавався за підсумками роботи

за рік як окремим працівникам, так і колективам окремих структурних підрозділів чи всього підприємства в цілому.

Преміювання здійснювалося за рахунок коштів спеціальних фондів, що формувалися за рахунок відрахувань в розмірі до 40% від економії, досягнутої протягом господарського року безпосередньо внаслідок застосування практики соціалістичних змагань. Премії видавалися у вигляді асигнувань на задоволення культурно-побутових потреб колективу підприємства чи його підрозділів, бригад, груп, а також окремих робітників. При цьому останні мали можливість отримання винагороди в грошовій формі.

Теоретичною базою пропаганди масового застосування соціалістичних змагань виступили праці ряду вчених, зокрема Г. Москаленко [5, с. 60 - 62], А. Вінніков [6, с. 159 - 165], А. Герценштейн [7, с. 89 - 102], І. Войтинський [8, с. 157]. В своїх напрацюваннях науковці намагалися обґрунтувати правильність політики влади у сфері трудових відносин, причому досить специфічно підходили до тлумачення інституту дисципліни праці. Наприклад, в розумінні А. Семьонові трудова дисципліна була нічим іншим як невід'ємною складовою загальнодержавного змагального руху, природною необхідністю виробничого процесу, заснованого на свідомості працюючих осіб [9, с. 94]. До того ж не визнаючи потреби її виділення як окремого інституту трудового права, ігнорувався факт правовідносин робітника та роботодавця, ставилось під сумнів доцільність існування правил внутрішнього трудового розпорядку.

Фактично, вчені обстоювали тезу про існування двох методів забезпечення трудової дисципліни: переконання та покарання. Тобто робились всі можливі спроби переконати громадянина в правильності політики партії та організації соціально-виробничих процесів в країні; у випадку його незгоди з такою констатацією стану речей, в тому числі спроби проаналізувати їх раціональність чи ефективність, запропонувати власні підходи до їх регулювання, він одразу оголошується несвідомим елементом та піддається жорстким заходам дисциплінарного примусу. Звичайно, беручи до уваги такі доробки вчених, необхідно зауважити на тому, що коло наукових пошуків було досить обмежено, вони не завжди могли публічно озвучити ті погляди, яких дійсно дотримувались. Проте в будь-якому випадку такі теоретичні праці створили додаткове підґрунтя продовження практики нерівнозначного застосування методів забезпечення дисципліни праці. Мається на увазі перебільшення ролі одних (переконання та примус), та ігнорування інших (заохочення).

Наприкінці 30-х років відбуваються суттєві зміни в системі державних нагород за трудові успіхи. Так 27 грудня 1938 року Президія Верховної Ради СРСР прийняла низку регулюючих указів. Замість звання героя праці вводилося звання героя соціалістичної праці. Дещо уточнилися і підстави нагородження. Тепер звання присвоювалося за видані заслуги перед державою в ході новаторської діяльності в сфері промисловості, сільського господарства, транспорту, торгівлі, наукових відкриттів та технічних винаходів, сприяння підйому народного господарства, науки, культури, рос-

ту могутності і слави СРСР [10]. Тобто ключове значення став відіграти лише сам факт заслуг, без прив'язки до тривалості трудового стажу. Героям соціалістичної праці вручався також орден Леніна (з часу заснування звання), та золота медаль «Серп і молот» (з 1940 року) [11]. Додатково честь заслуг двічі героїв споруджувався бронзовий бюст на їх батьківщині.

Наступними в ієрархічній системі нагород за трудові досягнення є медалі «За трудову звитягу» та «За трудову відзнаку». Медаль «За трудову звитягу» була вищою за рангом за присуджувалася за самовіддану трудову діяльність та проявлену при цьому звитягу. Нагороджені могли бути як громадяни СРСР, так і іноземці за перевиконання норм виробітку, планових завдань та соціалістичних зобов'язань, підвищення продуктивності праці та покращення якості продукції, за ефективне використання нової техніки та освоєння прогресивних технологій, цінні винаходи та раціоналізаторські пропозиції, за успіхи в науці, освіті, культурі, літературі, мистецтві, спорту, інших галузях трудової діяльності [12]. Медаль вручалася за указом президії Верховної Ради СРСР, цей же орган міг її і позбавити.

Лише за перший місяць дії нагороди отримали 123 людини. Так, перший указ про вручення медалі «За трудову відвагу» був підписаний 15 січня 1939 року, коли за виняткові заслуги перед країною в справі озброєння армії, створення та освоєння нових зразків озброєнь були нагороджені 22 робітника заводу №8 ім. Калініна. Через два дні на наукову розробку методу підземної газифікації вугілля та успішне його освоєння нагороджено 14 працівників тресту «Підземгаз». 21 січня 1939 року були відзначені 87 передовиків сільського господарства Узбекистану.

Стосовно медалі «За трудову відзнаку», нагородження нею також відносилося до виключної компетенції президії Верховної Ради СРСР, факт наявності радянського громадянства значення не мав. Медаль вручалася за ударну роботу, сприяючи росту продуктивності праці та покращення якості продукції, успіхи в соціалістичному змаганні, за трудовий вклад в будівництво, реконструкцію стратегічних об'єктів, за цінні винаходи та раціоналізаторські пропозиції, успішну роботу в різних сферах наукової, культурної, виховної, спортивної та іншої діяльності [13].

Своєрідним заохоченням було першочергове надання зразковим працівникам дефіцитних товарів. Досить часто, через підвищений попит та малу пропозицію, на підприємства (його структурних підрозділах) проводилися спеціальні лотереї серед персоналу, переможці яких і здобували право на отримання предметів побуту чи інших речей домашнього вжитку.

В силу специфіки командно-адміністративної економіки, за більшістю промислових підприємств були закріплені заклади культури та відпочинку, вони мали окремі структурні підрозділи, що займалися будівництвом житловим будинків. Відповідно з'являлися не дисциплінарні методи стимулювання належного виконання трудових обов'язків. Так наприкінці 30-х років була прийнята норма, що переважне право на отримання путівок до санаторію надається тому персоналу, що без перерви пропрацював в дано-

му підприємстві більше двох років [14]. Дещо пізніше вступило в силу положення, згідно якого робітникам та службовцям, успішно та добросовісно виконуючим свої трудові обов'язки надавались, в першу чергу, переваги в просуванні по роботі, пільги в галузі соціально-культурного обслуговування (путівки в санаторії, бази відпочинку, покращення житлових умов і т.п.).

Не була формалізована система заохочень і в типових правилах внутрішнього трудового розпорядку для робітників та службовців державних, кооперативних та громадських підприємств та установ від 18 січня 1941р. №120. Фактично лише з затвердженням нового формулювання цих правил в 1957 році, а також подальшої редакції 1972 року [15] заохоченням було приділено належне значення. Так пункт 21 Правил містив визначення підстав застосування заохочень. Ними визнавалися зразкове виконання трудових обов'язків, успіхи в соціалістичному змаганні, підвищення продуктивності праці, покращення якості продукції, тривала та бездоганна робота, новаторство та інші успіхи у праці. До їх числа входили оголошення подяки, видача грошової премії, нагородження цінним подарунком, нагородження цінною грамотою, нагородження почесною грамотою, занесення до книги пошани, на дошку пошани.

Цей перелік не був вичерпним, міг бути доповнений правилами внутрішнього трудового розпорядку конкретного підприємства, установи, організації. Нагородження почесною грамотою та занесення на дошку (книгу пошани) відбувалося разом з місцевим комітетом професійної спілки. В інших випадках - за його погодженням. Заохочення оголошувалися в наказі (розпорядженні) роботодавця та заносилося до трудової книжки працівника. З метою створення додаткових стимулів іншим працівникам, відповідне рішення доводиться до відома колективу, поведінка працівника позиціонується як еталон, приклад для наслідування. Водночас заборонялося безпідставне завищення розмірів матеріального заохочення з метою переманювання цінних працівників з одного підприємства на інше; не залежно від жодних підстав керівництво установи має керуватися виключно принципом рівної оплати за рівну працю.

Як ми вже зазначали, законодавство передбачало можливість найбільш відданим працівникам, що досягли особливих трудових успіхів та звитяг, бути представленими до нагородження орденами, медалями, почесними грамотами, нагрудними значками, присвоєння почесних звань та звань почесного робітника певної професії. Серед найбільш шановних відзнак, окрім зазначених вище, вводилися звання Героя соціалістичної праці, здійснювалось нагородження орденом Леніна, медалями «Серп і молот», «За трудову відзнаку», «За трудову звитягу», також почесним були медалі «В пам'ять 1500 – річчя Києва», «За звитяжну працю (військову звитягу)», «Ветеран праці», «50 років радянської міліції» та інші.

Мільйони радянських громадян своєю щоденною працею, сумлінним виконанням трудових обов'язків також сприяли розбудові країні. Саме для

їх відзначення в 1974 році буда заснована медаль «Ветеран праці» [16]. Нагородою відзначалися працівники за довголітню добросовісну працю в знак визнання їх трудових заслуг по досягненню трудового стажу, необхідного для призначення пенсії за вислугу років чи за віком. Ініціювали питання про доцільність нагородження адміністрація підприємства, його партійні та профспілкові організації, місцеві державні органи. У разі схвального рішення медаль вручалася від імені президії Верховної Ради СРСР президіями верховних рад союзних та автономних республік, виконавчими комітетами крайових, обласних, а також Київської Московської, Ленінградської міської ради. З метою підвищення стимулюючої складової, формування у інших працівників стійкого розуміння необхідності дотримання трудової дисципліни, вручення медалі відбувалося як правило в ході урочистих зібрань в трудовому колективі.

Поряд з рядом відзнак, яким відзначалися особи незалежно від роду трудової діяльності, існували і спеціальні нагороди для представників окремих професій. Як приклад, можна привести медаль «50 років радянській міліції». Згідно затвердженого положення, нею нагороджувалися особи вищого, старшого, середнього, молодшого керівного та рядового складу міліції, що позитивно характеризуються та перебувають станом на 21 листопада 1967 року на службі в органах, установах та начальних закладах Міністерства охорони громадського порядку СРСР, маючи спеціальні звання міліції, звільнені з органів охорони громадського порядку в запас чи відставку з вислугою більше 25 років [17]. Нагородження медаллю оформлювалося відповідним наказом Міністра охорони громадського порядку СРСР, міністрів охорони громадського порядку союзних та автономних республік, начальників управлінь охорони громадського порядку крайових, обласних, міських рад депутатів, дорожніх відділів (управлінь) міліції та начальних закладів міністерства.

Зі становленням громадянського суспільства та розвитком трудових відносин нарешті на найвищому державному рівні було визнано, що заходи по укріпленню трудової дисципліни не можуть обмежуватися виключно покаранням порушників. В постанові Ради Міністрів СРСР від 28 липня 1983р. суттєву увагу приділено саме соціально-економічним методам забезпечення внутрішнього трудового правопорядку [18]. Рекомендовано поширити практику організації побутового обслуговування працівників безпосередньо на виробництві, створювати комплексні приймальні пункти, столи замовлень, спеціалізовані лікарські кабінети, розвивати мережу дитячих дошкільних закладів, звернути увагу на покращення організації громадського харчування, надавати інші види послуг персоналу у вільний від роботи час.

Також в постанові акцентовано увагу на керівниках, а особливо на необхідності запровадження практики встановлення додаткових пільг та переваг за рахунок заохочувальних фондів для передовиків та новаторів виробництва, осіб, які добросовісно працюють тривалий час на конкретному підприємстві; повніше враховувати результати роботи робітників, службо-

вців, колгоспників при визначенні часу відпустки, розподіленні квартир-ного фонду, санаторно-курортного лікування. Особливою гарантією встановлено, що персоналу, за умови сумлінної праці та відсутності фактів порушень трудової дисципліни, другий та третій день додаткової відпустки за безперервний стаж роботи надається не через кожні два роки (як було раніше), а за кожен рік роботи.

Зазначені вище методи переконання, виховання, заохочення застосовувалися до всіх професій без обмежень. Водночас стосовно ряду категорій працівників існували окремі нормативні акти, які визначали специфіку регулювання дисципліни праці в ході виконання ними трудових функцій. Як правило це стосувалося силових органів (збройні сили, міліція), державних службовців (судді, прокурори), стратегічних галузей промисловості (транспорт, зв'язок, оборона). Так в системі дотримання дисципліни персоналом залізниці вагоме місце було приділено і відзнакам на трудовому фронті, які полягали у видатному проявленні робітниками соціалістичного відношення до праці, зокрема: а) зразковому відношенні до праці, завдяки чому було досягнуто покращення роботи та стану залізничного транспорту; б) проявленні ініціативи, завдяки якій досягнуто вище зазначені успіхи; в) проявленні самовідданості, героїзму, винахідливості, що сприяло уникненню аварій на транспорті, людських жертв, псуванню техніки, припинення руху поїздів і т.п. Визначаючи перелік заходів заохочень, знову було акцентовано увагу що вони встановлюються задля розвитку соціалістичних змагань; можуть проявлятися у оголошенні подяки, грошовій нагороді, цінному подарунку, почесній грамоті, призначенні на вищу посаду, нагородженні значком почесного залізничника, занесення на дошку пошани, подання до державних нагород СРСР [19].

Окремим заохоченням зв'язківців (згідно статуту про дисципліну працівників зв'язку СРСР) є присвоєння звання «Майстер зв'язку» (що цікаво – дисциплінарні стягнення щодо носіїв цього звання застосовувались винятково з дозволу Міністра зв'язку СРСР чи його заступників) [20]. При застосуванні заохочень потрібно було враховувати наступні особливості:

- право оголошення подяки мав кожен керівник;
- преміювання та нагородження цінним подарунком здійснював керівник, що мав повноваження приймати на роботу даного працівника, розпоряджатися коштами, призначеними на ці цілі;
- рішення про занесення в книгу пошани чи на дошку пошани прийма-лося керівником підприємства за участі профспілки;
- присвоєння звання «Майстер зв'язку», занесення до книги пошани Міністерства зв'язку СРСР та ЦК професійної спілки зв'язківців здійсню-валося міністром зв'язку СРСР спільно з профспілковими органами.

Окремим положенням була врегульована система заохочення проку-рорських працівників. Прокурори та слідчі заохочувалися та нагороджува-лися за зразкове виконання своїх службових обов'язків, ініціативу, опера-тивність та інші відзнаки по службі, сприяючі посиленню прокурорського

нагляду, розкриттю та попередженні злочинів, укріплення законності. Додатково до заохочень, встановлених загальним законодавством, сумлінні службовці могли бути підвищені в класному чині, представлені до нагородження почесною грамотою ЦК профспілки працівників державних установ та Генерального прокурора СРСР [21].

Виходячи з специфіки несення військової служби, її безпосереднього зв'язку з обороною та безпекою країни, спеціальні заходи забезпечення трудової дисципліни були передбачені дисциплінарним статутом збройних сил держави. Закріплено, що заохочення являються важливим способом виховання військовослужбовців та зміцнення військової дисципліни. За мужність і відвагу, проявлені в ході виконання військового обов'язку, за відмінні показники бойової та політичної підготовки, відмінне засвоєння нової, складної бойової техніки, зразкове керівництво військами та інші видатні заслуги перед державою та збройними силами начальники та командири мають право представляти підлеглих їм людей до нагороджень орденами та медалями СРСР. Спеціальними видами заохочень були зняття раніше накладеного стягнення; надання одного додаткового звільнення з розташування частини (для строкової служби), нагородження особистою фотографією на фоні розгорнутого прапора військової частини; повідомлення на батьківщину чи по місцю попередньої роботи про зразкове несення служби та заходах заохочення; присвоєння чергового звання; надання короткострокової відпустки [22]. Допускається застосування заходів заохочень як відносно окремої особи, так і відносно всього особового складу підрозділу (команди), частини (оголошення подяки, нагородження грамотою). Як бачимо, стосовно спеціальних суб'єктів заходи заохочення, а також процедура їх застосування, прописані більш детально.

Отже, радянська держава активного значення не дисциплінарним методам забезпечення трудової дисципліни почала надавати лише з 40 – 50 –х років 20 століття. Їх запровадження відбувалося не системно, не збалансовано, з періодичним наданням переваги тому чи іншому методу, постійною ідеологізацією трудового процесу та його результатів. Взагалі в радянські часи була задекларована необхідність поєднань в заходах заохочення матеріального та морального стимулювання сумлінної праці. Проте, враховуючи надзвичайно важливу роль ідеологічної складової в комуністичній моделі господарства, практика показала суттєву перевагу саме в бік моральних заходів, переконання громадян та їх виховання в душі радянських (партійних) цінностей. Особливо яскраво це відобразилося в нагородженні різноманітними регаліями та пропаганді соціалістичних змагань. Попри це вивчення та аналіз генезису розвитку досліджуваного питання в історичному ракурсі є надзвичайно корисним та потрібним. Існує можливість проаналізувати досягнення та недоліки, відповідно раціональніше підійти до правого регулювання дисципліни праці в сучасних умовах.

Література:

1. Основные этапы развития Башкирской энергетики. 1917 – 1945гг. // [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://web.archive.org/web/20100716230138/http://www.bashkirenergo.ru/company/history/history2.asp>
2. О героях труда: Постановление ЦИК СССР, СНК СССР от 27.07.1927г. // [Электронный ресурс].- Режим доступа: http://www.libussr.ru/doc_ussr/ussr_3324.htm
3. В. Н. Балязин, А. Н. Казакевич, А. А. Кузнецов, Н. А. Соболева. Символы, святыни и награды Российской державы. Глава XII. Наградная система СССР. — М.: «Олма-Пресс», 2004. – 591 с.
4. О премировании за улучшения, достигнутые в порядке социалистического соревнования рабочих и служащих: Постановление Совета Народных Комиссаров СССР от 11.09.1929г. // [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://www.libussr.ru>
5. Москаленко Г. Новые формы соцсоревнования и ударничества // Партийное строительство 1932. - №5-6. – С.60-62.
6. Винников А. Учет и планирование производительности труда // Журнал План. – 1934. – №9. – С.159-165.
7. Герценштейн А. Освоение новой техники и производительности общественного труда // Проблемы экономики. – 1935. – №2. – С. 89–102.
8. Войтинский И. Регулирование труда и трудовое право на современном этапе // Советское государство и революция права. – 1930. – № 8–9. – С.156–161.
9. Семёнова А. Современные проблемы трудового права // Советское государство и революция права. – 1930. – №8–9. – С.94–98.
10. Об установлении высшей степени отличия – звания героя Социалистического труда: Указ Президиума Верховного Совета СССР от 27.12.1938г. // [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.libussr.ru>
11. Об дополнительных знаках отличия для героев Социалистического труда: Указ Президиума Верховного Совета СССР от 22.05.1940г. // [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://www.libussr.ru>
12. Об учреждении медали «За трудовую доблесть»: Указ Президиума Верховного Совета СССР от 27.12.1938г. // [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.libussr.ru>
13. Об учреждении медали «За трудовое отличие»: Указ Президиума Верховного Совета СССР от 27.12.1938г. // [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.libussr.ru>
14. Про заходи щодо покращення трудової дисципліни, покращення практики державного соціального страхування і боротьби зі зловживаннями у цій справі: Постанова РНК, ЦК ВКП (Б) 28 грудня 1938 р. // [Електронний ресурс].- Режим доступу: <http://www.libussr.ru>.

15. Об утверждении Типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций: Постановление Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы от 29.09.1972г. №258 // [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://www.libussr.ru>.
16. Об учреждении медали «Ветеран труда»: Указ Президиума Верховного Совета СССР от 18.01.1974г. // [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://www.libussr.ru>
17. Об учреждении медали «50 лет советской милиции»: Указ Президиума Верховного Совета СССР от 20.11.1967г. // [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://www.libussr.ru>
18. Про додаткові заходи по зміцненню трудової дисципліни: Постанова РМ СРСР і ВЦРПС від 28 липня 1983 р. №745 // Собрание Постановлений СССР. – 1983. – № 21. – Ст. 116.
19. Устав о дисциплине рабочих и служащих железнодорожного транспорта СССР. Утвержден постановлением ЦИК СССР, СНК СССР от 04.06.1933г. №69/795 // [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://www.libussr.ru>
20. Об утверждении Устава о дисциплине работников связи Союза ССР: Постановление Совета Министров СССР от 20.04.1972г. №284 // [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://www.libussr.ru>
21. Об утверждении положения о поощрениях и дисциплинарной ответственности прокуроров и следователей органов прокуратуры СССР: Указ президиума Верховного Совета СССР от 27.02.1964г. №2266-VI // [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://www.libussr.ru>
22. Общевоинские Уставы Вооружённых сил СССР. — М: Воениздат, 1982. — С. 178—214. — 480 с.

Кутومانов Д. Е. Убеждения и поощрения как методы обеспечения трудовой дисциплины в СССР

В статье исследованы такие методы обеспечения трудовой дисциплины в СССР как убеждение и поощрение, определены особенности их применения к отдельной категории лиц.

Ключевые слова: убеждение, поощрение, трудовая дисциплина, методы обеспечения, награда, социалистическое соревнование

Kutomanov D. E. Beliefs and promotions as methods of labor discipline ensuring in the USSR

The article explores such methods of labor discipline ensuring in the USSR as a belief and promotions, defined features of their application to a particular category of persons.

Keywords: belief, promotion, work discipline, ensuring methods, award, socialist competition.

І.В. Лазор,
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри правознавства
Східноукраїнського національного
університету імені Володимира Даля

МІСЦЕ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ У СИСТЕМІ ІНСТИТУТІВ НАРОДОВЛАДДЯ: ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

Проведено правовий аналіз ролі та значення колективного договору у регулюванні суспільних відносин із застосування найманої праці на етапі ринкової економіки. Досліджені ознаки виробничої демократії та форми її реалізації. Доведено, що колективний договір виступає формою прямого народовладдя на виробничому рівні. Визначені характерні ознаки колективного договору як інституту народовладдя у сфері застосування найманої праці. Визначено місце колективного договору у системі інститутів народовладдя у сучасній правовій демократичній державі.

Ключові слова: народовладдя, колективний договір, соціальне партнерство, виробнича демократія, волевиявлення.

Активний розвиток державотворення в Україні відбувається на принципах народовладдя, що обумовлює необхідність формування нових підходів до регулювання суспільних відносин із застосування найманої праці. На сучасному етапі все більшого пріоритету набувають договірні методи регулювання, що актуалізує значення колективного договору як форми виробничої демократії й, одночасно, як форми соціального партнерства.

Дослідження окремих аспектів колективно-договірного регулювання найманої праці знаходить відображення у наукових працях багатьох науковців, таких як: О.С. Арсентьева, Н.Б. Болотіна, М.І. Іншин, В.Л. Костюк, Л.І. Лазор, В.В. Лазор, Н.О. Мельничук, Н.А. Плахотіна, Г.І. Чанишева, І.І. Шамшина, В.І. Щербина, А.А. Юрченко та ін. Водночас багато питань у цій сфері все ще залишаються дискусійними.

Дана стаття має на меті здійснення правового аналізу ролі та значення колективного договору у регулюванні суспільних відносин із застосування найманої праці на етапі ринкової економіки; дослідження ознак виробничої демократії та форм її реалізації; обґрунтування позиції, що колективний договір виступає формою прямого народовладдя на виробничому рівні; виділення характерних ознак колективного договору як інституту народовладдя у сфері застосування найманої праці; визначення місця колективного договору у системі інститутів народовладдя у сучасній правовій демократичній державі.

Народовладдя є невід'ємним фактором сучасної правової держави. Згідно до словарного визначення, народовладдя – це форма державного правління, при якій влада належить народові, демократія [1, с.389].

Як відзначає Л.Д. Козирева, народовладдя трактується як спосіб діяльності народу зі здійснення своєї політичної влади, що містить у собі процес формування єдиної волі народу і її практичного здійснення [2, с.8].

На сучасному етапі народовладдя є складовою суспільного життя і знаходить своє відображення у правовому регулюванні суспільних відносин, у тому числі суспільних відносин із застосування найманої праці.

Не дивлячись на те, що саме роботодавець відіграє визначальну роль в організації застосування найманої праці, він не може ігнорувати інтереси та обґрунтовані вимоги працівників.

О.Ю. Ширінкіна цілком слушно відзначає, що в умовах ринкових відносин велике значення придбали відносини соціального партнерства у встановленні та застосуванні умов праці. Створення повноцінної системи соціального партнерства є найважливішим напрямком політики держави, бо договірне регулювання дозволяє максимально активізувати захист інтересів як працівника, так і роботодавця [3, с.1].

У юридичній літературі вказують, що соціальне партнерство може розглядатися як юридичні відносини, які треба віднести до тривалих правовідносин чи правовідносин-станів [4, с.7]. Найбільш поширеною формою соціального партнерства виступає колективний договір.

Професор В.В. Лазор відзначає, що одним з дієвих механізмів досягнення соціального миру і згоди, забезпечення стабільності у політичній та економічній сферах і необхідною умовою економічного зростання держави є взаємодія роботодавців і працівників на підставі соціального партнерства [5, с.30].

О.С. Арсентьева підкреслює, що соціальне партнерство в царині праці в широкому розумінні є багатогранним соціальним явищем дійсності. Воно становить собою багатокomпонентну різнорівневу систему, що включає реально існуючі колективні відносини, які мають комплексний міжгалузевий характер з приводу регулювання соціально-трудоових відносин [6, с.308].

Зазначене дозволяє припустити, що соціальне партнерство є певним проявом народовладдя у сфері застосування найманої праці.

Л.А. Нуденко виділяє такі ознаки, що характеризують народовладдя: 1) сукупність нормативно-правових актів; 2) суспільні відносини, що регулюються цими нормативно-правовими актами; 3) пряме волевиявлення громадян; 4) наявність об'єкту прямого волевиявлення; 5) організаційні форми прямого волевиявлення громадян: обговорення, прийняття, виконання рішень, а також контроль за їх виконанням [7, с.54].

Поділяючи у цілому зазначену позицію, вважаємо за доцільне застосувати вищевказані ознаки до визначення наявності демократичних підходів у правовому регулюванні суспільних відносин із застосування найманої

праці на сучасному етапі. Отже, щодо сукупності нормативно-правових актів, то перш за все слід відзначити, що Конституція України закріпила право громадян на об'єднання у профспілки з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів, і визнала за профспілками статус громадської організації [8, ст.36]. Тим самим на конституційному рівні була передбачена можливість працівників на підставі колективного волевиявлення впливати на регулювання трудових відносин. Крім того, Закон України «Про колективні договори і угоди» безпосередньо закріпив право працівників на укладення колективного договору на будь-якому підприємстві, установі, організації з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів трудящих і роботодавців [9, ст.1].

Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» наділяє працівників правом безпосереднього висунення вимог роботодавцю [10, ст.4]. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» визначає правові підстави діяльності профспілок щодо представництва та захисту соціально-економічних інтересів та трудових прав працівників [11]. Закон України «Про соціальний діалог» визначає правові підстави визначення та зближення позицій суб'єктів соціального партнерства, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень [12, ст.1]. Таким чином, перша ознака народовладдя є у наявності у сфері правового регулювання застосування найманої праці. Вказані акти у сукупності створюють також нормативно-правову базу регулювання колективного договору.

Зазначені нормативні акти спрямовані на регулювання певних правовідносин у системі трудового права: організаційно-управлінських (тобто соціально-партнерських), з нагляду та контролю за забезпеченням охорони праці та дотриманням трудового законодавства, з вирішення трудових спорів і конфліктів. Можна бачити, що друга із вищевказаних ознак народовладдя є в наявності. При цьому ще раз наголосимо, що колективний договір є найпоширенішою формою реалізації організаційно-управлінських відносин у сучасних умовах.

Пряме волевиявлення громадян у сфері застосування найманої праці здійснюється шляхом ухвалення широкого кола рішень загальними зборами трудового колективу. Як переконливо зазначає І.І. Шамшина, трудовий колектив виступає первинним, вихідним суб'єктом соціально-партнерських відносин на стороні працівників [13, с.262]. Згідно з чинним законодавством проект колективного договору обговорюється у трудовому колективі і виноситься на розгляд загальних зборів або конференції трудового колективу. Схвалення проекту колективного договору зазначеними зборами є необхідною умовою для його підписання [9, ст.13].

Можна бачити, що при укладенні колективного договору має місце пряме волевиявлення працівників. Об'єктом цього прямого волевиявлення є умови застосування найманої праці, у тому числі оплата праці, соціаль-

но-побутові питання, добровільно прийняті обов'язки працівників у сфері виробничої діяльності тощо.

Усі організаційні форми прямого волевиявлення громадян: обговорення, прийняття, виконання рішень, а також контроль за їх виконанням передбачені законодавством про колективні договори [9, ст.ст.10, 13, 15, 17-20]. Більш того, як справедливо відзначає О.С. Арсентьева, колективні договори виступають механізмами контролю держави за роботодавцями у випадку виникнення колективних трудових спорів на підприємствах [14, с.211].

Отже, можна констатувати, що правове регулювання найманої праці містить усі ознаки народовладдя і колективний договір виступає безпосереднім проявом народовладдя у сфері суспільних відносин із застосування найманої праці.

Н.С. Коваленко досліджуючи форми демократій на сучасному етапі серед основних суб'єктів народовладдя вказує у тому числі громадян (в особистій якості), групи виборців, громадські об'єднання [15, с.25].

Відзначимо, що стосовно суспільних відносин із застосування найманої праці працівники виступають в особистій якості як члени трудового колективу при ухваленні цим колективом певних рішень. Працівники можуть виступати як групи виборців при визначенні делегатів конференції трудового колективу або при створенні представницького органу для участі у колективно-договірних відносинах. В якості громадського об'єднання як суб'єкти виробничого народовладдя виступають профспілки. При цьому слід звернути увагу на позицію І.І. Шамшиной та А.А. Юрченко, які відзначають, що профспілка є складним колективним суб'єктом трудового права. Складний колективний суб'єкт у сфері трудових відносин характеризується тим, що його воля складається сумарно з конкретних волевиявлень його окремих учасників [16, с.33]. Отже, ознаки демократії, тобто виробничого народовладдя, простежуються у правовій природі профспілки як суб'єкта трудового права.

Профспілка найбільш часто виступає представником працівників при укладенні колективного договору. І професор Л.І. Лазор справедливо підкреслює, що позиція, яку відстоює профспілка у колективних правовідносинах, повинна дійсно відображати позицію працівників, яких ця профспілка представляє [17, с.54].

Як було зазначено раніше, народовладдя – це форма політичної влади. А політична влада, відзначають у юридичній літературі, це повноваження і діяльність з управління суспільством і державою. Формами реалізації політичної влади є: 1) безпосередня влада народу, що реалізується через інститути прямої демократії – вибори, референдуми, збори громадян тощо; 2) державна влада [15, с.25].

Зазначимо, що стосовно регулювання відносин із застосування найманої праці влада носить не політичний, а скоріше «виробничий» характер. Ця влада знаходить прояв в повноваженнях і діяльності основних учасни-

ків суспільних відносин із застосування найманої праці (тобто працівників і роботодавців) з організації цієї праці та управління нею. Тут також мають місце дві форми реалізації, так би мовити «виробничої» влади. По-перше, це повноваження працівників з участі в організаційно-управлінських відносинах, які реалізуються або через інститути представництва (профспілкового або іншого), або через інститути прямої виробничої демократії – загальні збори, колективний договір.

Слід наголосити на тому, що колективний договір виступає саме формою прямого народовладдя на виробничому рівні. Адже, навіть якщо він укладається не безпосередньо трудовим колективом, а його представницьким органом, колективний договір підлягає затвердженню загальними зборами трудового колективу. Отже, можна бачити, має місце пряма виробнича демократія.

Необхідно також звернути увагу на те, що формою реалізації «виробничої» влади є також хазяйська влада роботодавця. І значення цієї влади актуалізується в умовах ринкової економіки.

В.І. Кияшко справедливо, вказує, що в умовах ринку від особи, яка реалізує повноваження роботодавця, значною мірою залежить успішне управління підприємством, організацією, установою, а водночас і ефективне виробництво [18, с.6].

У науковій літературі відзначають, що прерогативою локальної нормотворчості має володіти саме роботодавець. Виходячи з суті найманої праці, працівники зобов'язані підкорятися роботодавцеві у питаннях виробничої діяльності, у тому числі і дотримуватися встановленого порядку поведінки на виробництві, доцільність якого може визначити тільки роботодавець як організатор всього виробничого процесу [19, с.94].

І.І. Шамшина відзначає, що в умовах ринкової економіки роботодавець виступає організатором виробничого процесу. Тому саме йому має бути надана прерогатива визначати порядок поведінки осіб найманої праці на виробництві, а, отже, встановлювати правила внутрішнього трудового розпорядку. При цьому не має принципового значення, чи буде роботодавець розробляти правила внутрішнього трудового розпорядку самостійно або на підставі колективно-договірних угод [20, с.285].

Погоджуючись у цілому з наведеною позицією, відзначимо, що саме укладення колективного договору дозволяє найбільш оптимально поєднувати обидві форми «виробничої» влади, а саме: владні повноваження роботодавця з організації і управління найманою працею та безпосередню участь працівників у визначенні умов застосування їх праці. Ефективний розвиток національної економіки та забезпечення соціальної стабільності у суспільстві потребують досягнення партнерських відносин між роботодавцями та працівниками.

Партнерські відносини, відзначає О.Ю. Ширінкіна, забезпечуються системою колективних договорів і угод, причому колективний договір, завдяки своєму локальному характером, є тим базовим інструментом, за до-

помогою якого реалізуються принципи соціального партнерства у відносинах між працівниками і роботодавцями безпосередньо в організації. Він же і основний локальний акт, що регулює працю і матеріальне стимулювання працівників. [3, с.1].

Необхідно звернути увагу на переконливу позицію професора Л.І. Лазор, яка обґрунтовано стверджує: «Трудове право в умовах ринкових відносин не повинне ігнорувати об'єктивні можливості та інтереси роботодавця. ...Слід пам'ятати, що метою трудового права на сучасному етапі є необхідність, з одного боку, повною мірою виконувати захисну функцію стосовно працівника, а з другого – надати роботодавцю можливість ефективного розвитку виробництва» [21, с.113]. Розвиваючи наведену позицію, Н.А. Плахотіна пропонує виділити в умовах розвитку ринкових відносин нову функцію трудового права – функцію досягнення балансу інтересів працівників і роботодавців. На думку вказаного автора, реалізація функції досягнення інтересів працівників та роботодавців підніме на якісно новий рівень функцію розвитку виробничої демократії [22, с.65].

Вищевказана точка зору викликає повну згоду. При цьому необхідно наголосити, що саме за допомогою колективного договору досягається баланс інтересів працівників і роботодавців у сфері праці. І саме колективний договір є формою реалізації виробничої демократії в умовах ринкової економіки.

Таким чином, на підставі проведеного дослідження можна зробити наступний висновок.

Колективний договір трансформує ознаки народовладдя у царину регулювання суспільних відносин із застосування найманої праці і виступає самостійним інститутом народовладдя у сфері виробничих відносин. Як інститут народовладдя колективний договір характеризується такими чинниками:

- сфера його застосування визначається цариною суспільних відносин з регулювання найманої праці на рівні окремо взятого підприємства, установи, організації;

- виступає формою прямого волевиявлення основних суб'єктів трудового права;

- має чітко визначений суб'єктний склад – трудовий колектив (безпосередньо або в особі свого представницького органу) і роботодавець;

- спрямований на досягнення балансу інтересів працівників і роботодавця;

- виступає формою оптимального поєднання владного впливу основних суб'єктів трудового права на регулювання відносин із застосування найманої праці;

- сприяє розвитку виробничої функції трудового права в умовах ринкових відносин та забезпеченню стабільності в функціонуванні відносин із застосування найманої праці

Визнання колективного договору як інституту народовладдя набуває особливого значення в умовах ринкової економіки та активного розвитку демократичних тенденцій у сфері державотворення. Актуальним завданням держави на сучасному етапі є створення такого правового поля, яке стимулюватиме укладення колективного договору на всіх підприємствах, установах, організаціях та сприятиме реалізації його потенціалу у системі народовладдя на сучасному етапі.

Література:

1. Словарь русского языка: в 4-х т. Т.2 /Под ред. А.П. Евгеньевой. – М.: Русский язык, 1986. – 736 с.
2. Козырева Л.Д. Концепция народовластия в русской политической философии, вторая половина XIX-начало XX века: дис....докт.философ. наук: 09.00.10 /Л.Д.Козырева. – СПб, 1999. – 355 с.
3. Ширинкина О.Ю. Коллективный договор: история вопроса и современное состояние: Автореф.дис. ...канд.юрид.наук: 12.00.05 /О.Ю. Ширинкина. – Пермь, 2006. – 25 с.
4. Арсентьева О.С. Правове регулювання соціального партнерства на етапі реформування трудового права України: Автореф.дис. ... канд.юрид.наук: 12.00.05 /О.С. Арсентьева. – Луганськ, 2010. – 20 с.
5. Лазор В.В. Роль і значення соціального партнерства на сучасному етапі та правові підходи до його регулювання /В.В. Лазор // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В.Даля. – 2008. – № 12. – С.30-38.
6. Арсентьева О.С. Системний підхід до визначення поняття «соціальне партнерство» /О.С. Арсентьева // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В.Даля. – 2010. – № 15. – С.303-309.
7. Нуденко Л.А. Непосредственная демократия: проблемы теории и практик: В сб. Конституционно-правовые основы народовластия в России и Украине. Сборник научных трудов / Национальный университет «Юридическая академия Украины имени Ярослава Мудрого», Российская академия правосудия. – Х.: «Право», 2012. – С.53-78.
8. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – №30. – Ст.141.
9. Закон України «Про колективні договори і угоди» // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст.361.
10. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – Ст.227.
11. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – Ст.397.
12. Закон України «Про соціальний діалог» // Офіційний вісник України. – 2011. – № 3. – Ст.168.

13. Шамшина І.І. Трудовий колектив як суб'єкт соціально-партнерських відносин у сучасному трудовому праві /І.І. Шамшина // Держава і права. Збірник наукових праць. Юридичні і політичні науки. Випуск 52. – К.: Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України. – С.258-263.
14. Арсентьєва О.С. Роль держави у колективно-договірному регулюванні праці як основа налагодження соціальної рівноваги в Україні /О.С. Арсентьєва // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В.Даля. – 2010. – № 18. – С.305-314.
15. Коваленко Н.Е. Местное самоуправление как форма демократии: Учебное пособие. – СПб.: Изд-во СПб ГУЭФ, 2008. – 296 с.
16. Шамшина І.І., Юрченко А.А. Колективні суб'єкти у трудовому праві: теоретико-правові питання / І.І. Шамшина, А.А. Юрченко // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В.Даля. – 2013. – № 27. – С.29-35.
17. Лазор Л.І. Трудовое процессуальное право Украины: Учебник / Л.І. Лазор. – Луганск: Изд-во «Виртуальная реальность», 2013. – 504 с.
18. Кіяшко В.І. Правове регулювання діяльності керівника підприємства, установи, організації як учасника трудових правовідносин: Афтореф.дис. ...канд.юр.наук: 12.00.05 /В.І.Кіяшко. – Луганськ, 2010. – 18 с.
19. Лазор І.В. Юридичні і соціальні аспекти дисципліни праці: дис. канд.юрид.наук: 12.00.05 /І.В. Лазор. – Луганськ, 2011. – 212 с.
20. Шамшина І.І. Суб'єкти трудового права: правове регулювання в умовах ринкових відносин: Монографія. – Луганськ: Вид-во «Література», 2010. – 448 с.
21. Лазор Л.І. Правове регулювання правосуб'єктності у сфері трудового права в ринкових умовах /Л.І. Лазор // Право України. – 2010. – № 12. – С.108-114.
22. Плахотіна Н.А. Досягнення балансу інтересів працівників та роботодавців як основний напрямок сучасної концепції трудового права /Н.А. Плахотіна // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В.Даля. – 2011. – № 20. – С.60-66.

Лазор І.В. Место коллективного договора в системе институтов народовластия: теоретико-правовой аспект. – Стаття.

Проведен правовий аналіз ролі і значення колективного договору в регулюванні суспільних відносин по застосуванню наймногого праці на етапі ринкової економіки. Досліджені ознаки виробничої демократії і форми її реалізації. Доведено, що колективний договір виступає формою прямого народовластия на виробничому рівні. Визначені характерні ознаки колективного договору як інституту народовластия в сфері застосування наймногого праці. Визначено місце

колективного договору в системі інститутів народо­вла­ст­тя в с­ов­ре­мен­ній пра­во­во­му де­мо­кра­ти­че­с­ко­му го­су­дар­стві.

Ключевые слова: народо­вла­ст­ие, ко­лек­тив­ний до­го­вор, со­ці­аль­не парт­нер­ство, про­из­вод­ст­вен­на де­мо­кра­тія, во­ле­із­ъяв­ле­н­ня.

Lazor I.V. Place of collective bargaining in the system democracy's institutions: theoretical and legal aspect. - Article.

The role and importance of the collective bargaining in the regulation of hired labour at the present stage is analyzed. The concept and features of democracy are investigated. The place of the collective contract in the institutions of democracy is defined. Legal regulation of the collective agreement should encourage its conclusion at all enterprises and contribute the realization of the collective bargaining's potential in democracy system. Currently important task of the state at the present stage is to improve the legal regulation of the collective bargaining.

Key words: democracy, collective bargaining, social partnership, industrial democracy, will.

УДК 342.9

*С. С. Лантєв,
здобувач Відкритого міжнародного університету
розвитку людини «Україна», адвокат (м. Київ)*

**ПРАВОВА ПРИРОДА СЛУЖБОВИХ ПРАВ СУДДІ
АДМІНІСТРАТИВНОГО СУДУ**

У статті досліджується правова природа службових прав судді адміністративного суду. Розкрито сутність службових прав судді адміністративного суду, зроблено загальнотеоретичну їх характеристику. Автором внесено пропозиції щодо удосконалення чинного законодавства у даному контексті.

Ключові слова: службові права, суддя, адміністративний суд.

Об'єктивний та неупереджений розгляд адміністративних справ прямо залежить від рівня гарантованості та забезпеченості основних прав суддів адміністративних судів. Однак, незважаючи на ту вагому роль, яку відіграють службові права в діяльності посадових і службових осіб судової гілки влади, в науковій літературі й досі не вироблено усталеного підходу до розуміння їх сутності та основного змісту. Так, класичним є підхід, за якого права визначають як вид і міру можливої поведінки особи. Конкретизуючи таке загальне визначення, адміністративісти намагаються обґрунтувати власну точку зору. Так, наприклад, одні науковці під службовими правами пропонують розуміти міру свободи посадової особи при здійс-

ненні нею своїх функцій [1, с. 47]; другі – формально визначені можливості для реалізації покладених на неї повноважень [2, с. 37]; треті – формально-визначені, юридично гарантовані можливості користуватися певними благами [3, с. 264].

У більшій чи меншій мірі тематики службових прав судді адміністративного суду стосувалися наукові праці наступних вчених: П. Ф. Карпечкін, О. В. Марцеляк, Л. М. Москвич, С. Б. Подкопаєв, С. В. Прилуцький, О. В. Чернецька, Т. В. Штих та інші. Тим не менш, зазначена тематика досі не була ґрунтовно розкрита, що й обумовлює її актуальність.

Метою статті є проведення загальнотеоретичного правового аналізу службових прав судді адміністративного суду. Для досягнення поставленої мети передбачається виконати наступні завдання: провести аналіз сутності службових прав судді адміністративного суду; визначаючи аналізовану категорію, виділити її істотні моменти; надати дефініцію поняття «службові права судді адміністративного суду»; виявити недоліки у сучасному стані службових прав судді адміністративного суду; внести пропозиції щодо вдосконалення розглядуваної тематики.

При конструюванні власного визначення аналізованої категорії, ми будемо відштовхуватись від таких істотних моментів.

По-перше, службові права суддів адміністративних судів за своєю природою є суб'єктивним правом. Це означає, що вони належать конкретному суб'єкту – судді адміністративного суду, і визначають його правові можливості як конкретного носія судової влади. Наділення судді службовими правами обумовлюється конкретним юридичним фактом – призначенням (обранням) його на відповідну посаду. Відповідно, при звільненні із займаної посади особа втрачає статус носія судової влади і, як наслідок, також спеціальні (додаткові) правові можливості. З викладеного вище випливає, що службові права судді адміністративного суду є додатковими, оскільки вони завжди існують у рамках певного часового проміжку – в період володіння відповідним правовим статусом.

По-друге, так само як службові обов'язки, права судді адміністративного суду завжди формально визначені, тобто їх конкретний перелік і зміст встановлюється виключно в нормах права. Як свідчать результати проведеного нами дослідження, основними правовими актами, які містять згадку про службові права суддів адміністративних судів, є наступні: Конституція, КАСУ, Закони «Про судоустрій і статус суддів», «Про судовий збір», «Про засади запобігання і протидії корупції» «Про виконавче провадження», «Про судову експертизу».

По-третє, на відміну від громадян, які завдяки суб'єктивним правам мають можливість задовольняти власні потреби, посадовим особам права надаються для задоволення суспільних інтересів. Це означає, що суддя адміністративного суду реалізує надані йому правові можливості для виконання покладених на нього завдань і функцій у сфері адміністративного судочинства, тобто з метою розгляду та вирішення адміністративних

справ. Якщо ж він буде використовувати надані йому, як представнику судової гілки влади, правові можливості для задоволення особистих інтересів, його дії можуть бути розцінені як зловживання правом.

По-четверте, як представник органу державної влади, суддя адміністративного суду має керуватись принципом «дозволено те, що прямо передбачено законом». Звідси випливає, що його службові права не мають абсолютного характеру і розкриваються через сукупність закріплених у чинному законодавстві правових можливостей носія судової влади. Такі можливості обмежують міру його належної поведінки, тобто визначають її обсяг, межі, конкретний вид і форму [4, с. 27]. Іншими словами, реалізація суб'єктивних прав суддею має здійснюватися в тих межах, які визначені правовим актом, і тими засобами, які допускаються ним. Саме такі межі правових можливостей судді, на думку законодавця, є найбільш доцільними для успішного виконання покладених на нього завдань, і саме в таких межах має діяти суддя. Так, наприклад, ст. 198 КАСУ, перераховуючи повноваження суду апеляційної інстанції за наслідками розгляду апеляційної скарги на постанову суду, обмежує його правові можливості найбільш доцільними в даному випадку варіантами поведінки. Якщо ж суддя вибере інший, не передбачений у законі варіант, або ж перевищить встановлені межі, його дії слід кваліфікувати як перевищення посадових повноважень.

По-п'яте, службові права судді адміністративного суду не є одностороннім проявом волі законодавця. Вони забезпечуються конкретною юридичною необхідністю інших осіб. Це означає, що реалізація суддею наданих йому прав передбачає виконання відповідних обов'язків кореспондуючою стороною, адже, як справедливо підкреслюють деякі науковці, права одних осіб, не підкріплені обов'язками інших, не можуть бути реалізовані [5, с. 9]. Так, згідно ч. 4 ст. 82 КАСУ, суд має право вимагати від експерта дати усне пояснення до свого висновку, а згідно ч. 3 ст. 66, експерт зобов'язаний у разі необхідності прибути за викликом суду, дати висновок або роз'яснити його в судовому засіданні. Саме за аналізованою ознакою суб'єктивні права судді адміністративного суду відрізняються від його законних інтересів.

По-шосте, оскільки реалізація суддею наданих йому службових прав відбувається у сфері виконавчо-розпорядчої діяльності держави, тобто під час розгляду та вирішення адміністративних справ, вона забезпечується силою державного примусу. Так, наприклад, згідно ст. 267 КАСУ суд, який ухвалив судові рішення в адміністративній справі, має право зобов'язати суб'єкта владних повноважень подати у встановлений строк звіт про його виконання. У разі неподання такого звіту суддя своєю ухвалою може встановити новий строк подання звіту та накласти на винну посадову особу штраф.

По-сьоме, на відміну від службових обов'язків, які вимагають від судді діяти певним чином (або утримуватись від відповідних дій), права надають йому певну свободу вибору. Зокрема, залежно від конкретних обставин,

суддя може наполягати на вчиненні якихось дій або, навпаки, не вчиняти їх; може використовувати передбачені в законі правові можливості в повному обсязі, або лише частково; може на власний розсуд визначати порядок вчинення певних дій тощо. Тобто використання суддею наданих йому правових можливостей залежить від його внутрішнього переконання, волі, свідомості, бажань [4, с. 27], конкретної ситуації та обставин справи [1 с. 49]. Однак, у будь-якому випадку, при визначенні обсягу та меж використання службових прав суддя має керуватись єдиною метою – максимально повне задоволення прав та інтересів учасників адміністративного процесу.

По-восьме, службові права судді адміністративного суду призначені не лише для забезпечення належного розгляду та вирішення адміністративних справ, але також для задоволення його особистих професійних інтересів. Адже суддя, як член трудового колективу, завжди прагне до кар'єрного зростання, бажає досягти певного становища в суспільстві та суддівському середовищі, завоювати авторитет, підвищити свій професійний рівень і максимально повно реалізувати свої здібності. У зв'язку з цим, з позитивного боку слід відмітити позицію законодавця, який у новому Законі «Про судоустрій і статус суддів» врахував особисті інтереси суддів, закріпивши за ними низку прав, не пов'язаних із безпосереднім відправленням правосуддя (право на участь у суддівському самоврядуванні, на створення об'єднань, на вдосконалення професійного рівня).

По-дев'яте, зміст службових прав судді адміністративного суду визначається специфікою його адміністративно-правового статусу та того місця, яке він займає в ієрархії судових посад. Зокрема, як свідчать результати проведеного нами дослідження, суддя адміністративного суду може: 1) на власний розсуд вирішувати, чи вчиняти певні дії; 2) обирати один із можливих варіантів поведінки; 3) вимагати відповідної поведінки від інших осіб; 4) звернутися за сприянням до інших органів або посадових осіб; 5) користуватись наданими соціальними благами.

Таким чином, викладені вище положення дають нам можливість сформулювати наступне визначення службових прав судді адміністративного суду як одного з основних елементів його адміністративно-правового статусу: це забезпечена силою державного примусу міра належної (можливої, допустимої, найбільш доцільної) поведінки судді, обсяг, межі, конкретний вид і форма якої визначається нормами адміністративного права та його внутрішнім переконанням, і яка спрямована на реалізацію покладених на нього завдань і функцій у сфері адміністративного судочинства, а також задоволення його особистих професійних інтересів.

Сформулювавши визначення службових прав судді адміністративного суду, пропонуємо перейти до їх безпосереднього аналізу. Відразу ж зауважимо, що чинне до 07.07.2010 р. законодавство (Закони «Про судоустрій України» та «Про статус суддів») не містило спеціальної норми, присвяченої правам судді, що суттєво ускладнювало їх науковий аналіз. Новий за-

кон «Про судоустрій і статус суддів» частково усунув цю прогалину, закріпивши в ч.ч. 1-3 ст. 54 окремі права судді. Зокрема, згідно цієї статті, судді наділяються такими правами: 1) брати участь у суддівському самоврядуванні для вирішення питань внутрішньої діяльності суду; 2) утворювати об'єднання та брати участь у них з метою захисту своїх прав та інтересів, підвищення професійного рівня; 3) вдосконалювати свій професійний рівень та проходити з цією метою відповідну підготовку.

Аналіз наведеного переліку дозволяє зробити висновок, що на відміну від обов'язків, службові права не мають такого широкого законодавчого закріплення, що створює певною мірою ілюзію їх незначної кількості у суддів адміністративних судів. Насправді ж, законодавець наділяє суддю значно ширшим обсягом правових можливостей. Так, наприклад, дослівне тлумачення тексту Закону «Про судоустрій і статус суддів» дозволяє виділити такі права судді: звернутися з повідомленням про загрозу незалежності до Ради суддів України (ст. 47); право на відставку (ст. 47); займатись викладацькою, науковою та творчою діяльністю (ст. 53); оскаржити рішення ВККС про притягнення до дисциплінарної відповідальності (ст. 89); брати участь у різних формах суддівського самоврядування (розділ VIII); на поліпшення житлових умов і забезпечення службовим житлом (ст. 132); на забезпечення засобами захисту (ст. 134); на медичне обслуговування та санаторно-курортне лікування (ст. 137) тощо. В свою чергу, КАСУ наділяє суддю такими правами: запропонувати експерту дати усне пояснення до свого висновку в судовому засіданні (ст. 82); розглянути справу у письмовому провадженні у випадках, передбачених в законі (ст. 128); зупинити провадження у справі за наявності передбачених в законі підстав (ст. 156); зупинити стягнення за виконавчим листом, а також витребувати виконавчий лист (ст. 259); зобов'язати суб'єкта владних повноважень, не на користь якого ухвалене судове рішення, подати у встановлений судом строк звіт про його виконання (ст. 167) тощо.

Відсутність законодавчої уніфікації службових прав судді призвела до того, що науковці почали обґрунтовувати власні погляди на їх перелік та основний зміст. Так, наприклад, Л.М. Москвич включає до переліку основних прав судді наступні: право на повагу професійної честі і гідності; на особисту і майнову недоторканність; на стабільність трудової зайнятості; на кар'єру; на відставку; самостійно приймати рішення в межах своїх повноважень; вимагати створення і забезпечення необхідних умов для здійснення професійної діяльності; на суддівський індемнітет; на соціальний і правовий захист; на одержання матеріальної винагороди за свою працю; на вільний вибір додаткової педагогічної, наукової та іншої оплачуваної творчої діяльності; на страхові гарантії; на навчання і підвищення кваліфікації; інші права, передбачені національним законодавством [4, с. 29]. Схожу точку зору можна знайти також у роботі С.Б. Подкопаєва та С.В. Прилуцького [6, с. 205], а також у дисертаційному дослідженні П.Ф. Карпечкіна [7, с. 146].

Незважаючи на всю ту користь, яку мають наведені вище підходи, їх не можна покласти в основу законодавчого визначення службових прав судді адміністративного суду. На підтвердження такого висновку можна навести відразу кілька аргументів. По-перше, деякі із виділених авторами положень варто відносити не до службових прав судді, а до гарантій його діяльності (або до гарантій незалежності). Це, наприклад, право на особисту і майнову недоторканність, на суддівський індемнітет тощо. По-друге, деякі із названих прав закріплені в трудовому законодавстві і поширюються на всіх працівників, а тому, немає необхідності у їх додатковому закріпленні в спеціальному законодавстві. Це, наприклад, право на соціальний і правовий захист, на одержання матеріальної винагороди за свою працю, на кар'єру тощо. Разом з тим, окремі права, виділені та проаналізовані науковцями, все ж таки варто включити до переліку основних прав, закріплених в ст. 54 Закону «Про судову систему і статус суддів». Це, наприклад, право судді на стабільність трудової зайнятості та право самостійно приймати рішення в межах своїх повноважень. Крім того, суддям адміністративних судів має бути гарантовано ще низку правових можливостей.

Передусім, офіційного закріплення в ст. 54 Закону потребує право судді на незмінюваність посади на протязі строку, на який його було призначено чи обрано (право на стабільність трудової зайнятості). Захист від незаконного звільнення чи переміщення по службі є однією з найважливіших передумов об'єктивності суддівських рішень та гарантією усунення фактів незаконних звільнень та переміщень суддів, що складає необхідну умову правильної організації адміністративного суду. Саме тому, незмінюваність суддів було визнано одним із основних принципів кадрового забезпечення ще в Концепції судово-правової реформи України 1992 р. і потім продубльовано в основних нормативно-правових актах, що торкаються організації адміністративного судочинства (ст.ст. 9, 11 та 15 Закону «Про статус суддів», ст.ст. 126 та 128 Конституції, ст.ст. 14 та 16 Закону «Про судову систему України»). В новому Законі це право знайшло своє офіційне закріплення відразу в кількох статтях. По-перше, в п.п. 1 та 3 ч. 4 ст. 47, де особливий порядок призначення, обрання та звільнення судді, а також його незмінюваність визнаються основними передумовами його незалежності. По-друге, в ст. 52, що гарантує судді, який обіймає посаду безстроково, перебування на посаді до досягнення ним 65 років, а також забороняє переведення судді до іншого суду без згоди останнього. По-третє, в ст. 100, що встановлює загальні умови звільнення судді з посади. З аналізу наведених статей видно, що законодавець, з одного боку, достатньо уваги приділяє захисту суддів від незаконного звільнення та переміщення по службі як одній з гарантій його незалежності. Однак, з іншого боку, він абсолютно нічого не говорить про стабільність трудової зайнятості в контексті основних прав судді. Водночас, як справедливо зауважують деякі науковці, суддя, який боїться втрати місця, не може бути надійним товаришем правосуддя [8, с. 4-6].

Неупереджений розгляд адміністративної справи неможливий також без забезпечення суддям права самостійно приймати рішення в межах своїх повноважень. Дане право впливає із принципу незалежності судової влади – основоположного принципу, що визначає становище суду та суддів у державі. На сьогодні цей принцип має досить широку сферу застосування в міжнародному праві. Про нього, зокрема, йде мова в Загальних принципах незалежності судових органів, схвалених Генеральною Асамблеєю ООН в 1985 р., в Ефективних процедурах здійснення Загальних принципів щодо незалежності судових органів, прийнятих ЕКОСОС в 1990 р., в Європейській хартії про статус суддів, прийнятій в 1998 р. тощо. Однак, незважаючи на ту вагому роль, яку відводить міжнародна спільнота зазначеному праву, ані КАСУ, ані новий Закон не містять на нього прямої вказівки. Однак, це зовсім не означає, що законодавець взагалі його ігнорує. Про самостійність судів йде мова, зокрема, в ст. 6 Закону, згідно якої суди при здійсненні правосуддя є незалежними від будь-якого незаконного впливу. Ця стаття також захищає від втручання у здійснення правосуддя, від впливу на суд або суддів у будь-який спосіб, від неповаги до суду чи суддів, а також від збирання, зберігання, використання і поширення інформації з метою завдання шкоди авторитету суддів чи впливу на безсторонність суду. Незалежність судді від будь-якого незаконного впливу, тиску або втручання під час здійснення своєї професійної діяльності гарантує також ч. 1 ст. 47 Закону.

Опосередковано про самостійність суддів адміністративних судів при оцінці доказів йде мова в ст. 86 КАСУ, згідно якої суд оцінює докази, які є у справі, за своїм внутрішнім переконанням, що ґрунтується на їх безпосередньому, всебічному, повному та об'єктивному дослідженні. Гарантією реалізації суддею права на незалежність і самостійність при прийнятті рішень є також процесуальний порядок прийняття судових рішень. Так, наприклад, згідно ст. 153, 154 і 160 КАСУ судові рішення виносяться й ухвалюються судом у нарадчій кімнаті. Під час ухвалення судового рішення ніхто не має права перебувати в нарадчій кімнаті, крім складу суду, який розглядає справу. І, нарешті, ККУ теж гарантує свободу волевиявлення суддів адміністративних судів у процесі винесення рішення шляхом встановлення кримінальної відповідальності за втручання в будь-якій формі в діяльність судді з метою перешкодити виконанню суддею своїх службових обов'язків чи домогтися винесення неправосудного рішення (ст. 376 ККУ).

Таким чином, проаналізувавши зміст наведених статей можна зробити висновок, що законодавець турбується про незалежність суддів адміністративних судів, захищаючи їх від незаконного впливу та тиску. Водночас, на нашу думку, такий захист був би більш ефективним, якби самостійність під час прийняття рішень у справі було визначено як одне з основоположних прав судді. Тим більше, що зазначене право, як свідчать результати проведеного нами дослідження, забезпечується не тільки нормативно встановленими гарантіями, а й внутрішніми якостями судді: його громад-

ською позицією, професіоналізмом, правосвідомістю, психофізіологічною витривалістю тощо.

Наступне право, яке має бути забезпечене суддям адміністративних судів і згадка про яке відсутня в ст. 54 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» – це право на застосування заходів процесуального примусу. Взагалі, новий Закон не містить жодної норми, яка хоча б опосередковано вказувала на можливість суддів застосовувати примус до осіб, які перешкоджають виконанню покладених на них обов'язків. На відміну від нього, в КАСУ передбачено окремий розділ та ще декілька статей, які надають суддям право застосовувати різноманітні примусові заходи. Зокрема, суддя адміністративного суду може: 1) прийняти рішення про привід свідка, експерта, спеціаліста, які не прибули в судове засідання (ст. 129); 2) притягнути учасників адміністративного процесу, а також інших осіб, присутніх в залі судового засідання, до відповідальності за прояв неповаги до суду (ч. 2 ст. 134); 3) накладати на суб'єкта владних повноважень штраф за неналежне виконання судового рішення в адміністративній справі чи за не подання звіту про його виконання (ч. 2 ст. 267); 4) винести порушнику попередження, видалити його із зали судового засідання, тимчасово вилучити докази для дослідження судом, а також застосувати привід до суду через ОВС (ст. 269). Як бачимо, КАСУ приділяє достатньо уваги правовому регулюванню підстав і порядку застосування примусових заходів впливу. А тому, дещо нелогічним видається повне ігнорування цього права в новому Законі.

Не менш важливе значення для забезпечення об'єктивного вирішення адміністративного спору має право судді на висловлення окремої думки (в разі відправлення правосуддя в складі колегії суддів). Відразу ж зауважимо, що гарантування цього права є необхідною передумовою реалізації принципів рівності, незалежності та об'єктивності правової позиції суддів, які беруть участь у розгляді справи. Як справедливо з даного приводу зауважують деякі науковці, «мовчання позбавляє суспільство важливої інформації», «ті, хто висловлює окрему думку та витримує тиск з боку інших, виконують дуже важливу суспільну функцію», «судді з різними політичними поглядами ведуть до різноманітності думок, що допомагає виправляти помилки у міркуванні» [9].

Зважаючи на таке вагоме значення, реалізація права судді на висловлення окремої думки гарантується в базовому міжнародному правовому документі – в Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод. Зокрема, в ст. 45 Конвенції зазначається: «Якщо рішення у справі повністю або частково не виражає одностайної думки суддів, кожний суддя має право викласти окрему думку». В українському законодавстві право судді на висловлення окремої думки не знайшло свого належного правового закріплення. Зокрема, новий Закон «Про судоустрій і статус суддів» хоч і визначає основоположні засади одноособового та колегіального розгляду справи (ст. 15), однак про окрему думку судді взагалі не згадує. Більш по-

слідовним у цьому питанні є галузеве законодавство. Так, наприклад, у ст. 25 КАСУ зазначається, що суддя, не згідний із судовим рішенням за наслідками розгляду адміністративної справи, може письмово викласти свою окрему думку. Як свідчать результати проведеного нами дослідження, така позиція законодавця є цілком обґрунтованою, оскільки окрема думка судді виконує відразу декілька функцій: є каталізатором правових змін; може підштовхнути більшість змінити свою думку; привертає увагу суспільства та, таким чином, породжує правові зміни; спонукає до удосконалення та роз'яснення міркувань більшості у справі або звуження змісту самого рішення тощо. Отже, з викладеного вище стає зрозуміло, що окрема думка судді у вирішенні адміністративної справи досить часто може діяти як коректор у природному прагненні до побудови демократичної правової держави в якій думки, що вільно розповсюджуються, заохочують суспільство постійно вдосконалюватись.

Серед інших прав судді адміністративного суду, які потребують свого законодавчого закріплення в Законі України «Про судоустрій і статус судів», особливу увагу слід приділити праву на отримання інформації та матеріалів, необхідних для виконання службових повноважень, а також праву на забезпечення необхідних організаційно-технічних умов для діяльності судді.

Відразу ж зауважимо, що в сучасних умовах впровадження, використання і безперервного удосконалення інформаційних технологій проблема інформаційного забезпечення адміністративного судочинства набуває особливої актуальності. Передусім, це обумовлено тим, що сучасні досягнення в сфері інформатизації значно спрощують процес управління і, як наслідок, пришвидшують розгляд адміністративних справ. Водночас, як свідчать результати проведеного нами дослідження, участь адміністративних судів в інформаційному обміні не обмежується лише споживанням правової інформації. Вони, крім того, активно виробляють та розповсюджують судову інформацію, реалізуючи тим самим принцип гласності судового розгляду. При цьому основною передумовою такої діяльності є оперативне надання інформації в максимально повному обсязі.

Однак, незважаючи на ту вагому роль, яку відіграє інформаційне забезпечення в діяльності адміністративних судів, ані Закон 2002 р., ані новий Закон навіть не згадують про нього. Зазначений недолік намагається виправити галузеве законодавство. Зокрема, КАСУ містить цілий ряд положень, які надають судді адміністративного суду додаткові правові можливості щодо отримання інформації, необхідної для розгляду справи. Так, наприклад, суд має право вживати всі передбачені в законі заходи, необхідні для з'ясування обставин у справі, в тому числі щодо виявлення та витребування доказів з власної ініціативи (ч. 4 ст. 11); суд має право з власної ініціативи витребувати докази, яких, на думку суду, не вистачає (ч. 5 ст. 11); суд може запропонувати надати додаткові докази або витребувати їх за клопотанням осіб, які беруть участь у справі, чи з власної ініціативи

(ч. 2 ст. 69); суд, сприяючи особам, які беруть участь у справі, в реалізації обов'язку доказування, має право витребувати необхідні докази (ч. 3 ст. 71); суд має право витребувати документи та матеріали, які можуть бути використані як докази у справі, у разі їх неподання суб'єктом владних повноважень (ч. 4 ст. 71); суд може збирати докази з власної ініціативи (ч. 5 ст. 71); суд, з метою отримання інформації про виконання рішення в адміністративній справі, має право зобов'язати суб'єкта владних повноважень, не на користь якого ухвалене судове рішення, подати у встановлений судом строк звіт про його виконання (ч. 1 ст. 267); у разі неподання без поважних причин письмових чи речових доказів, що витребувані судом, та неповідомлення причин їх неподання суд може постановити ухвалу про тимчасове вилучення цих доказів для дослідження судом (ч. 1 ст. 271) тощо.

Як бачимо, право судді адміністративного суду на отримання інформації та матеріалів, необхідних для виконання службових повноважень, є обов'язковою передумовою всебічного розгляду усіх обставин справи та гарантією ухвалення законного та об'єктивного рішення. При цьому деякі науковці справедливо уточнюють, що діяльність щодо забезпечення ефективного правосуддя в судах має передбачає включення сучасних інформаційних технологій як безпосередньо в процедуру здійснення правосуддя, так і в діяльність щодо його забезпечення [10, с. 201]. З викладеного випливає, що правове регулювання інформаційного забезпечення адміністративного судочинства не може обмежуватись виключно галузевим законодавством (тобто нормами КАСУ) й повинне регулюватись ще й Законом «Про судоустрій і статус суддів».

Що стосується забезпечення необхідних організаційно-технічних умов для діяльності судді адміністративного суду, то, на відміну від інформаційного забезпечення, в чинному законодавстві цьому питанню приділено значно більше уваги. Зокрема, Закон України «Про судоустрій і статус суддів» містить окремий розділ (XI), присвячений організаційному забезпеченню діяльності судів. Водночас, як свідчить аналіз його змісту, основна увага у ньому зосереджена на питаннях фінансування судів та матеріального, побутового забезпечення і соціального захисту працівників судової системи. Разом з тим, про гарантування належних матеріально-технічних умов для діяльності суддів у ньому, нажаль, нічого не сказано. Такий підхід законодавця, на нашу думку, є своєрідним «кроком назад» у забезпеченні функціонування адміністративного судочинства та всієї судової системи загалом, адже чинний до 2010 р. Закон «Про судоустрій України» містив окрему статтю, присвячену матеріально-технічному забезпеченню судів (ст. 122).

Про те, що створення належних матеріально-технічних умов є обов'язковою умовою діяльності адміністративного суду свідчать наступні факти. По-перше, інститут адміністративного судочинства перебуває на етапі свого становлення а це вимагає додаткових заходів, направлених на

забезпечення належних матеріально-технічних, фінансових, організаційних та інших умов функціонування його елементів. По-друге, лише правильна організація матеріально-технічного забезпечення є запорукою ефективного розгляду справи в суді, особливо якщо таким судом є адміністративний суд, адже саме на нього покладається вирішення справ, відповідачем у яких є органи публічного управління. По-третє, правильна організація матеріально-технічного постачання та його розподіл гарантує оперативне вирішення адміністративних справ, і, відповідно – підвищує авторитет інституту адміністративного судочинства серед населення. Викладене вище ще раз підтверджує висловлене нами припущення про те, що рівень організаційно-технічного забезпечення має безпосередній вплив на якість розгляду адміністративних справ. Саме тому, право суддів на таке забезпечення має бути гарантоване на законодавчому рівні.

І, насамкінець, в ст. 54 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» необхідно закріпити право судді на внесення до ВСУ подання про дачу роз'яснень з питань застосування законодавства, а також право на звернення до органів суддівського самоврядування з питань, що стосуються внутрішньої діяльності судів. Необхідність законодавчого закріплення зазначених прав не потребує особливого обґрунтування, оскільки сам Закон містить на них посилання. Так, наприклад, в ст. 38 серед основних повноважень ВСУ згадується також і про звернення до КСУ щодо конституційності законів, інших правових актів, а також щодо офіційного тлумачення Конституції та законів України, а в ст.54 та 113 суддям гарантується право на участь у суддівському самоврядуванні та закріплюється основне призначення органів суддівського самоврядування – вирішення питань внутрішньої діяльності судів.

Підсумовуючи викладене вище зазначимо, що Закон «Про судоустрій і статус суддів» наділяє суддів адміністративних судів досить обмеженим обсягом правових можливостей. З метою усунення такого недоліку, а також розширення обсягу службових прав посадових осіб судової гілки влади, необхідно внести до нього деякі зміни. Зокрема, ч. 2 ст. 54 викласти в такій редакції: «2. Суддя має право: 1) самостійно приймати рішення в межах своїх повноважень; 2) на стабільність трудової зайнятості; 3) вдосконалювати свій професійний рівень та проходити з цією метою відповідну підготовку; 4) застосовувати заходи процесуального примусу; 5) висловлювати окрему думку (в разі відправлення правосуддя в складі колегії суддів); 6) вносити до ВСУ подання про дачу роз'яснень з питань застосування законодавства; 7) отримувати інформацію та матеріали, необхідні для виконання службових повноважень; 8) на забезпечення необхідних організаційно-технічних умов діяльності; 9) брати участь у суддівському самоврядуванні, а також звертатись до органів суддівського самоврядування з питань, що стосуються внутрішньої діяльності судів; 10) утворювати об'єднання та брати участь у них з метою захисту своїх

прав та інтересів, підвищення професійного рівня». Частина третю цієї статті скасувати.

Література:

1. Марцеляк О. В. Конституційно-правовий статус інституту омбудсмана: світовий досвід та українська модель: дис. ... доктора юрид. наук : 12.00.02 / Марцеляк Олег Володимирович. – Харків : Національний університет внутрішніх справ, 2004. – 473 с.
2. Чернецька О.В. Конституційно-правовий статус депутатів місцевих рад в Україні : дис. ... кандидата юрид. наук : 12.00.02 / Чернецька Олена Василівна. – К. : Інститут держави і права ім. В.М. Корецького, 2006. – 190 с.
3. Общая теория государства и права : [Академический курс в 2-х томах] / Отв. ред. проф. М. Н. Марченко / Том 1. Теория государства. – М. : Издательство «Зерцало», 1998. – 416 с.
4. Москвич Л. М. Організаційно-правові проблеми статусу суддів: дис. ... кандидата юрид. наук : 12.00.10 / Москвич Лідія Миколаївна. – Х. : Національна юридична академія ім. Я.Мудрого, 2003. – 224 с.
5. Тихонова Ю. Б. Субъективные права советских граждан, их охрана и защита : Автореф. дисс. ... канд.юрид.наук : 12.00.01. – М., 1972. – 22 с.
6. Москвич Л. М. Статус судді: питання теорії і практики / Л. М. Москвич, С. Б. Подкопаєв, С. В. Прилуцький. – Х, 2004. – 360 с.
7. Карпечкін П. Ф. Функції судів загальної юрисдикції: проблеми теорії та практики: дис. ... кандидата юрид. наук : 12.00.02 / Карпечкін Петро Феофанович. – К. : Інститут законодавства Верховної Ради України, 2005. – 212 с
8. Штих Т. В. Права та обов'язки судді як суб'єкта трудового права / Т. В. Штих // Форум права. – 2009. – № 3. – С. 686–690 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2009-3/09stvctf.pdf>
9. Футей Б. Правові аспекти ідеального громадянського суспільства / Б. Футей // Юридичний вісник України. – 2011. – № 42.
10. Туркіна І. Інформаційні технології в судовій системі / І. Туркіна // Держава і суспільство. – 2011. – № 3 (7). – С. 199-202.

Лаптев С. С. Правовая природа служебных прав судьи административного суда

В статье исследуется правовая природа служебных прав судьи административного суда. Раскрыта сущность служебных прав судьи административного суда, сделано общетеоретическую их характеристику. Автором внесены предложения по совершенствованию действующего законодательства в данном контексте.

Ключевые слова: служебные права, судья, административный суд.

Laptev S. S. The legal nature of the rights of administrative court judge

The article examines the legal nature of the rights of judges of administrative courts. Revealed the essence of service rights of administrative court judges, made their general theoretical description. The author made suggestions for improving the current legislation in this context.

Keywords: service rights, judge, the administrative court.

УДК 340.125:321.6

О.І. Левченко,

*завідувач відділу організації наукової роботи
Луганського державного університету
внутрішніх справ імені Е.О. Дідоренка,
кандидат юридичних наук, доцент,
заслужений юрист України*

ПРО СПІВВІДНОШЕННЯ ТЕОРЕТИЧНОГО ЗНАННЯ ТА ПРАКТИКИ ЙОГО РЕАЛІЗАЦІЇ В ПРОЦЕСІ РЕГУЛЮВАННЯ СУСПІЛЬНИХ ВІДНОСИН В ДЕРЖАВАХ ПЕРЕХІДНОГО ТИПУ

В статті мова йде про співвідношення, взаємозв'язок, взаємозалежності правової теорії та практики її реалізації в процесі регулювання суспільних відносин в державах перехідного типу. Вказано на можливі протиріччя, які виникають між правовою теорією й практикою та особливості їх взаємодії в нестабільних соціумах.

Ключові слова: теорія, практика, правова теорія, правова політика, власність, влада, держава перехідного типу, нормотворчість.

Найважливішою відмітною особливістю правової практики є безпосередній та тісний зв'язок із політичною практикою, із управлінською функцією, діяльністю держави. Правова практика в державах перехідного типу може розглядатись як одна зі складових політичної практики, як одна з форм її здійснення. Правова практика характеризується багатоманітністю свого прояву, причому в міру розвитку суспільства від нижчих етапів до вищих ускладнюється її структура. Це пов'язано з розвитком та ускладненням соціальних відносин узагалі, і зокрема зі зміною змісту тих відносин, які, за досягнутого рівня суспільства, потребують державно-правового регулювання.

На сучасному етапі правова практика загалом являє собою доволі різноманітну й розгалужену систему регулювання суспільних відносин за допомогою численних правових норм. Складовими частинами цієї системи є: державно-правова, кримінально-правова, цивільно-правова практика тощо. Правова практика розрізняється не лише за галузями права, але й за установами, що здійснюють цю практику (суди, прокуратура, арбітраж та

ін..). Кожна з цих практик має свою специфіку. Разом із тим, усіх їх об'єднує спільна ознака – це діяльність, безпосередньо пов'язана з застосуванням права, тобто з правовим регулюванням суспільних відносин.

Якщо правова практика – це галузь правової діяльності, то правова теорія є сукупністю систематизованих знань про суть права, про його функції і порядок застосування, правильність яких доводиться й перевіряється суспільною і правовою практикою.

Співвідношення правової теорії та правової практики – це окремий випадок співвідношення теорії та практики взагалі. Тому загальні закономірності зв'язку теорії та практики виявляються й тут, але діють вони через специфіку, властиву правовим явищам.

Перше місце серед особливостей цього співвідношення посідає найтісніший зв'язок правової теорії та правової практики з соціально-груповими співвідношеннями, з відносинами влади й власності. Так, правові ідеї та погляди економічно й політично домінуючої групи населення безпосередньо змикаються з правовою практикою, яка в таких умовах завжди виступає як практика панівна державна. Такі теоретичні конструкції захищають та обґрунтовують відповідну правову практику.

Для всіх очевидним є те, що створення ідей (теоретичних моделей) набуває статусу самостійної, систематичної та цілеспрямованої діяльності людей лише з відокремлення розумової праці від фізичної, а воно спочатку в історії відбувалося разом із виникненням особливої функції з управління суспільними колективами.

Теоретичне обґрунтування соціальної нерівності почалося з появою відносин власності й означало, що кожна людина отримувала абстрактну можливість для вільного вираження своїх потреб в межах певного соціуму. Але тільки абстрактну можливість (право на право) і не більше. Тому що приватна власність стала на заваді загальній участі більшості населення в продукуванні суспільно значущих ідей. Свобода і реальна можливість акумулювати свої потреби перейшла поступово й остаточно до економічно й політично панівної соціальної групи (до "освічених класів", як колись дуже правильно зауважив з цього приводу М.К. Михайловський) [1, с. 869-870]. У результаті, в подальшому все соціальне, у тому числі й мислення, формується в будь-якому суспільстві однобічно (у прихованій чи відкритій формі), в інтересах його меншості. Великі верстви "більшості" не мали можливості творити ідеї, хоча саме їх потреби багато в чому відповідали потребам цивілізаційного розвитку людства. Зате представники панівної "меншості" отримали можливість вільно виражати будь-яку свою потребу, навіть якщо вона була дуже далекою від об'єктивних потреб суспільного розвитку. Та сама картина, на жаль, спостерігається і сьогодні, і зокрема – в державах перехідного типу, що, природно, є ненормальним станом соціуму й історично безперспективним.

Поділ соціально-функціонального й діяльного ставлення індивідів до суспільного багатства неминує вів до того, що економічно й політично

панівні верстви населення закономірно мали стати й домінуючими як індивіди, що мислять. Вони мали зосередити у своїх руках також і засоби духовного виробництва й розподілу думок свого часу, у яких виражалися й закріплювалися в теоретичних конструкціях їхні інтереси. Що блискуче продемонстрували Стародавній Рим та Антична Греція

Якщо, наприклад, сьогодні правова політика "зайнята" тим, що санкціонує кланове "розграбування" суспільної власності, її перерозподіл і закріплення, то робиться це не одним тільки економічним і правоохоронним насильством, але й теоретичним обґрунтуванням неминучості, плідності й навіть прогресивності цього процесу.

Сьогодні, Фінансово-олігархічні клани "доручають" своїм "службовцям" від науки, мистецтв, літератури тощо, використовуючи засоби масової комунікації, "приспосувати" наявні у їх розпорядженні знання про різні сфери життєдіяльності людини, у нашому випадку про право, до соціально-економічних і політичних відносин, що існують сьогодні в державах перехідного типу (з їх постійним вихваланням і виправдуванням як єдино правильних, європейських, прогресивних і т.д.). Однак "політизація" всіх процесів життєдіяльності держави, її основних інститутів за всього свого зв'язку (прямого чи опосередкованого) з настановами на "необхідне" (замовлене), "наукове" відбиття об'єктивної реальності в теоретичних концепціях виявляється, однак, і змістовним узагальненням у мисленні та слухить засобом її пізнання.

"Нове" ("прогресивне") мислення як олігархів, так і вчених-теоретиків, полягає не в престижній закордонній освіті й інших європейських запозиченнях. Воно коріниться в новій системі суспільних відносин. А справді новими вони можуть бути лише в разі зміни відносин власності. Тобто тільки тоді, коли власність і влада реально перейдуть із рук "меншості" до рук "більшості" суспільства. Перерозподіл влади та власності в межах "меншості" не варто брати до уваги, бо це все "старе" під вивіскою "нового".

З урахуванням викладеного можна дійти висновку, що діяльність будь якого вченого, спрямована на виробництво ідей, концепцій, теорій, у кінцевому результаті соціально детермінована, а його теоретичне наукове "вільнодумство" може мати місце лише в певних межах, зумовлених його становищем у суспільстві, рівнем розвитку культури й моральності.

Продовжуючи розгляд питання про зв'язок правової теорії та правової практики, слід підкреслити, що як діяльність, пов'язана з нормотворчістю та нормозастосуванням, завжди базується на певних правових ученнях, так і правові теорії не можуть існувати поза правовою практикою. Цей зв'язок впливає із загальних соціальних передумов їх виникнення в період становлення суспільно-економічної формації.

Будучи пов'язані одна з одною і виступаючи як своєрідні протилежності, правова теорія та правова практика справляють одна на одну певний вплив. Внутрішнім джерелом цієї взаємодії є відносна самостійність правової теорії та правової практики. Справа в тому, що хоч теорія і практика

органічно пов'язані, але кожна з цих протилежностей має свої особливості, специфічну логіку свого внутрішнього розвитку.

Правова теорія, як і будь-яка теорія взагалі, не є простим механічним відтворенням об'єкта, що вона відбиває: вона виступає як живий творчий процес, якому можуть бути властиві свої внутрішні закономірності.

Коли, наприклад, ідеться про виникнення нових ідей у правовій науці, то цілком очевидно, що цей процес є не лише результатом взаємодії реальних правових явищ, а й наслідком вирішення внутрішніх суперечностей у самій науковій теорії. Залежність правової теорії від правової практики не заперечує зворотного впливу – першої на другу. Теорія не пасивна відносно практики. Джерела зворотного впливу теорії на практику слід шукати в самій практиці, в особливостях її розвитку. Найважливіша з цих особливостей полягає в тому, що людська практика – це діяльність свідомо. Вона завжди супроводжується появою тих чи інших ідейних спонукань, суб'єктивних бажань, наявністю певної мети. Як будуть сформульовані ці спонукання, бажання й мета, залежить у тому числі й від теорії. Пізнаючи закономірності буття, виявляючи об'єктивні потреби розвитку, саме теорія дає можливість формулювати найреальніші цілі діяльності, указувати шляхи й засоби їх досягнення та передбачати результати цієї діяльності.

Одним з істотних виявів діалектики взаємодії теорії та практики є виникнення та вирішення невідповідностей, а також суперечностей між ними [2, с. 490]. Розглядаючи це питання, треба мати на увазі, що абсолютно точного, безумовного, синхронного збігу теорії та практики взагалі не буває. Це можна пояснювати вже хоча б тим, що об'єкт відображення завжди багатший, ніж будь-які найдосконаліші уявлення про нього.

Не завжди збігається ритміка теорії та практики. Теорія може випередити практику. Таке випередження іноді буває результатом наукового передбачення, і в цьому разі воно є прогресивним. Наукова теорія після створення її логічної основи може навіть набувати здатності до саморозвитку й відтворення таких властивостей і відносин речей, які ще недоступні практиці й почуттєвому сприйняттю або які з'являться лише в майбутньому. Суспільство взагалі повинне знати про світ більше, ніж воно може в певний момент використати.

Іншим проявом незбігу розвитку теорії та практики може бути відставання теорії від практики. Причини цього є різними. Наприклад, відставання буває результатом старіння тих чи інших теоретичних положень, коли практика накопичила новий фактичний матеріал, який не вкладається в рамки існуючих понять, і вони потребують оновлення. Цей процес природний, закономірний. І якби на цьому ґрунті між теорією та практикою не виникали суперечності, розвиток теорії взагалі припинився б.

Відставання теорії від практики може мати й виключно суб'єктивні причини. До них можна віднести ігнорування практики, відрив теоретичних завдань від реального життя. Такий відрив іноді є наслідком обмеже-

ного розуміння ролі практики, її недооцінки і, як правило, веде до теоретичних помилок.

Проте не тільки теорія може відставати від практики. Остання теж може не відповідати сучасному їй рівневі розвитку теорії. У цьому разі практика не враховує досягнень теорії, не сприймає їх з різних причин. Практика, що недооцінює теорію або нігілістично до неї ставиться, урешті-решт, як правило, зводиться до голого практицизму, а також до суб'єктивізму та волонтаризму. Наприклад, бажання М.С. Хрущова на початку 60-х років минулого століття "догнати й обігнати Америку".

Не можна ігнорувати й таких моментів, коли практика випереджає теорію. Причиною цього може бути різке загострення практичної потреби, зумовлене збігом конкретних історичних обставин, що, зокрема, було характерне для початку 1990-х років, і частково спостерігається й зараз. Ця потреба ставить перед теорією такі проблеми, яких вона на певному рівні свого розвитку вирішити ще не може. Саме тому практика змушена задовольнятися тим, що вона має, – даним рівнем розвитку теорії або запозичувати чужі теорії, чим ми й займалися всі роки незалежності України, і, як показав час, в основному помилково й безрезультатно.

При цьому слід підкреслити наявність факту впливу на правову практику політичної практики може бути причиною того, що перша зазнає певної деформації раніше, ніж вона відіб'ється в правовій теорії. Це особливо відчувається у сфері правотворчої діяльності. Наприклад, політичні завдання появи незалежної української держави на світовій арені та її розбудова створили об'єктивну необхідність видати низку правових актів ще до того, як таку необхідність було обґрунтовано в науково-правовій літературі.

Наведені вище думки дають можливість зробити висновок про те, що суперечності між теорією та практикою – явище в багатьох випадках природне й закономірне. Люди не можуть за своїм бажанням ліквідувати ці суперечності, зняти їх. Проте це не означає їхньої абсолютної безсилості перед зазначеними суперечностями. Вони в змозі передбачити та пом'якшити їх, звужити масштаби цих суперечностей, скоротити негативні наслідки. Головний засіб вирішення цього завдання – постійне додержання принципу єдності теоретичної та практичної діяльності, взаємного їх розвитку та збагачення. Стосовно правової сфери це означає, з одного боку, підвищення наукового рівня нормотворчості, так само як і діяльності, пов'язаної з нормозастосуванням, а з іншого – широке використання в теоретичних дослідженнях матеріалів правової практики.

Беззаперечним є і той факт, що діяльність, змістом якої є нормотворчість і норма застосування, не може бути достатньо ефективною без глибокого теоретичного аналізу.

Але в державах перехідного типу реалізація правових приписів (правова практика) має декілька особливостей.

По-перше, вона не систематизована, має серйозні протиріччя як на стадії правореалізації так і на стадії формування правової моделі.

По-друге, вона не має завершеної змістовної частини і форми її вираження. Бо відсутня єдина державна воля (є в наявності конгломерат воель, який базується на тимчасових інтересах і домовленостях національних еліт).

По-третє, не визначення напрямів зовнішньої політики (багатовекторна, прозахідна, просхідна) негативно впливає на формування змісту внутрішньої політики, зокрема правової, і зокрема дії права.

По-четверте, відсутність базової наукової теорії розбудови сучасної української держави і права автоматично породжує і відповідну негативну практику державопротворення. Західні й Східні (не критично осмислені) теоретичні запозичення, посилені доморощеною ідеєю "виключної" ролі української держави в минулому, сьогодні й майбутньому, призвело, як показала короткочасна (двадцятирічна) практика (в ідейно-теоретичному, правовому і часовому сенсі), що теоретичні підвалини розбудови нашої незалежної держави дуже хиткі.

По-п'яте, говорячи про існуючі державно-правові моделі та особливості їх реалізації в умовах сьогодення, не можливо не сказати про роль у цьому процесі міжнародних чинників. Бо як вже неодноразово писалось нами раніше, при певних умовах та обставинах, вони мають вирішальне значення на формування зовнішньої і внутрішньої політики держав перехідного типу (до яких, як відомо, відноситься й Україна)[3, с. 461-486].

По-шосте, потрібно пам'ятати про суттєву відмінність між тим, що представляє з себе правова теоретична модель та метою, можливостями, причинами й наслідками її реалізації. Як правило, в державах перехідного типу: а) правова модель не відповідає дійсності; б) її реалізація на практиці (навіть "гарних" моделей) нездійснена з багатьох причин об'єктивного і суб'єктивного характеру.

Література:

1. Михайловский Н. К. Из дневника и переписки Ивана Непомнящего // Полн. собр. соч. – СПб., 1907. – Т. 2. – 1020 с.
2. Селіванов В. М. Право і влада суверенної України: методологічні аспекти / Селіванов В. М. – К. : Видавничий Дім "Веселка", 2002. – 704 с.
3. Левченков О.І. Проблеми правового регулювання суспільних відносин: загально-теоретичний аспект. Луганськ.: РВВ ЛДУВСім. Е.О. Дідоренка, 2012 – с. 461-466.

Левченков А.И. О соотношении теоретического знания и практики его реализации в процессе регулирования общественных отношений в государствах переходного типа. – Статья.

В статье идет речь о соотношении, взаимосвязи, взаимозависимости правовой теории и практики ее реализации в процессе регулирования общественных отношений в государствах переходного типа. Указывается на возможные противоречия, которые возникают между правовой теорией и практикой и особенности их взаимодействия в нестабильных социумах.

Ключевые слова: теория, практика, правовая теория, правовая политика, собственность, власть, государство переходного типа, нормотворчество.

O.I. Levchenkov. About the correlation of theoretical knowledge and its practical implementation in the regulation of social relations in the states of transitional type

The article focuses on the correlation, interconnection and interdependency of legal theory and practice of its implementation in the regulation of social relations in the states of transitional type. It shows the possible antagonisms that arise between legal theory and practice and peculiarities of their interaction in unstable societies.

Key words: theory, practice, legal theory, legal policy, property, power, state of the transitional type, rule-making.

УДК: 349.2 : 331.108.62 – 057.34

*О.Є. Луценко
аспірантка кафедри трудового права
Національного університету
«Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»*

ІСТОРИКО-ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ РОЗВИТКУ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ІЗ ДЕРЖАВНИМИ СЛУЖБОВЦЯМИ ВНАСЛІДОК ВЧИНЕННЯ ДИСЦИПЛІНАРНОГО ПРОСТУПКУ

Стаття містить екскурс в історію правового регулювання припинення трудових правовідносин із державними службовцями внаслідок вчинення дисциплінарного проступку. Проаналізовано становлення та розвиток нормативно-правового забезпечення починаючи із XVIII ст. і дотепер.

Ключові слова: державні службовці, дисциплінарний проступок, припинення державної служби, обов'язки державних службовців.

Виникнення й подальший розвиток правового регулювання припинення трудових відносин із державними службовцями у зв'язку із вчиненням дисциплінарного проступку – складний, тривалий процес. Історико-правовий аналіз цього питання є необхідним для подальшого його вдосконалення, більш повного та всестороннього усвідомлення юридичної природи, сутності та значення цієї категорії в сучасному трудовому праві України. Актуальність цього дослідження підтверджується ще й тим, що окремих наукових робіт, присвячених вказаному питанню, у нашій державі не було, лише деякі положення знайшли своє відображення у працях Н.М. Вапнярчук, Н.М. Неумивайченко, В.С. Ковригіна, Н.В. Гушевої та ін.

Як зазначає Н.М. Вапнярчук, буквально з перших днів створення державної служби було передбачено відповідальність за проступки по службі й за невідповідність діловим і моральним якостям службовця, що знайшло своє відбиття в численних актах імператорської Росії, систематизованих на початку – в середині XVIII ст. [1, с. 26].

Вперше поняття дисциплінарного (посадового) проступку державних службовців, поряд із поняттям злочину, з'являється під час правління Петра I, але на той час ці категорії були скоріш моральними, аніж правовими. В цей період не надавалося особливого значення питанням визначення сутності термінів «злочин» та «проступок», оскільки вони визнавалися однаково злочинними. Петром I було схвалено Закон «Про порядок державної служби» [2] (Петровський табель про ранги) від 24 січня 1722 року, який проіснував майже 200 років (до 1917 року). Цей акт передбачав перелік дисциплінарних проступків, за які передбачалися санкції у вигляді відсторонення від посади або позбавлення чину. Такими правопорушеннями вважалися: викрадення службових документів, внесення в документи неправдивих відомостей, здійснення виправлень в протоколах в інтересах тих чи інших осіб, несанкціоноване розповсюдження інформації про прийняті адміністративними органами рішення, протизаконні дії на службі (хабарі, вчинення дій по дружбі). Таким чином, вперше була зроблена спроба оформлення переліку дисциплінарних проступків державних службовців.

Катерина II затвердила «Устав благочестія чи Поліцейський устав» від 8 квітня 1782 року, у ст. 271 якого [3] також було визначено деякі склади дисциплінарних проступків державних службовців, зокрема: зловживання посадою, упущення посади, невиконання посади, хабарництво, приховування потрібних паперів чи печаті тощо. За їх вчинення передбачалось кримінальне покарання, незважаючи на те, що ознаки цих складів були більш характерні для дисциплінарних (посадових) проступків.

В Уложенні про покарання кримінальні та виправні, затвердженому указом Миколи I від 15 серпня 1845 року [4] проступки відмежовувались від злочинів за родом покарання. Якщо злочини каралися кримінальними, в окремих випадках, виправними покараннями, то проступки лише виправними. До таких виправних покарань ст. 67 Уложення відносились: 1) виключення зі служби; 2) відречення посади; 3) відрахування із часу служби; 4) видалення з посади; 5) переміщення із вищої посади на нижчу; 6) догана, більш або менш сувора, із занесенням до послужного списку; 7) відрахування із платні; 8) догана, більш або менш сувора, без занесення до послужного списку; 9) зауваження, більш чи менш суворе. Найбільш суворим дисциплінарним стягненням було звільнення зі служби. Правовим наслідком цього було те, що державний службовець позбавлявся права знову вступати на яку-небудь державну службу, а також брати участь у виборах чи претендувати на виборну посаду. Звільнення застосовувалось якщо, наприклад, державний службовець через легковажність і недостат-

ню увагу був винен у невиконанні Іменних чи Вищих указів та розпоряджень.

Крім цього, суворим дисциплінарним стягненням було і відречення від посади. Внаслідок його застосування державний службовець позбавлявся права вступати на державну чи суспільну службу протягом трьох років із дня відречення від посади. Одним із видів дисциплінарних проступків, за які могло застосовуватись це стягнення було перевищення чи протизаконно бездіяльність влади. Так, у ст. 368 Уложення про покарання, протизаконною бездіяльністю влади визнавалося незастосування державними службовцями в належний час всіх вказаних чи дозволених законом засобів, якими він міг попередити чи зупинити певне зловживання чи безпорядок, і, як наслідок, охороняти державу, суспільство від шкоди та збитків.

За кожен дисциплінарний проступок передбачалось від 1 до 3 видів стягнень. Критеріями, що визначали застосування більш або менш тяжкого стягнення були: 1) тяжкість наслідків діяння; 2) умови, за яких було вчинено дисциплінарний проступок; 3) причини вчинення державними службовцем дисциплінарного проступку тощо.

П'ятий розділ Уложення про покарання кримінальні та виправні містив норми, які визначали перелік дисциплінарних проступків та стягнень за їх вчинення. Цей нормативно-правовий акт передбачав такі склади дисциплінарних проступків державних службовців: невиконання указів і законних вимог по службі (ст. 358) за їх вчинення передбачалися або сувора догана, або виключення зі служби; перевищення влади і протизаконна бездіяльність (ст. 367) – видалення з посади або виключення зі служби; недбале збереження ввіреного казенного майна або грошових сум (ст. 380) – сувора догана, відрахування від 3 місяців до 1 року із часу служби, або видалення з посади; підробки по службі (ст. 390) – позбавлення всіх прав службовця та каторжні роботи без строку (найвища міра покарання на той час, як за вчинення злочинів); порушення правил при вступі на посаду (ст. 414) – грошове стягнення або виключення зі служби.

Для віддання до суду за проступки, вчинені на посаді, Уложенням встановлювався особливий порядок. Саме віддання більшою мірою залежало не від судових органів, а від керівництва службовця. Звільнення з посади залежало від тієї ж влади, яка призначала на посаду, але ніхто не міг бути звільненим до складення повноважень в установленому порядку. Звільнення з посади (без власного бажання), зречення від неї й виключення зі служби було наслідком засудження за злочини та проступки на посаді. Приміром, чиновник, який, на думку керівництва, є нездатним до виконання функцій покладених на нього посадою, в чому-небудь ненадійним або вчинив дисциплінарний проступок, що стало відомо керівнику, міг бути за розсудом останнього звільнений зі служби без пояснення причин. І хоча керівництво було зобов'язане застосовувати таке звільнення підлеглих з достатньою обачністю, це вважалося лише порадою. Насправді ж така влада ставила службовців у безумовну залежність від керівника. Зві-

льнення із державної служби судом не дозволяло продовжувати її протягом трьох років. Повернення звільнених у такий спосіб чиновників на службу міг дозволити лише міністр або управляючий відомством. Перебування під судом як за посадові злочини, так і за дисциплінарні проступки державних службовців фіксувались у послужних списках, які укладалися для кожного чиновника і без якого його не приймали на службу.

Начальникам надавалися надзвичайні можливості для звільнення чиновників зі служби – за проступки, недобросовісне ставлення до виконання службових обов'язків, порушення моральних принципів, нездібність. Зокрема, догани та суворі догани виносилися за несвоєчасне подання різноманітних інформаційних довідок. Крім недобросовісних чиновників, законодавство зауважувало й нездібних, кількість яких, напевно, була значною, якщо з'явилось положення Комітету міністрів «Про порядок звільнення цивільних чиновників за нездібність» від 8 березня 1849 року [5], а також неблагонадійних – «Порядок звільнення зі служби і переведення на іншу неблагонадійних чиновників» від 7 листопада 1850 року [6], яких було запідозрено в недобросовісному виконанні обов'язків, однак за браком фактів їх не можна було притягти до відповідальності.

Так, положенням Комітету міністрів «Про порядок звільнення цивільних чиновників за нездібність» було встановлено право начальників без усілякого застереження звільняти зі служби, але при цьому у таких державних службовців зберігалися права і переваги. Крім цього, таке звільнення не було перепорою для заняття іншої посади на державній службі.

«Порядок звільнення зі служби і переведення на іншу неблагонадійних чиновників» встановлював кількісні параметри дисциплінарних проступків державних службовців для передання справ до суду. Якщо протягом року чиновник отримав три суворі догани або шість простих, то в разі нових порушень його справа передавалася до суду. Якщо суд вбачав справедливості стягнень, то міг винести нове покарання – не зарахувати певний час до чиновницького стажу. Державні службовці, звільнені через неблагонадійність могли знову вступати на державні службу, але в атестаті, що видавався чиновнику, вказувалися зроблені протягом року догани з метою, щоб керівництво державного органа, до якого державний службовець вступає на службу знало про отримані догани від попереднього керівництва, і тоді у випадку вчинення протягом того ж року дисциплінарних проступків могли звільнити його та передати справу до суду. Проте вказаним законодавчим актом не закріплювався термін «неблагонадежність» і не називалися його ознаки. Висновок про неблагонадійність певного державного службовця формулювався начальником, що було підставою для зловживань і дозволяло звільняти чиновників під виглядом їх неблагонадійності, й тоді, коли насправді йшлося про низький рівень їх професіоналізму, нездатність виконання службових обов'язків тощо.

На думку Н.В. Гушевої одним із недоліків протягом всієї історії державної служби була відсутність самостійного кодексу дисципліни державних

службовців. Але починаючи із 1881 року було поставлене завдання систематизувати законодавство у цій сфері. У результаті було розроблено проєкт «Статут про службові провини». У проєкті Статуту наводився детальний перелік окремих видів дисциплінарних проступків державних службовців: перевищення влади; бездіяльність влади; повільність на службі; порушення службової таємниці; грубе поводження з начальником; вчинення дій по службі з порушенням встановлених правил, форм та ін. (ст. 18-40). Разом з тим, у ст. 42 Проєкту вказувалося, що до числа дисциплінарних проступків державних службовців може бути віднесене будь-яке невиконання чи порушення службових обов'язків, а ст. 99 визначалося, що державний службовець може бути звільнений зі служби у випадку вчинення не передбачених законом проступків [7, с. 143, 144].

Проте проєкт Статуту так і не був прийнятий, оскільки зазнав нищівної критики з боку науковців. Так, М.А. Лозіна-Лозінський вказував на неможливість абсолютного визначення складів дисциплінарних проступків державних службовців, бо не можна точно встановити у чому конкретно виражається виконання обов'язків вірності службі, належної поведінки тощо [8, с. 820, 821].

Микола II 1(14) серпня 1902 року затвердив Постанову «Про порядок звільнення зі служби посадових осіб адміністративних відомств» [9], згідно з якою за політичну неблагонадійність державних службовців звільняли. А в Указі від 26 грудня 1903 року [10] передбачалася відмова у пенсійному забезпеченні, особам звільненим внаслідок політичної неблагонадійності, протидії розпорядженням уряду і вчинення проступків по службі.

У підвищенні відповідальності й організованості працівників радянського державного апарату значну роль відіграв Декрет Раднаркому «Про трудову дисципліну державних службовців» від 28 серпня 1926 року [11], який зобов'язував керівників державних органів застосовувати заходи для «встановлення суворої службової дисципліни й підвищення продуктивності праці серед робітників і службовців». Одним із шляхів утвердження дисципліни було встановлення певного кола обов'язків для кожного працівника й закріплення особистої відповідальності за доручену справу.

Надалі радянське законодавство у сфері державної служби визначало поняття дисциплінарного проступку за допомогою негативних ознак, враховуючи наявність матеріального визначення поняття злочину. Вказувалось, що дисциплінарний проступок – це таке порушення, яке з тих чи інших причин не є злочином. Таке визначення дисциплінарного проступку містилося в Постанові ЦВК та РНК СРСР від 13 жовтня 1929 року «Про основи дисциплінарного законодавства Союзу РСР та союзних республік» [12] та в Постанові ВЦВК та РНК «Про дисциплінарну відповідальність в порядку підлеглості» від 20 травня 1932 року [13].

Згідно з радянським законодавством до держслужбовців належали не тільки особи, які забезпечували виконання повноважень органів державної влади, а й учителі, лікарі, працівники культури, службовці всіх видів гро-

мадського транспорту та багато інших працюючих. Питання дисципліни кожної із зазначених категорій урегулювалися відповідно до дисциплінарних статутів різних галузей народного господарства. Статуту уточнювали поняття «дисциплінарний проступок» тієї чи іншої категорії службовців, але їх зміст не міг суперечити загальносоюзному Закону «Про основи дисциплінарного законодавства Союзу РСР і союзних республік» [1, с. 24]. Так, у п. 17 Статуту про дисципліну робітників та службовців залізничного транспорту від 4 червня 1933 року № 69/795 [14] давалося визначення службового проступку, зокрема, зазначалося, що порушення трудової дисципліни, що не містить ознак злісності, ворожості до радянської влади та інших ознак, що призводять до судової відповідальності є службовим проступком. Вчинення службового проступку тягло застосування дисциплінарного стягнення. Невикористання начальника в необхідних випадках своєї дисциплінарної влади було прямим порушенням дисципліни, тобто службовим проступком з його боку. У вказаному Статуті була зроблена спроба перелічити тяжкі дисциплінарні проступки, зокрема, п. 20 до них відносив: 1) невиконання розпоряджень; 2) відхід від посту; 3) перебування на службі у нетверезому стані; 4) відсуття засобів транспорту; 5) недбалий огляд та догляд за рухомим складом, шляхами, сигналізацією, стрілками; 6) невиконання правил сигналізації.

Таким чином, після встановлення радянської влади починається активне врегулювання питань пов'язаних із визначенням дисциплінарного проступку державних службовців, робляться спроби встановлення складів дисциплінарних проступків стосовно різних видів державної служби. Проте варто вказати на недосконалість та розпливчатість цих формулювань, хоча надалі вони стали підґрунтям для подальшого активного правового врегулювання цих питань.

Після проголошення незалежності України було прийнято перший в історії нашої держави Закон «Про державну службу» від 16 грудня 1993 року № 3723-ХІІ [15]. У ст. 14 якого визначалися особливості дисциплінарної відповідальності державних службовців. Так, було встановлено, що дисциплінарні стягнення застосовуються до державного службовця за невиконання чи неналежне виконання службових обов'язків, перевищення своїх повноважень, порушення обмежень, пов'язаних з проходженням державної служби, а також за вчинок, який порочить його як державного службовця або дискредитує державний орган, в якому він працює. До службовців, крім дисциплінарних стягнень, передбачених чинним законодавством про працю України, можуть застосовуватися такі заходи дисциплінарного впливу: попередження про неповну службу відповідність; затримка до одного року у присвоєнні чергового рангу або у призначенні на вищу посаду.

Як бачимо, в одній статті законодавець спробував визначити приблизні види дисциплінарних проступків та стягнення за їх вчинення. Так як дисциплінарні проступки підривають службу дисципліну, порушують нормальний хід роботи державного органу, призводять до виникнення таких

небезпечних соціальних явищ, як корупція, хабарництво, бюрократизм та ін., то з часом наслідком підриву дисципліни в органах державної влади можуть стати послаблення і втрата державою своїх управлінських і контрольних функцій [1, с. 49].

Тому як справедливо стверджує Н.М. Вапнярчук, єдина стаття не в змозі врегулювати всі правовідносини, що виникають при застосуванні до державного службовця певного дисциплінарного стягнення, а тому ця функція, природно, передається іншим законодавчим актам у сфері праці [1, с. 25].

Вважаємо, що ЗУ «Про державну службу» 1993 року в значній мірі виконав своє завдання по законодавчому забезпеченню напрямків організації та функціонування інституту державної служби України. Разом з тим, державна служба ще не стала ефективною, спрямованою на вирішення проблем, що стоять перед державою та суспільством. У зв'язку з цим, її реформування не можливе без встановлення дієвих заходів, спрямованих на зміцнення дисципліни державних службовців. Тому деякими науковцями висловлювалися думки стосовно законодавчого встановлення юридичних складів дисциплінарних проступків державних службовців, конкретних видів і міри відповідальності за їх вчинення, що, з одного боку, дасть змогу керівникам органів державної влади та їх структурних підрозділів чітко визначити міру відповідальності державного службовця за конкретним проступком, а з іншого – цей підхід дозволить захистити державних службовців від свавілля керівництва і тим самим слугувати справі боротьби з корупцією та іншими негативними проявами [16, с. 225].

Тому постала основна проблема – опрацювати загальний для всіх видів державних службовців закон, який чітко б визначав поняття «дисциплінарний проступок», а також загальні та конкретні їх складі. Брак законодавчо окреслених складів дисциплінарних проступків державних службовців не дає можливість правозастосовникові вирішити проблему правильної кваліфікації й розмежування проступків та адміністративних правопорушень та злочинів. У результаті на практиці зустрічаються випадки, коли до державного службовця, чиї протизаконні дії містять склад посадового злочину, застосовуються лише дисциплінарні стягнення і навпаки [1, с. 166].

Прийняття ЗУ «Про державну службу» від 17 листопада 2011 року № 4050-VI [17] вирішить низку проблем у царині державної служби, проте правове забезпечення припинення трудових правовідносин із державними службовцями внаслідок вчинення дисциплінарного проступку ще далеко до досягнення стадії остаточного оформлення.

У вказаному Законі встановлено вичерпний перелік підстав для припинення державної служби (ст.38). Так, підставами припинення державної служби за ініціативою суб'єкта призначення є, зокрема: 1) вчинення державним службовцем дисциплінарного проступку (невиконання або неналежне виконання в межах посадових обов'язків рішень державних органів та/або органів влади Автономної Республіки Крим, наказів, розпоряджень та доручень керівників, наданих у межах їх повноважень; невиконання або

неналежне виконання посадових обов'язків; перевищення службових повноважень, якщо воно не містить складу злочину або адміністративного правопорушення), якщо до державного службовця застосовувалося дисциплінарне стягнення, яке не знято в установленому порядку (п.5 ст.41); 2) вчинення державним службовцем дисциплінарного проступку, зазначеного в пунктах 1, 5, 6, 9, 10 ч.3 ст.52 цього Закону, а саме: вияв неповаги до державних символів України; нежиття передбачених законом заходів щодо усунення конфлікту інтересів; порушення обмежень щодо участі державного службовця у виборчому процесі, визначених виборчим законодавством; прогул, тобто відсутність державного службовця на робочому місці більше трьох годин підряд протягом робочого дня без поважних причин; поява державного службовця на робочому місці у нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння (п.6 ст.41).

ЗУ «Про державну службу» на противагу закону «Про державну службу» від 16 грудня 1993 року № 3723-ХІІ передбачає вичерпний перелік дисциплінарних проступків, але, вважаємо, він не є таким, у зв'язку із різноманітністю порушень дисципліни, які можуть бути допущені в сфері державної служби. Разом з тим, не можна применшувати значення спроби законодавця провести фіксацію основних, на його погляд, дисциплінарних проступків. Крім того, законодавець спробував диференціювати види дисциплінарних стягнень залежно від вчинюваних дисциплінарних проступків. Проте не можна не відзначити, що ЗУ «Про державну службу» лише в загальному вигляді визначає співвідношення між видом дисциплінарного проступку та санкціями, що залишає можливість широкого довільного розсуду суб'єкта призначення при визначенні виду дисциплінарного стягнення за конкретний дисциплінарний проступок.

Разом з тим, залишаються невирішеними низка проблем, пов'язаних із припиненням трудових правовідносин із державними службовцями внаслідок вчинення дисциплінарних проступків, зокрема, не визначені поняття дисциплінарного проступку державного службовця, обов'язку державного службовця, невиконання чи неналежного виконання службових обов'язків; не чітко встановлені суб'єкти, уповноважені застосовувати дисциплінарні стягнення; не виділено навіть основні ознаки дисциплінарних проступків державних службовців, тому й донині в наукових колах виникають спори, чи вважати його суспільно небезпечним і винним тощо.

У зв'язку з існуючими прогалинами в законодавстві керівник має право на власний розсуд вибирати й застосовувати заходи дисциплінарного стягнення до правопорушника, довільно кваліфікувати ту чи іншу дію як дисциплінарний проступок. Ситуація, яка склалася щодо цієї проблеми, може призвести тільки до необмеженого свавілля, що у сфері державної служби особливо неприпустимо [1, с. 167]. Наявність зазначених питань свідчить про актуальність і складність проблеми, пов'язаної з правовим регулюванням дисциплінарного проступку державних службовців.

На теперішній час вкрай важливо, задля підвищення ефективності функціонування державної служби, систематизувати та упорядкувати існуючий розгалужений нормативно-правовий масив у сфері організації та функціонування останньої [18, с. 172]. Так, деякі науковці закликали систематизувати дисциплінарне законодавство шляхом формалізації його підстав [19, с. 228; 229]. А.В. Куракін вважає, що необхідно розробити та прийняти Основи чи Кодекс дисциплінарної відповідальності посадових осіб державної служби, в особливій частині яких містився б перелік дисциплінарних проступків і відповідальність за кожне з них [20, с. 35].

Цікавою, на нашу думку, є пропозиція Н.М. Вапнярчук про розробку й прийняття Закону «Про дисциплінарні проступки державного службовця України». Цей закон вбачається систематизованим актом, який складатиметься із загальної та особливої частини та окремих положень щодо дисциплінарного провадження [1, с. 170]. Крім того, Н.М. Вапнярчук пропонує структуру та змістовне наповнення проекту цього закону [1, с. 170-173]. Підтримуючи пропозицію науковця вважаємо, що необхідність прийняття спеціального закону, який би регулював ці питання, диктується і Конституцією України, зокрема, у п. 22 ст. 92 зазначається, що виключно законами України визначаються дисциплінарні правопорушення та відповідальність за них. Тому встановлення переліків дисциплінарних проступків у Дисциплінарних статутах суперечить цим положення Основного Закону нашої держави.

Таким чином, правове регулювання припинення трудових правовідносин із державними службовцями внаслідок вчинення дисциплінарного проступку пройшло тривалий та поступовий шлях становлення та розвитку від закріплення окремих елементів до детального регламентування вказаних питань. Проте навіть натеper правове забезпечення припинення трудових правовідносин із державними службовцями внаслідок вчинення дисциплінарного проступку ще далеко до досягнення стадії остаточного оформлення. Питання припинення трудових правовідносин із державними службовцями регулюється низкою нормативно-правових актів, що свідчить про недоліки в систематизації загального і спеціального законодавства у цій сфері. Для вдосконалення правового регулювання цих питань доцільно розробити спеціальний нормативний акт, що детально регламентував би суспільні відносини у вказаній сфері.

Література:

1. Вапнярчук Н.М. Теоретико-прикладні проблеми правового регулювання дисциплінарної відповідальності державних службовців в Україні. – Х.: Юрайт, 2012. – 312 с.
2. Табель о рангах // ПЗС Рос. Империи с 1649 г. – Т. VI. – 1720-1722. – Спб. : Тип. II Отделения Собств. Его Император. Величества канцелярия, 1830. – С. 486 – 495.

3. Устав благочестия от 8 апреля 1782 г. // ПЗС Рос. Империи. – Т. XXI. – 1781-1783. – Спб.: Тип. II Отделения Собств. Его Император. Величества канцелярии, 1830. – Ст. 15.379 – С. 461.
4. Уложение о наказаниях уголовных и исправительных. – Спб., 1845.
5. О порядке увольнения гражданских чиновников за неспособностью от 8 марта 1849 года // Полное собрание законов Российской империи. – Собрание второе. – Том XXIV, 1849; От № 22881-23429. – Спб.: В Типографии II Отделения Собственной Е.И.В. Канцелярии, 1850. – Ст. 23073. – С. 140-141. – 635 с.
6. Порядок увольнения от службы и определения вновь в оную неблагонадежных чиновников от 7 ноября 1850 года // Полное собрание законов Российской империи. – Собрание второе. – Том XXV; Отделение второе, 1850; От № 24501-24780. – Спб.: В Типографии II Отделения Собственной Е.И.В. Канцелярии, 1851. – Ст. 24606. – С. 179-180. – 305 с.
7. Гущева Н.В. Ответственность чиновников за должностные проступки и преступления по русскому дореволюционному законодательству в XIX – начале XX века : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. – Нижний Новгород, 2006. – 274 с.
8. Лозина-Лозинский М.А. Служебные провинности и дисциплинарные взыскания // Право. – 1900. – № 16. – С. 816-822.
9. О порядке удаления от службы должностных лиц административных ведомств от 1(14) августа 1902 года // Полное собрание законов Российской империи. – Собрание третье. – Том XXII. – 1902. – Отделение I. № 20932-22359 и дополнения. – Спб. : В госуд. Типографии, 1904. – Ст. 21920. – С. 808, 809.
10. Повеление по поводу Высочайшего разъяснения ст. 2 Высочайшего постановления от 1(14) августа 1902 года «О порядке удаления от службы должностных лиц административных ведомств» // Полное собрание законов Российской империи. – Собрание третье. – Том XXIII. – 1903, Отделение I. От № 22360-23838 и дополнения. – Спб. : БИ, 1905. – Ст. 23797. – С.1135, 1136.
11. Про трудову дисципліну державних службовців : Декрет Раднаркому від 28 серпня 1926 року // Собрание Узаконений и Распоряжений Рабоче-Крестьянского Правительства РСФСР. – Издаваемое Народным Комиссариатом Юстиции. – Отдел первый. – 1926. – № 55. – Ст. 430. – С. 627-638. – 704 с.
12. Про основи дисциплінарного законодавства Союзу РСР та союзних республік : Постанова ЦВК та РНК СРСР від 13 жовтня 1929 року // СЗ СССР. –1929. – №71. – Ст. 670.
13. Про дисциплінарну відповідальність в порядку підлеглості : Постанова ВЦВК та РНК від 20 травня 1932 року // СУ РСФСР. –1932. – №32. – Ст. 152.

14. Статут про дисципліну робітників та службовців залізничного транспорту від 4 червня 1933 року № 69/795 // СЗ СРСР. – 1933. – № 35. – Ст. 206-б.
15. Про державну службу : Закон України від 16 грудня 1993 року № 3723-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 52. – Ст. 490.
16. Державна служба в Україні: організаційно-правові основи і шляхи розвитку / за заг. ред. В.Б. Авер'янова. – К.: Вид. дім «Ін-Юре», 1999. – 273 с.
17. Про державну службу : Закон України від 17 листопада 2011 року № 4050-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2012. – № 26. – Ст. 273.
18. Іншин М.І. Правове регулювання службово-трудової діяльності державних службовців як особливої категорії зайнятого населення України: Навчальний посібник / М.І. Іншин. – Харків: Вид-во «ФІНН», 2010. – 672 с.
19. Бачило И.Л. Ответственность в управлении / Бачило И.Л., Калла Х.Я., Катрич С.В. и др.; Отв. ред.: Лазарев Б.М., Лунев А.Е. – М.: Наука, 1985. – 303 с.
20. Куракин А.В. Административно-правовые аспекты юридической ответственности в механизме противодействия коррупции в системе государственной службы РФ // Административное и муниципальное право. – М.: Nota Bene, 2008, № 5. – С. 31-37.

Луценко Е.Е. Историко-правовой анализ развития правового регулирования прекращения трудовых правоотношений с государственными служащими в следствии совершения дисциплинарного проступка. – Статья.

Статья содержит экскурс в историю правового регулирования прекращения трудовых правоотношений с государственными служащими в следствии совершения дисциплинарного проступка. Проанализировано становление и развитие нормативно-правового обеспечения начиная с XVIII века и до сегодня.

Ключевые слова: государственные служащие, дисциплинарный проступок, прекращение государственной службы, обязанности государственных служащих.

Lutsenko O.E. Historical and legal analysis of the legal regulation in termination of the employment relationship of civil servants due to the commission of the offense. – Article.

This article is devoted to excursion into the history of the legal regulation in termination of the employment relationship of civil servants due to the commission of the offense. Analysis is provided over the formation and development of this problem since the XVIII century and still to a deeper study, the definition of common patterns of legislative regulation in termination of the

employment relationship of civil servants as a consequence of misconduct and determine the prospects of civil service reform in Ukraine.

Key words: government officials, offense, termination of service, the duties of civil servants.

УДК 349.2

І. В. Мартинюк,

Здобувач Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля

ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ГРОМАДЯН З НИЗЬКОЮ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ

В статті проаналізовано проблемні моменти регулювання стимулювання працевлаштування вразливих груп населення, розглянута ефективність застосування різних форм сприяння зайнятості таких громадян, підкреслено зв'язок проблем у регулюванні з загальним соціально – економічним розвитком держави.

Ключові слова: проблеми, регулювання, стимулювання, працевлаштування, зайнятість, конкурентоспроможність, квотування.

Питання регулювання стимулювання працевлаштування громадян, що є недостатньо конкурентоспроможними на ринку праці є важливою складовою політики зайнятості України, соціального захисту громадян, що потребують державної підтримки в галузі трудових відносин. Перші нормативні документи з цього питання почалися напрацьовуватися після розпаду СРСР, свого піку законотворча робота досягла влітку 2012 року, коли був прийнятий новий закон про зайнятість населення.

Поверхнево питань проблем правового регулювання стимулювання працевлаштування громадян з низькою конкурентоспроможністю досліджували у своїх працях такі вчені: В. С. Андреев, О. А. Грішнова, Я. В. Ільницький, Р. З. Лівшиць, О. В. Шапка та ін. Незважаючи на ряд позитивних зрушень щодо сприяння отримання робочого місця особами з низькою конкурентоспроможністю, існує значна кількість проблем та спірних ситуацій, що заважають дієвості системи заходів стимулювання працевлаштування.

Тому, метою статті є аналіз існуючих форм сприяння зайнятості на предмет наявності неузгодженостей та протиріч у застосуванні, інших проблемних моментів, що заважають ефективній реалізації громадянами свого права на працю. Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити такі завдання: здійснити аналіз чинного законодавства, яке регулює стимулювання працевлаштування громадян з низькою конкурентоспроможністю; з'ясувати основні його проблеми.

Додатково актуальність поставленого питання підтверджується і недостатнім його розкриттям в науковій літературі. Більшість наукових досліджень понять «конкурентоспроможності» та «стимулювання» проведено з акцентом на економічній складовій. Щодо форм стимулювання зайнятості, проблем при їх застосуванні, то вони побічно згадуються в контексті вивчення особливостей правового статусу окремих категорій громадян, в основному молоді та інвалідів. Натомість комплексне дослідження проблем правового регулювання громадян з низькою конкурентоспроможністю відсутнє, що й зумовлює потребу даного дослідження.

Однією з форм сприяння зайнятості є підтримка підприємницької ініціативи та створення умов для само зайнятості населення. Але даний напрям в першу чергу залежить не стільки від нормативного регулювання, скільки від загального стану економічного розвитку країни, а також від ряду факторів, які знаходяться поза межами трудових відносин – рівень економічної свободи, корупція, легкість започаткування та ведення бізнесу тощо. На жаль, в даному аспекті ми не перебуваємо серед лідерів. Згідно індексу економічної свободи (Index of economic Freedom 2013), складеного Heritage Foundation спільно з Wall Street Journal [1], в якому окрім нормативної бази конкретної країни також враховуються обсяги корупції, витрати уряду, свобода оподаткування, Україна посідає 161 місце з 177 країн; державу віднесено до групи «пригнічених» (repressed) економік світу. Частково через таке становище абсолютна більшість безробітних ведуть себе пасивно, не виявляють бажання започаткувати власну справу, воліють більше сподіватися на отримання допомоги по безробіттю. Відповідно підтримка підприємницької ініціативи як захід зайнятості для ефективної її реалізації повинна обов'язково кореспондуватися з національною економічною, фіскальною та фінансовою політикою держави.

Також неоднозначним є застосування Закону «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 02.03.2000 р. № 1533-III [2] стосовно повернення плати за навчання безробітними, направленими на перепідготовку (підвищення кваліфікації). У разі припинення професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації за направленням державної служби зайнятості без поважних причин або відмови працювати за одержаною професією (спеціальністю) із застрахованих осіб стягується сума витрат на професійну підготовку, перепідготовку або підвищення кваліфікації. Дане стягнення відбувається в судовому порядку, як правило закінчується на користь стягувача.

Наприклад постановою Харківського окружного адміністративного суду від 21.02.2013р. № 2а- 820/161/13-а [3] був вирішений спір за позовом Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття в особі робочого органу Харківського міського центру зайнятості до ОСОБА_1 про стягнення вартості навчання. Позивач просив суд стягнути з громадянина ОСОБА_1 на його користь витрати на професійне навчання у сумі 1041,75 грн. та витрати матеріальної допомо-

ги, виплаченої в період професійного навчання у сумі 544,01 грн. Керуючись ст.ст.6, 7, 27, 36 Закону України N 1533-III від 02.03.2000р., суд дійшов висновку, що вимоги Позивача є обґрунтованими та такими, що підлягають задоволенню.

Звичайно, з однієї сторони така норма є суттєвим стимулом для безробітного з користю використати набуті знання та почати працювати за новою спеціальністю. З іншої сторони, праця є не обов'язком, а правом особи, держава зобов'язана створювати умови для реалізації цього права (стаття 43 Конституції України [4]). Тому вважаємо, що подібна норма не в повній мірі відповідає основному закону нашої держави. До того ж враховуючи українські реалії, територіальні центри зайнятості відправляють осіб, що є недостатньо конкурентоспроможними на ринку праці, для навчання за низькооплачуваними спеціальностями, досить часто без ентузіазму з боку безробітних («аби виконати план по навчанню»), Відповідно будь-яку наступну роботу по даній спеціальності вважати для них підходящою, а так само стягувати вартість навчання у разі відмови працювати за новою професією, є неправильним. Також вже в ході навчання безробітний може розчаруватися в вибраному напрямі підготовки – проте в разі відмови від навчання знову ж таки повинен компенсувати його вартість.

Пов'язаним з вище розглянутим прикладом, що викликає ще більше проблем у застосуванні, є обов'язок молодого спеціаліста відпрацювати після закінчення навчання за направленням не менше 3 – річного терміну. Очевидно, що надання першого робочого місця має сприяти зайнятості молодих випускників вищих навчальних закладів, набуття ними важливого професійного досвіду, необхідного для подальшої успішної роботи за спеціальністю. Стимулює відпрацювати 3 роки за направлення і судова практика, згідно якої задовольняються позовні заяви про стягнення вартості навчання у разі відмови відпрацювати встановлений строк. Проте в значній мір це не вирішує проблему, а тільки дещо відстрочує її настання. Значна частина молоді після відпрацювання 3 – річного терміну все рівно звільняється, при вдалому розвитку ситуації – знаходить роботу за покликанням, при невдалому – поповнює ряди безробітних.

Також не сприяє дієвості механізму забезпечення молоді першим робочим місцем дискримінаційні моменти (неоднакове застосування закону) у зобов'язанні відпрацювати 3 роки залежно від конкретного виду начального закладу, закінченого молодим спеціалістом. Держава своє право на результати трудової діяльності особи, що навчалася за рахунок державного бюджету (як зворотну сторону права на безкоштовну освіту) реалізує вибірково – переважно стосовно випускників медичних, педагогічних, правоохоронних закладів. Стосовно всіх інших поширена практика надання навчальному закладу фіктивних довідок про працевлаштування в державному секторі економіки, при цьому «виграють» обидві сторони: заклад освіти може претендувати на аналогічний рівень державного замовлення на наступний рік, а випускник звільняється від обов'язку відпрацювання.

Тому крім неефективного використання бюджетних коштів, можна також вести мову про відсутність механізму (невиконання гарантії) надання молодим працівникам (випускникам більшості навчальних закладів) першого робочого місця. Звідси такий захід стимулювання зайнятості молодих спеціалістів як укладення договору про обов'язкове відпрацювання після закінчення навчального закладу не менше 3 років на даний час є неефективний, до того ж супроводжується систематичними порушеннями при його реалізації.

В значній мірі проблеми, які зумовлюють слабкість державної гарантії надання першого робочого місця, пов'язані з низькими зарплатами в державному секторі (і відповідно небажання молоді працювати за таку винагороду), а також нераціональним плануванням державного замовлення. Сьогодні в країні існує дисбаланс між пропозицією та попитом на робочу силу. 40 % випускників вузів працевлаштовуються не за отриманою спеціальністю [5]. Затверджені обсяги державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, на підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів для державних потреб у 2013 році [6] частково враховують такий стан справ (зокрема зменшується набір на «престижні» спеціальності), але все рівно бракує систематичності, аналітичному підході до формування державного замовлення з врахуванням потреб ринку праці на 10 – 15 років наперед.

Стосовно розширення можливостей для підвищення конкурентоспроможності громадян віком старше 45 років, хочемо підкреслити що низький рівень їх конкурентоспроможності пов'язаний не стільки з невідповідністю освіти потребам ринку праці, скільки з віком. Тому ідея ваучерів є цікавою, але сумніваємося що нею будуть активно користуватися (і головне працювати за новою спеціалізацією) безробітні. Як правило люди старші за 45 років дотримуються консервативних поглядів, не надто вітають зміни, в тому числі професійної діяльності. Після закінчення навчального закладу в них не буде практичного досвіду по спеціальності (на відміну від досвіду за попередньою професією), тому говорити що їх конкурентоспроможність суттєво зросте не доводиться. Вважаємо, що законодавець, розробляючи відповідні положення використання ваучерів на навчання, усвідомлював складнощі у працевлаштуванні за новою професією – у зв'язку з цим відсутня відповідальність для особи старшого віку за відмову працювати за новим фахом чи залишення навчання без поважних причин. Нагадуємо для порівняння наявність відповідних норм (зобов'язання відшкодувати вартість навчання) для молодих спеціалістів, що навчалися за державних замовленням, а також осіб, направлених на перепідготовку (підвищення кваліфікації) центром зайнятості.

Ідея стажування як кроку адаптації студента до реалій вільного ринку праці є корисною, сприятиме зростанню конкурентоспроможності молодих працівників в майбутньому. Проте проблемним виглядає застосування на практиці положення частини 3 статті 29 Закону України «Про зайня-

тість» від 05 липня 2012 року - виплати стажисту заробітної плати згідно з установленими системами оплати праці за нормами, розцінками, ставками (окладами) з урахуванням коефіцієнтів, доплат і надбавок [7]. Норма закону передбачає обов'язкову вимогу – виконання професійних робіт згідно наданих завдань. Що вважати професійними роботами не визначено, хоча логічно припустити що виконання всіх робіт в рамках стажування за спеціальністю є професійними роботами (адже який тоді сенс у стажуванні, якщо, наприклад, стажист з дипломом програміста буде варити каву чи копіювати документи).

У зв'язку з цим не виключена можливість такого негативного явища як використання стажистів в якості «безкоштовної робочої сили». Формально наданими роботодавцем завданнями професійні роботи не будуть передбачені, але практично стажисти будуть виконувати роботи за професією. При цьому єдиною для них винагородою в такому випадку буде можливість отримання запису в трудову книжку про проходження стажування, та перспектива стати штатним працівником після закінчення вищого навчального закладу; про жодне матеріальне стимулювання мова не йтиметься.

Якщо аналізувати проблемні моменти субсидіювання роботодавця, зокрема компенсацію фактичних витрат у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за відповідну особу за місяць, за який він сплачений, викликає застереження обов'язковість посередництва державної служби зайнятості. Так, роботодавець має право на таку пільгу виключно в тому випадку, якщо громадяни, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці, повинні мати офіційний статус безробітного та направлятися на роботу територіальними підрозділами центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції.

Специфіка трудового ринку України полягає в тому, що значна частина населення (особливо молоді), працюють (шукають роботу) не за місцем своєї реєстрації. Відповідно претендуючи на зайняття вакантного місця вони не виглядають в очах потенційного роботодавця більш конкурентоспроможними, адже влаштовуються самостійно, власник підприємства не може очікувати пільг в оподаткуванні. Для того, щоб отримати направлення, їм потрібно стати та облік в центрі зайнятості за місцем реєстрації та отримати направлення до конкретного роботодавця. При цьому щоб міський (районний) центр зайнятості видав відповідне направлення, потрібний відповідний запит від роботодавця на вакансії. Враховуючи що підприємства подають такі запити за місцем їх державної реєстрації в Фонді соціального страхування, можливість отримання направлення практично відсутня. Тому говорячи про такий захід стимулювання зайнятості осіб з низькою конкурентоспроможністю як субсидіювання роботодавця, доцільно звертати увагу, що він діє фактично тільки у тому разі, якщо реєстрація претендента на посаду та самої компанії знаходяться в межах однієї адміністративно-територіальної одиниці. В інших випадках особа працевлаштовуєть-

ся на загальних підставах, без можливості для роботодавця отримати часткову компенсацію сплачених податків (зборів).

Акцентуючи увагу на ефективності дії норми про встановлення квоти на працевлаштування інвалідів (4%), можна констатувати, що її наслідком є перебування в штаті підприємства значної кількості осіб з обмеженими можливостями. Але, на жаль, перебування особи в штаті товариства не завжди співвідноситься з його логічним наслідком – виконанням трудових обов'язків. Подекуди роботодавці задля уникнення штрафних санкцій досягають домовленості з інвалідом про його «формальне» працевлаштування на мінімальну зарплату. За такої ситуації працівник отримує певні кошти без обов'язку ходити на роботу, власник підприємства – економію коштів (адже номінальному працівнику платиться мінімальна зарплата, тоді як штраф за невиконання 4% квоти обраховується залежно від середньої зарплати на підприємстві). Подібна практика не тільки знижує ефективність такого заходу стимулювання зайнятості окремих осіб як встановлення обов'язкового нормативу робочих місць, а й спотворює загальну картину зайнятості інвалідів, заважає їх соціально-трудовій реабілітації, формує звичку жити не трудовими доходами, а за рахунок державної допомоги чи незаслуженої (невідпрацьованої) зарплати, зводить нанівець спроби подальшого стимулювати їх працевлаштування.

Щодо виконання загальної 5% квоти зайнятості осіб, які потребують сприяння з боку держави у працевлаштуванні, то проблемним виглядає правильне застосування норми про відповідальність роботодавців у разі порушення цієї норми. Законодавець підставою відповідальності визначає кожен необґрунтовану відмову у працевлаштуванні таких осіб у межах відповідної квоти. Але поняття «обґрунтованості» є оціночною категорією, відповідно можливі зловживання під час його трактування та прийняття рішення стосовно накладення штрафу на роботодавця.

Суттєвою проблемою регулювання заходів стимулювання працевлаштування окремих груп населення є фінансування значної їх частини за рахунок державного бюджету (професійна орієнтація та професійне навчання, організація громадських робіт, залучення молодих спеціалістів до роботи сільські місцевості, виплата одноразово допомоги по безробіттю для започаткування бізнесу). Враховуючи реалії фінансових витрат держави, постійної зміни пріоритетів спрямування коштів, не гарантованості виділення фінансових ресурсів Державним казначейством (навіть якщо вони були закладені до Державного бюджету на відповідний рік), говорити про стабільне фінансування, а отже і здійснення заходів стимулювання зайнятості не доводиться. Єдиним заходом, на який не впливають ці чинники, є притягнення до відповідальності роботодавців за порушення вимог законодавства щодо працевлаштування вразливих груп населення (в першу чергу штраф за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів). Проте навіть в цьому випадку доцільніше говорити не про

прагнення держави надати робоче місце людям з обмеженими можливостями, скільки наповнити бюджет в умовах його постійного дефіциту.

Суттєвою проблемою регулювання заходів стимулювання зайнятості громадян, що є недостатньо конкурентоспроможними на ринку праці, є залежність таких заходів від ряду чинників, безпосередньо не пов'язаних з трудовими відносинами, в першу чергу корупцією та зловживанням службовим становищем. Сприяє цьому і недосконалість законодавства. Так, Порядком використання суми адміністративно-господарських санкцій та пені за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів, що надійшли до державного бюджету, затвердженого постановою Кабінету міністрів України від 31 січня 2007 року №70, [8] визначено напрями використання суми санкцій та пені. До зазначених напрямів в тому числі належить надання фінансової допомоги на поворотній та безповоротній основі: роботодавцям - для створення спеціальних робочих місць для працевлаштування інвалідів; підприємствам, установам громадських організацій інвалідів для технічного переоснащення виробництва з метою створення додаткових робочих місць для працевлаштування інвалідів. Саме можливість впливу на розподіл коштів, особливо видання безповоротної допомоги, низький контроль за цим процесом і зумовлює зловживання службовим становищем недобросовісними посадовцями [9].

Згідно аналітичних матеріалів стосовно реабілітації та зайнятості інвалідів, підготовлених в 2012 році відділом реабілітаційних послуг Департаменту соціальну захисту інвалідів [10] кількість роботодавців, що сплатили суми санкцій за невиконання нормативу працевлаштування інвалідів наприклад в Автономній республіці Крим становить 248 підприємств, у Вінницькій області – 119, у Волинській – 73, у Івано-Франківській – 65, у Тернопільській – 111, у Херсонській – 166, у Чернівецькій – 66, у Львівській – 104, в Донецькій – 278. В той же час сума наданої безповоротної фінансової допомоги по регіонам становить (тис. грн.): 10509,20 (Автономна республіка Крим), 4135,00 (Чернівецька область), 6063,30 (Львівська область), 663,00 (Донецька область), 0,00 (Вінницька, Волинська, Івано-Франківська, Тернопільська, Херсонська області). Як бачимо, присутній істотний дисбаланс між кількістю роботодавців, що сплатили штрафні санкції в конкретному регіоні України та кількістю наданої фінансової допомоги роботодавцям на відповідній адміністративно-територіальній одиниці. Звичайно, можна говорити про відсутність прямої залежності між величиною сплачених штрафів в конкретній адміністративно – територіальній одиниці та сумою безповоротної допомоги (хоча це як мінімум логічно – якщо роботодавець платить санкції, значить не виконує норматив працевлаштування інвалідів, відповідно саме в такій області і потрібно фінансувати заходи по створенню нових робочих місць), різний рівень економічного потенціалу та заробітних плат в регіонах (і відповідно різний рівень штрафів). Проте навряд чи виробничий потенціал Чернівецької області потужніший за Донецьку (4135 тис. грн. допомоги при 66 роботодав-

цям, які сплатили штраф порівняно з 663 тис. грн.. та 278 роботодавцями); або потенціал Автономної республіки Крим (10509,20 тис. грн. безповоротної допомоги при 248 роботодавцях) сильніший за сумарний потенціал Вінницької, Волинської, Івано-Франківської, Тернопільської, Херсонської областей (жодної копійки наданої допомоги при сплаті 534 роботодавцями санкцій за невиконання нормативу працевлаштування інвалідів). Присутність подібних диспропорцій містить ознаки непрозорого використання коштів, спрямованих на стимулювання зайнятості інвалідів (в тому числі шляхом створення роботодавцями нових робочих місць), допускає можливість зловживання посадовими особами своїми посадовими обов'язками.

Все це підтверджує наявність ряду принципових проблем у правовому регулюванні та практичній реалізації заходів стимулювання зайнятості осіб з низькою конкурентоспроможністю, потребу подальших досліджень по даному питанню. Враховуючи новизну значної частини цих заходів, з часом можна буде більш повно та об'єктивно проаналізувати складнощі такої реалізації, підтвердити наявність чи констатувати вирішення наведених проблемних моментів.

Література:

1. 2013 Index of economic Freedom [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://www.heritage.org/index/ranking>
2. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 02.03.2000р. N 1533-III. - [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>
3. Постанова Харківського окружного адміністративного суду від 21.02.2013р. № 2а- 820/161/13-а. - [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/>
4. Конституція України від 28.06.1996р. - [Електронний ресурс] - Режим доступу <http://www.rada.gov.ua>
5. Стащенко О. Закон «Про зайнятість населення» — новації для роботодавця. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://kadrovik.ua/content/zakon-pro-zainyat-st-naselelnya-novats-dlya-robotodavtsya>
6. Про державне замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, на підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів для державних потреб у 2013 році: Постанова Кабінету міністрів України від 20 травня 2013 р. N 362. - [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>
7. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 N 5067-VI [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>
8. Про реалізацію статей 19 і 20 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні»: Постанова Кабінету міністрів України від 31.01.2007р. №70 - [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>

9. Генпрокуратура завершила розслідування справи про 574 тис. грн.. хабарів экс-глави Служби зайнятості. - [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://tyzhden.ua/News/66729>
10. Реабілітація та зайнятість інвалідів: Аналітичні матеріали за 2012 рік. - [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://www.mlsp.gov.ua>

Мартынюк И. В. Проблемы правового регулирования стимулирования трудоустройства граждан с низкой конкурентоспособностью

В статье проанализированы проблемные моменты регулирования стимулирования трудоустройства социальных групп населения, нуждающихся особого внимания со стороны государства, рассмотрена эффективность применения различных форм содействия занятости таких лиц, подчеркнута связь проблем в регулировании с общим социально-экономическим развитием страны.

Ключевые слова: проблемы, регулирование, стимулирование, трудоустройство, занятость, конкурентоспособность, квотирование.

Martynyuk I. V. Problems of legal regulation to stimulate employment of citizens with low competitiveness

The article analyzed the problem points of regulation to stimulate employment social groups in need of special attention from the state, considered the effectiveness of various forms of promoting employment of such persons, underscored the linkage problems in the regulation with the general socio-economic development of the country.

Keywords: problems, management, promotion, employment, occupation, competitiveness, quotas.

УДК 349.2

*С. М. Мартюшев,
прокурор прокуратури м. Харкова*

ГЕНЕЗИС ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ

У статті розглядається історичний аспект формування пенсійного забезпечення працівників. Автором запропоновано власну періодизацію пенсійного забезпечення працівників.

Ключові слова: історичний аспект, пенсія, пенсійне забезпечення, працівники.

Метою статті є дослідження історичного аспекту становлення та розвитку пенсійного забезпечення працівників. Актуальність теми обумовлюється тим, що виявлення витоків та розуміння основних джерел пенсійного забезпечення працівників дозволить краще зрозуміти, які фактори й чин-

ники протягом століть впливали на формування системи пенсійного забезпечення працівників і яким чином це відображено сьогодні. Крім того, вивчення даного питання вкаже на позитивні моменти, які залишилися у нинішній системі пенсійного забезпечення працівників і негативні – тобто перелік прогалин та колізій, які необхідно усунути.

Сприятиме досягненню поставленої мети праці таких науковців, як Л.О. Аксьонова, І. М. Динь, І.Б. Загорулько, О. П. Коваль, Я.В. Ленчік, О.І. Надієнко, Д.В. Полозенко, Т.Л. Федоряка, Л.І. Харитоновна, Л. П. Якимова та ін.

Необхідно зазначити, що періодизація становлення та формування пенсійного забезпечення працівників не є достатньо конкретизованою на сьогоднішній день. З метою формування історичного аспекту становлення пенсійного забезпечення працівників пропонуємо наступну періодизацію: 1) I етап (приблизно ХХ ст. до н.е-1827 р.) - виникнення і розвиток пенсійного забезпечення у формі взаємодопомоги та соціального забезпечення, яке виражалось через відшкодування збитків; 2) II етап (1827 – 1917 рр.) – незважаючи на відсутність конкретних нормативно-правових актів, є потреба у врегулюванні відносин у сфері пенсійного забезпечення; 3) III етап (1917-1991 рр.) – пенсійна система враховувала втрату працездатності та випадки настання інвалідності, але не вік працівників; 4) IV етап (1991-2003 рр.) – спроба створити якісну правову базу пенсійного забезпечення, що провалилася у зв'язку із недосвідченістю у сфері соціальної політики; 5) V етап (2003-понині) – період пошуку шляхів удосконалення пенсійного забезпечення, а також побудови ефективного механізму реалізації пенсійного законодавства.

На початкових етапах пенсійне забезпечення проявилось у формі взаємодопомоги. Так, приміром, у Стародавньому Вавилоні на основі взаємної допомоги виплачувалася компенсація потерпілій особі шляхом розподілу між учасниками при настанні страхового випадку (формування фонду заздалегідь не передбачалось). У Стародавній Індії та давніх іудеїв перші прояви відносин убезпечення (страхування) життя знаходимо у функціонуванні установ, що акумулювали кошти для взаємної допомоги. Соціальне страхування у Стародавньому Римі застосовувалося різними організаціями, корпораціями, колегіями, які об'єднували своїх членів на основі професійних, матеріальних, особистих інтересів. У середньовіччі ідея допомоги знайшла відображення у германських народів у вигляді створення купецьких гільдій, а пізніше цехів. Такі форми страхування закріпили ідею страхування як колективну організацію. Гільдії виконували не тільки функції торгівлі, а й релігійні, товариські. Метою їх створення була допомога один одному у випадку хвороби, смерті [1, с. 96-97].

Перші згадки про відшкодування збитків, завданих життю, дійшли до нас із зібрання законів «Руська правда», датованих Х-ХІ століттями. Інша річ, що тоді говорили не про пенсійне, а про соціальне забезпечення. Зокрема, у «Руській правді» було передбачене певне матеріальне відшкоду-

вання у випадку вбивства члена общини. Участь членів общин у відшкодуванні завданого збитку передбачалося також у випадку смерті від нападу невідомого вбивці, у випадку смерті внаслідок ненавмисного попередженого вбивства, а також тоді, коли вбивство було навмисно скоєне невідомим вбивцею [2, с. 125-126].

За декілька століть здійснювалися перші спроби законодавчого оформлення соціальних програм: за царя Олексія Михайловича в 1650 році була видана Кормча книга, що мала законодавчу силу. За часів царювання Федора Олексійовича в містах було обліковано злидарів з метою надання казенного утримання безпомічним і роботи — працездатним. Фахівці дійшли висновку, що до кінця XVII ст. на українських землях набули розвитку три основних форми соціального захисту: державна, земсько-церковно-парафіяльна та приватна. Хронологічні межі безпосередньо пенсійного забезпечення в Україні визначаються XVI-XVII ст., коли внаслідок соціальних, політичних та ідеологічних причин починається процес його становлення [3, с. 58-59]. Аналіз законодавства цього періоду дозволяє дійти висновку, що більша частина норм регулювала питання матеріального забезпечення військових за віком, у разі інвалідності, а їх сімей — втрати годувальника.

І. Загорулько апелює до того, що матеріальне забезпечення непрацездатних у сучасному розумінні з'являється при зародженні машинного виробництва. Розвиток мануфактур і фабрик віддаляє робоче місце від родинного дому і, тим більше, від сімейного виробництва. Такий розвиток економіки призводить до того, що праця у сімейному господарстві перестає бути основним засобом для матеріального забезпечення родини. Основним джерелом для матеріального забезпечення стає індивідуальна праця кожного з членів родини у роботодавця [4, с. 373].

Отже, перший етап характеризується виникненням і розвитком пенсійного забезпечення у формі взаємодопомоги та соціального забезпечення, яке виражалось через відшкодування збитків. Згодом формуються спеціалізовані структури, які здійснювали перші спроби законодавчого оформлення соціальних програм. Серед суб'єктів пенсійного забезпечення того часу виступають службовці та їх сім'ї, з одного боку, а держава — з іншого. Головним є те, що саме в той час формується думка громади щодо необхідності допомоги тим, хто того потребує.

Другий етап розвитку пенсійного забезпечення працівників розпочинається з 1827 року і триває до 1917 року.

Затвердження Статуту про пенсії та одноразові допомоги державним (воєнним та цивільним) службовцям імператором Миколою I 6 грудня 1827 року на території Російської імперії, яка у своєму складі зосередила Україну, стало однією з найбільш вагомих подій того часу, які стосувалися пенсійного забезпечення. Дане положення включало в себе три основні ідеї стосовно пенсійного законодавства, а саме: 1) Державне казначейство зобов'язане займатися виплатою як одноразових допомог, так і пенсій; 2)

пенсійне забезпечення гарантується сиротам та вдовам цивільних службовців; 3) щодо розміру пенсій, то він повинен визначатися виходячи з розміру окладів, що встановлюються згідно з посадами, пенсій цивільним чиновникам, а не з розміру окладів платні. Також доречним виявляється пригадати, крім названого, окремі статuti, які стосувалися пенсій та одноразової допомоги, загальних умов служби, становища в ієрархії влади, клімату й умов побуту та проживання служителів та чиновників, серед яких: Статут про пенсії та одноразові допомоги по відомству вченому та учбовому, Статут про пенсії та одноразові допомоги по придворному відомству, Статут про пенсії та одноразові допомоги майстрам, підмайстрам й майстром Императорської Петергофської гранувальної фабрики [5, с. 239-240].

Запроваджувалось пенсійне забезпечення за старістю в західних областях України, які входили до складу Австро-Угорської імперії. Так, вже в 1898 р. австро-угорським урядом було прийнято рішення про відкриття Кооперативного товариства взаємного страхування «Дністер». Воно здійснювало регулярні відрахування у спеціальні фонди, зокрема: основний, резервний, преміальний, фонд взаємодопомоги членам товариства, фонд нарахованих відсотків по резервах страхових внесків, фонд забезпечення персоналу при нещасних випадках та пенсійний фонд службовців. Розмір останнього у 1907 р. склав 218 тис. крон. На початок ХХ ст. сформувались два концептуальні підходи, коли державне пенсійне забезпечення у формі емеритури поєднувалось з елементами недержавного пенсійного страхування. В той час ще не існувало всеохоплюючої системи пенсійного забезпечення [6, с. 44-45].

Хоча не існує одностайної думки щодо першості законодавчого закріплення основ цього виду страхування, більшість науковців пов'язують його виникнення з діяльністю Отто фон Бісмарка і прийняттям у Німеччині законів про введення пенсій за віком і внаслідок інвалідності в 1889 році. Прийняті закони заснували в Німеччині вперше в історії систему компенсації втрати заробітку внаслідок хвороби, трудового каліцтва, інвалідності, природного зносу робочої сили у зв'язку з досягненням похилого віку за допомогою обов'язкового для всіх робітників промисловості соціального страхування, що фінансувалося за рахунок внесків підприємців, робітників, а також державних субсидій. Перший у світі проект обов'язкового страхування за віком та інвалідністю був розроблений в Англії в 1772 р. Проте його підтримала лише нижня палата і не підтримала верхня. Поняття ж пенсії в її сучасному правовому значенні (компенсації за виконання громадського обов'язку) спочатку було закріплене в законодавстві Французької революції (22 серпня 1790 р.) [1, с. 97]. Загалом, можемо зрозуміти, що до початку ХХ століття у більшості країн ще не було прийнято законів про страхування працюючих на випадок хвороби, інвалідності, старості чи безробіття.

Пенсійна система дореволюційного типу була трирівневою. Учасники кас не могли підвищувати суму відрахувань зі свого жалування, уряд ж покривав дефіцит офіцерських емеритальних кас за допомогою емісії цінних паперів, а щодо земств, то вони не хотіли надмірно обтяжувати свої бюджети. Майже неможливо було врахувати випадкові чинники у таких касах (наприклад, перебої у фінансуванні чи смерть учасника тощо). Саме це стало причиною зміни принципів фінансування та виплачування пенсій [7, с. 50]. Отже, можна стверджувати, що в дореволюційний період пенсійна система України була трирівневою (що досить схоже на сучасну пенсійну систему): емеритальна (подібна до солідарної); державна (пенсії військовим та окремим категоріям осіб); накопичувальна (подібна до сучасної). Також варто зазначити про недержавне пенсійне забезпечення, яке відобразилося у 2 системах: накопичувальна (пенсійні каси страхового типу) та розподільча (емеритальні каси).

На східних українських землях, як і по всій Російській імперії, до 1901 року практично не існувало законів про пенсійне забезпечення чи страхування життя. Лише 15 травня 1901 року затверджуються «Тимчасові правила про пенсії робітникам казенних гірничих заводів і рудників, які втратили працездатність», а 2 червня 1903 року - закон «Про винагороду потерпілих внаслідок нещасних випадків працівників і службовців, а також членів їх сімей на підприємствах фабрично-заводської, гірничої і гірничо-заводської промисловості». Цей закон вводив особливу відповідальність окремих підприємців за каліцтво на виробництві, однак винагорода за нанесення шкоди працюючим особам, викликані зниженням чи втратою працездатності, іменувався пенсією [2, с. 126]. Характерною до початку ХХ століття є відсутність законодавчого регламентування відносин, що пов'язані із пенсійним забезпеченням працівників.

Після революції 1905 року, коли працівники почали приділяти увагу соціальним гарантіям та вимагати їх забезпечення, було розроблено проект закону про страхування вже не тільки від нещасного випадку та захворювання, а головне, пенсійного забезпечення. Передбачалось призначення пенсій по досягненню 55 років, шахтарям — 45 років. У зв'язку із погіршенням політичного стану, перший пакет страхових законів було прийнято лише в 1912 році, в них передбачалось призначення пенсій у розмірі 2/3 заробітку. Законом вперше було введено поняття повної безпомічності (втрата зору, рук, ніг), при якому пенсія призначалась в розмірі повного заробітку. Заслуговує на увагу той факт, що при призначенні пенсій дітям по втраті годувальника, розмір її щорічно переглядався у бік збільшення [8, с. 180-181]. Помітно зростає на законодавчому рівні розуміння широкого спектру соціальних ризиків.

У 1912 році царський уряд провів через Державну думу і Державну раду Закон «Про страхування від нещасних випадків» і «Про страхування на випадок хвороби». В порівнянні з раніше прийнятими законами, в Законі «Про страхування від нещасних випадків» окреслюється більш виражена

його соціальна спрямованість: мова в ньому вже йшла не про індивідуальну відповідальність підприємця за заподіяну шкоду, а про страхування, в якому, однак, випадок настання старості не враховувався взагалі. І лише в 1920-х роках «розгорнулася дискусія про необхідність розгляду старості як окремого виду непрацездатності, який потребує пенсійного забезпечення» [2, с. 126].

Отже, другий етап розвитку пенсійного забезпечення працівників (1827-1917 рр.) свідчить про те, що практично не існувало законів про пенсійне забезпечення чи страхування життя, але на початку ХХ століття з'являються перші нормативно-правові акти у відповідній сфері.

Говорячи про третій етап, першочергово варто зауважити, що одним з найважливіших документів про пенсійне забезпечення перших років радянського періоду є положення «Про соціальне забезпечення трудящих» від 31 жовтня 1918 р., яким було встановлено державну допомогу непрацездатним. На підставі цього положення протягом кількох років здійснювалися всі види соціального забезпечення (у зв'язку з «тимчасовою втратою працездатності, безробіттям та ін.), зокрема пенсійне забезпечення. З часом останнє змінюється на соціальне страхування — приймається низка постанов, а саме: «Про соціальне забезпечення інвалідів» від 8 грудня 1921 р. та «Про соціальне забезпечення членів сімей трудящих у разі смерті годувальника сім'ї» від 9 грудня 1921 р. Причинами такої зміни стали перехід державних підприємств на госпрозрахунок і функціонування приватних підприємств. Натуральні форми соціального забезпечення почали замінювати грошовими виплатами — пенсіями [5, с. 241]. Як бачимо, в ті часи намітився, хоч ще і в дуже обмежених формах, перехід до обчислення пенсій з фактичного заробітку працівника. Тоді ж розміри пенсій визначались у відсотках до середньої заробітної плати даної місцевості і не були єдиними для всієї країни.

Вчений В. Шарпатий наголошує, що становлення системи пенсійного забезпечення в УСРР 1919-1929 рр. мало два етапи розвитку, котрі припали на добу воєнного комунізму (1919- 1920) та непу (1921 - 1929). Вони вирізнялися методами, формами і принципами функціонування пенсійної справи. Стаж, освіту, кваліфікацію, а також вікові і соціально-професійні ознаки прохачів не брали до уваги, крім тих, хто не мав права на «радянську пенсію» (священики, колишні поліцейські чиновники, тюремні охоронці тощо). Пенсії (не залежно від їх розмірів та видів) виконували функцію соціальної допомоги для різних категорій (інвалідів, червоноармійців та їхніх родин, учених), які не мали інших засобів існування [9, с. 81-82]. Звідси випливає, що це, у більшій мірі, був політичний хід правлячої партії, що зараз, незалежно від домінуючої партії, являється нормою соціальної держави і громадянського суспільства.

Подальші зміни пенсійного забезпечення знайшли своє відображення у прийнятому в 1964 році Законі «Про пенсії і допомоги членам колгоспу». Згідно Закону право на пенсійне забезпечення набули колгоспники, яким

прийшлося чекати пенсій майже 30 років. Вказаним Законом з 1965 року регламентувалася можливість виходу на пенсію чоловіків-колгоспників після досягнення ними 65 років, а жінок-колгоспниць - з 60 років, і лише з 1968 року вікові межі отримання пенсій за віком колгоспниками були знижені до рівня, що був встановлений для державних службовців і робітників більшості галузей народного господарства [2, с. 127-128]. Таким чином, акцентується увага на принципи соціальної справедливості і рівності при призначенні пенсій різним категоріям працівників.

Трансформаційні процеси у соціальній, політичній, культурній та економічній сферах життєдіяльності в СРСР почали відбуватися саме у 80-х роках ХХ століття. Актуальним постає в той час і питання перетворень у пенсійному забезпеченні. Закон «Про пенсійне забезпечення» було прийнято Верховною Радою Радянського Союзу у травні 1990 року. Головною особливістю можна відзначити створення Пенсійного фонду як принципово новітнього економічного інституту, який перебрав на себе функцію виплати пенсій. Якщо звернутися до статті 8 вищезазначеного закону, то можна віднайти положення про те, що Пенсійний фонд як незалежна фінансова інституція, що утворюється в результаті акумулявання коштів державного бюджету та виплат громадян, організацій, підприємств, установ фінансує державні пенсії [6, с. 45-46]. Отож, в умовах тоталітарно-планової економіки пенсійне забезпечення передбачало поєднання принципів соціального страхування і соціальної допомоги. «Одержавлення» і «монополізація» пенсійного забезпечення стали наслідком того, що основним власником засобів виробництва являлася держава, а тому економічна і фінансова відповідальність стосовно забезпечення соціальних ризиків була покладена на неї. Було фактично цим започатковано закладення страхових основ у розбудові пенсійної системи України.

Отже, третій етап розвитку пенсійного забезпечення працівників розпочався після політичних подій 1917 року і тривав аж до здобуття Україною незалежності. Характерним було те, що дана пенсійна система враховувала втрату працездатності та випадки настання інвалідності, але не вік працівників. Згодом соціальне страхування перетворюється на державне забезпечення. Сам факт проголошенні державою пенсійного забезпечення населення виконував дві важливі функції: стабілізації суспільного миру і формування у свідомості широких мас лояльного ставлення до радянської політичної системи влади.

З 1991 року перед державою постало питання розроблення національного законодавства з пенсійного забезпечення та нової стратегії соціального захисту, які б відповідали ринковим умовам, забезпечували кращу соціальну захищеність пенсіонерів. Першим кроком у цій надзвичайно складній роботі стало прийняття 5 листопада 1991 р. Закону України «Про пенсійне забезпечення». З ухваленням цього Закону національна солідарна пенсійна система започаткувала свій перехід до функціонування на страхових засадах, коли у грудні 1990 р. було створено Українське республі-

канське відділення Пенсійного фонду СРСР, на базі якого у січні 1992 р. сформовано Пенсійний фонд України. Тоді ж було створено незалежну від держбюджету систему фінансових потоків, цільовим призначенням яких стало пенсійне забезпечення громадян. Водночас цей Закон майже нічим не відрізнявся від аналогічного Закону СРСР 1990 р. Винятком стало істотне розширення пільгових категорій пенсіонерів, які одержали право на достроковий вихід на пенсію [5, с. 244]. Найбільш вагомим недоліком цього Закону було те, що він не враховував демографічного чинника під час створення пенсійної системи, що й зумовило існуючі на сьогодні проблеми в пенсійному забезпеченні працівників.

Як свідчать дані, у міру ускладнення соціально-економічної ситуації в Україні різниця між доходами і видатками почала скорочуватись. Якщо в 1992-1994 рр. стан Пенсійного фонду не викликав ніяких тривог, то в 1995 р. він дещо погіршився - заборгованість із виплати зарплати, індексування пенсій негативно вплинули на фінансовий стан Пенсійного фонду. Пенсійна криза почала проявлятися на четвертому році незалежності України [6, с. 47-48]. Головною проблемою на тоді, яка існувала в пенсійній системі України, був її обов'язок за рахунок внесків, сплачених на пенсійне страхування, здійснювати низку соціальних виплат.

Фактично перший крок у цій справі було зроблено Указом Президента України «Про впорядкування сплати збору на обов'язкове державне пенсійне страхування та раціональне використання коштів Пенсійного фонду» від 4 липня 1998 р. Відповідно до Указу збір на обов'язкове державне пенсійне страхування починає нараховуватись на всі види виплат, що належать до витрат на оплату праці найманих працівників, а не лише на ті, що підлягають обкладенню прибутковим податком з громадян. Наступним кроком на шляху реформування пенсійного забезпечення та стабілізації фінансового стану пенсійної системи стало розмежування джерел фінансування виплат з Пенсійного фонду [6, с. 50-51].

Отже, четвертий етап розвитку пенсійного забезпечення (1991-2003 рр.) характеризується рядом реформ у сфері пенсійного забезпечення працівників. Тим не менш, незважаючи на новостворену правову базу, недосвідченість у сфері соціальної політики не призвела до позитивних змін щодо пенсійного забезпечення працівників.

Прийняттям парламентом України законів «Про недержавне пенсійне забезпечення» та «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» у липні 2003 року обумовлений п'ятий етап формування та становлення пенсійного забезпечення. Даними законами було встановлено структуру пенсійної системи, яка поділяється на три рівні. Особам, які втратили годувальника, непрацездатним громадянам похилого віку, інвалідам надаються кошти у вигляді компенсаційних витрат, звичайних та додаткових пенсій та надбавок і підвищень до останніх [5, с. 244]. Це дозволяє стверджувати, що відбулося зародження реального базисного компоненту системи соціальної захищеності населення – пенсійного забезпечення.

Сутність загальнообов'язкової накопичувальної системи пенсійного страхування, відповідно до чинного законодавства, полягає в тому, що частина обов'язкових внесків до пенсійної системи зосереджується у Накопичувальному фонді, обліковується на індивідуальних рахунках і є власністю громадян, які або на користь яких сплачувались внески. В подальшому кошти інвестуватимуться в економіку країни для отримання інвестиційного доходу і захисту їх від інфляції [6, с. 54].

Державна солідарна система побудована за принципом солідарності поколінь — працююче населення забезпечує непрацююче. Накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування в Україні мала запрацювати ще у 2007 році [10, с. 19-20]. На жаль, цього не сталося, хоча необхідну нормативно-законодавчу базу сформовано було ще декілька років тому з прийняттям Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення». В останньому було визначено три види фондів: 1) відкритий пенсійний фонд, учасниками якого можуть бути будь-які фізичні особи; 2) корпоративний пенсійний фонд, засновником якого є юридична особа — роботодавець або декілька юридичних осіб-роботодавців; 3) професійний пенсійний фонд, засновником якого можуть бути об'єднання юридичних осіб — роботодавців, об'єднання фізичних осіб.

Загальнообов'язкове державне пенсійне страхування, яке виступає наразі базисом пенсійної системи України з 2004 року є наслідком перетворень радянських «пережитків» пенсійного забезпечення. Його зміна та покращення змусять модифікувати рівновагу соціально-економічних інтересів у державі, що проявиться у: 1) активації поштовху до роботи та підвищенні платні за неї; 2) кардинальній зміні у бік зростання доходів пенсіонерів; 3) злитті добровільних і обов'язкових накопичень та вкладів на соціальне страхування і як результат диверсифікувати ресурси фінансування пенсій; 4) створити умови для найбільш коректної залежності пенсій від персональних страхових вкладів осіб, які є застрахованими [11, с. 9].

Знавець права О. Коваль відзначає, що проведення пенсійної реформи в сучасній Україні ускладнюється й місцем останньої в глобальних соціально-економічних процесах і світовому поділі праці. Так склалося, що Україна, зробивши значний прорив щодо переходу до ринкової економіки, не змогла значною мірою використати можливості, які дає постіндустріальний світ. Відсутність відповідної ідеології та нерозуміння важливості систем соціального захисту як чинника економічного розвитку ускладнює їх адаптацію до новітніх реалій, і «вікно можливостей» у сфері реформування пенсійної системи дедалі звужується [12, с. 4]. Це, у свою чергу, зумовлює потребу ясного і чіткого розуміння ризиків, пріоритетів і результатів реформування системи соціального захисту, перш за все, її пенсійної складової. Кожне реформування, особливо пенсійне, обов'язково є сприятли-

вим до підвищення ризиків і загроз тим чи іншим аспектам суспільного буття.

Отже, дослідивши та проаналізувавши п'ятий етап становлення та розвитку пенсійного забезпечення працівників, розуміємо, що для нього характерним є розроблення базового пенсійного законодавства, яке завершилося з ухваленням Верховною Радою України законів «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» та «Про недержавне пенсійне забезпечення», якими було остаточно визначено трирівневу структуру національної пенсійної системи, що є наслідком еволюційного перетворення інституту пенсійного забезпечення радянських часів, її удосконалення має змінити баланс економічних і соціальних інтересів у державі.

Отже, можемо підвести підсумки, що сутність правового забезпечення працівників і його роль на різних етапах розвитку суспільства змінювалася відповідно до пануючої в суспільстві ідеології, політичної ситуації, виробничих відносин. Починаючи ще з давніх часів, було закладено основи появи пенсійного забезпечення працівників, що було зумовлено соціально-побутовими потребами, які були необхідні для задоволення, щоб жити. З тих часів до початку ХХ століття пенсійне забезпечення працівників набуло основних рис і сформувалося у першому своєму вигляді, про що свідчить прийняття перших нормативно-правових актів у даній сфері. Провівши аналіз і виділивши періодизацію становлення та розвитку пенсійного забезпечення працівників, ми дійшли висновків, що наразі необхідним є реформування пенсійної системи в напрямі прискорення запровадження обов'язкового накопичувального рівня пенсійного забезпечення, що ускладнюється й місцем останньої в глобальних соціально-економічних процесах і світовому поділі праці.

Література:

1. Динь І.М. Історія становлення та розвитку пенсійного страхування як складової частини соціального захисту / І. М. Динь // Наук. вісн. Волин. нац. ун-ту ім. Лесі Українки. Екон. науки. – 2009. - № 26. – С. 96-99.
2. Трубич С. Пенсійне забезпечення населення України в системі соціального страхування: еволюційні аспекти / С. Трубич, М. Ріппа, О. Демущ // Наук. зап. Терноп. держ. пед. ун-т ім. Володимира Гнатюка. – Сер.: Економіка. – 2003. - № 15. – С. 125-130
3. Надієнко О.І. Історико-правовий досвід пенсійного забезпечення в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Vzjui/2009_2/2009_2_8.pdf
4. Загорулько І.Б. Історія розвитку пенсійного забезпечення в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/chem_biol/nvntlu/15_4/372_Zagorulko_15_4.pdf

5. Оклеї І.В. До питання становлення і розвитку законодавства про пенсійне забезпечення: історико-правовий аспект // Вісник Академії правових наук України. - 2006. - №2 (45). - X. : Право, 2006. - С. 237-245
6. Ріппа М. Становлення системи пенсійного забезпечення України: нормативний і соціально-демографічний аспекти / М. Ріппа // Світ фінансів. – 2009. - № 1. – С. 44-55
7. Як планували пенсійне майбутнє наші предки / Підгот. Х. Талалай // Соц. захист. – 2008. - № 3. – С. 49-52
8. Харитонова Л.І. Шляхи вдосконалення системи пенсійного забезпечення в Україні: історичний аспект / Л. І. Харитонова // Актуальні проблеми теорії та історії прав людини, права і держави: Матеріали II Всеукр. наук. конф. молодих науковців, аспірантів і студентів, Одеса, 5-6 груд. 2003 р. - О. : Юрид. л-ра, 2004. - С. 180-181
9. Шарпаций В.Г. Формування системи пенсійного забезпечення в УСРР (1919-1929 рр.): соціально-історичний аспект / В. Г. Шарпаций // Наука. Релігія. Сус-во. – 2006. - № 2. – С. 73-83.
10. Полозенко Д.В. Розвиток пенсійної системи України / Д. В. Полозенко // Фінанси України. – 2009. - № 10. – С. 18-26
11. Чугунов І.Я. Розвиток системи пенсійного забезпечення в Україні / Чугунов І.Я., Сурінова О.В. // Наук. пр. НДФІ. – 2008. – Вип. 4. – С. 3-9
12. Коваль О.П. Ризики, загрози, пріоритети та наслідки реформування пенсійної системи України : аналіт. доп. / [О.П. Коваль; за ред. Я. А. Жаліло]; нац. ін-т стратег. дослідж. – К.: НІСД , 2012. – 106 с.

Мартюшев С. М. Генезис пенсионного обеспечения работников

В статье рассматривается исторический аспект формирования пенсионного обеспечения работников. Автором предложено собственную периодизацию пенсионного обеспечения работников.

Ключевые слова: исторический аспект, пенсия, пенсионное обеспечение, работники.

Martynushev S. M. Genesis of employees pensions

The article deals with the historical aspect of the formation of employees pensions. The author gives his own periods of employees pensions.

Keywords: historical perspective, pension, pensions, workers.

О.С. Матвієнко

Докторант ПрАТ «ВНЗ» МАУП»

Луганський інститут

РОЗВИТОК І СТАНОВЛЕННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА В НЕЗАЛЕЖНІЙ УКРАЇНІ

Аналізується проблема розвитку і становлення трудового законодавства України. Наведено особливості розвитку трудового законодавства в незалежній Україні. Визначено основні тенденції розвитку і становлення трудового законодавства України.

Ключові слова: трудове право, трудове законодавство, трудовий кодекс.

Трудове законодавство за радянських часів впевнено виділилося з цивільного, оскільки праця не розглядалася як товар (послуга) та головним роботодавцем стала держава, у зв'язку, з чим зріс вплив адміністративно-правових приказно - наглядових, мобілізаційних, централізовано-нормативних методів на наймання праці (особливо явно останнє проявилось в після непівському законодавстві).

Оскільки головним роботодавцем була сама держава, яка і становила закони, для працівника радянське трудове право надавало ряд можливостей (у відношенні, наприклад, тривалих оплачуваних відпусток, гарантій працевлаштування молоді, жінок дітородного віку, вкрай обмежених підстав звільнення тощо).

Разом з тим, і у правових системах держав з ринковою економікою визнається необхідність підвищеної нормативно-правового захисту найманого працівника як економічно більш слабкої сторони відносин.

Всі системи трудового права пройшли шлях від виключно індивідуально-договірного регулювання праці (до 19 ст.) до законодавчого втручання у вільні договірні відносини, а потім до реалізації колективно-договірних відносин у результаті страйкового руху. В даний час будь-яка національна система трудового права складається з того чи іншого поєднання трьох основних елементів: індивідуальних трудових договорів, колективних договорів і законодавчого регулювання. Істотну роль також відіграють міжнародні договори держав, перш за все, конвенції Міжнародної організації праці (МОП). Тому, коли мова йде про метод трудового права, як його рис прийнято називати поєднання договірної і законодавчої регулювання, а також рівність сторін при укладенні договору з подальшим підпорядкуванням працівника правилам внутрішнього трудового розпорядку [1].

Для України історично характерно переважання законодавчого регулювання. Трудове право як галузь поєднує в собі риси публічного та приватного права.

Колективно-договірне регулювання здійснюється на різних рівнях - від рівня однієї організації, до всієї країни чи транснаціональної корпорації на території різних держав. У російській термінології колективним договором називається договір між працівниками і роботодавцем на рівні організації, а на більш високих рівнях відповідний акт називається угодою.

З боку деяких фахівців з цивільного права протягом довгого часу робляться пропозиції про включення трудового права в предмет громадянського. Ці пропозиції відкидаються вченими у зв'язку з тим, що на відміну від цивільного права, в трудовому сильні початку публічні. Це пов'язано з необхідністю державного втручання в трудові відносини для захисту працівника.

Ми вважаємо, у контексті розробки нового Трудового кодексу України праве регулювання трудових відносин нагально потребує критичного переосмислення інституту дисципліни праці з метою приведення у відповідність до нових потреб суспільного та економічного розвитку країни.

Кодекс законів про працю в Україні вперше було прийнято наприкінці 1922 р. Фактично він був розроблений в Росії і як проект одержаний Україною в червні 1922 р. Відразу ж розпочалася робота щодо його розгляду, хоча значних змін до нього внесено не було. Навіть нумерація статей залишилася такою ж.

Але в Росії не могли допустити, щоб навіть розроблений в ній проект був затверджений в Україні раніше, ніж це відбудеться в Росії. Ця практика знайшла своє правове закріплення в Радянському Союзі, коли для «єдності» законодавства стали розроблятися Основи законодавства Союзу РСР і союзних республік, які повинні були бути дослівно відображені в кодексах союзних республік [4].

Так, чинний КЗпП повністю відтворив Основи законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю, які були затверджені Верховною Радою СРСР 15 липня 1970 і введені в дію з 1 січня 1971 р. На підставі цих Основ в союзних республіках були розроблені і прийняті нові кодекси : в Росії - 9 грудня 1971 р., в Україні і Азербайджані - 10 грудня 1971 р., в Узбекистані - 17 грудня 1971 р., в інших республіках - вже в 1972 р.

КЗпП, затверджений Верховною Радою України 10 грудня 1971 р., введений в дію з 1 червня 1972 р. Він складається з 18 глав, в яких об'єднані 265 статей. За роки, що пройшли після прийняття КЗпП, він доповнений главою III-A «Забезпечення зайнятості вивільнюваних працівників», главою XVI-A «Трудовий колектив». Назва глави XV «Трудові спори» змінена на назву «Індивідуальні трудові спори». Змінені і доповнені 267 статей КЗпП, тобто до окремих статей зміни вносилися по декілька разів. Прикладом цього може бути ст. 67, до якої в 1995 р. була внесена ч. 3 такого змісту: «У разі, коли святковий або неробочий день (стаття 73) збігається з вихідним днем, вихідний день переноситься на наступний після святкового або неробочого».

На 1998 р. припадає п'ять таких днів, і Прем'єр-міністр України зробив подання до Верховної Ради, які Законом від 26 грудня 1997 р. визнала цю норму такою, що втратила силу хоча вона й відповідала рекомендаціям МОП. Така практика «реформування» трудового законодавства фактично є «штопанням дірок». Тому не випадково в Основних напрямках соціальної політики на 1997-2000 роки зроблено висновок про те, що регулювання соціально-трудових відносин у нових умовах, забезпечення захисту трудових прав громадян вимагають прийняття нового Кодексу законів про працю України [2].

У сучасних умовах надзвичайно актуальною є проблема з'ясування тенденцій та закономірностей розвитку трудового права у контексті взаємозв'язку наукових здобутків цієї галузі та розвитку трудового законодавства України.

Свого часу проблеми становлення та розвитку науки трудового права досліджували З. Симорот, А. Мацюк, В. Прокопенко та ін. Однак немає наукових досліджень, предметом яких був би аналіз науки трудового права у пострадянський період.

Кінець ХХ ст. в Україні характеризуються значними як у суспільній, так і економічній сферах. Цілком природним є зростання інтересу до питань історії розвитку нашої держави, у тому числі і до історії економічного розвитку України. Тільки усвідомивши сутність соціально-економічних процесів, що відбувалися в суспільстві, можна з достатнім ступенем ймовірності прогнозувати напрями подальшого його розвитку та обирати адекватні і найефективніші способи, що забезпечуватимуть необхідні умови становлення нового українського суспільства. Тим часом є всі підстави визнати рівень як загальноісторичних досліджень розвитку Української держави і права, так і спеціальних галузевих досліджень недостатнім. Саме наука вітчизняного трудового права є яскравим прикладом справедливості зазначеного твердження.

Значні науково-історичні роботи з проблематики трудового права вишли майже 50 років тому, і лише це дає підстави для сумніву актуальності проведених досліджень. Практично жоден підручник радянського і пострадянського трудового права, що видавався останніми роками, не приділяє уваги з'ясуванню питань історії науки трудового права чи історії правового регулювання трудових відносин в Україні. Відповідні розділи містилися тільки у підручниках, які створювалися відомим ученим, зокрема фахівцем у сфері трудового права професором Н. Александровим. Однак останній підручник, що передбачав зазначений розділ, так само був виданий досить давно.

Необхідність дослідження розвитку науки трудового права України зумовлюється тим, що сам по собі більш-менш послідовний виклад історичних фактів не може дати повноти її фактичного стану: є потреба з'ясування усіх причин об'єктивного та суб'єктивного плану наукових поглядів у сфері трудового права [7].

Чинне нині трудове право склалося переважно в період, коли економічною основою трудових відносин була державна власність. Держава виступала не тільки як орган влади, але як власник, що зумовлювало жорстке правове регулювання трудових відносин.

Формульовані державою норми трудового законодавства передбачали, з одного боку, досить низький (порівняно з країнами з розвинутою ринковою економікою) рівень оплати праці, а з іншого; надмірний рівень соціальних гарантій для працівників. Відповідальність за дотримання цих гарантій держава повністю покладала на організації, які приймали працівників на роботу за трудовим договором [3].

Вітчизняне трудове законодавство головним чином розраховано на великі промислові підприємства, хоч застосовується у повному обсязі всіма роботодавцями, які використовують найману працю. Серед нормативних актів, які покликані регулювати трудові відносини, закони України посідають чималу частину. Однак нерідко ці відносини регулюються актами УРСР, СРСР або ж підзаконними нормативно-правовими актами, які викликають сумнів щодо їхньої відповідності Конституції України. До того ж, у правовому регулюванні відносин у сфері праці широко практикується застосування так званої роз'яснювальної практики, тобто листів, інструкцій різноманітних міністерств, відомств та інших державних органів [4].

З утворенням Української держави, появою та розвитком ринкової економіки, науці трудового права довелося швидко і кардинально змінювати свою спрямованість. Цей процес відбувається повільно і болісно. До цього часу наука трудового права не сформувала основоположних засад своєї галузі.

Таке гальмування розвитку пояснюється головно незацікавленістю політичного керівництва проблемами трудових відносин.

На відміну від інших галузей права, які знайшли свою законодавчу базу останнім десятиріччям, трудове право виявилось у тій групі галузей, для яких розробка нормативної бази пов'язана з подоланням розбіжностей з цілою низкою важливих принципів питань у суспільстві і на політичній арені.

Причин такої ситуації декілька. Перша і чи не головна з них - це стан економіки країни з усіма метаморфозами останнього часу, які в ній відбуваються. На все це разом взяте накладаються загальносвітові тенденції економічного розвитку, серед яких на першому місці стоїть глобалізація.

Друга причина - це сукупність соціальних і освітніх (мається на увазі аспекти загальноосвітньої і професійної підготовки, перепідготовки) процесів у суспільстві, які суттєво впливають на розвиток ринку робочої сили.

Третя причина, вплив якої і значення щоразу зростає, політизація процесу розробки законопроектів, у тому числі проекту майбутнього Трудового кодексу України.

Четвертою причиною можна вважати пасивну роль науки трудового права, яка упродовж тривалого часу не була спроможна усвідомити зміни

в трудових відносинах на зовсім новій основі і запропонувати концептуальні напрями для їх регулювання [8].

З огляду на вказані причини проблем трудового права, а також враховуючи законопроекти, які перебувають на розгляді Верховної Ради України та в процесі розробки їх комітетами, виділимо два основних підходи до предмета науки трудового права:

- внесення допустимих корективів за умови збереження найважливіших положень ("основних цінностей") і структури діючого трудового права;
- втілення впровадження визначальних тенденцій, які склалися в трудових відносинах під впливом формування і розвитку ринкової економіки.

У сучасній науці трудового права її проблематика, як видається, зводиться до таких прямо протилежних підходів:

- а) значне розширення сфери регулювання трудовим кодексом окремих аспектів трудових відносин, чи звуження цієї сфери до регулювання лише їх принципових моментів;

- б) акцент у співвідношенні в системі "законодавство - колективний договір" в процесі регулювання трудових відносин робиться або на перше, або на друге, від чого залежить і співвідношення імперативних і диспозитивних норм у законодавстві;

- в) проголошення певної кількості далекосяжних прав працівників або ж їх частини, в тому числі права на працю, у зв'язку з проблемністю їх реалізації;

- г) прийняття під час розробки положень законопроектів за вихідну точку захист працівника від свавілля роботодавця або ж взяття за основу рівність між працівником і роботодавцем в їхніх відносинах;

- д) побудова відносин між роботодавцем і представниками працівників у формі консультації або участь представників працівників в ухваленні рішень роботодавцем;

- е) більший чи менший ступінь жосткості чи гнучкості правового регулювання оформлення трудових відносин через трудовий договір (форма трудового договору, строки, порядок зміни умов трудового договору, порядок припинення трудових відносин);

- є) допустимість більшої чи меншої безпосередньої участі роботодавця у визначенні умов праці (робочий час, дисципліна праці, в тому числі питання заохочення і покарання працівників);

- ж) збереження чи встановлення, стосовно низки категорій працівників (найперше жінок, молодих працівників), пільг в умовах їх найму і праці або відмова від них;

- з) більше чи менше врахування особливостей праці окремих категорій працівників;

- і) наявність чи відсутність відповідальності за дотримання норм трудового законодавства і контролю за ним;

- к) більша чи менша увага до механізму вирішення трудових спорів і механізму відновлення порушених прав.

Цим переліком, ймовірно, не вичерпується вся проблематика науки трудового права, однак, з нашого погляду, він є головним, хоч і не основоположним для науки трудового права на даному етапі.

Головною ж проблемою, яка постає перед наукою трудового права, є створення ефективних механізмів правового регулювання відносин, які виникають у сфері найманої праці. Досягнення цієї мети може бути реалізовано за умови продуктивної роботи у сфері правотворчості нашого законодавця. Робота демократичного парламенту більшою мірою залежить від стану внутрішніх взаємовідносин різноманітних політичних сил і структурних відносин у Верховній Раді України. В таких умовах особливо зростає роль науки трудового права, яка просто зобов'язана розробити теоретичні основи правового регулювання трудових відносин у сучасній Україні, на які могли б, якщо не спиратися, то хоча б орієнтуватися державні органи. Мова йде про те, що наука трудового права повинна вийти із стану "науки для науки" [2] і стати "корисною для суспільства".

Відтак наука трудового права повинна відмовитися від своєї орієнтації на соціалістичну систему господарювання, а поставити своєю метою проведення досліджень, які б вирішили проблему забезпечення відповідного рівня гарантій захисту трудових прав та інтересів працівників, які через об'єктивні обставини змушені продавати свою робочу силу [7].

Слід зазначити, що останніми роками простежувалась розбіжність у напрямках розвитку правотворчості та наукових досліджень у сфері трудового права. Так, якщо правотворча діяльність переважно спрямована на внесення незначних змін в нормативно-правові акти (однак це суттєво не відбивається на реформуванні трудового законодавства), то наукова думка поповнилась низкою досить цікавих фундаментальних досліджень, у яких автори роблять акцент на вирішенні теоретичних питань регулювання трудових відносин [6]. Тобто правотворчість і наукові дослідження розвиваються у різних напрямках: держава "замість використання результатів наукових досліджень при створенні нормативно-правових актів, фактично усуває науку трудового права від виконання своїх основних завдань". А це призводить до недосконалості юридичної техніки та неефективності законодавства.

На нашу думку, правильним видається судження про те, що ефективність закону визначається не лише політичною доцільністю правових норм, але також їх соціально-економічною обґрунтованістю і юридичною чіткістю, чим і повинна займатися наука трудового права.

Отже, в розвитку науки трудового права виявляються такі основні тенденції:

- повільність розвитку науки трудового права;
- невирішеність основоположних проблем трудового права України, таких як поняття, предмет, принципи трудового права;
- полярність підходів та поглядів щодо вирішення більшості проблем трудового права;

- відставання процесу формування трудового законодавства від темпів розвитку науки трудового права;

- значною мірою невідповідність напрямів наукових досліджень спрямованості розвитку суспільних відносин та потребам суспільства.

Водночас, у науковій літературі прогнозуються шляхи подальшого розвитку вітчизняного трудового права у нашій країні; по суті, йдеться про пошук концепції нового українського трудового права, тобто засад нового механізму правового регулювання трудових відносин, який би вимогам ринковим відносинам, що перебувають на стадії формування, і враховував національну специфіку України.

Отже, як висновок, можна констатувати, що проблема сучасної науки трудового права, як видається, полягає у тому, що її становлення та розвиток відбувається дуже повільно і характеризується незначною кількістю фундаментальних праць, присвячених дослідженню трудових правовідносин.

Проведений теоретичний аналіз наукової, нормативних документів дозволив визначити наступні тенденції розвитку трудового законодавства в незалежній Україні: повільність розвитку науки трудового права; невирішеність основоположних проблем трудового права України, таких як поняття, предмет, принципи трудового права; полярність підходів та поглядів щодо вирішення більшості проблем трудового права; відставання процесу формування трудового законодавства від темпів розвитку науки трудового права; значною мірою невідповідність напрямів наукових досліджень спрямованості розвитку суспільних відносин та потребам суспільства.

Література

1. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. - К.: Вікар, 2003. - 725 с. -- (Вища освіта XXI століття).
2. Коростенко. М.П.//Вдосконалення українського законодавства в умовах інтеграції в європейське співтовариство// Правовик онлайн//www.lowbit.com
3. Лазор Л.І. Проблеми кодифікації трудового законодавства у світлі зміцнення законності при розірванні трудового договору // Систематизація законодавства в Україні: проблеми теорії і практики: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції. — К.: Ін-тут законодавства Верховної Ради України, 1999. — С. 207 — 211.
4. Прилипка С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: Підручник. — 2-ге вид., перероб. і доп. — Х.: ФІНН, 2009. — 728 с.
5. Систематизація законодавства України: проблеми та перспективи вдосконалення. — К.: Ін-т де ржави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2003. — 220 с.
6. Трудове право України: Підручник / За ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої. — К.: Т-во «Знання», КОО, 2000. — 564 с.

7. Ярош М. В. Новий трудовий кодекс – К. : Наук.думка, 2011. – 142 с.
8. Ясько П. В. Проблеми сучасного трудового законодавства – К. : Лібра, 2009. – 161 с.

Матвиенко А. С. Развитие и становление трудового законодательства в независимой Украине. – Статья.

Анализируется проблема развития и становления трудового законодательства Украины. Приведены особенности развития трудового законодательства в независимой Украине. Определены основные тенденции развития и становления трудового законодательства Украины.

Ключевые слова: трудовое право, трудовое законодательство, трудовой кодекс.

Matvienko A. The development and establishment of labor legislation in the independent Ukraine

The problem of development and establishment of the labor legislation of Ukraine. The peculiarities of labor laws in the independent Ukraine. The main trends in the development and establishment of labor legislation of Ukraine.

Keywords: employment law, labor law, labor code.

УДК 342.13

*А. А. Мацюк,
аспірант Інституту законодавства Верховної Ради України*

**КОНСТИТУЦІЯ – ПРАВОВА ОСНОВА СУСПІЛЬНОГО ЛАДУ,
ФОРМУВАННЯ, ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ЗДІЙСНЕННЯ ВЛАДИ НАРОДУ**

У статті досліджується конституція як основа суспільного ладу держави. Приділяється увага таким поняттям як «писана конституція», «неписана конституція», «фактична конституція». Особлива увага присвячена розкриттю сутності терміну «установча функція» народу.

Ключові слова: конституція, народовладдя, установча функція, суспільний лад, установча влада, писана конституція.

Здобуття Україною державної незалежності викликало зрозумілий інтерес науковців-правознавців до дослідження конституційних проблем формування, організації та здійснення влади в умовах становлення нової державності, що стало результатом появи надзвичайно великої кількості наукових праць з питань теорії держави і права, конституційного права, монографій, статей, підручників й навчальних посібників. Всі ці праці безумовно, складають важливий здобуток науки конституційного права в Україні та наукове підґрунтя для конституювання народовладдя, захисту прав і свобод громадян, становлення й розвитку громадянського суспільства.

тва в Україні, зрештою заклали надійний фундамент науки конституційного права в Україні.

Перелік авторів, думки яких були використані в нашому дослідженні, займе не одну сторінку. Це, передусім, такі знані науковці, як М. І. Козюбра, А. М. Колодій, В. В. Копейчиков, В. Ф. Погорілко, М.М. Рабінович, А. О. Селіванов, О. В. Совгира, Ю. М. Тодика та багато інших. Не применшуючи внесок зазначених авторів у дослідження конституції як правової основи суспільного ладу, формування, організації та здійснення влади народу, все ж, дане питання потребує більш глибокого аналізу та комплексного підходу.

Метою статті є проведення наукового дослідження конституції як основи суспільного ладу держави. Задля досягнення поставленої мети необхідно виконати наступні завдання: розкрити сутність конституції як основи суспільного ладу держави; проаналізувати такі поняття як «писана конституція», «неписана конституція», «фактична конституція»; дослідити зміст терміну «установча функція» народу.

Почати дослідження правової основи суспільного ладу слід з в'яснення поняття і змісту самого терміну «конституція», місця та ролі в суспільстві Основного закону держави.

Як відомо, цей термін набув сучасного змісту, як основного закону держави, пройшов тисячолітню історію своєї еволюції. Це питання докладно розкривається в академічному курсі про конституційне право зарубіжних країн В. Шаповала [1, с. 36-38]. Феномен конституції як основного закону держави пов'язаний з революціями XVII – XVIII століть в Європі та Америці, хоча його витоки ще більш давніші, з часів мислителя Арістотеля, згодом із державотворення Стародавнього Риму, Візантійської імперії Юстиніана, і вже після тривалого історичного часу цей термін знову появився у відомих працях Ш. Монтеск'є («Про дух законів», 1748 р.), Ж.Ж. Руссо («Про суспільний договір», 1762 р.).

До речі, із згаданої праці Ж. Руссо, започаткувалася ідея, яка ототожнювала Конституцію із ідеєю про суспільний договір, остаточну тезу про яку сформулював Т. Гобс. Хоча подібне уявлення про Конституцію, як основний закон держави і, на наш погляд, є суто ідеалістичним, такий підхід до Конституції й сьогодні має конструктивний характер з огляду на її стабілізуюче значення в життєдіяльності держави та суспільства.

В сучасний період термін «конституція» має усталену назву, яка відображає зміст Основного закону держави майже в усіх країнах світу, крім тих, права система яких базується на так званому прецедентному праві та в яких основними законами є й інші основні державні акти (Англія, Швеція та інші).

Таким чином, конституція, як Основний закон держави, поступово набував фундаментального значення не тільки у національній системі права, а й взагалі в державотворенні та в житті суспільства, як основи й запоруки його стабільності.

На наш погляд, основні характеристики та ознаки такого фундаментального документу державного і суспільного значення, як Конституція, на ґрунті аналізу наукових та нормативних джерел, дозволяють висловити, що Конституція:

- є актом реалізації установчої функції народовладдя, як джерела влади;
- є результатом волевиявлення народу, основним актом народовладдя;
- є засадничою основою суспільного ладу та його правовою оболонкою;
- є актом найвищої юридичної сили та головною ознакою верховенства права, як влади народу;
- є політико-правовим документом, Основним законом держави;
- є фундаментом, основою всієї національної системи права;
- є правовим нормативним актом прямої дії;
- є гарантією прав і свобод громадян;
- є основою стабільності суспільства та правопорядку;
- в ідеалістичному розумінні є певним суспільним договором, основою громадянського суспільства.

В аспекті нашого дослідження варто коротко зупинитися на вказаних ознаках, що характеризують конституцію, як Основний закон держави. Стосовно того, що конституція є актом реалізації установчої функції народовладдя як джерела влади, з теоретичних позицій будь-яких сумнівів і заперечень немає й не може бути. Що ж до практичної або ж фактичної сторони, слід зазначити, що прийняття Конституції України в 1996 році, було актом безпосередньої реалізації установчої функції не народу України, а Верховної Ради України, яка прийняла Конституцію від імені Українського народу. У цьому зв'язку вбачається, що першу Конституцію нової незалежної держави слід було б після її схвалення Верховною Радою України винести на всенародне затвердження. Це був би дійсно акт справжнього народовладдя й ускладнило б можливість охочих до перманентних змін Конституції, особливо зменшило б апетити Конституційного Суду України щодо її офіційного не завжди належно аргументованого тлумачення і тим самим зробило би Основний закон держави стабільним, а значить стабільнішим й саме суспільство. Таким чином, положення про те, що Конституція є результатом волевиявлення народу стосовно України, є суто теоретичним постулатом, який, безумовно, має достатнє, як наукове, так і практичне значення.

Однак, Конституція, на наше переконання, є засадничим актом всього суспільного ладу, оскільки охоплює усі сфери його життєдіяльності, а тому є актом найвищої юридичної сили, головною ознакою верховенства права, як влади народу, а отже і головним політико-правовим документом. Останнє дає всі підстави констатувати той беззаперечний факт, що Конституція є фундаментом, основою всієї національної системи права. Вона є, начебто, міцним коренем на якому зростають всі галузі права.

Із основополагаючою тезою, що Конституція є гарантом прав і свобод громадян тісно пов'язане й конституційне положення щодо прямої дії її

норм. Натомість, у судовій практиці сьогодні дуже важко знайти хоча б одне судове рішення, яке б ґрунтувалося безпосередньо на нормах конституції.

Це означає, що головним у проблемі захисту прав і свобод громадян є не стільки їх декларування, а реальне забезпечення. Більше того, чимало статей Конституції прямої дії не тільки не застосовуються, а й грубо порушуються. У цьому зв'язку Конституція буде реальною основою стабільності суспільства й правопорядку за умови її безумовного дотримання, а це є запорукою втілення в життя ідей, принципів та вимог народовладдя.

У такому ж розумінні Конституцію можна називати не лише в теоретичному, а й у практичному аспекті певним суспільним договором, основою громадянського суспільства.

Попередньо ми з'ясували, що термін «конституція», як правило, асоціюється із Основним законом держави, який є продуктом народовладдя. Однак, продовжується дискусія на кшталт того, що є конституція юридична, а є конституція фактична, або ж писана конституція та неписана. Посилатись на літературні джерела цієї дискусії немає потреби, оскільки вони відомі всім, хто цікавиться проблемами конституціоналізму та досить значні за обсягом.

У той же час, не можна не висловити і певні власні думки. Насамперед, слід зазначити, що така дискусія не завжди є продуктивною й результативною. Більше того, думки щодо існування так званої фактичної конституції, на наш погляд, є хибними і в певному смислі навіть і шкідливими, оскільки принижують роль й значення конституції, як офіційного правового документа і як основного закону держави. Фактична конституція є не що інше, як правовий нонсенс і немає нічого спільного із конституцією юридичною, тобто писаною.

Називати порядок у суспільстві, який складається поза офіційною конституцією, фактичною конституцією, окрім як безладям у правовій системі, нічого позитивного не дає. На наш погляд, під терміном «фактична конституція» слід розуміти певний політичний режим, який немає нічого спільного власне із самою конституцією. Правила, які складаються поза конституцією і за якими фактично діє влада, не можуть носити назву конституції, навіть фактичною.

Якщо влада діє не в межах і не на підставі Конституції, то правила за якими вона діє, не інакше, як кодексом безправ'я назвати не можна, що не може бути виправдано навіть теоретично.

У цьому зв'язку, слід також застерегти від ототожнення фактичної конституції у вказаному вище розумінні від неписаної конституції, яка не є єдиним правовим актом, але, яка складається із реальних офіційних юридичних документів, властивих для деяких демократичних країн.

Неписана конституція, як умовне, на наш погляд, поняття, виражає органічну сукупність правил, традицій й норм, які історично склалися в певний суспільний кодекс. Такою є, зокрема, неписані конституції Великої

Британії та Швеції, які, хоча і не складають одного загальнодержавного значення акту, але є зібранням юридично писаних норм, за якими живе суспільство. До речі, у згаданих країнах так звані фактичні конституції в реальному житті, як правило, співпадають з демократичним політичним режимом, адекватним неписаній юридичній конституції.

Розглядаючи Конституцію, як правовий документ особливого значення в аспекті формування, організації і здійснення влади, не можна не звернути увагу на те, що й в літературі, і в рішеннях Конституційного Суду України Основний закон держави, як правило, пов'язується із проблемою так званої установчої влади [2]. При цьому Конституція визнається актом установчої влади, яка належить народу, а тому має найвищу силу. Про установчу владу вже йшлося раніше, однак є потреба детальніше зупинитися на цій проблемі, саме в конституційному аспекті.

На наш погляд, проблема установчої влади народу сильно ускладнена і в практичному аспекті реального конструктивізму не дає. Як відомо, термін «установча влада», крім наукових джерел, ні в Конституції України, ні в чинному законодавстві не згадується, окрім, як у Рішеннях Конституційного Суду України від 03 жовтня 1997 року № 4-зп та 16 квітня 2008 року № 6-рп/2008.

Уважне вивчення думок щодо поняття установчої влади та її змісту приводить до однозначного висновку, що мова йде, по суті, як вже зазначалося, про народовладдя та його установчу функцію.

Варто з цього приводу привести й окремі положення із згаданих рішень Конституційного Суду України: «установча влада є виключним правом народу», «установча влада...є первинною», «порядок здійснення установчої влади визначається Конституцією та законами України» тощо. Отже, йдеться не про що інше, як про здійснення народовладдя. До речі, в Конституції України мова йде про здійснення не установчої влади, а влади народу взагалі (стаття 5). Вбачається, що розгляд установчої влади, як про щось суто самостійне, немає ні практичного, ні наукового сенсу, оскільки вона є органічним елементом народовладдя, його установчою функцією. Як саме народовладдя не є окремою владою, а її джерелом, так і його установча функція не є владою. А тому вживання такого терміну слід вважати умовним, а всеукраїнський референдум є формою здійснення народовладдя, його установчої функції, безпосередньо, а не установчої влади, як це стверджується у Рішенні Конституційного Суду України № 6-рп/2008 й це відповідає змісту статті 5 Конституції України.

До речі, в чинній Конституції України не вживається і термін «народовладдя», але який точно відповідає змісту вказаній статті 5 Конституції України, щодо того, що народ є носієм суверенітету і єдиним джерелом влади в Україні, а також статті 69 стосовно того, що «народне волевиявлення здійснюється через вибори, референдум та інші форми безпосередньої демократії». Натомість, розділ другий Декларації про державний су-

веренітет України має назву «Народовладдя», в якому народовладдя розкривається як повновладдя народу України.

Зрештою, проблему народовладдя та його установчої функції слід перевести в практичну площину в аспекті вдосконалення формування, організації і здійснення влади взагалі і державної, зокрема.

Слід підкреслити, що у положеннях статті 5 Конституції про те, що «народ здійснює владу безпосередньо і через органи державної влади та органи місцевого самоврядування», закладені елементи установчої функції народовладдя, як певні законодавчі, так і виконавчі та самоврядні. Це зумовлює законодавче та практико-застосовче вдосконалення вказаних функцій народовладдя. Саме в цьому напрямку і лежить конструктивний шлях розв'язання проблеми народовладдя. Тим більше, що термін «установча влада» зумовлює до вияснення її суб'єкта. Виявляється, що окрім народу, такими носіями установчої влади є й інші суб'єкти, починаючи від Верховної Ради України, Президента та Уряду України, а також й інші органи, наділені законом здійснювати установчі функції. У цьому зв'язку, вбачається, що не слід ускладнювати проблему реалізації народовладдя дискусіями про так звану установчу владу, оскільки народовладдя здійснюється через реалізацію установчих, законодавчих, виконавчих, судових та самоврядних функцій через всю систему представницьких, самоврядних інститутів держави і суспільства.

Зрозуміло, що слід відрізнити установчу функцію народовладдя від установчих функцій, зокрема, Верховної Ради України чи Уряду, які мають делегований характер. У цьому зв'язку, протиставляти установчу владу народу, а це не що інше, як установча функція народовладдя, установчим функціям Верховної Ради України немає жодного сенсу [3, с. 143-144].

А відтак, проблема полягає не в з'ясуванні відмінностей понять «установча влада» чи «установча функція», а в радикальному вдосконаленні законів про всеукраїнський референдум, про місцеві референдуми, про вибори до Верховної Ради України та до органів місцевого самоврядування.

З проблемами народовладдя, формування і організації влади тісно пов'язані проблеми з'ясування поняття суспільного ладу. Мабуть не знайдеться жодної праці із численних наукових досліджень з конституційних питань, в яких у той чи іншій мірі, в тому чи іншому аспекті не зачіпалися поняття суспільного, конституційного чи державного ладу. Що стосується поняття конституційного ладу, то йому присвячені й окремі праці, в тому числі і монографічні та численні наукові статті.

Незважаючи на очевидну органічну спорідненість вказаних понять, однак у правовій літературі відсутнє однозначне ставлення й розуміння їх змісту та співвідношення. Натомість, це і не дивно, з огляду на певну складність предмету дослідження.

До речі, слід сказати, що і в різних варіантах проекту Конституції України перший розділ «Загальні засади» йменувався як «засади суспільного ладу», і в більшості як «засади конституційного ладу». Водночас, в одному із варіантів поряд з назвою першого розділу «Конституційний лад» містився розділ, присвячений організації державної влади, який мав назву «Державний лад».

Як вже зазначалося, назва першого розділу чинної Конституції України «Загальні засади» не відповідає на запитання стосовно того, засади чого, суспільного, конституційного чи державного ладу? Нам представляється, що мова йде про загальні засади не певного ладу, а безпосередньо самої Конституції, як Основного закону держави, оскільки всі положення Конституції без винятку є основними засадами суспільного ладу в будь-якому його аспекті чи то в конституційному, чи-то в державному тощо. Цьому засвідчує і самий текст Конституції, в якому передбачені в певному розумінні засади конституційного та державного ладу, а також основні засади національної системи права й правосуддя.

Отже, найбільш логічніше, на наш погляд, розділ «Загальні засади» вважати, як основні конституційні засади суспільного ладу, що включає в себе й державний лад.

Для підтвердження цього теоретичного висновку, який має практичне значення, варто узагальнити думки вчених правознавців, які в своїй різноманітності мають на увазі саме суспільний лад. Так, зокрема, такі знані конституціоналісти, як В. Копейчиков та А. Колодій визначають конституційний лад, як взаємодію державного і суспільного ладу [4, с. 10-11] Такою є думка і В.Ф. Погорілка, який визначав конституційний лад, як сполучення державного і суспільного ладу, як синтез їх фундаментальних принципів [5, с. 143-144]. У свою чергу, і Малишко М.І. є прихильником того, що конституційний лад являє собою сукупність правових положень, що визначають суспільний і державний лад [6, с. 9]. Погляди на суспільний лад, як складову конституційного ладу розділяють й інші автори [7, с. 51]. Так, конституціоналіст Ю.М. Тодика стверджує, що поняття конституційного ладу розкривається із категорій суспільного і державного ладу [8, с. 7-9].

Нам же представляється, що тут має місце певне протиставлення або ж змішування органічно поєднаних понять. Насправді, до прикладу, конституційний лад можливо в певному аспекті розглядати і як державний лад, і як суспільний лад, і навпаки, державний лад, який ґрунтується на конституції, є безумовно, конституційним ладом. Що ж стосується суспільного ладу, то останній, навіть ґрунтуючись на конституційних засадах, не стає у формальному значенні конституційним ладом, залишаючись власне суспільним ладом, поняття якого існувало і до появи перших конституцій. Отже, суспільний лад є родовим поняттям лише щодо державного ладу. Поняття ж конституційного ладу відображає певний суспільний лад, або ж

певний державний лад. Якщо вони ґрунтуються на конституційних засадах, то у такому випадку вказані поняття за змістом практично тотожні.

З іншого боку, певний суспільний лад існує в рамках конкретної держави й відповідно до її форми та форми правління може бути демократичним, а значить й конституційним, а може бути і кланово-олігархічним, як правило, з кримінальним відтінком та, і ще в більш небезпечних формах. Якщо подивитися на цю проблему з діалектичних позицій, то і держава, державний лад можуть існувати лише в межах певного суспільства, одночасно будучи його державно-правовою оболонкою.

Поняття конституційного, державного та суспільного ладу мають науковий і практичний сенс у розумінні їх у певному, а вірніше, конкретному аспекті. Всі зазначені поняття діалектично взаємопов'язані й самостійно існують лише як теоретичні поняття. В реальному житті вони представляють собою єдине органічне поняття або ж конституційного ладу, або ж державного, або суспільного ладу, дивлячись в якому аспекті й розумінні їх розглядати. Натомість серцевиною цього єдиного поняття є все ж таки суспільний лад, як найбільш широке й змістовне, яке, до того ж, охоплює всі аспекти життєдіяльності суспільства.

Суспільний лад, на наш погляд, представляє собою певну політико-правову та соціально-економічну систему, що включає в себе відповідний державний устрій (лад), і яка базується на конституційних засадах та ідеях народовладдя. У такому випадку ця система є демократичною, як і суспільний лад, що її відображає.

У цьому зв'язку вбачається, що найбільш прийнятним є термін «конституційні засади суспільного ладу». Якщо ж вживати термін «конституційний лад», то завжди постає питання конституційний лад чого? Суспільства чи держави? А тоді, прийдеться вяснити чим відрізняється суспільство від держави. Цікавим є і те, що самі ж вчені в галузі конституційного права, які стверджують, що конституційний лад є сполученням, сукупністю і т. д. суспільного й державного ладу вступають у суперечність із самим собою, коли називають свої ж праці під такими назвами, як «конституційний лад України», «Основи конституційного ладу України», тобто держави. Ніхто ж не буде заперечувати, що Україна є державою. Це ще раз засвідчує про певну умовність вживання термінів «конституційний лад», «державний лад» та «суспільний лад».

Таким чином, термін «конституційний лад» є суто теоретично-понятійною категорією, а в реальній життєдіяльності суспільства і держави є нічим іншим, як їх конституційними засадами, а сама Конституція, як правова основа держави та суспільства, суспільного ладу, побудованих на її засадах.

Так, В.М. Шаповал вважає, що елементами державного ладу є форма державного правління та форма державного устрою [10, с. 282]. У свою чергу О.В. Приєшкіна вживає термін «конституційний устрій» як складову частину конституційного ладу, а для конституційного устрою, на її думку,

властиві формальні принципи організації політичної влади [11, с. 19]. Богданова Н.О. асоціює конституційний лад з устроєм держави і суспільства [12, с. 161]. Як бачимо, терміни «державний устрій», «державний лад», «конституційний устрій» вживаються довільно без належного з'ясування їх змісту.

На нашу думку, поняття суспільного ладу є більш широким, у певному смислі родовим поняттям, яке лежить в основі і конституційного ладу, і державного, тому пропонуємо наступне визначення суспільного ладу, побудованого на конституційних, демократичних засадах, тобто на засадах народовладдя.

Демократичний суспільний лад – це органічна єдність конституційних та відповідних до конституції інших норм (національної системи права) та унормованих ними суспільних відносин політичної, економічної, соціальної, гуманітарної та духовної сфер.

Стосовно ж Конституції, то вона безумовно є основою, правовим фундаментом і, одночасно, наче оболонкою, в середині якої і на основі якої здійснюється життєдіяльність суспільства.

Література:

1. Шаповал В. М. Конституційне право зарубіжних країн. Академічний курс : підруч. / В. М. Шаповал. – К. : Юрінком Інтер, 2010. – 464 с.;
2. Максакова Р.М. Сучасні підходи до визначення поняття та змісту установчої влади/ Р.М. Максакова // Право та державне управління. – № 1. – 2010. – С. 7-10; Конституційно-правове забезпечення народовладдя в Україні: Монографія / Ю. Р. Мірошніченко; за ред. О. Л. Копиленка. – К.: «Фенікс», 2012. – 360 с.
3. Конституційно-правове забезпечення народовладдя в Україні: Монографія / За ред. О.Л. Копиленка / Ю.Р. Мірошніченко – К., 2012. – 360 с.
4. Основы конституционного строя Украины: Навч.посібник /А.М.Колодий, В.В.Копейчиков, С.Л.Лисенков, В.В.Медведчук, - М.: Просвещение, 1997. - 206 с.
5. Погорілко В.Ф. Конституція України: проблеми теорії і практики; Правна держава: щоріч. наук. пр. – К., 2001.- Вип. 12. – с. 143-144.
6. Малышко Н. И. Основы конституционного устройства России / Н. И. Малышко. – К., 1997. – 23 с.
7. Годованець В. Ф. Конституційне право України: Конспект лекцій. — 2-ге вид., стереотип. — К.: МАУП, 2001. — 216 с.
8. Тодька, Ю. Н. Основы конституционного строя Украины : уч. Пособие / Ю. Н. Тодька. – Х. : Факт, 1999. – 320 с.
9. Кутафин О.Е. Конституционное право России: Учебник. - М.: Юристъ, 1996. – С.298.. – с.15; Костюченко О. А.Конституційне право України: Навч.-метод. посібник для самост. вивч. дисц. — К.: КНЕУ, 2001. — 116 с.

10. Шаповал В.М. Державний лад країн світу,—К. Український Центр Правничих Студій, 1999,—С. 282.
11. Прієшкіна, О. В. Конституційний лад України: актуальні питання становлення, інституціоналізації та розвитку : монографія / О. В. Прієшкіна. – Одеса : Фенікс, 2008. – 280 с.
12. Богданова, Н. А. Система науки конституционного права / Н. А. Богданова. - М.: Юристъ, 2001.– 256 с.

Мацюк А. А. Конституция - правовая основа общественного строя, формирования, организации и осуществления власти народа

В статье исследуется конституция как основа общественного строя государства. Уделяется внимание таким понятиям как «писаная конституция», «неписаная конституция», «фактическая конституция». Особое внимание уделено раскрытию сущности термина «учредительная функция» народа.

Ключевые слова: конституция, народовластие, учредительная функция, общественный строй, учредительная власть, писаная конституция.

Matsyuk A. A. Constitution - the legal basis of the social order, the formation, organization and realization of people power

The article examines the constitution as a basis for social order of the state. It is focused on such concepts as the «written constitution», «unwritten constitution», «actual constitution». Particular attention is focused on the essence of the term «constituent function» of the people.

Keywords: constitution, democracy, inaugural function, social order, constituent power, written constitution.

УДК 341.948:339.9.012.42:004.738.5

*Ю. Л. Медведєв,
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри конституційного
та міжнародного права
Луганського державного університету
внутрішніх справ ім. Е. О. Дідоренка*

ЕЛЕКТРОННА КОМЕРЦІЯ В МІЖНАРОДНОМУ ПРИВАТНОМУ ПРАВІ ТА ПРАВІ УКРАЇНИ: СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ

В статті досліджуються характерні риси електронної комерції та її основні елементи, що набули найбільшого поширення у наш час. Проаналізовано стан та перспективи правового регулювання ЕК на міжнародному рівні й в Україні.

Ключові слова: Інформаційні технології, Інтернет, електронна комерція, електронний цифровий підпис, іноземний елемент, споживач, провайдер, господарський договір, правочин, юридична особа.

Однією з характерних рис сучасної цивілізації став процес глобалізації, який докорінно змінив життя людського суспільства. Потужним імпульсом, що істотно прискорив її хід стало активне застосування на межі ХХ і ХХІ століть телекомунікаційних технологій. Їх бурхливий розвиток вплинув як на міжнародні, так і на внутрішньодержавні відносини, став передумовою й інструментом інтеграції світової спільноти та створення глобальної інформаційної економіки [1, с. 19]. Враховуючи транснаціональний характер подібної діяльності, однією з найважливіших проблем, пов'язаних з процесом розвитку інформаційних технологій, стало визначення ролі міжнародного приватного права в цьому процесі. Адже, як зазначає Г. А. Тосунян, «само нормальне функціонування ринку не може бути забезпечене тільки стихійними регуляторами. Стихійні регулятори самі по собі не можуть захистити ринок, наприклад, від можливих егоїстичних дій суб'єктів природних та інших монополій або забезпечити ринок від згубної зовнішньої економічної експансії» [2, с. 2]. Зрозуміло, що жодна держава не може стояти осторонь від глобального процесу інтернаціоналізації господарського життя; беручи участь у міжнародних ділових зв'язках, вона зацікавлена в найбільш ефективному і адекватному регулюванні цих зв'язків, а відмова від застосування іноземного права не веде до зазначеної мети [3, с. 6]. Нажаль, доводиться констатувати, що рівень правового осмислення й відповідно якісної зміни законодавства помітно відстає від стрімкого розвитку принципово нового виду комерційної діяльності, що здійснюється у віртуальному просторі. При чому, зазначена проблема стосується не тільки лідерів світової економіки, а й країн перехідного типу, до яких відноситься Україна. Відсутність в нашій країні цілісної правової парадигми не тільки гальмує розвиток національної економіки, а й стримує вирішення багатьох проблем інтеграції України у міжнародний економічний простір. Зрозуміло, що побудова ефективної законодавчої бази в сфері інтернет-відносин неможлива без теоретичних наукових розробок, в тому числі і в сфері міжнародного приватного права.

Проблема правового регулювання електронної комерції не є новою для науки МПрП. Цього питання тією чи іншою мірою торкалися у своїх працях як вітчизняні, так і зарубіжні науковці: Л. П. Ануфрієва, Л. М. Галенська, Г. К. Дмитрієва, О. С. Довгерт, В. П. Звеків, В. М. Косак, Л. О. Лунц, В. Л. Мусіяка, Т. М. Нешатаєва, О. О. Підпригора, М. М. Сибілев, В. Л. Толстих, Г. Ю. Федосєєва, А. Г. Хачатурян, І. О. Хлестов та ін., які провели велику роботу щодо узагальнення сучасного досвіду правового регулювання у цій сфері. Разом з тим, не зважаючи на велику кількість наукових досліджень, у тому числі й згаданих вище авторів, системного аналізу основних проблем сучасного міжнародного приватного

права у галузі електронної комерції не проводилося. Більшість наукових праць мають спеціалізований характер, зосереджуючись лише на окремих аспектах згаданого вище виду підприємницької діяльності.

Тому метою статті стало визначення та проведення комплексного аналізу основних проблем та пов'язаних з ними перспектив практичного розвитку сучасного міжнародного приватного права та права України у сфері електронної комерції.

Під електронною комерцією (від англ. Electronic commerce, e-commerce, EC) розуміється економічна діяльність у сфері реклами, розповсюдження товарів та різноманітних робіт й послуг, яка здійснюється з використанням інформаційних технологій (перш за все глобальної комп'ютерної мережі Інтернету). Традиційно до електронної комерції (ЕК) відносять: електронний обмін інформацією (Electronic Data Interchange, EDI); електронний рух капіталу (Electronic Funds Transfer, EFS); електронну торгівлю (e-trade); електронні гроші (e-cash); електронний маркетинг (e-marketing); електронний банкінг (e-banking); електронні страхові послуги (e-insurance). Крім цього, до подібного виду діяльності відносяться й медичні та інші консультаційні послуги, що надаються споживачеві через глобальну комп'ютерну мережу. Тобто у даному випадку Інтернет виступає у якості економічного інструменту здійснення згаданих вище видів комерційної діяльності. Відкинувши часові, територіальні та національні обмеження Інтернет надає можливість фізичним і юридичним особам, що знаходяться під дією правопорядків різних країн реалізовувати свої комерційні інтереси у самих різних формах. Широкий національний склад учасників такого, доволі специфічного спілкування неминуче ставить на порядок денний вирішення проблеми вибору права. Адже, незважаючи на міжнародний характер згаданої вище комп'ютерної мережі, електронна комерція й надалі залишається у межах національних юрисдикцій. Саме тому провідну роль в цьому процесі повинні відігравати норми національного законодавства, які регулюють приватноправові відносини з іноземним елементом.

Особливістю розмежування сфер дії правопорядків різних держав є те, що іноземний елемент в ЕК може бути представленим у якості: споживача; провайдера, що його обслуговує; товару або інформаційного ресурсу продаж, якого здійснюється через Інтернет; власника (продавця) ресурсу (товару) та провайдера, який його обслуговує. До цього переліку відносяться юридичні та фізичні особи, що долучаються до участі у здійсненні комерційних операцій на заключному етапі. Це різні посередницькі фірми, наприклад, ті, що здійснюють кур'єрську доставку замовлених товарів безпосередньо споживачеві. Проте, головною проблемою тут є не стільки належність кожного наведеного елемента до права іноземної держави, скільки складнощі перш за все технічного, а потім й юридичного характеру щодо визначення правопорядку, під дію якого вони підпадають. Так, продавець (власник) товару або ресурсу завдяки найновітнішим інформаційним

технологіям може мати цілковитий віртуальний характер, використовуючи у якості засобу платежу електронні гроші, що неминуче призводить не тільки до проблем з його оподаткуванням, а й ускладнює, а в деяких випадках і унеможлиблює вирішення питання щодо захисту порушених прав, свобод і законних інтересів споживачів товарів і послуг, які реалізуються в процесі здійснення електронної комерційної діяльності. Поряд з цим й надалі залишається відкритою проблема використання «електронного (цифрового) підпису», який в наслідок оперативності та простоти застосування набуває усе більшого поширення. З його допомогою можна не тільки засвідчувати угоди укладені в мережі Інтернет, а й створювати своєрідні електронні цінні папери. Нажаль, практика «введення» ЕК до національних юрисдикцій, якою пішло сучасне законодавство та відсутність відповідної міжнародної уніфікації національних норм не тільки ускладнюють його застосування, а й створюють умови для шахраїв, які з успіхом використовують прогалини у національному законодавстві з метою уникнення відповідальності за свою протиправну діяльність. Ситуацію ще більше ускладнює транснаціональний характер злочинності та відсутність дієвого міжнародного механізму захисту. Як зазначав з цього приводу у своєму дисертаційному дослідженні О. В. Зажигалкін, відсутність координації в регламентації ЕК призводить до того, що, незважаючи на широку залученість в нормотворчий процес міжнародних міжурядових та неурядових організацій, держав й окремих фахівців, значущих результатів поки не досягнуто [4, с. 1]. Разом з тим потреби розвитку світової економіки вимагають узгоджених дій у цій сфері правовідносин. Найбільш прийнятним способом їх реалізації є уніфікація. Вона, на думку М. М. Богуславського, може «здійснюватися шляхом введення в національне законодавство нормативних положень, розроблених у рамках міжнародних договорів; формування модельних і (однообразних) однакових законів; вироблення різних типових договорів; формулювання міжнародними організаціями торгових звичаїв, які сформувалися у вигляді так званих торгових термінів» [5, с. 279]. Інший російський дослідник Л. С. Комаров зупиняючись на аналізі інструментів уніфікації правової регламентації електронної комерції, вважає, що міжнародним конвенціям є кілька альтернатив. До подібних альтернативних методів уніфікації він відносить модельні закони та рекомендації, кодекси поведінки і стандартні форми угод [6, с. 26-30]. Центральне місце серед них посідає Типовий закон ЮНСІТРАЛ про електронну торгівлю, прийнятий 12 червня 1996 року з додатковою статтею 5 bis, прийнятою у 1998 році (ТЗЕТ). Він став першим нормативним актом, в якому були зафіксовані основоположні принципи недискримінації, технологічної нейтральності та функціональної еквівалентності, які зазвичай розглядаються як основні елементи сучасного права електронної торгівлі. Поряд з згаданими вище принципами в ТЗЕТ знайшли своє закріплення норми щодо складання і дійсності контрактів, що укладаються за допомогою електронних засобів, атрибуції повідомлень даних, підтвердження

отримання та визначення часу і місця відправлення та отримання повідомлень даних. Основна мета зазначеного закону, як підкреслюється в Керівництві з його прийняття, полягає в тому, щоб «запропонувати увазі національних законодавців звід міжнародно визнаних норм, що встановлюють можливий порядок усунення деяких таких юридичних перешкод і створення більш надійної правової бази для так званої «електронної торгівлі». Припускається, що принципи, закріплені в Типовому законі, також будуть корисними для окремих користувачів, що беруть участь в електронній торгівлі, стосовно до вироблення певних договірних рішень, які можуть знадобитися для подолання юридичних перешкод, створюють перепони для розширення використання електронної торгівлі» [7, с. 16].

Ці та інші фундаментальні положення, зафіксовані у зазначеному законі Організації Об'єднаних Націй, знайшли подальший розвиток у Типовому законі ЮНІСІТРАЛ про електронні підписи (2001 рік); Конвенції ООН про використання електронних повідомлень в міжнародних договорах (2005 рік) та Конвенції ООН про угоди повністю або частково морського міжнародного перевезення вантажів (2008 рік) (більш відомі як Роттердамські правила). Втім, типовий закон являє собою лише зразок для держав, що приймають відповідні національні нормативні акти. Він містить нормативні рекомендації, варіанти можливих правових рішень, а іноді й пояснення до них. Такий закон, формуючи зразки майбутніх законодавчих рішень, отримує офіційну юридичну силу в межах держави або державного утворення лише після прийняття його національним парламентом [8]. Тому, як зазначається у Резолюції [по доповіді Шостого комітету (A/51/628)] Генеральна Асамблея «рекомендує всім державам при прийнятті або перегляді своїх законів належним чином враховувати положення Типового закону через необхідність уніфікації законодавства, застосовного до альтернативних паперовим формам методам передачі та зберігання інформації» [7, с. 2].

На відміну від згаданих вище нормативних документів ООН, що мають рекомендаційний характер, директиви Європейського Союзу є обов'язковими щодо кінцевого результату, який вони мають досягти, та щодо держав-членів до яких вони адресовані [9, с. 38]. Серед них: Директива 1999/93/ЄС Європейського парламенту та Ради «Про систему електронних підписів, що застосовується в межах Співтовариства» від 13 грудня 1999 року, Директива 2000/31/ЄС «Про деякі правові аспекти інформаційних суспільних послуг, зокрема електронної комерції на внутрішньому ринку» (Про електронну комерцію) від 8 червня 2000 року, Директива 97/7/ЄС «Про захист прав споживачів в дистанційних контрактах» від 20 травня 1997 року та ін. Не зважаючи на те, що дія директив поширюється на відповідні відносини лише на території ЄС, і не застосовується до третіх країн, вони стали прикладом для законодавців нашої країни. Поряд з відповідними європейськими директивами важливу роль у формуванні українського законодавства щодо електронної комерції відіграє й укладе-

ний у рамках Співдружності Незалежних Держав Модельний Закон Міжпарламентської асамблеї країн-учасниць СНД «Про електронний цифровий підпис» від 9 грудня 2000 року [10].

Поряд з нормами міжнародних договорів помітний вплив на формування українського законодавства в зазначеній сфері мали й відповідні законодавчі акти іноземних держав: Закон Австралії «Про електронні правочини» від 10 грудня 1999 року; Закон Ірландії «Про електронну комерцію» від 10 липня 2000 року; Закон Люксембургу «Про електронну комерцію» від 14 серпня 2000 року; федеральний Закон Австрії «Про електронний підпис» від 30 липня 1999 року; «Закон Басаніні» Італійської Республіки від 1 березня 1997 року; Закон Російської Федерації «Про електронний цифровий підпис» від 10 січня 2002 року та інші.

Провідне місце в регулюванні відносин, пов'язаних зі здійсненням електронної комерції, в нашій країні відіграють Господарський кодекс України прийнятий 16 січня 2003 р. [11] (далі ГК України) та Цивільний кодекс України прийнятий 16 січня 2003 року [12] (далі ЦК України). Зазначені нормативні акти встановлюють дві основні форми укладання договорів: усну й письмову. Стаття 639 ЦК України, яка визначає форму договору, надає суб'єктам правовідносин певну варіативність поведінки у таких випадках: «Договір може бути укладений у будь-якій формі, якщо вимоги щодо форми договору не встановлені законом» (ч. 1) і далі: «Якщо сторони домовилися укласти договір у певній формі, він вважається укладеним з моменту надання йому цієї форми, навіть якщо законом ця форма для даного виду договорів не вимагалася». Проте суб'єкти підприємницької діяльності навряд чи скористуються цією можливістю, оскільки відповідно до ч. 1 ст. 181 ГК України та ст. 208 ЦК України господарський договір укладається, як правило, в письмовій формі, яка зумовлена необхідністю ведення бухгалтерського обліку та звітності суб'єктами господарських правовідносин, захистом інтересів сторін договору. Одним з різновидів письмової форми є так звана скорочена письмова форма. Ч. 1 ст. 181 ГК України та ч. 1 ст. 207 ЦК України, встановлюючи вимоги до згаданої вище форми правочину, припускають можливість укладання договорів через мережі електровз'язку з використанням електронно-цифрового підпису. Це може бути комплект листів, телеграм, факсограм та інших документів, якими сторони обмінювалися в процесі встановлення договірного зв'язку. За умови, якщо зміст цих документів свідчить про наміри сторін встановити договірний зв'язок та істотні умови договору. Так, відповідно до ст. 207 ЦК України: «Правочин вважається таким, що вчинений у письмовій формі, якщо воля сторін виражена за допомогою телетайпного, електронного або іншого технічного засобу зв'язку» (ч. 1, абзац другий), і далі: «Використання при вчиненні правочинів факсимільного відтворення підпису за допомогою засобів механічного або іншого копіювання, електронного підпису або іншого аналога власноручного підпису допускається у випадках, встановлених законом, іншими актами цивільного законо-

давства або за письмовою згодою сторін, у якій мають міститися зразки відповідного аналога їхніх власноручних підписів» (ч. 3) [12].

Нажаль, наведеними статтями з ГК та ЦК України майже вичерпується перелік норм, що стосуються відносин у згаданій вище сфері. Тобто правове регулювання ЕК в Україні, як і у більшості країн світу, перебуває в процесі становлення. Втім електронна комерція є складним явищем і потребує комплексного правового регулювання, якого вітчизняний законодавець намагається досягти за допомогою цілої низки законів: «Про інформацію» від 2 жовтня 1992 року [13]; «Про обов'язковий примірник документів» від 9 квітня 1999 року [14]; «Про платіжні системи та переказ грошей в Україні» від 5 квітня 2001 р. [15]; «Про телекомунікації» від 14 травня 2003 року [16]; «Про електронний документ та електронний документообіг» від 22 травня 2003 року [17]; «Про електронний цифровий підпис» від 22 травня 2003 року [18] та інші, які тією чи іншою мірою регламентують використання сучасних технологій під час встановлення договірних відносин у тому числі і з іноземним елементом. Разом з тим потреба у подальшому розвитку вітчизняної економіки спонукає народних депутатів до розробки спеціального законодавства. Так, у Верховній Раді України було зареєстровано Проект Закону України «Про електронну комерцію» (реєстр. № 6086 від 18.02.10 р.), поданий народним депутатом Ю. В. Полунесвим та Проект Закону України «Про електронну комерцію» (реєстр. № 6086-1 від 04.03.10 р.), поданий народним депутатом А. В. Яценком, головним завданням яких стало усунення існуючих прогалин в українському законодавстві шляхом встановлення принципів електронної комерції, запровадження єдиного підходу до державного регулювання діяльності суб'єктів електронної комерції. У законопроектах системно врегульовуються відносини, пов'язані з вчиненням правочинів через глобальну інформаційну мережу Інтернет, порядок використання в цій мережі електронних документів та електронного цифрового підпису, участь інформаційних посередників у сфері електронної комерції, а також встановлюється відповідальність суб'єктів електронної комерції за правопорушення у сфері електронної комерції, що дасть можливість гарантувати законність, прозорість та достовірність таких операцій. Нажаль, подані законопроекти в недостатній мірі торкаються питань правового регулювання електронної комерції за участю іноземного елемента тому, потребують відповідного доопрацювання та узгодження з іншими нормативними актами.

Таким чином, враховуючи стан міжнародного приватного права та права України в сфері регулювання електронної комерції, а також перспективи розвитку міжнародних телекомунікаційних технологій, нагальною потребою є внесення відповідних змін до чинного національного законодавства, яке стосується питань електронного обміну даними, укладання угод у електронній формі, використання електронного підпису та ін. Поряд з цим, необхідно доповнити діючий Закон України «Про міжнародне приватне право» від 23 червня 2005 року [19] нормами, які б безпосередньо торка-

лися правового регулювання ЕК. Це не тільки дозволить більш системно врегулювати однорідні відносини з іноземним елементом, а й сприятиме заповненню прогалин у відповідних галузевих нормативних актах та подальшому розвитку вітчизняного законодавства у цій сфері.

Література:

1. Лукашук И. И. Глобализация, государство, право, XXI век / Лукашук И. И. М.: Изд-во Спарк, 2000. - 262 с.
2. Огорин И. Нужна ли стране электронная торговля? / И. Огорин // Рос. газ. - 2003. - 25 дек. - С.2.
3. Кичигина И. Л. Коллизионный и материально-правовой методы регулирования в международном частном праве : автореф. дис. на соискание уч. степени канд. юр. наук : спец. 12.00.03 «Гражданское право; Семейное право; Гражданский процесс ; Международное частное право» / И. Л. Кичигина. – М., 1987. – 23 с.
4. Зажигалкин А. В. Международно-правовое регулирование электронной коммерции: автореф. дис. на соискание уч. степени канд. юр. наук : спец. 12.00.10 «Международное право; европейское право»; 12.00.03 «Гражданское право; предпринимательское право; семейное право; международное частное право» / А. В. Зажигалкин. -СПб., 2005. – 23 с.
5. Богуславский М. М. Международное частное право: учебник / Богуславский М. М. – [5-е изд., перераб. и доп.]. - М.: Юрист, 2004. - 604 с.
6. Комаров Л. Международный институт унификации частного права / Л. Комаров // Внешняя торговля. - 1993. - № 11. - С. 26-30.
7. Типовой закон ЮНСИТРАЛ об электронной торговле и руководство по принятию 1996 год с дополнительной статьёй 5 bis принятой в 1998 году. // Организация Объединенных Наций, Нью-Йорк, 2006. – 74 с.
8. Энциклопедия юриста. - [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://dic.academic.ru/dic.nsf/enc_law/1259/
9. Право Европейского Союзу: навч. посібн. / за ред. Р. А. Петрова. – [4-те вид., змін. і доп.]. – К.: Істина, 2011. – 376 с.
10. Модельный закон Межпарламентской ассамблеи стран-участников СНГ от 09.12.2000 г. «Об электронной цифровой подписи» // Информационный бюллетень, СПб. – 2001. - № 26. – 310 с.
11. Господарський кодекс України від 16.01.2003 р. № 436-IV (Редакція станом на 11.10.2013 р.) // Відомості Верховної Ради України. – 2003. - № 18, № 19-20, № 21-22. - Ст.144.
12. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV (Редакція станом на 11.10.2013 р.) // Відомості Верховної Ради України. – 2003. - №№ 40-44. - Ст. 356.
13. Про інформацію: Закон України від 02.10.1992 р. № 2657-XII (Редакція станом на 10.08.2012 р.) // Відомості Верховної Ради України. - 1992. - № 48. - Ст. 650.

14. Про обов'язковий примірник документів: Закон України від 09.04.1999 р. № 595-XIV (Редакція станом на 12.12.2012 р.) // Відомості Верховної Ради України. – 1999. - № 22-23. - Ст.199.
15. Про платіжні системи та переказ коштів в Україні: Закон України від 05.04.2001 р. № 2346-III (Редакція станом на 11.08.2013 р.) // Відомості Верховної Ради України. – 2001. - № 29. - Ст.137.
16. Про телекомунікації: Закон України від 18.11.2003 р. № 1280-IV (Редакція станом на 11.08.2013 р.) // Відомості Верховної Ради України. – 2004. - № 12. - Ст.155.
17. Про електронні документи та електронний документообіг: Закон України від 22.05.2003 р. № 851-IV (Редакція станом на 24.06.2005 р.) // Відомості Верховної Ради України. – 2003. - № 36. - Ст.275.
18. Про електронний цифровий підпис: Закон України від 22.05.2003 р. № 852-IV (Редакція станом на 18.10.2012 р.) // Відомості Верховної Ради України. – 2003. - № 36. - Ст.276.
19. Про міжнародне приватне право: Закон України від 23.06.2005 р. № 2709-IV (Редакція станом на 09.06.2013 р.) // Відомості Верховної Ради України. – 2005. - № 32. - Ст.422.

Медведев Ю. Л. Электронная коммерция в международном частном праве и праве Украины: состояние и перспективы. – Статья.

В статье исследуются характерные черты электронной коммерции и её основные элементы, получившие наибольшее распространение в наше время. Проанализировано состояние и перспективы правового регулирования ЭК на международном уровне и в Украине.

Ключевые слова: информационные технологии, Интернет, электронная коммерция, электронная цифровая подпись, иностранный элемент, потребитель, провайдер, хозяйственный договор, сделка, юридическое лицо.

Medvedev Yu. E-commerce in International Private Law and in Ukrainian Law: status and prospects. - Article.

The article deals with the characteristics of e-commerce and its main elements - the most widespread in our time. The state and prospects of the legal regulation of the EC at the international space and in Ukraine.

Keywords: information technologies, Internet, e-commerce, digital signature, foreign element, consumer, provider, business contract, transaction entity.

О.В. Михайлюк
Докторант ПрАТ «ВНЗ»МАУП»
Луганський інститут

СУТНІСТЬ ТА СКЛАДОВІ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

У статті розглядаються різні підходи до визначення сутності та особливостей кадрового потенціалу підприємства. Автором визначено сутність та складові кадрового потенціалу підприємства.

Ключові слова: потенціал, трудовий потенціал підприємства, кадровий потенціал підприємства.

Інноваційні перетворення що відбуваються на сучасному етапі в Україні, вимагають першочергової уваги до розвитку кадрового потенціалу підприємства.

Загальні питання розвитку концепції управління потенціалом організації були досліджені такими вченими, як В. Авдєєнко, О. Амоша, М. Ануфрієв, В. Архіпова, М. Бухалков, А. Воронкова, В. Гавва, В. Герасимчук, В. Гнатушенко, Р. Дафт, І. Джаїн, О. Добикіна, І. Должанський, В. Заруба, Н. Іванов, О. Козирева, Н. Краснокутська, Б. Крижанівський, Є. Лапін, Л. Ревуцький, М.Сліжіс, В.Спирін, В.Фальцман, О.Федонін, Е.Фігурнов, С.Хейнман, В. Хомяков, В. Хрумкий, Д. Черніков, П. Шаповалов, Д. Шевченко, Ю. Шипуліна та ін. У працях названих науковців розглядаються еволюція концепцій менеджменту та підходів до управління персоналом, визначено зміст сучасної системи управління персоналом, загальні принципи й методи стратегічного управління людськими ресурсами. Але у науковій літературі питання кадрового забезпечення підприємства окремо не вивчалось.

Мета статті: визначити сутність та складові кадрового потенціалу підприємства.

У численних публікаціях кадровий потенціал ототожнюється з трудовим потенціалом, хоча, на наш погляд, ці поняття відрізняються один від одного, але розглядати їх у відриві одне від іншого неприпустимо. На нашу думку, поняття кадрового потенціалу слід розглядати в контексті з поняттям потенціал взагалі. Тоді кадровий потенціал - це можливості певної категорії робітників, фахівців, інших груп працівників, які можуть бути приведені в дію в процесі трудової діяльності відповідно до посадових обов'язків і поставленими перед суспільством, регіоном, колективом цілями на певному етапі розвитку. Такий підхід до визначення кадрового потенціалу дає можливість всебічного аналізу будь-якої категорії кадрів на основі об'єктивних економічних законів у відповідності з обраним об'єктом, предметом дослідження, а також його цілями і завданнями.

Трудовий потенціал є узагальнюючою характеристикою здібності до праці, яка визначається можливостями участі окремої людини, різних груп робітників, а також суспільства в цілому в суспільно-корисній діяльності (за умови існуючого рівня розвитку продуктивних сил і виробничих відносин). Це поняття, що виникло на базі та в доповнення до категорій «трудо-ві ресурси», «робоча сила», «робоча сила», «людський фактор», «людські ресурси», «сукупний робітник», пов'язане з ними окремими гранями якості, кількості та міри. Генетичним сполучним кільцем між всіма перерахованими категоріями є людина, яка одночасно виступає частиною населення та носієм здібностей до праці.

Для ряду досліджень характерні погляди на людину як носія трудового потенціалу [9; 10]. Термін “трудовий потенціал” став застосовуватися в період спроб переходу економіки на інтенсивний шлях розвитку, хоча в економічній літературі дослідники по-різному підходили до його визначення.

Одні ототожнювали трудовий потенціал з відповідними трудовими ресурсами з уточненням, що трудовий потенціал більш об'ємна категорія, яка має більшу кількість складових [9]. Інші характеризують трудовий потенціал як сукупність можливостей людини у використанні живої праці [10]. Треті трактують трудовий потенціал самої праці, її можливостей, які визначаються станом та ступенем відповідності об'єктивних та суб'єктивних факторів в конкретних соціально-економічних умовах [11].

В Указі Президента України «Про Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року» відзначається, що «трудовий потенціал – це сукупна чисельність громадян працездатного віку, які за певних ознак (стан здоров'я, психофізіологічні особливості, освітній, фаховий та інтелектуальний рівні, соціально-етнічний менталітет) здатні та мають намір провадити трудову діяльність».

Заслуговує уваги підхід до трудового потенціалу Т. Білоус, який вважає, що “трудовий потенціал” – це територіальна сукупність працездатного населення, яке володіє відповідною професійно-кваліфікаційною підготовкою, і має певне місце прикладання праці в народному господарстві з урахуванням певного рівня їх технологічного та технічного оснащення...” [1].

Отже, трудовий потенціал підприємства – це система якостей конкретного трудового колективу, пов'язана з обов'язковим взаємодоповненням, взаємозалежністю і взаємодією його членів.

Аналіз наведеного категоріального апарату показує, що під трудовим потенціалом розуміють здебільше сукупність трудових можливостей, яка формується за певних виробничих відносин і умов відтворення та за відповідності сучасним технологіям може бути ефективно використана виробничій діяльності.

Кадровий потенціал підприємства (від лат. *Potentia* - можливість, потужність, сила) - це загальна (кількісна та якісна) характеристика персоналу

як одного з видів ресурсів, пов'язана з виконанням покладених на нього функцій і досягненням цілей перспективного розвитку підприємства; це наявні та потенційні можливості працівників, як цілісної системи (колективу), які використовуються і можуть бути використані в певний момент часу. Кадровий потенціал є складовою частиною трудового потенціалу підприємства. У більшості економічних джерел названі терміни використовуються як синоніми. Категорія "кадровий потенціал" розглядає сукупного працівника не просто як учасника виробництва, а як невід'ємний й рушійний початок всіх стадій відтворювального процесу; як "носія" суспільних потреб, виконує функцію визначення мети, об'єктивно породжує і суб'єктивно задає стратегічні і тактичні цілі розвитку економіки [5].

Т. Білоус визначає кадровий потенціал «як сукупність здібностей всіх людей, які зайняті в даній організації і вирішують певні завдання. Кадровий потенціал закладений в тих функціях, які він виконує як професіонал і в силу своїх здібностей, знань досвіду» [1, с. 352].

На нашу думку, «кадровий потенціал підприємства - це узагальнююча характеристика сукупних здібностей і можливостей постійних працівників підприємства, які мають певну кваліфікацію, пройшли попередню професійну підготовку та володіють спеціальними знаннями, трудовими навичками і досвідом роботи у певній сфері діяльності ефективно виконувати функціональні обов'язки і давати певні економічні результати у відповідності з поточними і перспективними цілями підприємства.

Кадровий потенціал - це трудові можливості підприємства, здатність персоналу до генерування ідей, створення нової продукції, його освітній, кваліфікаційний рівень, психофізіологічні характеристики і мотиваційний потенціал.

Основними складовими кадрового потенціалу є: освіта; рівень кваліфікації; професійні здібності; професійні навички; психометричні характеристики кадрів підприємства, що займаються інноваційною діяльністю [2].

Кадровий потенціал - це сукупна величина, що відображає фактично реалізовані і можливі до використання потенції співробітників організації. Кадровий потенціал - величина динамічна і не завжди точно передбачувана. Це цілком природно, адже індивідуальні потенції змінюються в часі і просторі залежно від складних зовнішніх умов впливу і внутрішнього стану носія, а інтегрування цих індивідуальних трудових потенціалів в системний кадровий не завжди дозволяє отримати позитивний ефект синергії [3].

При цьому, кадровий потенціал являє собою узагальнену, збірну характеристику людських ресурсів, прив'язану до місця і часу. Це об'єкт, що володіє впорядкованою внутрішньою структурою, цілісний комплекс взаємопов'язаних елементів, що мають особливу єдність із зовнішнім оточенням. Кадровий потенціал - це свідомо сформоване і координоване, відносно самостійне соціальне утворення з певними психологічними і фізичними

кордонами, існуюче і призначене для досягнення організаційних цілей у конкретних часових межах.

Вищесказане дозволяє зробити висновок, що кадровий потенціал у реальному вигляді може бути представлений можливостями працівників, якістю їх професійно-кваліфікаційної підготовки, трудовими, особистісними, психологічними і фізіологічними якостями, а також, що найбільш важливо на нашу думку, творчими здібностями. Кадровий потенціал підприємства наділений властивостями цілісності, які принципово відрізняють його від властивостей притаманних кожному працівникові окремо.

Як вказує А. Кібанов кадровий потенціал підприємства не можливо розглядати відокремлено від двох інших взаємопов'язаних потенціалів: трудового потенціалу та індивідуального потенціалу людини [4].

Трудовий потенціал людини характеризується сукупністю його властивостей до праці. Однак він має певні межі, які визначаються його розумовими та фізичними здібностями, моральними та інтелектуальними якостями та іншими особистими характеристиками.

В загальному розумінні, за визначенням В. Приймака, трудовий потенціал працівника містить у собі:

1) психофізіологічний потенціал – здатності і схильності людини, стан його здоров'я, працездатність, витривалість, тип нервової системи і т. п.;

2) кваліфікаційний потенціал – обсяг, глибину і різнобічність загальних і спеціальних знань, трудових навичок і умінь, що обумовлює здатність працівника до праці визначеного змісту і складності;

3) особистісний потенціал – рівень цивільної свідомості і соціальної зрілості, ступінь засвоєння працівником норм відносини до праці, ціннісні орієнтації, інтереси, потреби і запити в сфері праці, виходячи з ієрархії потреб людини [6].

На нашу думку, атрибут “трудовий” стосовно визначення потенціалу індивіда або особистості використовувати не слід. В даному випадку більш коректним буде використання поняття особистісний потенціал, який фіксує як здібності не лише до праці, а й до творчості, самовдосконалення, саморозвитку.

Кадровий потенціал підприємства та підвищення ефективності його використання є досить складним процесом, і він включає в себе ряд процесів, успішне і послідовне виконання яких призводить до формування стійкого, надійного та конкурентоспроможного колективу. У цілому ефективність підприємства залежить від кваліфікації службовців, їх розміщення і використання, що впливає на обсяг і темпи приросту вироблюваної продукції, використання матеріально-технічних засобів [7].

Необхідно враховувати, що кадровий потенціал підприємств не є простою арифметичною сумою потенціалів працівників. За умови продуктивної спільної роботи кадровий потенціал підприємства може значно перевищувати її. Тут спрацьовує синергетичний ефект, пов'язаний з величезними можливостями групової, спільної роботи, з високим ступенем спів-

робітництва, великою відповідальністю кожного працівника, його високою організаційною культурою.

Для характеристики кадрового потенціалу необхідно оцінювати кількісні і якісні показники [8].

З кількісної сторони для характеристики кадрового потенціалу підприємства використовуються такі показники, як: чисельність персоналу; кількість робочого часу, можливого до обробки при нормальному рівні інтенсивності праці.

Якісна характеристика кадрового потенціалу спрямована на оцінку: фізичного і психологічного потенціалу працівників підприємства (здатність працівника до праці - стан здоров'я, фізичного розвитку, витривалість); обсягу загальних і спеціальних знань, трудових навичок, освітнього і кваліфікаційного рівня; відповідальність, свідомо зрілість, інтерес, співпричетність до економічної діяльності підприємства.

Потенціал, виступаючи в єдності просторових і часових характеристик, концентрує в собі одночасно три рівні зв'язків і відносин [348]:

По-перше, відображає минуле, тобто являє собою сукупність властивостей, накопичених системою в процесі її становлення і обумовлює її можливість до функціонування і розвитку. У цьому плані поняття "потенціал" фактично приймає значення поняття "ресурс";

По-друге, характеризує сьогодення з точки зору практичного застосування та використання готівкових здібностей. Це дозволяє провести різницю між реалізованими і нереалізованими можливостями. У цій своїй функції поняття "потенціал" частково збігається з поняттям "резерв".

По-третє, орієнтований на розвиток (майбутнє): у процесі трудової діяльності працівник не тільки реалізує свої наявні здібності, але і набуває нові сили і здібності. Представляючи собою єдність стійкого і мінливого станів, потенціал містить у собі в якості "потенції" елементи майбутнього розвитку.

З іншого боку, кадровий потенціал являє собою взаємодіючу сукупність потенціалів груп людей, що є співробітниками організації.

Таким чином, ми визначаємо кадровий потенціал підприємства як узагальнюючу характеристику сукупних здібностей і можливостей керівництва підприємства, працівників, які мають відповідну професійну кваліфікацію, і які володіють необхідними спеціальними знаннями, вміннями, навичками, особистісними якостями для успішного виконання функціональних обов'язків у відповідності до перспективних завдань підприємства.

Кадровому потенціалу як складній системі притаманні всі особливості і закони існування складних систем: закон цілісності або ємерджентності кадрового потенціалу, закон пропорційності і композиції, закон ієрархічності, закон необхідної різноманітності по відношенню до кадрового потенціалу, закон самоорганізації, закон самозбереження, закон розвитку.

При цьому, кадровий потенціал підприємства включає потенціал колективної діяльності, який створюється за рахунок потенціалів діяльності кожного працівника та їх колективів, а також синергії від їх взаємодій.

Кадровий потенціал працівників підприємства містить у собі:

1) психофізіологічний потенціал – здатності і схильності людини, стан його здоров'я, працездатність, витривалість, тип нервової системи і т. п.;

2) кваліфікаційний потенціал – обсяг, глибину і різнобічність загальних і спеціальних знань, трудових навичок і умінь, що обумовлює здатність працівника до праці визначеного змісту і складності;

3) особистісний потенціал – рівень цивільної свідомості і соціальної зрілості, ступінь засвоєння працівником норм відносини до праці, ціннісні орієнтації, інтереси, потреби і запити в сфері праці, виходячи з ієрархії потреб людини.

Література

1. Білорус Т. В. Формування кадрового потенціалу підприємства // Матеріали всеукраїнської наукової конференції “Шляхи активізації вітчизняного виробництва: теорія і практика, проблеми підготовки фахівців”. – Хмельницький: ХІЕП, 2001. – С. 350-355.
2. Дудар Т. Роль кадрового потенціалу у забезпеченні ефективного менеджменту в аграрній сфері // Вісник Тернопільської академії народного господарства. – 2002. – Випуск 6. – с. 7 – 10.
3. Канищенко Г. Стратегічний менеджмент // Матеріали навчального семінару для українських викладачів економіки та бізнесу. – К.: СЕУМЕ, 1999. – 60 с.
4. Кибанов А. Я. Основи управління персоналом: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 304 с.
5. Краснокутська Н. В. Інноваційний менеджмент: Навч. посібник. - К.: КНЕУ, 2003. - 504 с.
6. Приймак В. І. Трудовий потенціал і механізм його реалізації у регіоні / Монографія. – Львів. - 2002. – 383 с.
7. Точенов И. В. К вопросу об оценке кадрового потенциала предприятия // Вісник Донбаської державної академії будівництва і архітектури. – 1999. – Вип. 5 (19). – с. 69 – 71.
8. Травин В. В., Дятлов В. А. Менеджмент персонала предприятия. – 4-е изд. – М.: Дело, 2007. – 270 с.
9. Умерова С. Е. Трудовий потенціал як одна из основних економічних характеристик регіону // Матеріали VII Міжнародної науково-практичної конференції «Наука і освіта '2004». Том 13. Управління трудовими ресурсами. – Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2004. – с. 99–101
10. Ясінець П. С. Управління підприємством / П. С. Ясінець – К.: Лібра, 2008. – 212 с.
11. Яхнін Я. К. Сучасні підходи до управління підприємством / Я. К. Яхнін – К.: Наук.думка, 2010. – 143 с.

Михайлюк А.В. Сущность и составляющие кадрового потенциала предприятия. – Статья.

В статье рассматриваются различные подходы к определению сущности и особенностей кадрового потенциала предприятия. Автором определена сущность и составляющие кадрового потенциала предприятия.

Ключевые слова: потенциал, трудовой потенциал предприятия, кадровый потенциал предприятия.

Mikhailyuk A. Essence and elements of human resources companies.

In the article are discussed different approaches to determining the nature and characteristics of human resources company. The author defines the nature and elements of human resources company.

Keywords: potential employment potential enterprise human resources company.

349.2

*Д.К. Нестеренко,
аспірант Східноукраїнського національного
університету ім. В.Даля,
Інституту юриспруденції та міжнародного права*

**ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТА ТЛУМАЧЕННЯ
«НАГЛЯДУ» ТА «КОНТРОЛЮ» ЗА ДОДЕРЖАННЯМ
ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ**

Стаття присвячена визначенню правового навантаження та тлумачення понять «нагляд» і «контроль», які викладені в чинному законодавстві України. Запропоновано законодавче закріплення визначення понять «контроль» та «нагляд» за додержанням трудового законодавства. Розглянуто проблему відсутності відповідних функцій і повноважень у «контрольно - наглядових» органів для захисту працівників від протиправних дій роботодавця та запропоновані певні заходи подолання проблеми.

Ключові слова: нагляд, контроль, тлумачення, реформування трудового законодавства, правове навантаження.

Важливість та актуальність питання контролю та нагляду за додержанням трудового законодавства не викликає сумнівів, адже воно є основою ланкою у сфері захисту конституційних прав громадян. Саме трудові гарантії, які закріплені Основним законом, найчастіше є об'єктом порушення конституційних прав, серед них: право на своєчасне одержання винагороди, право на відпочинок, право на соціальний захист та ін. Крім того, у зв'язку з підготовкою до прийняття проекту нового трудового кодексу України, виникає безліч питань та колізій щодо захисту трудових прав ро-

бітників, серед яких основним питанням є визначення способів захисту цих прав, формування органів, які будуть здійснювати цей захист та у якій формі, визначення «наглядово – контрольних» функцій уповноважених на це органів, розмежування вказаних функцій та розкриття їх правового змісту тощо.

За статистикою найчастіше порушуються законодавчі норми щодо оплати праці (81,6 тис.), робочого часу і часу відпочинку (25,7 тис.), укладання і виконання трудових договорів (14,8 тис.) та порядку ведення трудових книжок (8,4 тис. порушень) [1].

Проблематикою цього питання займалися такі відомі вчені, як С.М. Прилипка, В.В. Лазор, О.М. Ярошенко, В.С. Венедиктов, О.М. Бандурка, А.М. Слюсар, В.М. Грашук, Є.М. Попович, І.Д. Шумляєва, Д. Лещух, Г.М. Біла, К.В. Гончарова, Н.А. Плахотіна, Ю.В. Мех, В.П. Беляєв, М.С. Астаф'єв та інші.

Метою даної статті є дослідження особливостей правового регулювання нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю в умовах реформування трудового права України, визначення змісту понять «контроль» і «нагляд» додержанням законодавства про працю та їх тлумачення.

Методами, які використовувались в даному дослідженні, є текстуальне опрацювання нормативно правових актів, їх проектів та формально-логічне тлумачення.

Для правильного розуміння понять «контроль» та «нагляд» необхідно для початку розібратися з визначенням цих дефініцій. Слід зазначити, що думки вчених-правників розділилися з цього питання. В багатьох наукових працях зазначено, що ці поняття тотожні, а деякі вчені вважають, що їх треба відрізнити за змістом. В цьому контексті слід погодитися з Грашук В.М., який наголошує, що контроль слід відрізнити від близького до нього виду державної діяльності – нагляду, хоча в них є ряд спільних рис. У звичайному розумінні значення слів “нагляд” та “контроль” є однаковим. Але контроль як форма державної діяльності відрізняється від нагляду тим, що він повсякденний та безперервний (в основному це стосується відомчого контролю), здійснюється як органами законодавчої та виконавчої влади, судами, так і багаточисельними спеціально створеними для цього контролюючими органами. Прокуратура ж виконує свої наглядові функції по відношенню до не підпорядкованих їй органів державного управління, інших об'єктів. Різною є і нормативна база контролю та нагляду. Але головне, на його думку, що відрізняє контроль від нагляду – це те, що контролюючий орган, на відміну від прокуратури, має право втручатися в оперативну діяльність підконтрольного, а також те, що контролюючі органи мають право самостійно притягувати винних до юридичної відповідальності [2].

Як правильно зазначає Попович Є.М., контроль за дотриманням законодавства України про працю - це діяльність спеціально уповноважених органів по спостереженню за функціонуванням підприємств, установ,

організацій, їх структурних підрозділів, власників, уповноважених ними органів та посадових осіб з метою: отримання об'єктивної, достовірної інформації про їх функціонування; застосування заходів щодо попередження правопорушень; надання допомоги у поновленні законності й дисципліни; встановлення причин та умов, що сприяють порушенню вимог правових приписів; прийняття заходів щодо притягнення до юридичної відповідальності винних осіб. Нагляд це діяльність органів прокуратури щодо додержання законності і дисципліни в регулюванні й реалізації трудових та тісно пов'язаних з ними відносин, що здійснюється без безпосереднього втручання в оперативну та іншу діяльність власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу [3].

Г.В. Підгорна слушно звертає увагу на потребу системного підходу до визначення сутності та принципів здійснення нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства та вказує, що система органів нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства може бути визначена як єдина сукупність компетентних державних органів та органів громадського контролю, наділених низкою однорідних повноважень, діяльність яких спрямована на досягнення єдиної мети - дотримання усіма суб'єктами трудового права законодавства про працю на всіх етапах їх діяльності [4].

Щодо законодавчого регулювання цього питання, необхідно підкреслити, що в чинному законодавстві України терміни «нагляд» і «контроль» вживаються як синонімічні, нерозривні поняття, що в свою чергу вказує на єдину мету, на досягнення якої направлений правовий зміст вказаних понять.

Згідно із положеннями статті 259 Кодексу законів про працю України нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю здійснюють уповноважені органи, які не залежать у своїй діяльності від власника або уповноваженого ним органу. Центральні органи виконавчої влади здійснюють контроль за додержанням законодавства про працю на підприємствах, в установах і організаціях, що перебувають у їх функціональному підпорядкуванні, крім органів державної податкової служби, які мають право з метою перевірки дотримання податкового законодавства здійснювати такий контроль на всіх підприємствах, в установах і організаціях незалежно від форм власності та підпорядкування. Вищий нагляд за додержанням і правильним застосуванням законів про працю здійснюється Генеральним прокурором України і підпорядкованими йому прокурорами. Громадський контроль за додержанням законодавства про працю здійснюють професійні спілки та їх об'єднання [5].

В проєкті нового Трудового кодексу України N 1108 від 04.12.2007 р. в допрацьованій редакції та підготовленого до другого читання 02.04.2012р., нагляду та контролю присвячена сьома книга кодексу – «Нагляд та контроль за дотриманням трудового законодавства», але, нажаль, навіть проєкт не дає чіткого визначення понять нагляду та контролю. Крім того, автор проєкту розмежовує державний контроль та нагляд по органах, які здійс-

нують перевірку, та по об'єктах нагляду. Наприклад, державний контроль передбачає здійснення центральними і місцевими органами виконавчої влади, Радою міністрів Автономної Республіки Крим, органами місцевого самоврядування перевірок дотримання роботодавцями, які перебувають у сфері їх управління, вимог цього Кодексу, інших актів трудового законодавства, колективних угод, колективних та трудових договорів. Нагляд, в свою чергу, передбачає проведення уповноваженими органами виконавчої влади перевірок, постійного спостереження за дотриманням центральними і місцевими органами виконавчої влади, Радою міністрів Автономної Республіки Крим, органами місцевого самоврядування, роботодавцями вимог цього Кодексу, інших актів трудового законодавства, угод, колективних та трудових договорів [6].

Отже, у чинному законодавстві про працю України немає чітких визначень понять «контроль» та «нагляд» за додержанням трудового законодавства, що є недоліком правової системи України, який негативно впливає на реалізацію повноважень державних органів у цій сфері та неправильне тлумачення правових норм, що стосуються даного питання.

Для тлумачення вказаних термінів доцільно використовувати правила, вказані у Новітньому вченні про тлумачення нормативно правових актів, звернувшись до параграфу «Тлумачення термінів і слів», яким пропонується використання та розуміння термінів і слів, яке випливає з інших нормативно - правових актів. З аналізу діючих нормативних актів, вбачається, що терміни «нагляд» і «контроль» або підміняють один одного або вживаються разом у невід'ємному зв'язку [7]. Цікавим є розмежування вказаних термінів у Порядку здійснення державного нагляду за користуванням радіочастотним ресурсом України в смугах радіочастот загального користування, яке має чітке вираження. Так, у пункті 2.2. зазначеного порядку вказано, що державний нагляд включає «контроль за наявністю передбачених законом ліцензій, інших дозвільних документів», «перевірку виконання розпоряджень чи приписів про усунення виявлених порушень», «перевірку викладених у письмовому зверненні фактів про порушення законодавства, стандартів та інших нормативних документів...» [8].

З наведеного вбачається, що автором цієї норми термін «нагляд» вживається у більш широкому значенні та включає в себе як систематичні заходи державних органів щодо безперервного контролю, так і превентивні заходи реагування спрямовані на перевірку та усунення виявлених порушень закону.

Вказаний правовий висновок про те, що поняття «нагляду» є ширше ніж поняття «контроль» є протилежним на думку багатьох науковців. Наприклад А.О. Собакарь зазначає «контроль» більш об'ємніше поняття ніж нагляд [9].

Зовсім інше правове навантаження, «нагляду» використовується в Законі України (далі - ЗУ) «Про прокуратуру», в статті 19 якого зазначено, що предметом нагляду за додержанням і застосуванням законів є: відпові-

дність актів, які видаються всіма органами, підприємствами, установами, організаціями та посадовими особами, вимогам Конституції України та чинним законам; додержання законів про недоторканність особи, соціально-економічні, політичні, особисті права і свободи громадян...». Окремо вказано, що перевірка виконання законів проводиться за завами та іншими повідомленнями про порушення законності [10].

Із ЗУ «Про прокуратуру» видно, що прокуратура України в ланцюгу органів, що здійснюють нагляд та контроль за додержанням законодавства про працю, займає ключове значення та виступає «другою інстанцією» в цій системі, оскільки має повноваження здійснювати нагляд за відповідністю актів, що видаються, у тому числі органами, які здійснюють контрольні повноваження за дотриманням законодавства про працю, вимогам Конституції України та чинним законам. А безпосередньо термін «нагляд» сприймається як *suprem omnia* (с лат. над всіма).

Вважаємо за доцільне законодавчо закріпити наступні визначення понять «контроль» та «нагляд» за додержанням трудового законодавства. Нагляд – це комплекс дій уповноважених державних органів, направлених на попередження порушення або захист вже порушених або не визнаних законних прав людини. Контроль – це систематична діяльність уповноважених державних і недержавних органів, направлена на захист трудових прав і законних інтересів людини. Розмежування понять «контроль» та «нагляд» на законодавчому рівні надасть можливість працювати над подальшою систематизацією повноважень всіх державних органів, що здійснюють захист трудових прав громадян в Україні.

Таким чином, враховуючи правовий зміст терміну «нагляд» в ЗУ «Про прокуратуру» та набір повноважень, якими володіє прокуратура України, задля більш чіткого та ефективного розподілення функцій вказаних «контрольно –наглядових» органів, слід залишити за прокуратурою України функції нагляду за додержанням і правильним застосуванням законів про працю, не оперуючи терміном «нагляд» в актах, регулюючих повноваження інших органів, які покладено здійснюють контрольні функції.

Крім того, у проектах нового трудового кодексу України № 1108 від 04.12.2007 р. [6] та № 2902 від 22.04.2013р. зазначено, що державний нагляд за дотриманням трудового законодавства здійснюється урядовим органом державного управління, який діє у складі центрального органу виконавчої влади у галузі праці, систему якого утворюють центральний і територіальні органи та перелічені основні функції, завдання державної інспекції праці. Однак, при цьому в проекті Трудового кодексу України не враховано правильну назву зазначеного органу, функції, задачі викладені, згідно із указом президента України про затвердження положення «Про Державну інспекцію України з питань праці», що є неприпустимим. Тому вважаємо за необхідне перш ніж приймати новий Трудовий кодекс, узгодити його з положенням «Про Державну інспекцію України з питань пра-

ці» та іншими нормативними актами, щоб надалі не виникало правових колізій з цього приводу [11].

Деякі науковці зокрема Лазор Л.І. стверджують про необхідність участі держави в сфері застосування найманої праці. Вважаємо що, участь держави в особі контрольно - наглядових органів повинна полягати у невтручанні у відносини між працівником та роботодавцем. Таке втручання має бути лише в правовій сфері відносин, коли йдеться про порушення прав робітника, але в силу залежності від власника підприємства робітник не завжди може встати на захист своїх прав. Вочевидь, що працівники бояться захищати в суді свої права перед роботодавцем під страхом звільнення, морального тиску, нестерпних умов праці та озираються на «контрольно - наглядові органи», які в свою чергу не мають відповідних функцій і повноважень для захисту працівників без відповідної заяви про порушення трудових прав.

Вказану проблему можна вирішити шляхом надання, наприклад, Інспекторам праці повноважень представляти інтереси робітників при виявленні такого порушення, у тому числі й в суді. Результатом такого представництва повинно бути визнання неправомірним дій роботодавця, відновлення порушених трудових прав громадян, стягнення шкоди тощо. При цьому, вказана норма щодо представництва повинна бути імперативною, тобто коли інспектором було виявлено порушення прав, а робітник не скористався судовим способом його захисту, на шкоду своїм інтересам, інспектор з питань праці буде повинен здійснювати роботу по захисту прав робітника в судовому порядку. Не слід порівнювати вказане представництво інтересів громадян інспекторами праці з представництвом органами прокуратури, оскільки для представництва прокуратурою України робітнику буде необхідно звертатись з відповідною заявою до цього органу, що спровокує тиск роботодавця на робітника з вимогою відзиви вказаної заяви.

Таким чином, контроль та нагляд за додержанням трудового законодавства відіграє важливу роль в забезпеченні законності в трудових відносинах та забезпечує державну політику щодо охорони праці. Закріплення норм щодо «контролю» та «нагляду» за додержанням трудового законодавства, безумовно, є позитивним моментом в українському законодавстві, однак існуюче неповне правове регулювання цього інституту ще далеко від досконалості. Тому вважаємо, що запропоновані вище заходи з удосконалення законодавства у цій сфері допоможуть більш ефективно регулювати відносини з контролю та нагляду за додержанням трудового законодавства та ліквідувати правові прогалини у національному законодавстві.

Подальші дослідження у цьому напрямку є необхідними у зв'язку з реформуванням трудового законодавства України, вдосконалення потребує, зокрема, напрям розмежування повноважень «контрольно- наглядових органів» та, як наслідок, оптимізація ключових дефініцій наглядової діяльності.

Література

1. Додержання законодавства про працю - обов'язок кожного// Газета "Праця і зарплата". - № 6. - 08.02.2012 [Електронний ресурс] - Режим доступу: http://www.dcz.gov.ua/zap/control/uk/publish/printable_marticle;jsessionid=3F4753B758E64AE6012F9218CF2E7DF2?art_id=22448.
2. Гаращук В.М. Теоретико-правові проблеми контролю та нагляду у державному управлінні: дисертація д-ра юрид. наук: 12.00.07/ Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого. - Х. - 2003
3. Попович Є.М. Нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства України: дисертація канд. юрид. наук: 12.00.05/ Національний ун-т внутрішніх справ. - Х. - 2003
4. Подгорна Г. В. Щодо системної організації діяльності органів нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства / Г.В. Подгорна // Форум права. – 2010. – № 4. – С. 731–735 [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/ejournals/FP/2010-4/10pgvdtz.pdf>
5. Кодекс законів про працю України// Відомості Верховної Ради УРСР від 17.12.1971. – 1971. - Додаток до № 50. – ст. 375
6. Проект трудового кодексу України № 1108 від 04.12.2007 р. [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://www.profiwins.com.ua/ru/legislation/project/746.html>
7. Новітнє вчення про тлумачення правових актів: навч. посіб. з курсу тлумачення правових актів для суддів, що проходять підвищення кваліфікації, і кандидатів на посади суддів, що проходять спеціальну підготовку / В. Г. Ротань, І. Л. Самсін, А. Г. Ярема та ін.; відп. ред., кер. авт. кол. В. Г. Ротань. - Х.: Право. - 2013. - 752 с.
8. Порядок здійснення державного нагляду за користуванням радіочастотним ресурсом України в смугах радіочастот загального користування, затв. Рішенням Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сфері зв'язку та інформатизації від 27.12.2012 № 684// Офіційний вісник України, офіційне видання від 28.02.2013. - 2013. - № 14.
9. Собакарь А.О. Співвідношення контролю та нагляду як функцій публічного управління// А.О. Собакарь// Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності – №2. - 2010
10. Закон України «Про прокуратуру»// Відомості Верховної Ради України. - 1991. - № 53. - ст. 793
11. Проект Трудового кодексу України № 2902 від 22.04.2013 [Електронний ресурс] - Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746.
12. Лазор Л. І. Державні органи як суб'єкти трудового права в сучасних умовах: правовий аналіз [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://dspace.snu.edu.ua:8080/jspui/handle/123456789/110>.

Нестеренко Д.К. Проблемы правового регулирования та толкования «надзора» и «контроля» за соблюдением законодательства о труде. – Статья.

Статья посвящена определению правовой нагрузки и толкованию понятий «надзор» и «контроль», которые определены в действующем законодательстве Украины. Предложено законодательное закрепление определения понятий «контроль» и «надзор» за соблюдением трудового законодательства. Рассмотрена проблема отсутствия соответствующих функций и полномочий у «контрольно-надзорных» органов для защиты работников от противоправных действий работодателя и предложены конкретные меры преодоления проблемы.

Ключевые слова: надзор, контроль, толкование, реформирование трудового законодательства.

Nesterenko D.K. The problems of legal regulation and interpretation of «supervision» and «monitoring» of compliance with labor legislation.

This paper deals with the determination of legal content and interpretation of the definitions «supervision» and «monitoring», which are identified in the current legislation of Ukraine. Legislative consolidation of the definitions of "monitoring" and "supervision" of compliance with labor legislation is proposed. The problem of the lack of relevant functions and powers of the "enforcement" agencies to protect workers against unlawful actions of the employer is considered and specific measures to overcome the problem are proposed.

Key-words: the supervision, the monitoring, the interpretation, the reforming of labor law.

УДК-342.951

*І.Г. Орловська,
магістр права, здобувач кафедри конституційного,
адміністративного та фінансового права,
провідний фахівець відділу організації навчального процесу Відкритого
міжнародного університету розвитку людини «Україна»*

ПОНЯТТЯ ТА ЗМІСТ ЛЕГАЛІЗАЦІЇ ОСНОВНИХ ЮРИДИЧНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ

У даній статті досліджено поняття легалізації основних юридичних спеціальностей, розглянуто його зміст та на основі цього сформульовано авторське визначення легалізації основних юридичних спеціальностей.

Ключові слова: легалізація, основні юридичні спеціальності, юрист, суддя, прокурор, адвокат, нотаріус, легалізація основних юридичних спеціальностей.

Юридична робота - це дуже багатогранна діяльність. Вона здійснюється в усіх галузях соціального життя. Юристи працюють в органах законодавчої, виконавчої та судової влади, Генеральній прокуратурі України, адвокатурі та нотаріаті. Фахівці юридичного профілю використовують у контрольних і інспекційних органах (торгівлі, фінансів та ін.), в комісіях захисту прав неповнолітніх та інших комісіях, які перебувають при органах виконавчої влади і місцевого самоврядування, в апараті відділів та управлінь виконавчих органів, в юридичних відділах, бюро, на підприємствах і соціально-культурних установах, в кооперативних організаціях, громадських об'єднаннях. Зазначена тенденція допуску до професії в суді, прокуратурі, адвокатурі та нотаріаті є у фахівців, що мають вищу юридичну освіту, обумовлена необхідності професійної діяльності для розбудови правової держави та підвищенням ролі юристів у суспільства.

Надання дозволу на заняття певною діяльністю (здійснення судочинства, прокурорська, адвокатська і нотаріальна діяльності) передбачає проходження, визначених законодавством України, додаткових процедур пов'язаних із легалізацією певної спеціальності.

Теоретичною основою даного дослідження стали роботи українських вчених-адміністративістів із вивчення різні аспекти легалізації основних юридичних спеціальностей, зокрема В.Б. Авер'янова, О.М. Бандурки, Ю.П. Битяка, А.І. Берлача, В. М. Бевзенка, І.Л. Бородіна, А.М. Бірюкова, В.В. Галуцька, Р.А.Калюжного, А.Т. Комзюка, В.Т. Комзюка, Т. О. Коломойця, В.В.Комарова, М.Й. Курочки, П.М.Каркача, В. Т. Маларенка, В.І. Олєфіра, В.П. Петкова, С.В. П'яткова, Ю.С. Шемшученка, С.Я. Фурси та іншими.

Метою даного дослідження є аналіз Конституції України та чинного законодавства України щодо легалізації основних юридичних спеціальностей, а саме: суддів, прокурорів, адвокатів та нотаріусів. У зв'язку з цим, поставлено наступні завдання: дослідити сучасний стан чинного законодавства у сфері легалізації основних юридичних спеціальностей; сформулювати поняття легалізації основних юридичних спеціальностей; розкрити зміст поняття легалізації основних юридичних спеціальностей.

Новизна даного дослідження полягає в тому, що було проведене комплексне дослідження зазначених основних юридичних професій та сформульовано поняття легалізації основних юридичних спеціальностей, як сукупність форм діяльності суб'єктів адміністративного права та адміністративних процедур щодо визначення спроможності допуску кандидата до професії здійснювати, за своїми професійними, діловими та моральними якостями, відповідну діяльність шляхом призначення чи отримання свідчення.

Наукова думка відсутні досліджень щодо поняття легалізації як узаконення певної професійної діяльності, вступає в суперечність з існуючою практикою його використання. У зв'язку із цим існують проблеми і колізії впровадження легалізації в юридичну практику. Рівень розробки пробле-

ми теоретичного обґрунтування поняття легалізації як правової процедури можна вважати початковим, точніше вихідним.

Легалізація - це надання законної сили, офіційне визнання, часто з відтинком декриміналізацію [13]. А тлумачний словник української мови визначає легалізацію, як перехід на легальне становище; надання законної сили; узаконення [14].

Юрист (правник) — фізична особа, яка має професійні правові знання у галузі юридичних наук, законодавства й практики його застосування. Зараз поняття «юрист» об'єднує всіх людей, що займаються різноманітною професійною юридичною діяльністю - суддів, слідчих, прокурорів, нотаріусів, юрисконсультів, адвокатів [16].

В Україні, як демократичній правовій державі, спеціальність юриста займає лідируючі позиції. Професійна діяльність юристів зобов'язує їх керуватися принципами верховенства права і верховенства закону, ставити інтереси суспільства, держави вище власних або корпоративних інтересів. Привабливою рисою професії юриста є можливість вільно використовувати її у найрізноманітніших сферах державного життя, у економіці, бізнесі, політиці, мистецтві, спорті, журналістиці. Професія юриста пов'язана з можливістю позитивно впливати на події. Юрист може допомогти несправедливо скривдженій людині, захистити права потерпілого від злочину, допомогти людині, незаконно звільненій з роботи, поновити чи захистити оскаржувані майнові чи житлові права. Юрист, який працює слідчим, суддею, може забезпечити справедливе покарання злочинця. Прокурор має право притягти до відповідальності чиновника, який порушує закон. Стверджуючи правові основи конституційної єдності системи державної влади, юристи своїми діями всіляко сприяють реалізації принципу розподілу влади на законодавчу, виконавчу і судову, допомагають забезпечувати їх взаємодію і співпрацю. Юристи займають високі державні посади, відомі їхні імена у журналістиці, повагою у суспільстві користуються вчені-юристи. Можна з упевненістю стверджувати, що по-справжньому розумний, висококваліфікований юрист - це бажаний працівник, радник і порадник у будь-якій галузі професійної діяльності [15].

Таким чином, професія юриста дуже різноманітна, тому об'єктивно склалась відповідна спеціалізація в конкретних сферах юридичної професії. Тому залежно від змісту юридичної роботи, сфери застосування сили, форм і методи ведення вона ділиться на відповідні види: правосуддя, прокурорський нагляд, надання юридичну допомогу громадянам і організаціям (адвокатська діяльність), вчинення нотаріальних дій, правова робота у державних органах, на підприємствах і організаціях. Існування різних видів юридичної роботи обумовлює спеціалізацію юристів, без якої кваліфіковане й успішне виконання тієї чи іншої виду роботи малоімовірно.

У відповідності до зазначеного ми виділяємо такі основні види юридичних спеціальностей, як : суддя, прокурор, адвокат, нотаріус.

Суддя – це представник державної влади, що наділений повноваженнями на здійснення правосуддя шляхом розгляду і вирішення у судових засіданнях в особливій, встановленій законом, процесуальній формі цивільних, кримінальних, господарських, адміністративних справ між окремими фізичними чи юридичними організаціями, державними структурами та органами місцевого самоврядування.

Організація та діяльність судів регулюється Конституцією України (розділ VIII «Правосуддя» Конституції України) [1], Законом України «Про судоустрій та статус суддів» [2], іншими законодавчими актами України, Положенням про Раду суддів України [7] та іншим локально-нормативними актами.

Прокуратура України — це система органів державної влади, які відповідно до Конституції України (розділ VII «Прокуратура» Конституції України) [1] та Закону України «Про прокуратуру» [3] здійснюють обвинувальну, представницьку, контрольно-наглядову функції в державі.

Прокурор є законним представником державного обвинувачення в суді в інтересах громадянина або держави, покликаний здійснювати вищий нагляд за дотриманням і правильним застосуванням законів органами державної виконавчої влади, місцевого самоврядування, політичними партіями, громадськими організаціями, підприємствами, закладами, організаціями незалежно від підпорядкування і форм власності, посадовими особами і громадянами (ст.121 Конституції України)[1].

Адвокат – це фізична особа, яка здійснює адвокатську діяльність на підставах та в порядку, що передбачені Законом України «Про адвокатуру та адвокатську діяльність» [4] і є юристом, що надає професійну правову допомогу громадянам та юридичним особам шляхом захисту прав, свобод і законних інтересів фізичних і юридичних осіб, держави в цілому.

Правові засади організації та діяльності адвокатури, здійснення адвокатської діяльності регулюється Конституцією України[1], Законом України «Про адвокатуру та адвокатську діяльність» [4], Положенням про Раду адвокатів України [8], Положенням про Вищу кваліфікаційно-дисциплінарну комісію адвокатури [9], іншими законодавчими актами України, а також статутами адвокатських об'єднань.

Ст. 3 Закону України «Про нотаріат» визначає, що нотаріус - це уповноважена державою фізична особа, яка здійснює нотаріальну діяльність у державній нотаріальній конторі, державному нотаріальному архіві або незалежну професійну нотаріальну діяльність, зокрема посвідчує права, а також факти, що мають юридичне значення, та вчиняє інші нотаріальні дії, передбачені законом, з метою надання їм юридичної вірогідності [5].

Організація та діяльність нотаріуса здійснюється відповідно до Конституції України [1], Закону України «Про нотаріат» [5], Порядку вчинення нотаріальних дій нотаріусами України [6], іншими законодавчими актами України, Статуту Української нотаріальної палати [10] та іншими локально-нормативними актами.

Здійснивши теоретичний аналіз законодавства України у відповідних сферах суспільного життя слід зазначити, що у допуску до професії (легалізації) суддів, адвокатів та нотаріусів значну роль відіграють органи самоврядування: Рада суддів України, З'їзд суддів України Рада адвокатів України, З'їзд адвокатів України, Вища кваліфікаційно-дисциплінарна комісія адвокатури, Українська нотаріальна палата, тому що саме від них залежить хто буде допущений до певної професії.

На думку В.В. Галуцька та О.М. Єшук, адміністративно-правове регулювання – це цілеспрямований вплив норм адміністративного права на суспільні відносини з метою забезпечення за допомогою адміністративно-правових засобів прав, свобод і публічних законних інтересів фізичних та юридичних осіб, нормального функціонування громадянського суспільства та держави [12].

Особливістю предмета адміністративного права виступає те, що ним є не саме державне управління, а суспільні відносини, які у зв'язку з управлінням виникають. Саме це дає змогу віднести до предмета адміністративного права й недержавні види управлінського впливу (наприклад, у сфері комерційної, підприємницької діяльності). Основне завдання адміністративного права - це правове регулювання організаційних, управлінських відносин у суспільстві (адміністративна діяльність) та правоохоронна діяльність держави. Предметом адміністративно-правової науки є дослідження у сфері державного управління, застосування норм адміністративного права, дія адміністративно-правових актів, правотворчість органів державного управління. Поряд з предметом, важлива роль у здійсненні адміністративним правом регулятивної функції належить методу регулювання суспільних відносин, або методу адміністративного права. Саме поняття предмета і методу правового регулювання дають повну характеристику будь-якій галузі права, включаючи й адміністративне. Адміністративно-правовий метод - це сукупність правових засобів і способів (прийомів), які застосовують органи управління для забезпечення регулюючого впливу норм адміністративного права на суспільні відносини. Метод адміністративно-правового регулювання відрізняється від інших методів владним, імперативним характером. Практичне значення цього методу, як і предмета адміністративно-правового регулювання, полягає в тому, що з їх допомогою здійснюється розмежування різних правових галузей. Особливість методу адміністративного права полягає в тому, що його норми орієнтовані на задоволення не приватних та особистих, а публічних інтересів - інтересів людей, держави і суспільства, вони передбачають пряме застосування адміністративних санкцій [11].

Таким чином, легалізація – це сукупність форм діяльності суб'єктів адміністративного права та адміністративних процедур щодо визначення спроможності допуску кандидата в суддю, прокурора, адвоката та нотаріуса здійснювати, за своїми професійними, діловими та моральними якостями, відповідну діяльність щодо здійснення правосуддя, захисту прав,

свобод та законних інтересів фізичних та юридичних осіб, законного представництва державного обвинувачення в суді в інтересах громадянина або держави, здійснення вищого нагляду за дотриманням і правильним застосуванням законів органами державної виконавчої влади, місцевого самоврядування, політичними партіями, громадськими організаціями, підприємствами, закладами, організаціями незалежно від підпорядкування і форм власності, посадовими особами і громадянами, посвідчення права чи факту, що мають юридичне значення шляхом призначення судді вперше, безстрокового призначення судді, отримання свідоцтва на право зайняття адвокатською чи нотаріальною діяльністю та призначення прокурором.

Межами адміністративно-правового регулювання легалізації основних юридичних спеціальностей визначається такими процедурами:

- Прийм та перевірка документів;
- Додаткового навчання;
- Проходження стажування;
- Здача додаткових іспитів;
- Призначення на посаду.

Література:

1. Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р.// Відомості Верховної Ради України. — 1996. — № 30. — Ст. 141.
2. Закон України від 7 липня 2010 р. № 2453-VI «Про судоустрій і статус суддів» // ВВР. – 2010. – № 41–42, № 43, № 44–45. – Ст. 529.
3. Закон України від 5 листопада 1991 р. N 1789-XII «Про прокуратуру» // ВВР. – 1991. - N 53. - ст.793
4. Закон України від 05.07. 2012 №5076-VI «Про адвокатуру та адвокатську діяльність»// Офіційний вісник України. - 23 липня 2012. - №62.
5. Закон України від 2 вересня 1993 р. «Про нотаріат» // ВВР. - 1993. - N 39. - ст.383
6. Наказ Міністерства юстиції України від 22.02.2012 № 296/5 « Про затвердження Порядку вчинення нотаріальних дія нотаріусами України» //
7. Положення про Раду суддів України, затвердженого З'їздом суддів України від 16 вересня 2010р. : [Електронний ресурс] – 15 березня 2013. – Режим доступу : <http://court.gov.ua/969076/54766797863/>
8. Положення про Раду адвокатів України, затвердженого Установчим З'їздом адвокатів України від 17 листопада 2012р. : [Електронний ресурс] – 15 березня 2013. – Режим доступу : <http://www.unba.org.ua/upload/Дон обл / Положення про РАУ.pdf>– Назва з екрану.
9. Положення про Вищу кваліфікаційно-дисциплінарну комісію адвокатури, затвердженого Установчим З'їздом адвокатів України від 17 лис-

- топада 2012р. : [Електронний ресурс] – 15 березня 2013. – Режим доступу : <http://vkdka.org/polojennia/>
10. Статут Української нотаріальної палати, затверджений Установчою конференцією нотаріусів України від 22 квітня 1993р. : [Електронний ресурс] – 15 березня 2013. – Режим доступу : <http://www.palata.notariat.org.ua/aboutunp/about/doc/118.html>
 11. Алфьоров С.М., Ващенко С.В., Долгополова М.М., Купін А.П. Адміністративне право. Загальна частина. Навч. посіб. – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 216 с. ISBN 978-611-01-0023-6 – Режим доступу : http://pidruchniki.ws/14631004/pravo/ponyattya_administrativnogo_prava
 12. Галуцько В.В. Поняття та зміст адміністративно-правового регулювання : [Електронний ресурс] / В.В. Галуцько, О.М. Єшук // ACTUAL PROBLEMS OF CORRUPTION PREVENTION AND COUNTERACTION. – 2011. – Режим доступу : <http://www.law-property.in.ua/>
 13. Легалізація : [Електронний ресурс] / Тлумачний словник української мови. – 15 березня 2013. – Режим доступу : <http://eslovník.com/легалізація>
 14. Легалізація: [Електронний ресурс]/Вікіпедія – свободной енциклопедии. – 15 червня 2013. – Режим доступу : <http://ru.wikipedia.org/wiki/Легализация> – Назва з екрану.
 15. Професія юриста: історія і сьогодення: [Електронний ресурс]. – 15 березня 2013. – Режим доступу : <http://justicekyiv.gov.ua/show/1029>
 16. Юрист: [Електронний ресурс]/Вікіпедія – вільна енциклопедія. – 15 червня 2013. – Режим доступу : <http://uk.wikipedia.org/wiki/юрист> – Назва з екрану.

Орловская И. Г. Понятие и содержание легализации основных юридических специальностей

В данной статье исследовано понятие легализации основных юридических специальностей, рассмотрены его содержание и на основе этого сформулировано определение легализации основных юридических специальностей.

Ключевые слова: легализация, основные юридические специальности, юрист, судья, прокурор, адвокат, нотариус, легализация основных юридических специальностей.

Orlovska I. G. The concept and content of main legal professions legalization

This article examined the concept of main legal professions legalization, examined its content and on the basis made the definition of main legal professions legalization.

Keywords: legalization, basic legal profession, lawyer, judge, prosecutor, advocate, notary, legalization, main legal professions.

В. В. Петренко,
*аспірант Київського національного
університету імені Тараса Шевченка*

АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВА ОХОРОНА РИБНИХ ЗАПАСІВ: ПОНЯТТЯ ТА ЗМІСТ

В статті визначено поняття «адміністративно-правова охорона»; проаналізовано зміст адміністративно-правової охорони рибних запасів, охарактеризовано її особливості.

Ключові слова: рибні об'єкти, рибні запаси, охорона рибних запасів, адміністративно-правова охорона рибних запасів, зміст адміністративно-правової охорони рибних запасів, засоби адміністративно-правової охорони рибних запасів.

Рибні ресурси є частиною тваринного світу та водного рослинного світу, а їх правова охорона покладається на компетентні органи державної влади, а також спеціально утворені підприємства та установи. Діяльність цих органів управління, спрямована на створення умов для збереження рибних ресурсів, їх відтворення та відновлення, складає зміст їх адміністративно-правової охорони. Адміністративно-правова охорона рибних запасів має особливе значення у забезпеченні екологічної безпеки та екологічної стабільності в Україні та світі. Саме тому, забезпечення охорони рибних запасів і боротьба з порушеннями встановлених правил рибного лову та іншого використання об'єктів рибного світу є одним з найважливіших завдань держави.

В юридичній літературі проблемі адміністративно-правової охорони різноманітних об'єктів тваринного світу, в тому числі рибних ресурсів, присвячено ряд робіт В.Б. Авер'янова, С.М. Алфьорова, О.М. Бандурки, І.Л. Бачила, Ю.П. Битяка, В.В. Галуцька, Є.В. Додіна, В.І. Книша, Д. М. Павлова, В.М. Плішкіна, А.О. Селіванова та багатьох інших. Проте комплексного дослідження в сфері адміністративно-правової охорони рибних запасів у вітчизняній науці не проводилось, що обумовлює актуальність теми.

Метою даної статті є визначення поняття та змісту адміністративно-правової охорони рибних запасів, з'ясування її особливостей. Для досягнення поставленої мети слід вирішити наступні завдання: визначити поняття адміністративно-правової охорони; проаналізувати зміст адміністративно-правової охорони рибних запасів; виокремити суб'єкт і об'єкт адміністративно-правової охорони рибних запасів.

Для дослідження проблеми адміністративно-правової охорони рибних запасів виникає необхідність у з'ясуванні змісту таких понять, як «охорона», «правова охорона» та «адміністративно-правова охорона».

Так, термін «охорона» (охороняти) в тлумачних словниках визначається, як: 1) оберігати від небезпеки кого-, що-небудь, забезпечувати від загрози нападу, замаху і т. ін.; 2) стояти на варті біля кого-, чого-небудь, вартувати, стерегти; 3) забезпечувати, гарантувати недоторканність кого-, чого-небудь; 4) оберігати від руйнування, знищення, завдання шкоди і та ін., дбайливе ставлення; 5) захищати від чого-небудь [1, с. 825]. Отже, в загально-правовому значенні категорія «охорона» означає досягнення такого стану та умов зберігання (встановлення правового режиму використання) охоронного об'єкту, при якому забезпечується його безпека, схоронність та захист від можливих шкідливих впливів, які можуть призвести до його знищення, пошкодження або незаконного заволодіння тощо.

Сутність поняття правової охорони визначається охоронними функціями права, які реалізуються через охоронний вплив правових норм на суспільні відносини.

Так, на думку О.Ф. Скакун, охоронна функція права здійснюється за допомогою спеціальних охоронних норм, а також регулятивних, спрямованих на охоронну суб'єктивних прав [2, с. 419]. Таким чином, автор наголошує, що охоронний вплив мають лише окремі види правових норм, які входять в систему права. Однак, слід вказати на те, що охоронні та регулятивні правові норми – це не єдині норми, за допомогою яких реалізується охоронна функція права, зважаючи на те, що охоронна функція має широкий зміст, що охоплює собою різні рівні та форми регулювання суспільних правових відносин. Поряд з цими нормами охоронний вплив мають забороняючи, уповноважуючи та інші правові норми.

А.В. Мелехін зазначає, що охоронна функція забезпечує охорону суспільних відносин від протиправних посягань, витісняє відносини, шкідливі для особистості і суспільства. Ця функція здійснюється шляхом встановлення заборон вчиняти суспільно-небезпечні діяння і застосування юридичних санкцій до винних у правопорушеннях [3, с. 216]. Охоронний вплив правових норм на суспільно-правові відносини та суб'єктивні права має подвійний характер – з однієї сторони, правові норми визначають сприятливі для реалізації суб'єктивних прав умови та правові відносини, а з іншої – направляють свою дію на усунення шкідливих та небезпечних для людини об'єктивних явищ, а також таких, що створюють загрозу для належної реалізації суб'єктивних прав.

С.Я. Вавженчук, досліджуючи відмінності функції захисту та охорони, зазначає, що закони, що регламентують порядок охорони певних об'єктів, містять як норми, що встановлюють правила поведінки суб'єктів по відношенню до охоронюваного об'єкту, так і порядок захисту цих об'єктів від протиправної поведінки та посягань. Водночас, закони, що регулюють питання захисту, за своїм змістом спрямовані на регламентацію порядку дій суб'єктів права з метою недопущення порушення гарантованих прав, максимального усунення можливостей такого порушення або порядку відновлення порушених прав

шляхом закріплення відповідних прав, повноважень цих суб'єктів та органів державної влади, громадських організацій тощо [4, с. 46]. При цьому, зважаючи на етимологічне значення поняття «захист», можна прийти до висновку про значну схожість категорій «захист» та «охорона». Зокрема, термін «охорона» в одному із своїх значень визначається, як захист чого-небудь [1, с. 825]. В свою чергу, «захист» тлумачиться, як: 1) обороняти, охороняти кого-, що-небудь від нападу, замаху, удару, ворожих, небезпечних і т. ін. дій; 2) пильно стежити за недоторканністю чого-небудь і багато робити для цього; 3) прилюдно відстоювати, боронити твердження, судження тощо, висунуті у дипломній роботі, проекті, дисертації і т. ін. [1, с. 380]. Таким чином, захист та охорону певного об'єкту у правовому значенні складно відрізнити один від одного, проте і стверджувати про тотожність цих двох понять також не можна, оскільки в законодавстві застосовуються обидва терміни для означення різних правових явищ. Так, у Законі «Про рибне господарство, промислове рибальство та охорону водних біоресурсів», як в самій назві, так і в змісті, використовується термін «охорона». Зокрема, зазначається, що охорона водних біоресурсів визначається, як система правових, організаційних, економічних, матеріально-технічних, освітніх та інших заходів, спрямованих на збереження, поліпшення умов існування, відтворення і раціонального використання водних біоресурсів, забезпечення виконання юридичними і фізичними особами вимог законодавства [5]. Термін «охорона» також застосовується в Законі «Про тваринний світ» [6], Водному кодексу України [7] та інших. Так, до змісту функції охорони тваринного світу центральних органів державної влади згідно Закону «Про тваринний світ» віднесено: здійснення державного регулювання і контролю у галузі охорони, використання і відтворення тваринного світу; здійснення нормативного регулювання у галузі охорони, використання і відтворення тваринного світу; вирішення відповідних питань у сфері користування об'єктами тваринного світу [6] тощо. В свою чергу, термін «захист» застосовується, як правило, у відношенні до конкретно визначених суб'єктивних прав, зокрема: захист прав споживачів або захист прав громадян та юридичних осіб в певній сфері тощо. При цьому, до змісту захисту включається: встановлення відповідних прав, визначення юридичної відповідальності за їх порушення, гарантії та принципи їх належної реалізації тощо.

Таким чином, можемо зробити висновок, що права охорона – це триадова, безперервна діяльність уповноважених державних органів та їх посадових осіб або підприємств, установ, організацій по регулюванню суспільних відносин з метою забезпечення стану безпеки охоронного об'єкту. Захист – це цілеспрямована, викликана активними вольовими діями суб'єкта права, діяльність державних органів по забезпеченню реалізації відповідних прав, притягненню до юридичної відповідальності осіб, вин-

них у їх порушенні, а також відновлення порушених прав. Отже, охорона відрізняється від захисту, перш за все, об'єктом впливу (в першому випадку об'єктом впливу виступають різні правові явища, в другому – виключно суб'єктивні права), а також тим, що охорона певного об'єкту виступає основною функцією суб'єкта такої охорони (органу державної влади), тобто, саме для реалізації функції охорони його спеціально створено; що стосується захисту, то ця діяльність є супутньою для кожного державного органу, який здійснює захист суб'єктивних прав у відповідній сфері у разі звернення суб'єкта права, або у разі самостійного виявлення порушень такого права.

Особливий характер мають адміністративно-правові охоронні норми, за допомогою яких реалізується адміністративно-правова охорона. На думку авторів В.В. Галуцько, В.І. Олефіра та інших, адміністративно-правова охорона – це система впорядкованої адміністративно-правовими нормами діяльності публічної адміністрації, що спрямована на попередження правопорушень (профілактику злочинів) та відновлення порушених прав, свобод та законних інтересів фізичних і юридичних осіб, що здійснюються засобами адміністративного права з можливістю застосування заходів адміністративного примусу [8, с. 76]. Із даного визначення можна виділити такі особливості адміністративно-правової охорони: по-перше, те, що суб'єктом такої охорони виступає публічна адміністрація, тобто орган державного управління; по-друге, об'єктом охорони – виступають як особисті права та свободи громадян, які виникають та реалізуються в сфері державного управління, так і публічні інтереси; по-третє, реалізація адміністративно-правової охорони здійснюється за допомогою норм адміністративного законодавства.

Об'єктами адміністративно-правової охорони можуть бути різноманітні явища об'єктивної дійсності за умови, якщо вони підлягають адміністративно-правовому регулюванню. Одним із об'єктів такої охорони виступає тваринний світ, частиною якого є рибні ресурси.

Суттєвою особливістю адміністративно-правової охорони тваринного світу, на думку В.І. Книша, є те, що вона базується на значній кількості адміністративно-правових норм – уповноважуючих, зобов'язальних, заборонних, стимулюючих, окремі з яких потребують удосконалення [9, с. 8]. Що стосується особливостей адміністративно-правової охорони рибних запасів, то вони обумовлені також специфікою рибних ресурсів, як частини тваринного світу, зокрема, до останніх належить те, що середою їх існування можуть бути тільки водойми всіх видів; їх охорона здійснюється спеціально-уповноваженим центральним органом державної влади; правове регулювання відносин у сфері використання та володіння рибними ресурсами здійснюється окремими законодавчими актами.

Підсумовуючи вищенаведене, визначимо ознаки адміністративно-правової охорони рибних запасів: 1) здійснюється за допомогою спеціально

прийнятих для охорони рибних запасів норм адміністративного законодавства; 2) об'єктом охорони виступають всі рибні запаси, що знаходяться на території України, в усіх видах водойм. При цьому, охорона рибних запасів на окремих територіях або в окремих водоймах, здійснюється з урахуванням особливостей місцевостей та водоймі; 3) суб'єктами охорони виступає система спеціально утворених органів державного управління на чолі з центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику в сфері рибного господарства та рибної промисловості; 4) реалізується за допомогою організаційних, правових, економічних та інших засобів, а також адміністративно-правових методів (зокрема, переконання та примусу); 5) метою є охорона державних та суспільних інтересів.

Отже, адміністративно-правову охорону рибних запасів можна визначити, як врегульовану спеціальними нормами адміністративного законодавства, систему організаційних, правових, економічних та інших засобів, адміністративно-правових методів та інших правомочних дій спеціально уповноважених органів державного управління, спрямованих на попередження порушень в сфері використання рибних запасів, рибної ловлі, для забезпечення стабільного стану рибних ресурсів, постійного самовідтворення та самовідновлення рибних запасів, з метою захисту суспільних та державних інтересів.

В наукових роботах до змісту адміністративно-правової охорони тваринного світу відносять такі елементи як адміністративно-правові норми; суб'єкти, що здійснюють адміністративно-правову охорону тваринного світу; методи адміністративно-правової охорони тваринного світу; форми адміністративно-правової охорони тваринного світу [9, с. 8]. В цілому погоджуючись з даною концепцією, визначимо структуру адміністративно-правової охорони рибних запасів з урахуванням специфіки об'єкту такої охорони.

Так, аналіз законодавства в сфері охорони рибних запасів, зокрема, Водного кодексу, законів «Про тваринний світ», «Про рибне господарство, промислове рибальство та охорону водних біоресурсів» та інших, дозволяє виділити такі елементи адміністративно-правової охорони рибних ресурсів: 1) спеціальні національні та міжнародні адміністративно-правові акти в сфері охорони рибних запасів; 2) мета та завдання охорони рибних запасів; 3) принципи та гарантії адміністративно-правової охорони рибних запасів; 4) суб'єкти та об'єкти адміністративно-правової охорони; 5) засоби та методи реалізації адміністративно-правової охорони рибних запасів. Охарактеризуємо кожний елемент адміністративно-правової охорони рибних запасів.

Перший елемент адміністративно-правової охорони рибних запасів включає в себе міжнародні правові акти та національне адміністративне законодавство, яким визначаються умови, порядок, засоби та методи охорони рибних запасів, суб'єкти такої охорони тощо. Тобто, нормативно-

правовий елемент є первинним по відношенню до інших елементів, оскільки він визначає їх, надає їм правового характеру.

Наступним елементом виступає мета та завдання адміністративно-правової охорони рибних запасів, оскільки будь-яка суспільно корисна діяльність, а особливо діяльність органів державного управління, повинна мати цілеспрямований характер, який визначає напрямки такої діяльності, а також очікувані результати. Метою адміністративно-правової охорони рибних запасів є забезпечення суспільних та державних інтересів у правовідносинах в сфері використання рибних ресурсів.

Принципи та гарантії виступають важливим елементом адміністративно-правової охорони рибних запасів. Зокрема, принципи визначають основні керівні начала та засади здійснення адміністративно-правової охорони, а гарантії – створюють для цього сприятливі умови.

Принципи адміністративно-правової охорони рибних запасів прямо не визначені в адміністративно-правовому законодавстві в сфері охорони рибних запасів. Аналіз основних нормативно-правових актів в досліджуваній галузі дозволяє виділити такі галузеві принципи адміністративно-правової охорони рибних запасів: 1) принцип пріоритетності екологічної безпеки в Україні та світі. Цей принцип означає, що всі заходи охорони, перш за все, повинні бути спрямовані на забезпечення екологічної безпеки; 2) принцип науковості засобів та методів адміністративної охорони рибних запасів. Означає, що вибір відповідних засобів та методів здійснення охорони повинен бути науково обґрунтований та заснований на висновках компетентних органів та посадових осіб; 3) принцип поєднання централізованого та регіонального управління охороною рибними запасами, що означає планування та розробка заходів охорони здійснюється у відповідності до законодавства, однак з врахуванням кліматичних, природних, економічних та інших особливостей регіону, де здійснюватимуться відповідні заходи; 4) принцип поєднання державних та суспільних інтересів. При реалізації відповідних охоронних заходів органи державної влади, на які покладаються функції з управління охороною рибними запасами повинні рівномірно поєднувати та враховувати загальнодержавні, регіональні та суспільні інтереси; 5) принцип постійного відновлення рибних та інших водних біоресурсів означає, що заходи охорони повинні здійснюватись таким чином, щоб було забезпечено умови для постійного самовідновлення та самовідтворення рибних запасів. В цьому разі використання рибних ресурсів не завдаватиме шкоду вододіймам та екологічній безпеці; 6) принцип комплексного застосування охоронних правових засобів та методів.

Що стосується гарантії адміністративно-правової охорони рибних запасів, то цю категорію можна визначити, як створення компетентними органами державного управління таких умов, за яких адміністративно-правова охорона рибних запасів буде ефективною та дієвою, а також засо-

би досягнення такої ефективності. До системи цих гарантій належать: законодавче визначення основних засад адміністративно-правової охорони рибних запасів; встановлення лімітів на використання рибних запасів; дозвільний порядок спеціального використання рибних ресурсів; утворення системи органів, уповноважених здійснювати функції з охорони рибних запасів; встановлення юридичної відповідальності за порушення законодавства в сфері охорони рибних запасів; компенсація шкоди, заподіяної рибним ресурсам особами, винними у цьому тощо.

Окремим елементом адміністративно-правової охорони рибних запасів виступають суб'єкти та об'єкти. Аналіз законодавства дозволяє поділити всіх суб'єктів адміністративно-правової охорони на дві групи – органи державного управління загальної компетенції, для яких виконання функції з охорони рибних запасів не є основним видом діяльності (Кабінет Міністрів України, Президент України тощо); та органи спеціально створені для здійснення охорони рибних запасів (органи рибної охорони, центральний орган виконавчої влади, який реалізує державну політику в сфері рибного господарства та промисловості тощо).

Об'єктами адміністративно-правової охорони виступають рибні запаси, оскільки саме на їх збереження та відтворення спрямовано дію спеціальних та правових засобів та заходів адміністративної охорони.

Охорона рибних запасів здійснюється державними органами за допомогою різних правових засобів та методів, які виступають важливим елементом адміністративно-правової охорони, оскільки визначають, яким саме чином досягається мета та вирішуються завдання такої охорони.

Правові засоби охорони рибних запасів можна визначити, як систему правових, організаційних, процедурних методів і способів, а так же інструментів, за допомогою яких здійснюється державний контроль за дотриманням встановлених правил рибного лову та іншого спеціального або загального використання рибних ресурсів громадянами і юридичними особами з метою забезпечення збереження рибних запасів, захисту навколишнього середовища і збереження цілісності екосистеми.

Систему правових засобів охорони рибних запасів в Україні можна представити таким чином: 1) правовстановлюючі правові засоби. До них доцільно віднести встановлення правил рибного лову в окремих регіонах країни, порядку здійснення спеціального використання рибних ресурсів, видача ліцензій та дозволів на спеціальне використання рибних ресурсів та ін., 2) контрольні та моніторингові засоби, до яких належить проведення державного моніторингу та обліку рибних запасів та інших біоресурсів, здійснення державного контролю за дотриманням встановлених правил рибальського лову та ліцензійних умов спеціального використання рибних об'єктів тощо; 3) засоби наукового обґрунтування та забезпечення охорони рибних запасів та інших біоресурсів. До них відносяться: проведення наукових досліджень з оцінки стану рибних запасів та водних біоресурсів, розробка науково-

обґрунтованих методів поліпшення стану середовища існування рибних об'єктів тощо; 4) засоби державного примусу такі, як визначення видів юридичної відповідальності за порушення правил рибного лову й охорони рибних запасів, а так само системи відшкодування, заподіяної навколишньому середовищу незаконними діями фізичних і юридичних осіб, шкоди і т.д.

Таким чином, адміністративно-правова охорона рибних запасів виступає самостійною функцією державного управління в сфері охорони навколишнього природного середовища, тваринного світу та водних об'єктів. Особливістю рибних запасів, як об'єкту адміністративно-правової охорони, є те, що вони є частиною більш широких об'єктів охорони – тваринного світу та водних ресурсів, і тому на них розповсюджуються всі види та форми охорони, але поряд з цим, охорона рибних запасів має властиві лише їм правові засоби та методи, зокрема, встановлення рибозахисних об'єктів на водоймах, застосування адміністративної відповідальності за порушення правил рибної ловлі тощо. Отже, рибні запаси – це самостійний об'єкт адміністративно-правової охорони, а встановлений порядок рибної ловлі та охорони рибних запасів, відповідно, виступає об'єктом адміністративно-правової відповідальності.

Література:

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови / [уклад. і гол. ред. В. Т. Бусел]. - Київ, Ірпінь : Перун, 2005. – 1728 с.
2. Скаун О.Ф. Теорія держави і права: Підручник / Пер. з рос. / Скаун О.Ф. – Х.: Консум, 2001. – 656 с.
3. Мелехин А.В. Теория государства и права: учебник. – М.: Маркет ДС корпорейшн, 2007. - 633 с.
4. Вавженчук С. Я. Співвідношення понять «захист» та «охорона» трудових прав в чинному законодавстві / С. Я. Вавженчук // Форум права. – 2010. – № 1. – С. 45–49.
5. Про рибне господарство, промислове рибальство та охорону водних біоресурсів: Закон України від 08.07.2011 № 3677-VI // Відомості Верховної Ради України, 2012. - № 17. - Ст.155.
6. Про тваринний світ: Закон України від 13.12.2001 № 2894-III // Відомості Верховної Ради України, 2002. - № 14. – Ст.97.
7. Водний кодекс України: Кодекс України від 06.06.1995 № 213/95-ВР // Відомості Верховної Ради України, 1995. - №24. – Ст.189.
8. Адміністративне право України: [навчальний посібник] : [у 2-х томах] / [Галуцько В.В., Олефір В.І., Пихтін М.П. та ін] ; за заг. ред. В.В. Галуцька. — Херсон : ПАТ «Херсонська міська друкарня» 2011. — Т. 1 : Загальне адміністративне право. — 320 с.
9. Книш В.І. Адміністративно-правова охорона тваринного світу та роль міліції у її здійсненні. автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. юрид. на-

ук: спец. 12.00.07 – Адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право. / В.І. Книш. – Харків, 2007. – 17 с.

Петренко В.В. Административно-правовая охрана рыбных запасов: понятие и содержание.

В статье определено понятие «административно-правовая охрана»; проанализировано содержание административно-правовой охраны рыбных запасов, охарактеризованы ее особенности.

Ключевые слова: рыбные объекты, рыбные запасы, охрана рыбных запасов, административно-правовая охрана рыбных запасов, содержание административно-правовой охраны рыбных запасов, средства административно-правовой охраны рыбных запасов.

Petrenko V.V. Administrative and legal protection of fish stocks: the concept and content.

The article defined the concept of «administrative and legal protection of fish stocks», analyzed the contents of the administrative and legal protection of fish stocks, described its features.

Keywords: fish facilities, fisheries, conservation of fish stocks, administrative and legal protection of fish stocks, the contents of the administrative and legal protection of fish stocks, means the administrative and legal protection of fish stocks.

УДК 349.2

Н. М. Пиуж,

Здобувач Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля

ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ГАРАНТІЙ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ПРИ РОЗІРВАННІ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА ПІДСТАВАМИ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВОГО ХАРАКТЕРУ

У статті розглядаються теоретичні та практичні проблеми реалізації гарантій трудових прав працівників, зокрема при розірванні трудового договору за підставами організаційно-правового характеру, визначено роль юридичних гарантій у правовому регулюванні трудових відносин, окремо приділена увага порядку та умовам вивільнення працівників за даною підставою. За результатами дослідження сформульовано ряд пропозицій по вдосконаленню чинного трудового законодавства.

Ключові слова: гарантії трудових прав, трудовий договір, розірвання трудового договору, звільнення.

Належна реалізація трудових прав працівників можлива тільки за умов існування дієвого правового механізму гарантування їх здійснення та за-

хисту. Тому з впевненістю можна стверджувати, що гарантії відіграють у правовому регулюванні трудових відносин працівників не менш важливу роль, ніж безпосередньо трудові права за для реалізації яких людина й вступає у трудові відносини з потенційним роботодавцем. У зв'язку з цим, сутність юридичних гарантій має прояв у конкретних правових засобах, які створюють умови для здійснення та реалізації прав і обов'язків працівників. Ці гарантії завжди виражаються у формі правових норм, які можуть забезпечити максимальну свободу дій працівника стосовно реалізації своїх прав, або впливають на роботодавця чи інших зобов'язаних осіб шляхом встановлення обов'язку щодо необхідності дотримання прав працівника.

Свого часу окремим аспектам гарантій у правовому регулюванні трудових відносин працівників присвячені праці Н.Б. Болотіної, В.С. Венедіктова, В.В. Жернакова, П.І. Жигалкіна, І.В. Зуба, І.Я. Кисельова, Р.І. Кондратьєва, Л.І. Лазор, М.В. Лушнікової, А.Р. Мацюка, П.Д. Пилипенка, С.М. Прилипка, О.І. Процевського, В.Г. Ротаня, А.Г. Седишева, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, О.М. Ярошенка та ін. У той час, у практичній діяльності, все частіше виникають питання щодо дієвості правового механізму гарантування трудових прав працівників при процедурі розірвання трудового договору за підставами організаційно-правового характеру.

Отже, метою даної статті є виявлення існуючих проблем реалізації гарантій трудових прав працівників при розірванні трудового договору за підставами організаційно-правового у сучасних умовах та пошук шляхів їх вирішення. Задля досягнення поставленої мети необхідно виконати наступні завдання: провести аналіз теоретичних та практичних проблем реалізації гарантій трудових прав працівників, в тому числі при розірванні трудового договору за підставами організаційно-правового характеру; визначити роль юридичних гарантій у правовому регулюванні трудових відносин; надати авторські пропозиції по удосконаленню досліджуваного питання.

Можливо наводити багато різних класифікацій правових гарантій, але, на наш погляд, найбільш вдалою є класифікація відповідно до якої слід розподілити правові гарантії на: а) умови та засоби; б) матеріальні та процесуальні.

У цьому сенсі, необхідно зазначити, що умови безпосередньо направлені на створення сприятливих обставин для користування трудовими правами, а засоби виступають як способи, прийоми і методи охорони трудових прав та забезпечують працівників ефективним юридичним інструментарієм для їх реалізації і здійснення. Водночас, визначення в системі гарантій двох груп – умов і засобів – має теоретичне та практичне значення. У теоретичному плані це дає можливість для більш детального розгляду механізму охорони, забезпечення і захисту трудових прав. У практичному – запропонований поділ є корисним в тому плані, що він гарантує пошук шляхів підвищення їх реалізації та здійснення.

Крім цього, для ефективного забезпечення гарантій необхідно співвідношення матеріальних і процесуальних норм. Тому у процедурі розірвання трудового договору за підставами організаційно-правового характеру необхідним є належне забезпечення матеріальних норм нормами процесуального характеру, оскільки саме завдяки їм повною мірою стає можливим захист прав та інтересів працівників під час звільнення з ініціативи роботодавця. Зокрема, матеріальні норми призначені регулювати суспільні відносини, а процесуальні спрямовані на забезпечення виконання їх приписів. Іншими словами, вони мають похідний від матеріальних норм характер й пов'язані з ними через правозастосовчу діяльність уповноваженого суб'єкта. У цьому випадку таким суб'єктом буде роботодавець, який зобов'язаний здійснити в інтересах працівника (інколи всупереч власних інтересів) певні дії. З огляду на це група матеріальних норм, які регулюють розірвання трудового договору за підставами організаційно-правового характеру, повинна мати своє процесуальне забезпечення. Необхідність якісного процесуального забезпечення зумовлена особливостями процесуальних норм. До цих особливостей при розірванні трудового договору за підставами організаційно-правового характеру належать: забезпечення юридичного гарантування прав та інтересів працівників; підвищення відповідальності роботодавців, які виконують приписи матеріальних норм; зменшення фактору суб'єктивізму зі сторони роботодавця; дисциплінування сторін при розірванні трудового договору за підставами організаційно-правового характеру; забезпечення державою через повноважні органи законності при розірванні трудового договору.

Важливо наголосити на тому, що вдале вирішення проблемних ситуацій, пов'язаних із забезпеченням розірвання трудового договору за підставами організаційно-правового характеру, можливе за умов функціонування такого правового механізму, в якому матеріальні норми були б забезпечені процесуально. Необхідно також дотримуватись їх оптимального співвідношення, що і має місце в чинному законодавстві України.

Перейдемо безпосередньо до розгляду гарантій під час розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за умовами організаційно-правового характеру. Суттєвою юридичною гарантією розірвання трудового договору на підставах організаційно-правового характеру є право на обізнаність працівника про подальше його вивільнення. Так, ст. 492 КЗпП України встановлює обов'язок роботодавця попередити про подальше вивільнення працівника персонально не пізніше ніж за два місяці. На нашу думку, попередження доцільно робити у письмовій формі з ознайомленням під особистий підпис працівника, який вивільняється. Така обставина буде свідчити, по-перше, про те, що роботодавець виконав свій обов'язок, передбачений ч. 1 ст. 492 КЗпП України, а по-друге, працівник, який вивільняється, про це усвідомлює, і його гарантії про обізнаність подальшого вивільнення не порушено. У зв'язку з цим вважаємо за необхідне перше речення ч. 1 ст. 492 КЗпП України викласти у такій редакції: «Про пода-

льше звільнення працівників роботодавців зобов'язаний письмово попередити кожного з них не пізніше ніж за два місяці» [1].

Водночас, необхідно підкреслити, що законодавець все ще не встановив точного терміну, в який треба попередити працівника про подальше вивільнення, а тому, на нашу думку, це попередження роботодавця має право зробити в термін більш, ніж за два місяці до вивільнення, але з вказівкою конкретної дати, з якої працівника має бути звільнено, що суттєво полегшить подальше орієнтування працівника під час майбутнього працевлаштування.

Важливо зазначити, що відповідно до ч. 3 ст. 40 КЗпП України, роботодавець не має права звільнити працівника за підставами організаційно-правового характеру в період його тимчасової непрацездатності або перебування його у відпустці. Винятком цієї заборони може бути виключно ліквідація підприємства. Зазначене положення КЗпП України, на наш погляд, є самостійною юридичною гарантією розірвання трудового договору за підставами організаційно-правового характеру.

До гарантій розірвання трудового договору за підставами організаційно-правового характеру також необхідно віднести існування у трудовому законодавстві України норм щодо заборони звільнення деяких категорій працівників, зокрема вагітних жінок; жінок, які мають дітей віком до 3-х років (до 6-ти років у випадках, передбачених ч. 6 ст. 179 КЗпП України); одиноких матерів при наявності дитини віком до 14 років або дитини-інваліда (ст. 184 КЗпП України); молодих працівників віком від 15 до 28 років, прийнятих на роботу після закінчення навчання протягом 2-х років після прийняття їх на роботу (ст.ст. 197, 198 КЗпП України та Закон «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» [2]) тощо. Ці категорії не підлягають звільненню ні за яких обставин, за винятком повної ліквідації підприємства, установи, організації.

Але вказаний рівень гарантування на наш погляд ще не є найвищим, оскільки існує певна категорія осіб, для якої встановлений ще вищий рівень гарантій при розірванні трудового договору, що полягає, крім заборони їх звільнення, в обов'язку їх працевлаштування у разі ліквідації підприємства. Це такі категорії працівників: вагітні жінки, жінки, які мають дітей віком до 3-х років (до 6-ти років у випадках, передбачених ч. 6 ст. 179 КЗпП України), одинокі матері при наявності дитини віком до 14 років або дитини-інваліда, працівники молодше 18-ти років. Водночас, вважаю, що норми, які встановлюють обов'язок працевлаштування вказаних категорій працівників (ч. 3 ст. 184, ст. 198 КЗпП України), є неефективними в умовах сьогодення та вимагають відповідного вдосконалення. Оскільки криза призвела до численних скорочень та взагалі навіть до ліквідації багатьох підприємств в Україні, доцільно внести зміни до зазначених норм та встановити обов'язок роботодавця виплачувати достатній розмір компенсації вказаним категоріям осіб.

Також у якості автономної правової гарантії припинення трудового договору за підставами організаційно-правового характеру у чинному трудовому законодавстві України встановлено обов'язок роботодавця надати працівнику, що звільняється, можливість переведення його, за його згодою, на іншу роботу на тому ж підприємстві при наявності такої роботи (ч. 2 ст. 40 КЗпП України). Ця гарантія є ефективною, оскільки виключно при добровільній відмові працівника від переведення на іншу роботу роботодавець має право розірвати з ним трудовий договір за підставами організаційно-правового характеру.

Встановлення у законодавстві про працю переважного права працівників на залишення їх на роботі при вивільненні у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці необхідно також розглядати у якості окремої юридичної гарантії розірвання трудового договору за підставами організаційно-правового характеру. Зокрема, до таких осіб законодавець відносить працівників з більш високою кваліфікацією та продуктивністю праці, а при рівних умовах продуктивності праці і кваліфікації перевага на залишення на роботі надається таким категоріям працівників (ст. 42 КЗпП України): сімейним – при наявності двох і більше утриманців; особам, в сім'ї яких немає інших працівників із самостійним заробітком; працівникам з тривалим безперервним стажем роботи на цьому підприємстві, в установі, організації; працівникам, які навчаються у вищих і середніх спеціальних навчальних закладах без відриву від виробництва; учасникам бойових дій, інвалідам війни та особам, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»; авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій; працівникам, які дістали на цьому підприємстві, в установі, організації трудове каліцтво або професійне захворювання; особам з числа депортованих з України, протягом п'яти років, з часу повернення на постійне місце проживання до України; працівникам з числа колишніх військовослужбовців строкової служби та особам, які проходили альтернативну (невійськову) службу, – протягом двох років з дня звільнення їх зі служби. При цьому законодавство України про працю, втілюючи принципи гуманізму, не встановлює вичерпного переліку підстав і категорій осіб, які мають переважне право на залишення на роботі при вивільненні у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці. Так, ч. 3 ст. 42 КЗпП України надає можливість більш широкого визначення критеріїв, за якими працівник мав би переважне право на залишення його на роботі при вивільненні у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці.

Стаття 44 КЗпП України містить наступну юридичну гарантію розірвання трудового договору за підставами організаційно-правового характеру, яка полягає у обов'язку роботодавця виплати працівникові при звільненні вихідну допомогу у розмірі не менше середнього місячного заробітку.

До правових гарантій розірвання трудового договору за підставами організаційно-правового характеру слід віднести також право працівника, який вивільняється, набути статусу безробітного у порядку передбаченому Кабінетом Міністрів України [3]. При цьому, ч. 1 ст. 44 Закону України «Про зайнятість населення» встановлено право зареєстрованого безробітного на 1) безоплатне одержання послуг від територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції; 2) матеріальне забезпечення на випадок безробіття та соціальні послуги; 3) збереження права на виплату допомоги по безробіттю на період участі у громадських та інших роботах тимчасового характеру (тривалістю до 180 днів, зокрема у разі заміщення тимчасово відсутнього працівника) у розмірах, встановлених до укладення ними строкового трудового договору на участь у таких роботах; 4) оскарження, у тому числі до суду, дій або бездіяльності державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, їх посадових осіб, що призвели до порушення прав щодо зайнятості особи.

Таким чином, в законодавстві України встановлена така юридична гарантія розірвання трудового договору за підставами організаційно-правового характеру, як обов'язок Державної служби зайнятості сприяти громадянам, який вивільняється за підставами організаційно-правового характеру і реєструється у цьому державному органі, у підборі підходящої роботи. При цьому законодавець, забезпечуючи дотримання соціальних гарантій для таких працівників, встановлює поняття «підходящої роботи». Згідно зі ст. 46 Закону «Про зайнятість населення», підходящою вважається робота, яка відповідає декільком критеріям. За загальним правилом до них відносять: освіту, професію (спеціальність), кваліфікацію, стан здоров'я, місце проживання особи, доступність транспортного обслуговування. Окрім цього, гарантується розмір заробітної плати такої особи не нижчої ніж за останнім місцем роботи з урахуванням середнього рівня заробітної плати, що склався у регіоні за минулий місяць, де особа зареєстрована як безробітний. При цьому, під час пропонування підходящої роботи враховується тривалість роботи за професією (спеціальністю), кваліфікація, досвід, тривалість безробіття, а також потреба ринку праці. Що ж стосується осіб, які не мають професії (спеціальності) і вперше шукають роботу, то для них підходящою вважається така робота, що потребує первинної професійної підготовки, зокрема безпосередньо на робочому місці, а для осіб, які бажають відновити трудову діяльність після перерви тривалістю, що перевищує шість місяців, підходящою вважається робота за професією останнього місяця роботи або робота з проходженням попередньої перепідготовки за новою професією (спеціальністю) за направленням територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції.

Окремо слід виділити у трудовому законодавстві таку доволі важливу юридичну гарантію розірвання трудового договору за підставами органі-

заційно-правового характеру, як переважне право працівника на укладення трудового договору у разі повторного прийняття на роботу. Згідно зі ст.421 КЗпП України, працівник, з яким розірвано трудовий договір з підстав, передбачених п.1 ст. 40 КЗпП України (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), протягом одного року має право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу, якщо роботодавець або уповноважений ним орган проводить прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації. Переважне право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу надається особам, зазначеним у ст. 42 КЗпП України: 1) сімейним - при наявності двох і більше утриманців; 2) особам, в сім'ї яких немає інших працівників з самостійним заробітком; 3) працівникам з тривалим безперервним стажем роботи на цьому підприємстві, в установі, організації; 4) працівникам, які навчаються у вищих і середніх спеціальних навчальних закладах без відриву від виробництва; 5) інвалідам війни та членам сімей військовослужбовців і партизанів, які загинули або пропали безвісти при захисті СРСР або при виконанні інших обов'язків військової служби; 6) винахідникам і раціоналізаторам; 7) працівникам, які дістали на цьому підприємстві, в установі, організації трудове каліцтво або професійне захворювання. Перевага в залишенні на роботі може надаватися й іншим категоріям працівників, якщо це передбачено законодавством Союзу РСР або України, а також в інших випадках, передбачених колективним договором підприємства.

Водночас, слід зазначити, що ученими не досягнуто спільної думки щодо розуміння зазначених юридичних гарантій. Зокрема, на думку Б.С. Стичинського та І.В. Зуба, у ст.421 йдеться про переважне право працівника, який працював раніше, бути прийнятим на старе місце роботи першим від інших працівників, які такого права не мають, наприклад, при проведенні конкурсу. У той же час стаття не містить обов'язку роботодавця або уповноваженого ним органу попереджати працівників, звільнених за п.1 ст.40 КЗпП України, про повторний набір на роботу працівників аналогічної кваліфікації [4, с. 343]. В.Г. Ротань, в свою чергу, вважає, що при наявності обставин, вказаних у ст. 421 КЗпП України, закон надає працівникові суб'єктивне право на укладення трудового договору. Оскільки суб'єктивному праву завжди кореспондує обов'язок, роботодавця необхідно визнати зобов'язаним у таких випадках укласти трудовий договір. Такий обов'язок не може вважатися виконаним тільки за умови, що роботодавець своєчасно інформував працівника про появу вакантної посади і запропонував укласти трудовий договір. Відтак, якщо працівник повинен у зв'язку з цим звільнитися з роботи, роботодавець не повинен заміщати вакантну посаду до терміну, необхідного для розірвання трудового договору з ініціативи працівника [4, с. 343].

Найбільш важливою серед юридичних гарантій розірвання трудового договору за підставами організаційно-правового характеру, що має право-

захисне спрямування виступає право працівника на судовий захист. Судочинство є формою захисту прав особи, в тому числі і трудових прав, що виробилась багатовіковою історією людства.

Необхідно підкреслити, що трудове законодавство має свої строки позовної давності. Зокрема, Законодавство України про працю встановлює строки звернення до суду за вирішенням трудових спорів: згідно зі ст. 233 КЗпП України, працівник може звернутися із заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до суду:

1) у тримісячний термін з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права,

2) у справах про звільнення – у місячний термін з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки.

На наш погляд, встановлені законодавством терміни звернення до суду за вирішенням трудових спорів необґрунтовано малі та з метою підвищення гарантій захисту прав працівників потребують суттєвого збільшення.

Таким чином, запровадження ринкових механізмів в різні сфери суспільного виробництва ставить на порядок денний питання посилення гарантій трудових прав, законних інтересів та свобод працівників, особливо при розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця за підставами організаційно-правового характеру. Вважаю, що виконання цього завдання можливе лише у разі перегляду процедурного порядку припинення трудового договору з метою його удосконалення та оптимізації.

Література:

1. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10.12.1971 № 322–VIII // Відомості Верховної Ради. – 1971. – № 50. – ст. 375.
2. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні: Закон України від 05.02.1993 № 2998–XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 16. – Ст. 167.
3. Порядок реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу: постанова Кабінету Міністрів України від 20 березня 2013 р. № 198. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/198-2013-%D0%BF/paran8#n8>.
4. Стычинский Б.С., Зуб И.В., Ротань В.Г. Научно-практический комментарий к законодательству Украины о труде: В 2 т. – Т.1. – Симферополь: Таврида, 1998. – 896 с.

Пыж Н. М. Проблемы реализации гарантий трудовых прав работников при расторжении трудового договора по основаниям организационно-правового характера

В статье рассматриваются теоретические и практические проблемы реализации гарантий трудовых прав работников, в частности при расторжении трудового договора по основаниям организационно - правового характера, определена роль юридических гарантий в правовом регулировании

трудоу отношений, отдельно уделено внимание порядку и условиям высвобождения работников по данным основаниям. По результатам исследования сформулирован ряд предложений по совершенствованию действующего трудового законодательства.

Ключевые слова: гарантии трудовых прав, трудовой договор, расторжение трудового договора, увольнение.

Pyzh N. M. Problems of implementation of guarantees of employees labor rights at termination of the labor contract on the grounds of organizational and legal character

This article discussed the theoretical and practical problems of implementation guarantees of labor rights, including termination of labor contract on the grounds of organizational and legal character, defined the role of legal guarantees in the legal regulation of labor relations, separately paid attention to the manner and conditions of layoffs on this basis. The study formulated a number of proposals to improve existing labor laws.

Keywords: guarantees of labor rights, labor contract, termination of labor contract, dismissal.

УДК 342.9

*М. П. Пихтін
здобувач кафедри адміністративної діяльності
Національної академії внутрішніх справ*

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАСТОСУВАННЯ ВОГНЕПАЛЬНОЇ
ЗБРОЇ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ МІЛІЦІЇ
ЗА НЕЗАКОННЕ ЇЇ ЗАСТОСУВАННЯ**

Стаття присвячена огляду питань правового регулювання застосування працівниками міліції вогнепальної зброї та порядку притягнення до відповідальності за незаконне його застосування.

Ключові слова: вогнепальна зброя, порядок і підстави застосування вогнепальної зброї, відповідальність за незаконне застосування вогнепальної зброї.

Належна підготовка працівників міліції до несення служби по охороні громадського порядку передбачає, в обов'язковому порядку, і вивчення підстав та порядку застосування ними вогнепальної зброї. Це питання, набуває особливої актуальності у зв'язку з підготовкою працівників міліції до виконання обов'язків під час проведення Чемпіонату Європи з футболу у 2012 р. Йдеться про те, що виконання таких обов'язків у цей час характеризуватиметься певними особливостями: наявністю на вулицях міст, значної кількості людей, в тому числі й іноземних громадян; можливістю ви-

никнення нетипових ситуацій пов'язаних з неправомірними діями груп «фанатів», що можуть перерости у групове порушення громадського порядку чи навіть масові заворушення тощо.

Безперечно, що вивченню правових підстав застосування працівниками міліції вогнепальної зброї приділяється належна увага в органах і підрозділах внутрішніх справ [8]. Проте, питання про вид та межі відповідальності за застосування працівником міліції вогнепальної зброї як правило опускається.

А це, на нашу думку, є одним із факторів, який обумовлює ситуації, що не знаючи, яка відповідальність настає за неправомірне застосування зброї, працівники міліції бояться її застосовувати у випадках коли це потрібно, і навпаки, застосовують її у випадках коли для цього немає підстав.

З іншої сторони, питання про відповідальність за застосування зброї працівником як видається не таке просте. Справа в тому, що в літературі та практиці досі немає єдності у вирішенні цих питань. Одностайно визнається лише те, що працівники правоохоронних органів не підлягають кримінальній відповідальності за шкоду, заподіяну при виконанні службових обов'язків по запобіганню суспільно небезпечним посяганням і затриманню правопорушників якщо вони не допустили перевищення заходів, необхідних для" правомірного затримання злочинця [6, с. 2].

Проте, немає однозначності у розумінні, що є перевищенням таких заходів, і яка відповідальність настає у випадку їх перевищення.

Узагальнення положень наведених в постановках Пленуму Верховного Суду України [6; 7], коментарях до КК України [2] та інших законів [3], а також інших джерелах [1; 4; 5], виходячи з вимог Закону України «Про міліцію» та положень КК можна зробити такі висновки:

якщо працівник міліції застосував зброю за відсутності підстав передбачених Законом України «Про міліцію» в його діях є ознаки злочину передбаченого ст. 365 КК «Перевищення влади або службових повноважень», а не перевищення заходів по запобіганню суспільно небезпечним посяганням і затриманню правопорушників. За вчинення такого злочину до нього може застосовуватись покарання у виді позбавлення волі на строк від трьох до восьми років;

у випадку якщо зброя застосована за наявності підстав передбачених ст.ст. 15, 151 Закону України «Про міліцію», але з певними порушеннями, чи в результаті заподіяна шкода, яка явно не відповідає небезпечності посягання яке припиняється чи обставинці затримання, такі дії слід вважати перевищенням відповідних заходів, а питання про відповідальність слід вирішувати виходячи насамперед з положень КК України про обставини, що виключають злочинність діяння.

Зупинимось на характеристиці другого випадку більш детально. Насамперед, слід розглянути ст. 36 КК, яка регламентує умови правомірності необхідної оборони. Зміст саме цієї статті КК України найбільш істотно впливає на вирішення питання про відповідальність працівників міліції за

застосування зброї, адже право на застосування заходів фізичного впливу, спеціальних засобів та вогнепальної зброї впливає насамперед з цього інституту та інституту необхідної оборони. А ст. 36 КК, яка регламентує умови правомірності необхідної оборони ніяких обмежень у виборі предметів для захисту охоронюваних законом прав та інтересів як себе так і інших осіб, а також суспільних інтересів та інтересів держави від суспільно | небезпечних посягань не встановлює.

Вважається, що працівник міліції застосував зброю в стані необхідної оборони, якщо це і було зроблено:

для захисту громадян від нападу, що загрожує їх життю і здоров'ю, а також звільнення заложників;

для відбиття нападу на працівника міліції або членів його сім'ї, якщо їх життю або здоров'ю загрожує небезпека;

для відбиття нападу на охоронювані об'єкти, конвої, жилі приміщення громадян, приміщення державних і громадських підприємств, установ і організацій, а також звільнення їх у разі захоплення;

Разом з тим, слід враховувати, що застосовуючи вогнепальну зброю працівники міліції виконують службові обов'язки на відміну від звичайних громадян. В силу цього вони зобов'язані діяти в рамках службових повноважень. Тому вимоги до дій в стані необхідної оборони пересічного громадянина і працівника міліції дещо різні. Особливості застосування зброї І працівником міліції в стані необхідної оборони зводяться до наступного:

це не лише право, а й обов'язок працівника міліції;

зброя застосовується, лише якщо інші способи не забезпечили виконання службових обов'язків;

як правило, застосовуються лише після попередження;

не застосовується при значному скупченні людей, якщо від цього можуть постраждати сторонні особи, до жінок з явними ознаками вагітності, осіб похилого віку або з вираженими ознаками інвалідності та малолітніх, крім випадків вчинення ними групового нападу, що загрожує життю і здоров'ю людей, працівників міліції, або збройного нападу чи збройного опору;

У випадку недотримання цих вимог та умисного заподіяння тому, хто посягає, тяжкої шкоди, яка явно не відповідає небезпечності посягання або обставинці захисту відповідальність настає за ст. 118 КК «Умисне вбивство при перевищенні меж необхідної оборони або у разі перевищення заходів необхідних для затримання злочинця» (максимально можливе покарання позбавлення волі до двох років) або за ст. 124 КК «Умисне тяжке тілесне ушкодження при перевищенні меж необхідної оборони або у разі перевищення заходів необхідних для затримання злочинця» (максимально можливе покарання обмеження волі до двох років).

Проте на практиці можливі випадки коли в працівника міліції виникає помилкове враження про вчинення (чи реальну загрозу вчинення) суспільно небезпечного посягання, і він застосовує зброю вважаючи, що перебу-

ває у стані необхідної оборони. Питання про відповідальність в такому випадку вирішується виходячи з вимог ст. 37 КК «Уявна оборона».

Відповідно до ч. 2 ст. 37 КК застосування зброї в стані уявної оборони вирішується за правилами необхідної оборони (ніби посягання було реальним) за наявності двох ознак, коли:

обстановка, що склалася, давала особі достатні підстави вважати, що мало місце реальне посягання;

особа не усвідомлювала і не могла усвідомлювати помилковості свого припущення.

Тобто, якщо особа, якби посягання було реальним, не перевищила його меж відповідальності виключається, якщо перевищила настає за статтями 118 або 124 КК України.

Ч. 4 ст. 37 КК встановлює, що у випадках, коли особа не усвідомлювала, але могла усвідомлювати факт відсутності реального суспільно небезпечного посягання, вона несе кримінальну відповідальність за заподіяння шкоди через необережність.

Вищевказані правила застосовуються лише у випадках, коли виникли певні обставини, які могли створити враження про наявність посягання, але особа проявила легковажність чи недбалість в оцінці ситуації і внаслідок цього помилково вжила заходів захисту від неіснуючого посягання.

Якщо ж обставин, які хоча б частково виправдовували помилку, допущену особою в оцінці ситуації, не було і особа не лише могла, але й повинна була в обставинах, що склались, усвідомити відсутність суспільно небезпечного посягання, то положення про уявну оборону щодо такої особи не застосовуються і вона має нести кримінальну відповідальність за заподіяну шкоду на загальних підставах.

Під вимоги ст. 38 КК України «Затримання особи, що вчинила злочин» безпосередньо підпадають такі випадки застосування зброї:

для затримання особи, яку застали при вчиненні тяжкого злочину і яка намагається втекти (п. 4 ч. 1 ст. 15 Закону України «Про міліцію»);

для затримання особи, яка намагається втекти з-під варти (п. 5 ч. 1 ст. 15 Закону України «Про міліцію»).

Умови і межі застосування працівниками міліції вогнепальної зброї у вищеперелічених випадках обґрунтовуються встановленим у кримінальному законі правом на затримання особи, що вчинила злочин, як обставиною, що виключає злочинність діяння.

Аналогічно, як і стосовно необхідної оборони, хоча право на затримання особи, що вчинила злочин, має спільні риси з правом працівників міліції на застосування вогнепальної зброї, спеціальних засобів і заходів фізичного впливу; проте між ними є й певні відмінності, зумовлені діяльністю міліції, а саме:

Застосування вогнепальної зброї можливе лише коли інші способи не забезпечили виконання працівниками міліції обов'язків по затриманню особи, що вчинила злочин. Тобто спершу, за наявної можливості, праців-

ники міліції повинні вчинити будь-які інші дії, що приведуть до затримання такої особи. Наприклад, запропонувати добровільно здатися; взяти в кільце особу, що вчинила злочин і прагне втекти; попередити інші наряди міліції про необхідність перекрити шляхи відходу особи, що вчинила злочин і втікає; залучити інших осіб з числа членів громадського формування з охорони громадського порядку для затримання особи, що вчинила злочин. І лише коли такі чи подібного роду дії не дали бажаного результату, застосувати вогнепальну зброю, спеціальні засоби і заходи фізичного впливу можливо.

Працівник міліції перед застосуванням вогнепальної зброї повинен попередити особу, що вчинила злочин і намагається втекти, про намір її застосування. Попередження про застосування вогнепальної зброї може бути зроблено будь-яким способом. Наприклад, голосом, демонстрацією вогнепальної зброї, пострілом вгору тощо.

Вогнепальна зброя, спеціальні засоби і заходи фізичного впливу щодо особи, яка вчинила злочин і прагне втекти, без попередження можуть бути застосовані, якщо виникла загроза життю або здоров'ю працівника міліції чи іншої людини.

Вогнепальна зброя може бути застосована лише для затримання особи, яку застали при вчиненні тяжкого злочину і яка намагається втекти, чи для затримання особи, яка намагається втекти з-під варти. При цьому також враховуються обстановка, що склалася, характер злочину, особа, яка вчинила злочин тощо.

Застосування вогнепальної зброї щодо певних категорій осіб заборонено. Так, забороняється застосовувати вогнепальну зброю до жінок з явними ознаками вагітності, осіб похилого віку або з вираженими ознаками інвалідності та малолітніх, крім випадків вчиненні ними групового нападу, що загрожує життю і здоров'ю людей, працівників міліції, або збройного нападу чи збройного опору (ч. 3 ст. 12 Закону України «Про міліцію»).

Недотримання цих умов має наслідком визнання застосування зброї перевищення заходів, необхідних для затримання особи, що вчинила злочин і тягне за собою кримінальну відповідальність у разі її вбивства (ст. 118 КК України) чи тяжкого тілесного ушкодження (ст. 124 КК України).

Окрім вищепроаналізованих випадків та статей КК слід відзначити і ст. 39 КК України, в якій врегульовано право на крайню необхідність для усунення небезпеки, що безпосередньо загрожує особі чи охоронюваним законом правам цієї людини або інших осіб, а також суспільним інтересам чи інтересам держави, якщо цю небезпеку в даній обстановці не можна було усунути іншими засобами.

Працівники міліції також можуть застосовувати вогнепальну зброю, в стані крайньої необхідності, проте, лише у випадках і у порядку, передбаченому Законом України «Про міліцію». Такими випадками зокрема є, наприклад, використання зброї:

для зупинки транспортного засобу шляхом його пошкодження, якщо водій своїми діями створює загрозу життю чи здоров'ю громадян або працівника міліції;

для знешкодження тварини, яка загрожує життю чи здоров'ю громадян чи працівника міліції.

Узагальнюючи все вищевикладене можна зробити такі висновки:

вогнепальна зброя працівником міліції може бути застосована лише за наявності ознак необхідної оборони, уявної оборони, затримання особи, що вчинила злочин чи крайньої необхідності;

питання про відповідальність працівника міліції за застосування вогнепальної зброї вирішується виходячи, насамперед, з дотримання законодавчих вимог про підстави та межі її застосування, і насамперед з положень Закону України «Про міліцію»;

у випадку застосування зброї за відсутності підстав передбачених ст.ст. 15, 151 Закон України «Про міліцію» відповідальність настає на загальних підставах за злочин, відповідальність за вчинення якого передбачена у ст. 365 КК «Зловживання владою або І службовим становищем»;

при застосуванні вогнепальної зброї з дотримання цих вимог, але з певними порушеннями, чи якщо в результаті заподіяна шкода, яка явно не відповідає небезпечності посягання яке припиняється чи обставинці затримання, працівник міліції підлягає кримінальній І відповідальності за статтями 118 або 124 КК.

Думаємо, що чітке знання працівниками міліції вищенаведених положень сприятиме більш якісній їх підготовці до застосування зброї в екстремальних умовах.

Література

1. Банах С.М., Винярчук І.С., УдодА.Д., Булачек В. Р Вогнева підготовка. Збірник нормативних матеріалів та методичних рекомендацій: навчально-методичний посібник. - Львів: ЛьвДУВС, 2008. - 80 с.
2. Кримінальний кодекс України: Науково-практичний коментар / Ю.В. Баулін, В.І. Борисов, С.Б. Гавриї та ін.; За заг. ред. В.В. Сташиса, В.Я. Тація. Вид. 3-тє, переробл. та доповн. Харків: ТОВ «Одіссей». 2006. - 1184 с.
3. Науково-практичний коментар до Закону України «Про міліцію». К: Українська академія внутрішніх справ. - 1996. -144 с.
4. Осадчий В.І. Кримінально-правовий захист правоохоронної діяльності. Монографія. - К : Атіка, 2004. - 336 с.
5. Остапенко О. І., Ковалів М.В., Кисіль З.Р., Тиндик Н.П. Нормативно-правові акти з діяльності патрульної І служби міліції: Інформаційно-довідковий посібник. - Львів: ЛьвДУВС, 2008. -256 с.
6. Про судову практику у справах про необхідну оборону: постанова Пленуму Верховного Суду України від 26.04.2002 року № 1 // Вісник Верховного Суду України. - 2002. -№ 3. - С. 1-4.

7. Про судову практику у справах про перевищення влади або службових повноважень: постанова Пленуму Верховного Суду України від 26.12.2003 року № 15// Вісник Верховного Суду України. - 2004. -№ 2. - С.7-9.
8. Рішення колегії МВС України від 29 лютого 1996р. «Про стан роботи із забезпеченням особистої безпеки працівників ОВС під час виконання службових обов'язків та заходи щодо її посилення».

Пыхтин Н. П. Правовое регулирование применения огнестрельного оружия и ответственность работников милиции за незаконное её применение.-Статья.

Статья посвящена обзору вопросов правового регулирования применения сотрудниками милиции огнестрельного оружия и порядка привлечения к ответственности за незаконное его применения.

Ключевые слова: огнестрельное оружие, порядок и основания применения огнестрельного оружия, ответственность за незаконное применение огнестрельного оружия.

Pihtin N.P. Legal regulation of the use of firearms by police officers and order prosecution for unlawful application.- Article.

The article provides an overview on the legal regulation of the use of firearms by police officers and order prosecution for unlawful application.

Keywords: firearms, order and reason to the use of firearms, the responsibility for the illegal use of firearms.

УДК 349.2

*А. В. Рекиш,
здобувач Східноукраїнського національного університету
імені Володимира Даля*

**ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ЗАОХОЧЕНЬ ДЕРЖАВНИХ
СЛУЖБОВЦІВ ЯК СУБ'ЄКТІВ ТРУДОВОГО ПРАВА**

Стаття присвячена з'ясуванню перспектив розвитку заохочень державних службовців як суб'єктів трудового права. Автором зроблено пропозиції щодо удосконалення сучасного стану заохочень державних службовців, підвищення мотивації їх праці.

Ключові слова: перспективи, заохочення, мотивація, державні службовці, суб'єкти трудового права.

Важливими засобами підтримання високої продуктивності праці державних службовців є створення належних умов праці, нормально-го мікроклімату у колективі, а також морального і матеріального за-

охочення. Саме тому, визначення перспектив розвитку заохочень державних службовців дасть змогу в майбутньому якнайкраще покращити продуктивність праці як державної служби в цілому, так і державних службовців зокрема. Перспективами розвитку заохочень державних службовців можна назвати подальший розвиток наукової та законодавчої думки про заохочення, яке дасть змогу підняти діяльність державних службовців на більш високий рівень. Заохочення буде сприяти поліпшенню дисципліни, якості праці, виховувати ініціативу та відповідальність працівників.

Дослідженням проблем, дискусійних моментів та перспектив розвитку заохочення державних службовців займалися такі вчені, як: А.А. Абрамова, В.Б. Авер'янов, С.С. Алексеев, О.М. Бандурка, Ю. П. Битяк, Д.О. Гавриленко, А. О. Гордеюк, Г. А. Капліна, К.Ю. Мельник, П.Д. Пилипенко, В.М. Смирнов, В.М. Толкунова, В.І. Щербина та інші. Незважаючи на актуальність даного питання, досі в науці не було проведено належного комплексного підходу до визначення перспектив розвитку заохочень державних службовців як суб'єктів трудового права.

Метою статті є пошук перспектив розвитку заохочень державних службовців як суб'єктів трудового права. Задля досягнення поставленої мети поставлено за основу виконати наступні завдання: визначити основні шляхи покращення мотиваційного процесу з метою удосконалення системи управління державного органу; розкрити сутність напрямів поліпшення мотивації праці; зробити пропозиції щодо вдосконалення національного законодавства у даній сфері.

З практичного досвіду відомо, що мотивація – це сукупність зовнішніх і внутрішніх рушійних сил, що спонукають людину до свідомого вибору будь-якого типу дій, обумовлюють межі і форми діяльності та надають їй чітку орієнтацію на досягнення поставлених цілей.

Підхід до мотивації кожної окремо взятої людини різний, бо мотивації можуть змінюватися протягом життя, тому треба змінювати й систему спонукальних заходів до праці, що вимагає їхнього вивчення і класифікації. Однак, необхідно вибирати найбільш спільні риси мотивації, які будуть характерні для цілого колективу, щоб формувати систему мотивації, яка б задовольнила і працівників, і керівництво, і власників. На нашу думку, має використовуватися комплексна мотивація персоналу, бо системний підхід спричиняє створення у персоналу матеріальних, організаційних і моральних мотивів, що відповідають цілям підприємства. Мотивація персоналу тісно переплітається з прийняттям управлінських рішень, керуванням підприємством загалом. Сучасний виробничий процес вимагає від працівника більшої відповідальності, старанності, творчого ставлення до роботи. Складність стимулювання й управління такими діями обумовлює необхідність вивчення мотиваційного процесу, розуміння сутності, змісту і логіки якого сприяє активізації високопродуктивної праці, максимальному

задоволенню потреб працівників, розвитку їхнього творчого потенціалу, який можна плідно застосувати в інтересах підприємства.

Можна виділити такі основні шляхи покращення мотиваційного процесу з метою удосконалення системи управління державного органу:

По-перше, як показує зарубіжний досвід, на нарадах керівництва, насамперед, слід обговорювати не досягнення співробітників, а промахи і недоліки з метою напрацювання шляхів усунення встановлених помилок, а вже потім «нагороджувати» кращих працівників.

По-друге, слід зберегти неформальну обстановку в колективі. Не допускати зверхності, спілкуватися з людьми не на рівні посад, а на людському рівні.

По-третє, необхідно цінувати своїх працівників, заохочувати позитивні починання в колективі, нагороджувати героїв і винахідників, не залишати поза увагою дрібниць, що можуть вплинути на атмосферу чи спонукають замкнутися в собі працівника.

По-четверте, багато що залежить від особи керівника. Саме він встановлює мікроклімат на підприємстві, заряджає працівників своїм ентузіазмом. У його силах зробити так, щоб підлеглі вважали понеділок за кращий день тижня. Якщо керівник готовий разом із співробітниками працювати над новими проектами, вони досягнуть найбільшого успіху.

Практика показує, що матеріальне стимулювання працівників установ набуло здебільшого рис, притаманних адміністративно-командній системі господарювання. Через відсутність прямої залежності розміру премії від конкретних результатів роботи працівників структурних підрозділів підприємства вона перестала виконувати свою головну функцію – стимулюючу – і перетворилась на звичайну надбавку до посадового окладу.

Наступний напрямок поліпшення мотивації праці – вдосконалення організації праці – містить ставлення цілей, розширення робочих функцій, збагачення праці, виробничу ротацію, застосовування гнучких графіків, поліпшення умов праці.

Тут мова повинна йти як про усунення різних перебоїв у роботі, так і про застосування нових, досконаліших форм організації праці і виробництва, які є мотиваторами високопродуктивної праці. До цієї групи мотиваторів можна віднести: а) розширення «вертикального набору» обов'язків, тобто забезпечення більшої автономності і відповідальності працівника у виконанні дорученої справи, включення в його обов'язки деяких функцій планування і контролю за якістю вироблюваної продукції; б) розширення «горизонтального набору» обов'язків, тобто внесення більшої різноманітності в роботу у межах однієї функції; в) виробничу ротацію працівників, тобто зміна професій з метою зниження монотонності праці.

Постановка цілей припускає, що правильно поставлена ціль через формування орієнтації на її досягнення мотивує працівника.

В установі має бути високою корпоративна культура працівників. Тривалий час, працюючи в незадовільних санітарно-гігієнічних умовах, люди-

на не вміє та й не хоче правильно організувати своє робоче місце. Тому пропонується стан робочого місця щодня оцінювати за бальною шкалою. Працівники зацікавлені у постійній підтримці свого місця в доброму стані, тому що тоді тарифна частина його зарплатні збільшується на 10%. Застосування такої системи підвищує рівень культури їх діяльності та сприяє зростанню продуктивності праці.

Важливим питанням заохочення державних службовців є їх забезпечення житлом. Так, в статті 47 Конституції України закріплено загальне правило, що кожен громадянин має право на житло і на державу покладе-но обов'язок створити необхідні умови, за яких кожен громадянин мав змогу побудувати житло, придбати його чи взяти в оренду. Але сьогодні на ринку нерухомості житло мають змогу придбати лише громадяни з високим рівнем доходу. Тому, громадяни, які потребують соціального захисту, можуть отримати безоплатно житло від органів державної влади чи органів місцевого самоврядування або за доступну для них плату відповідно до законодавства.

Відомо, що державні службовці повинні забезпечуватися житлом у спеціально встановленому порядку із державного фонду, а тому держава надає різного роду субсидії для молодих державних службовців та для пільгових категорій громадян, які мають сім'ю та малих дітей. За останній час зросла кількість одиниць нерухомості, яку надавали державним службовцям [1, с. 89]. Проте, на сьогодні держава не в змозі забезпечити всіх державних службовців таким житлом. На вирішення такої проблеми Кабінетом Міністрів України було затверджено порядок надання державним службовцям, які відповідно до законодавства потребують поліпшення житлових умов... (далі Порядок). Даний порядок визначає механізм надання безвідсоткового кредиту для житлового будівництва чи придбання квартир для державних службовців, які потребують поліпшення житлових умов. Такий кредит надається державному службовцеві один раз на протязі його перебування на державній службі. Для того, щоб отримати такий кредит державний орган в якому працює державний службовець повинен подати уповноваженому банку листа-погодження про розмір кредиту. Такий кредит дається в гривнях на термін, який не повинен перевищувати 20 років. Проте в таких схемах є свої недоліки. Одним із є те, що у разі неспроможності держави здійснювати відшкодування належної суми компенсації то кредит буде обслуговуватися позичальником за власний рахунок [2, ст. 11].

Крім того, проаналізувавши програму по забезпеченню житлом працівників апарату та структурних підрозділів однієї з обласної державної адміністрації на період до 2015 року, основним завданням яких є вирішення житлових проблем, створення та поліпшення житлових умов, а також забезпечення. Даний нормативно-правовий акт є прикладом того, як держава намагається поліпшити житловий стан державних службовців. Зокрема, в абзаці 4 пункту 6 цієї програми сказано, що обсяги бюджетних призначень

для забезпечення житлом державних службовців визначаються кожного року головним розпорядником таких коштів на підставі обліку осіб, яким передбачається надання житла за рахунок цих коштів [3].

Тому, як бачимо, таке матеріальне заохочення державних службовців, як надання житла є вагомим стимулом для старання та розвитку працівників в державі, враховуючи сьгоднішні ціни на житло.

Дослідження морального стимулювання свідчить про те, що заохочення, які сьгодні застосовуються, побудовані на застарілій практичній та нормативно-правовій базі, яка й досі не змінилася ще з радянських часів. Але економічний, соціальний та політичний розвиток України потребує перегляду законодавства, яке стосується стимулювання (в тому числі моральні заохочення) професійної діяльності державного службовця, з урахуванням існуючих реалій життя

Одним із пріоритетних напрямів державної політики України у сфері праці є забезпечення дотримання законодавства про основні трудові права громадян (право на працю, на належні, безпечні й здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, право на відпочинок тощо). При цьому, варто зауважити, що важливу роль у забезпеченні високого рівня продуктивності праці, ефективності виробництва, підвищення кваліфікації, розвитку трудового потенціалу відіграють заходи заохочення працівників. Як слушно зазначає О. В. Абрамова, серед правових засобів, що сприяють розвитку людського капіталу, вагоме місце відводиться заходам заохочення, які стимулюють дисципліновану поведінку працівників у процесі праці, вияв творчої активності, а також зростання професійної майстерності. У свою чергу, якісний стан професійно кваліфікаційної структури кадрів є фактором, що безпосередньо впливає на економічні й соціальні показники діяльності організацій [4, с. 16]. На жаль, законодавство колишнього СРСР, яким ми до цього часу керуємось, не враховує потреби ринкових відносин і не передбачає економічно виправданих і вигідних для працівників засобів стимулювання праці. У науці України недостатньо вивчений зарубіжний досвід стимулювання й мотивації персоналу компаній. Між тим, варто зазначити, що сучасні вітчизняні фахівці (А. О. Гордеюк [5-6], Г. А. Капліна [7], К. Є. Машков [8] та ін.) приділяють значну увагу питанням винагородження працівників, системам і методам стимулювання праці.

Сьгодні, заохочення – це публічне визнання трудових заслуг працівника. При цьому, слід дотримуватися застосування елементів урочистості. Право на заохочення не є суб'єктивним правом працівників, воно залишається складником загальної правоздатності. Законодавство передбачає можливість застосування заохочень до будь-якого працівника за досягнуті успіхи в роботі. Разом із тим, щодо державних нагород, то відповідно до ст. 146 Кодексу законів про працю України підприємства представляють своїх працівників до нагородження за особливі трудові заслуги у вищі органи державної влади і місцевого самоврядування. Із часу незалежності в

Україні запроваджені й широко реалізуються нормативні акти, що передбачають велику кількість державних нагород і порядок застосування нагородження. Це Закон України «Про державні нагороди України» від 16.03.2000 [9], Указ Президента України «Про почесні звання України» від 29.06.2000 [10] тощо.

На нашу думку, першочерговими завданнями, які стосуються реформування системи оплати праці державних службовців є:

1. розробка нових схем посадових окладів, які би базувалися на основі системи кваліфікації посад, що враховувала би складність та зміст роботи на такій посаді;
2. скасування усіх доплат надбавок, за винятком надбавки за вислугу років та встановити одноразову премію, яка би виплачувалася в кінці року за результатами виконаної роботи.

На основі вищесказаного та з врахуванням важливості значення матеріального забезпечення було б дуже доречним реформувати систему оплати праці в Україні, а саме до цього ми відносимо: посилення посадової диференціації заробітної плати, вдосконалити організацію, залучити персонал до процесу управління.

Відповідно, якщо премія є елементом заробітної плати (додатковою її частиною), то в разі дії дисциплінарного стягнення позбавляти працівника цієї частини заробітної плати не можна. Вона підлягає іншому регулюванню.

Ми погоджуємося з позицією, висловленою фахівцями Департаменту з питань державного регулювання заробітної плати та умов праці Мінпраці України [11, с. 10]. Вони, зокрема, зазначають, що за виробничі упущення та інші проступки – порушення вимог виробничих і технологічних інструкцій, норм охорони праці, прогул, появу на роботі в нетверезому стані, порушення встановленого режиму роботи тощо – до працівника може бути застосований такий вид стягнення, як догана. Протягом строку дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення до працівника не застосовуються. Перелік заходів заохочення (за успіхи в роботі, за особливі трудові заслуги тощо) і підстави для їх застосування визначаються правилами внутрішнього трудового розпорядку. За скоєний проступок працівник, якому оголошена догана, може бути також позбавлений виробничої премії частково або повністю. Підстави та період зменшення розміру чи позбавлення премії окремих працівників встановлюються показниками й умовами преміювання, передбаченими Положенням про преміювання.

У випадку, якщо Положенням про преміювання не передбачено виробничі упущення та інші порушення трудової дисципліни, за скоєння яких працівник позбавляється премії повністю або частково, виробничі премії повинні виплачуватися, оскільки вони не є заходами заохочення, а належать до додаткової заробітної плати [11, с. 11].

Також, необхідно підкреслити, що реформування державного управління – це справа, що потребує висококваліфікованих суб'єктів його реалізації – державних службовців різного рівня. І тут постає друге нагальне

питання – питання ресурсного забезпечення. Якщо не вистачає ресурсів для вирішення питання мотивації державного апарату, неможливою стає будь-яка розмова про прихід на державну службу людей, здатних змінити суспільство. Навіть за наявності ресурсів потрібна їх концентрація на питаннях, що потребують вирішення у першу чергу. Такими питаннями, на нашу думку, є: 1) Мотивація державних службовців вищого ешелону влади; 2) Мотивація державних службовців, які надають послуги в місцевостях, де споживач цих послуг фактично позбавлений можливості вибору, а вертикальний контроль за ієрархічною градацією утруднений.

Можна аналізувати безліч інших моделей кадрової роботи, але без загального державницького бачення цієї проблеми і певних фінансів щодо її розв'язання кадрова політика держави ні за допомогою моделювання, ні за допомогою різного роду «технічних» реформ з місця не зрушиться. Кадрова політика в органах державної влади – надзвичайно важлива в умовах становлення демократичної держави. Прихід на роботу молодих, обізнаних спеціалістів є однією з умов значного покращення якості та продуктивності роботи державного сектору, наближення надання державних послуг до людей та виконання функцій держави.

Таким чином, виходячи з вищезазначеного, ми можемо зробити такі висновки:

По-перше, при прийнятті нового Трудового кодексу необхідно включити до нього основні критерії, умови, заходи та порядок застосування заохочення працівників. Потрібно також визначити поняття заохочення, як публічне визнання заслуг, нагородження, надання пошани працівникам та надання їм прав і переваг за успіхи, яких вони досягли в праці. Новий Трудовий кодекс має містити в собі найбільш поширені види заохочення, які були би прикладом для органів, що їх застосовують. До них, зокрема, ми віднесли: оголошення подяки, нагородження почесною грамотою, державна нагорода, подання до звання кращого по професії. Такий перелік повинен бути примірним, для того щоб іншими нормативними актами (правила внутрішнього трудового розпорядку, колективний договір), положеннями про дисципліну могли ви встановлюватися й інші заходи морального стимулювання в залежності від галузі народного господарства.

По-друге, ми пропонуємо закріпити компетенцію роботодавця чи інших посадових осіб, що стосуються застосування морального та матеріального заохочення. Варто мати на увазі, що взаємодія морального та матеріального стимулювання полягає в тому, що вони взаємодоповнюють та підкріплюють один одного. Якщо розвивати одну групу стимулювання то це призведе до зниження якості та ефективності професійної діяльності та позбавить процес стимулювання державних службовців таких ознак, як: оптимальність, гармонійність, доцільність та ефективність. Водночас, співвідношення морального та матеріального стимулювання державних службовців не означає їх нерівність для процесу стимулювання певної

професійної діяльності. Якщо моральне стимулювання забезпечує потребу працівників в суспільному визнанні результатів їх трудової діяльності, то матеріальне стимулювання виражає відношення до праці головним чином як до засобу забезпечення працівника і його сім'ї усім необхідним для життя в сфері споживання. Тому, лише своєчасне та правильне застосування засобів морального та матеріального стимулювання реально дасть можливість збільшити ефективність трудової діяльності державних службовців.

По-третє, потрібно розробити та прийняти «Положення про стимулювання» працівників в різних галузях праці, враховуючи ті чи інші умови праці та професійної діяльності. В першому розділі під назвою «Загальні положення» мають визначатися цілі, функції, завдання та приписи заохочення працівників, мають бути поняття таких категорій: стимулювання, заохочення, матеріальне та моральне стимулювання, змішане стимулювання. Другий розділ матиме назву «Суб'єкти стимулювання. Їх права та обов'язки». Третій розділ повинен мати назву «Матеріальне заохочення», який би визначав умови, види, форми і складові конкретного заохочення. Четвертий розділ повинен мати розділ «Моральне заохочення», а п'ятий – «Змішане заохочення». Останні 2 розділи визначають підстави, умови форми, види та елементи. Зміст шостого розділу торкатиметься процедурно-процесуального порядку реалізації усіх видів стимулювання персоналу певних структур, служб, органів чи підрозділів внутрішніх справ. Та на завершення сьомий розділ, який би мав назву «Відповідальність суб'єктів стимулювання».

Література:

1. Завора Т.М. Становлення ринку житла на загальнодержавному та регіональному рівнях в Україні // Регіональна економіка. - 2007. - № 1. - С. 87-95.
2. Про надання державним службовцям, які відповідно до законодавства потребують поліпшення житлових умов, безвідсоткового кредиту для житлового будівництва або придбання квартир чи індивідуальних житлових будинків: постанова Кабінету Міністрів України від 18.02.2004 року // Офіційний вісник України. - № 7. – стор. 26. – ст. 401. – код акту 27831/2004.
3. Про забезпечення житлом працівників апарату та структурних підрозділів облдержадміністрації на період до 2015 року: Рішення Закарпатської обласної державної адміністрації від 22.02.2012 року. – Електронний ресурс - <http://www.carpathia.gov.ua/ua/catalog/item/4861.htm>
4. Абрамова О. В. Совершенствование законодательства о поощрении // Трудовое право [Текст] / О. В. Абрамова. – 2006, апрель. – № 4 (74). – С. 16–22.
5. Гордеюк А. О. Місце премії у структурі заробітної плати [Текст] / А. О. Гордеюк // Право і безпека. – 2006. – № 5'5. – С. 108–110.

6. Гордеюк А. О. Перспективи розвитку преміювання в Україні / А. О. Гордеюк // Держава і право: de lege praeterita, instante, futura : матеріали Міжнар. наук.-практ. конференції, Миколаїв, 27-28 листопада 2009 року. – Миколаїв: Іліон, 2009. – С. 260–261.
7. Капліна Г. Заохочувальні способи правового регулювання оплати найманої праці в умовах ринкових перетворень / Г. Капліна // Юридична Україна. – 2008. – № 7. – С. 80–85.
8. Машков К. Підстави застосування до працівників заохочень за трудові досягнення [Текст] / К. Машкова // Право України. – 2007. – № 11. – С. 35-40.
9. Про державні нагороди України [Текст] : Закон України від 16.03.2000, №1549-III // Офіційний вісник України. – 2000. – № 15 (28.04.2000). – Ст. 587.
10. Про почесні звання України [Текст]: Указ Президента України від 29.06.2000 № 476/2001 // Офіційний вісник України. – 2001. – № 27 (20.07.2001). – Ст. 1201.
11. Праця і зарплата [Текст]. – № 28 (560), липень 2007. – С. 13.

Рекша А. В. Перспективы развития поощрений государственных служащих как субъектов трудового права

Статья посвящена выяснению перспектив развития поощрений государственных служащих как субъектов трудового права. Автором сделаны предложения по совершенствованию современного состояния поощрений государственных служащих, повышение их мотивации труда.

Ключевые слова: перспективы, поощрения, мотивация, государственные служащие, субъекты трудового права.

Reksha A. V. Prospects of the development of incentives for civil servants as subjects of labor law

The article is devoted to the prospects of the development of incentives for civil servants as subjects of labor law. The author made suggestions for improving the current state of civil servants rewards and improving their work motivation.

Keywords: perspective, incentive, motivation, civil servants, subjects of labor law.

Салманова О. Ю.

*кандидат юридичних наук, доцент, професор кафедри
адміністративного права та процесу Харківського національного
університету внутрішніх справ*

СПРИЯННЯ ГРОМАДСЬКОСТІ У ЗДІЙСНЕННІ ФУНКЦІЙ ОРГАНАМИ І УСТАНОВАМИ ЮСТИЦІЇ

Охарактеризовано умови та підстави сприяння громадськості у здійсненні функцій органами і установами юстиції. Визначені конкретні форми і процедури сприяння громадськості у здійсненні функцій органами і установами юстиції. Констатовано, що громадськість може брати участь в роботі органів і установ юстиції у таких формах, як здійснення громадського контролю за діяльністю таких органів, участь у виконавчому провадженні в якості представників сторін або понять, направлення звернень до органів і установ юстиції із пропозиціями, клопотаннями та скаргами.

Ключові слова: органи юстиції, громадськість, нормативно-правові застави.

В реалізації правоохоронної функції держави беруть участь також і органи юстиції, які виконують функції з виконання покарань, реєстрації актів цивільного стану, захисту персональних даних та інші. Участь громадськості у виконанні функцій органів юстиції є однією з ознак демократичності політичного режиму в державі. За таких умов залучення представників громадськості до діяльності органів і установ юстиції є важливим завданням української держави.

Проблеми участі громадськості у здійсненні функцій органів та установ юстиції знайшли своє висвітлення у працях багатьох українських науковців. Зокрема, цій тематиці приділили увагу С.Ф. Денисюк, Н.А. Железняк, Р.В. Ігонін, О.М. Музичук, А.І. Перепелиця, О.В. Федькович, С.В. Щербак та інші дослідники. Водночас, спеціальне дослідження вказаних правовідносин проводиться вперше.

Метою даною статті є удосконалення нормативно-правових та організаційних засад участі громадськості у виконанні функцій органів та установ юстиції.

Задачею цієї праці є встановлення конкретних форм і процедур участі громадськості у виконанні функцій органів та установ юстиції.

Органи і установи юстиції в Україні підпорядковуються Міністерству юстиції України, яке координує та спрямовує їх діяльність. Його правовий статус визначається Положенням про Міністерство юстиції України, затвердженим указом Президента України від 6 квітня 2011 р. № 395/2011. Згідно із п. 1 Положення про Міністерство юстиції, воно є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується

Кабінетом Міністрів України. Мінюст України є головним органом у системі центральних органів виконавчої влади з формування та забезпечення реалізації державної правової політики, політики з питань банкрутства та в інших напрямках [1]. Можемо переконатися в тому, що напрями діяльності органів і установ юстиції охоплюють різні сфери життєдіяльності українського суспільства.

О.В. Федькович стверджує, що взяття відповідальності органами юстиції за управління пенітенціарною системою, виконання вироків, забезпечення доступу суспільства до інформації про судові рішення, а також запровадження процедур судової медіації цілком відповідає засадам демократичного розвитку, тенденціям формування національної правової системи, зорієнтованої на стандарти європейського правопорядку [2, с. 24]. Н.А. Железняк визначає державну правотворчу політику як основний напрямок діяльності Міністерства юстиції України [3, с. 40]. Дослідження українськими науковцями даної проблеми переконують у важливості та всеохоплюючому характері компетенції органів юстиції.

Законодавство України визначає основні напрями діяльності органів юстиції. Відповідно до ст. 1 Закону України «Про Державну виконавчу службу» від 24 березня 1998 р. державна виконавча служба входить до системи органів Міністерства юстиції України і здійснює виконання рішень судів, третейських судів та інших органів, а також посадових осіб (далі – рішень) відповідно до законів України. Завданням державної виконавчої служби є своєчасне, повне і неупереджене примусове виконання рішень, передбачених законом [4]. Згідно зі ст. ст. 3 і 4 Закону України «Про державну реєстрацію актів цивільного стану» від 1 липня 2010 р. державна реєстрація актів цивільного стану проводиться органами державної реєстрації актів цивільного стану [5]. Існують й інші напрями діяльності підпорядкованих Міністерству юстиції України служб.

Відповідно до ч. 1 ст. 4 Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб - підприємців» від 15 травня 2003 р. державна реєстрація юридичних осіб та фізичних осіб - підприємців – це засвідчення факту створення або припинення юридичної особи, засвідчення факту набуття або позбавлення статусу підприємця фізичною особою, а також вчинення інших реєстраційних дій, які передбачені цим Законом, шляхом внесення відповідних записів до Єдиного державного реєстру [6]. Згідно із п. 7 ч. 1 ст. 2 Закону України «Про захист персональних даних» від 1 червня 2010 р. обробка персональних даних це – будь-яка дія або сукупність дій, таких як збирання, реєстрація, накопичення, зберігання, адаптування, зміна, поновлення, використання і поширення (розповсюдження, реалізація, передача), знеособлення, знищення персональних даних, у тому числі з використанням інформаційних (автоматизованих) систем [7].

Залучення громадськості до виконання функцій органів і установ юстиції має свою правову основу. Згідно із пп. 1 п. 6 Положення про Мінюст України, відповідно до покладених на нього завдань, воно має право залу-

чати за їх згодою представників інститутів громадянського суспільства до розгляду питань, що належать до компетенції Міністерства. Відповідно до п. 8 Положення про Мінюст України під час виконання покладених на нього завдань, воно взаємодіє з об'єднаннями громадян, а також підприємствами, установами та організаціями [1]. Отже, існують певні правові підстави для залучення представників громадськості до роботи органів і установ юстиції.

Однією з форм взаємодії Мінюсту України з об'єднаннями громадян є участь представників останніх у роботі громадської ради при Міністерстві юстиції та його структурних підрозділах. Відповідно до ч. 1 ст. 18 Закону України «Про демократичний цивільний контроль над Воєнною організацією і правоохоронними органами держави» від 19 червня 2003 р. громадяни України беруть участь у здійсненні цивільного контролю над Воєнною організацією держави та правоохоронними органами як через громадські організації, членами яких вони є, через депутатів представницьких органів влади, так і особисто шляхом звернення до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та його представника у справах захисту прав військовослужбовців або до іншого державного органу в порядку, визначеному Конституцією України та Законом України «Про звернення громадян» [8]. Як передбачено п. 1 Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Типового положення про громадську раду при міністерстві, іншому центральному органі виконавчої влади, Раді міністрів Автономної Республіки Крим, обласній, Київській та Севастопольській міській, районній, районній у Києві та Севастополі державній адміністрації» від 3 листопада 2010 р. громадська рада є постійно діючим колегіальним виборним консультативно-дорадчим органом, утвореним для забезпечення участі громадян в управлінні державними справами, здійснення громадського контролю за діяльністю органів виконавчої влади, налагодження ефективного взаємодії зазначених органів з громадськістю, врахування громадської думки під час формування та реалізації державної політики [9]. С.Ф. Денисюк зауважує, що громадський контроль за діяльністю правоохоронних органів - це сукупність дій суб'єктів контролю, врегульованих головним чином нормами права, що здійснюється на диспозитивних засадах, а наслідки мають рекомендаційний характер і полягають у перевірці законності адміністративної діяльності правоохоронних органів, їх посадових і службових осіб, стану дотримання прав, свобод фізичних та юридичних осіб [10, с. 53].

Правовий статус громадської ради при Міністерстві юстиції України визначається Положенням про громадську раду при Міністерстві юстиції України, затвердженим наказом Мінюсту України від 16 травня 2011 р. (далі – Положення про громадську раду при Мінюсті України). Згідно із п. 1.1. Положення про громадську раду при Мінюсті України громадська рада при Міністерстві юстиції України (далі – Громадська рада) є постійно діючим колегіальним виборним консультативно-дорадчим органом, утво-

реним для забезпечення участі громадян у формуванні та реалізації державної правової політики. Відповідно до п. 1.2 Положення про громадську раду при Мініюсті України основними завданнями Громадської ради є створення умов для реалізації громадянами конституційного права на участь в управлінні державними справами, здійснення громадського контролю за діяльністю Міністерства юстиції України, забезпечення врахування Мінюстом громадської думки під час формування та реалізації державної правової політики та інші завдання [11].

Також існує громадська рада при Державній службі України з питань захисту персональних даних Міністерства юстиції України. Її правовий статус визначається відповідним Положенням від 10 лютого 2012 р. Згідно із п. 1 цього Положення Громадська рада при Державній службі України з питань захисту персональних даних (надалі – Громадська рада) є постійно діючим колегіальним виборним консультативно-дорадчим органом, що створений для забезпечення участі громадськості в процесі формування, управління та реалізації державної політики регулювання Державної служби України з питань захисту персональних даних (надалі – ДСЗПД) в сфері захисту персональних даних, здійснення громадського контролю за діяльністю, налагодження ефективної взаємодії ДСЗПД з громадськістю, врахування громадської думки під час формування та реалізації державної політики у сфері захисту персональних даних [12]. Можемо переконалися, що при різних підрозділах Мінюсту України існують громадські ради з метою здійснення громадського контролю над органами і установами юстиції.

Отже, першою формою участі громадськості в діяльності органів та установ юстиції є здійснення громадського контролю над діяльністю таких органів за допомогою громадських рад, які функціонують при таких органах і установах. В межах даної форми участі громадськості можливі такі процедури, як формування персонального складу громадської ради з числа представників громадськості, проведення її засідань, підготовка висновків щодо законопроектів та проектів нормативно-правових актів, звернення ради із пропозиціями до органів та установ юстиції.

Розглядаючи форми та процедури участі громадськості в роботі органів та установ юстиції, варто звернути увагу на можливості участі представників громадськості в проведенні процесуальних дій працівниками державної виконавчої служби під час виконавчого провадження. Відповідно до ст. 1 Закону України «Про виконавче провадження» від 21 квітня 1999 р. виконавче провадження як завершальна стадія судового провадження та примусове виконання рішень інших органів (посадових осіб) – це сукупність дій органів і посадових осіб, визначених у цьому Законі, що спрямовані на примусове виконання рішень судів та інших органів (посадових осіб), які провадяться на підставах, в межах повноважень та у спосіб, визначених цим Законом, іншими нормативно-правовими актами, прийнятими відповідно до цього Закону та інших законів, а також рішеннями, що

відповідно до цього Закону підлягають примусовому виконанню [13]. Поряд із законодавчим визначенням, наведемо думки науковців.

А.І. Перепелиця зазначає, що виконавче провадження – це стадія юридичного процесу, відносини в якій регулюються адміністративно-правовими нормами, вона здійснюється в межах адміністративного процесу, є завершальною стадією цивільного, господарського, кримінального і адміністративного процесу [14, с. 248]. С.В. Щербак наголошує, що виконавчі правовідносини – це врегульовані законом суспільні відносини, що виникають між органами і посадовими особами Державної виконавчої служби та іншими суб'єктами виконавчого провадження з приводу примусової реалізації виконавчих документів [15, с. 78]. Отже, і законодавець, і науковці однаково визначають роль виконавчого провадження в юридичному процесі. Р.В. Ігонін зазначає, що контроль в системі суб'єктів виконавчого провадження є плюралістичним за своєю суттю, тобто здійснюється не тільки державним виконавцем і судом, а ще й сторонами та іншими зацікавленими громадянами [16, с. 177]. По суті такий контроль є громадським.

Відповідно до ст. 9 Закону України «Про Державну виконавчу службу» від 24 березня 1998 р. сторони можуть реалізовувати свої права і обов'язки у виконавчому провадженні самостійно або через представників. Повноваження адвоката як представника можуть також посвідчуватися ордером, дорученням органу (установи), уповноваженого законом на надання безоплатної правової допомоги, або договором про надання правової допомоги [4]. Згідно із ч. 1 ст. 2 Закону України «Про адвокатуру та адвокатську діяльність» від 5 липня 2012 р. адвокатура України – це недержавний самоврядний інститут, що забезпечує здійснення захисту, представництва та надання інших видів правової допомоги на професійній основі, а також самостійно вирішує питання організації і діяльності адвокатури [17].

Згідно зі ст. 15 Закону України «Про Державну виконавчу службу» від 24 березня 1998 р. виконавчі дії можуть провадитися за присутності понять. Присутність понять обов'язкова під час вчинення виконавчих дій, пов'язаних з примусовим входженням до нежитлових приміщень і сховищ, де зберігається майно боржника, а також в інших випадках [4]. Таким чином, другим різновидом участі представників громадськості у виконавчому провадженні, є присутність понять під час проведення виконавчих дій. Поняті своїми підписами у протоколі відповідної виконавчої дії повинні засвідчити відповідність здійснюваних заходів записам у протоколі.

Отже, наступною формою участі громадськості в діяльності органів та установ юстиції є виконання громадянами функцій представника або понятого під час вчинення виконавчої дії в ході виконавчого провадження в Україні. В межах цієї форми можливі такі процедури як допуск представника до участі у виконавчому провадженні або залучення понятого до участі у виконавчому провадженні, присутність названих осіб під час вчинен-

ня виконавчої дії, внесення ними записів і підписів до протоколу відповідної процесуальної дії.

Звернемо увагу на те, що громадяни можуть здійснювати контроль над діяльністю органів і установ юстиції шляхом подання звернень, в тому числі і скарг, до відповідних органів. В.С. Яценко висловлює слушну думку, що інститут звернення громадян набуває особливого значення, оскільки по-перше, сприяє реальній участі в державному та суспільному житті кожного громадянина, по-друге, зростанню психологічної впевненості громадян у можливості впливати на хід подій у суспільстві, по-третє, є важливим показником настрою громадської думки з конкретного питання [18, с. 62].

Як передбачено ч. 1 ст. 3 Закону України «Про звернення громадян» від 2 жовтня 1996 р. під зверненнями громадян слід розуміти викладені в письмовій або усній формі пропозиції (зауваження), заяви (клопотання) і скарги. Робота зі зверненнями громадян регулюється Інструкцією про порядок розгляду звернень та особистого прийому громадян у Міністерстві юстиції України, в установах та організаціях, що належать до сфери його управління, затвердженою наказом Міністерства юстиції України від 18 березня 2004 р. № 26/5 (далі – Інструкція). Відповідно до п. 1.2. Інструкції розгляд пропозицій (зауважень), заяв (клопотань), скарг і особистий прийом громадян є важливою ділянкою роботи Міністерства юстиції України, засобом отримання інформації про недоліки в роботі цих органів юстиції, однією з форм зміцнення і розширення зв'язків із широкими верствами населення, дійовим засобом у розвитку правової держави в Україні [20]. Тобто робота зі зверненнями громадян самим Міністерством юстиції України розглядається як форма участі громадськості у контролі над дотриманням законності органами юстиції.

Отже, наступною формою участі громадськості в діяльності органів та установ юстиції є направлення звернень до керівних органів у сфері юстиції із висловленими клопотаннями, пропозиціями або скаргами. У межах цієї форми участі громадськості можливі такі процедури, як направлення звернення, його прийом і реєстрація, розгляд звернення та надання відповіді заявнику.

Підбиваючи підсумки дослідженню проблеми участі громадськості в роботі органів і установ юстиції, наведемо декілька форм такої участі. Громадськість може брати участь в роботі органів і установ юстиції у таких формах, як здійснення громадського контролю за діяльністю таких органів, участь у виконавчому провадженні в якості представників сторін або понятих, направлення звернень до органів і установ юстиції із висловленими пропозиціями, клопотаннями та скаргами.

Здійснення громадського контролю за діяльністю органів і установ юстиції передбачає такі процедури, як формування персонального складу громадської ради із числа представників громадськості, проведення її засідань, підготовка висновків щодо законопроектів та проектів нормативно-правових актів, звернення ради із пропозиціями до органів та установ юс-

тиції. Друга форма участі громадськості в діяльності органів і установ юстиції передбачає такі процедури, як допуск представника до участі у виконавчому провадженні або залучення понятого до участі у виконавчому провадженні, присутність названих осіб під час вчинення виконавчої дії, внесення ними записів і підписів до протоколу відповідної процесуальної дії. Направлення звернень до органів і установ юстиції передбачає здійснення процедур підготовки і направлення звернення, його прийому і реєстрації, розгляду звернення та надіслання відповіді заявнику.

Література:

1. Положення про Міністерство юстиції України : указ Президента України від 6 квітня 2011 р. № 395/2011 // Офіційний вісник України. – 2011. – № 28. – Ст. 1162
2. Федькович О. В. Роль органів юстиції України в організації та забезпеченні правосуддя / О. В. Федькович // Право України. – 2004. – № 10. – С. 22–24
3. Железняк Н.А. Міністерство юстиції України – провідний орган у забезпеченні реалізації державної правової політики / Н. А. Железняк // Право України. – 2000. – № 8. – С. 38–41
4. Про Державну виконавчу службу : закон України від 24 березня 1998 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 36. – Ст. 243
5. Про державну реєстрацію актів цивільного стану : закон України від 1 липня 2010 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2010. – № 38. – Ст. 509
6. Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців : закон України від 15 травня 2003 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 31. – Ст. 263
7. Про захист персональних даних : закон України від 1 червня 2010 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2010. – № 34. – Ст. 481
8. Про демократичний цивільний контроль над Воєнною організацією і правоохоронними органами держави : закон України від 19 червня 2003 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 46. – Ст. 366
9. Про затвердження Типового положення про громадську раду при міністерстві, іншому центральному органі виконавчої влади, Раді міністрів Автономної Республіки Крим, обласній, Київській та Севастопольській міській, районній, районній у м. Києві та Севастополі державній адміністрації : постанова Кабінету Міністрів України від 3 листопада 2010 р. // Офіційний вісник України. – 2010. – № 84. – Ст. 2945
10. Денисюк С. Ф. Конституційні засади демократичного цивільного контролю над правоохоронними органами України / С. Ф. Денисюк // Вісник Одеського інституту внутрішніх справ. – 2005. – № 2. – С. 50–54
11. Положенням про громадську раду при Міністерстві юстиції України : наказ Мінюсту України від 16 травня 2011 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.minjust.gov.ua>

12. Положенням про громадську при Державній службі захисту персональних даних Міністерства юстиції України : наказ Мінюсту України від 10 лютого 2012 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.minjust.gov.ua>
13. Про виконавче провадження : закон України від 21 квітня 1999 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 24. – Ст. 207
14. Перепелиця А. І. Класифікація суб'єктів виконавчого провадження / А. І. Перепелиця // Науковий вісник Юридичної академії МВС України. – 2004. – № 4. – С. 242–249.
15. Щербак С. В. Місце виконавчого провадження в системі права України / С. В. Щербак // Підприємництво, господарство і право. – 2001. – № 6. – С. 75–79.
16. Ігонін Р. В. Поняття правового статусу державного виконавця / Р. В. Ігонін // Науковий вісник Національної академії Державної податкової служби України. – 2004. – 5(27). – С. 173–178
17. Про адвокатуру і адвокатську діяльність : закон України від 5 липня 2012 р. // Офіційний вісник України. – 2012. – № 62. – Ст. 2509
18. Яценко В. С. Поняття, сутність та види звернень громадян до органів прокуратури України / В. С. Яценко // Європейські перспективи. – 2011. – № 3. – С. 57–63
19. Про звернення громадян : закон України від 2 жовтня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 47. – Ст. 256
20. Про порядок розгляду звернень та особистого прийому громадян у Міністерстві юстиції України, в установах та організаціях, що належать до сфери його управління : наказ Міністерства юстиції України від 18 березня 2004 р. № 26/5 // Офіційний вісник України. – 2004. – № 19. – Ст. 1357.

Салманова Е.Ю. Содействие общественности в осуществлении функций органами и учреждениями юстиции.

Охарактеризованы условия и основания содействия общественности в осуществлении функций органами и учреждениями юстиции. Определены конкретные формы и процедуры содействия общественности в осуществлении функций органами и учреждениями юстиции. Констатировано, что общественность может участвовать в работе органов и учреждений юстиции в таких формах, как осуществление общественного контроля за деятельностью таких органов, участие в исполнительном производстве в качестве представителей сторон или понятых, направление обращений в органы и учреждения юстиции с предложениями, ходатайствами и жалобами.

Ключевые слова: органы юстиции, общественность, нормативно-правовые основы.

Salmanova O.Yu. Promoting public in the exercise of functions of organs and institutions of justice.

Characterized the conditions and reasons of public assistance in carrying out functions of organs and institutions of justice. Identified specific forms and procedures for public assistance in carrying out functions of organs and institutions of justice. Stated that the public can participate in the organs and institutions of justice in such forms as public control over the activities of agencies involved in enforcement proceedings as representatives of parties or witnesses, sending appeals to authorities and institutions of justice proposals, petitions and complaints.

Keywords: Justice, public, legal framework.

УДК 349.2

*О. П. Сайнецький,
здобувач Східноукраїнського національного університету
імені Володимира Даля,
співробітник Служби Безпеки України*

ДЖЕРЕЛА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

Проаналізовано підходи науковців до визначення поняття «джерела права» в правовій системі. Визначено, що під джерелами права соціального забезпечення військовослужбовців слід розуміти письмові документи, які мають вольовий зміст та нормативний і офіційний характер, що регулюють суспільні соціально-забезпечувальні відносини військовослужбовців, які гарантуються примусовою силою держави. Розглянуто стан джерел права, зокрема Конституції та спеціальних Законів щодо соціального забезпечення військовослужбовців.

Ключові слова: джерела права, соціальне забезпечення, військовослужбовець, ветеран війни, нормативно - правовий акт.

Актуальність теми є очевидною з огляду на те, що фундаментальним поняттям у процесі соціального забезпечення військовослужбовців є категорія - джерела права. Джерела права соціального забезпечення військовослужбовців входять в єдину систему соціального забезпечення та являють собою єдиний узгоджений нормативно-юридичний комплекс, побудова якого є ієрархічною і підпорядкованою системою правових актів, що закріплюють основні права й свободи військовослужбовців.

Сприятиме досягненню поставленої мети дослідження таких вчених, як Н.Г. Александров, А.Б. Венгеров, В.В. Лазарев, С.Ф. Кечек'ян, Н.М. Коркунов, Г.В. Мальцев, В.С. Нерсисянц, Н.М.Пархоменко, Б.Н.Топорнін, Є.М. Трубецької та ін.

Метою статті є дослідження джерел соціального забезпечення військовослужбовців. Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити на-

ступні завдання: дослідити дефініцію «джерела права»; дослідити правові акти, які регулюють соціальне забезпечення військовослужбовців; визначити та розглянути значення джерел права соціального забезпечення військовослужбовців.

Ще в дореволюційний час окремі науковці поняття «джерело права» співвідносили із поняттям «форма права», проте й до сьогодні спроби правознавців розмежувати ці категорії результату не дали. Серед прибічників підходу, які ототожнюють поняття «джерело права» і «форма права» слід визнати позицію правознавця початку 20 ст. В.М. Хвостова, який наголошує, що норма права без певної змістовної та юридичної форми не може існувати. Позиція правознавця ґрунтується на тому, що тільки після набуття форми та санкціонування норми права державою, – норму права можна використовувати як джерело чинного права... Тому, науковець вважає вказані поняття нерозривними [1, с. 85].

Радянські правознавці теорії права С.А. Голунський і М.С. Строгович вважають, що категорії «джерело права» та «форма права» мають однаковий зміст [2, с. 173], і визнають джерела права як документальні носії правових норм, що мають певну форму. В.І. Смолярчук, визначає, що «джерело права» – це спосіб надання нормам і правилам загальнообов'язкової сили [3, с. 12].

На нерозривності зв'язку нормотворчої діяльності держави і форми права наполягає російський вчений А.Б. Венгеров, більш того, правознавець запропонував вживати ці поняття як синоніми [4, с. 340]. Сучасний російський теоретик В. С. Нересянц маючи аналогічну думку, підкреслював формально-юридичний зміст джерел права [5, с. 265]. Підтримують вказані міркування і українські теоретики М.С. Кельман та О.Г. Мурашин [6, с. 229].

Вважаємо, що підходи вчених, що свідчать про повний збіг понять «джерела права» і «форма права» не є цілком обґрунтованими, адже ототожнення понять суперечить етимології і внутрішньому змісту даних понять, порушує принципи об'єктивності та відносності в праворозумінні.

Необхідно також окремо розглянути позиції вчених, які наголошують на неможливості ототожнення понять «джерело права» і «форма права». Так, російські вчені С.О. Комарова та А.Ю. Калініна, свою позицію обумовлюють різною природою цих явищ та, як наслідок, відсутністю спільних підстав для їх об'єднання з причини різних рівнів пізнання – наукового та філософського. Науковці вважають, що поняття «джерело права» охоплює систему факторів, що визначає його зміст, а «форма права» показує як виражена зовнішня структура права [7, с. 3–10].

На некоректності ототожнення категорії «форма права» і «джерела права» наполягав український правознавець В.В. Сухонос, який «джерелом права» вважає умови і чинники, які обумовлюють зміст та якість правил поведінки [8, с. 357]. Відомі українські теоретики М.В. Цвік та О.В. Петришин під джерелом права розуміють силу, що творить право,

а також способи зовнішнього виразу, існування та перетворення права. Поняття «форма права» науковці розглядають як внутрішню структуру права – сукупність правових норм, інститутів, галузей права [9, с.178]. В якості сили виступає держава, що закріплює в праві волю і інтереси народу, а друге значення поняття джерела права характеризує його юридичну природу – результати правотворчої діяльності, до яких відносяться різноманітні нормативно-правові акти, прийняті уповноваженими на те органами держави.

Цікавою, на нашу думку, є позиція Л.С. Явич, який розглядає категорію «джерело права» як процес правоутворення, нерозривно пов'язаний із суспільними відносинами, які за своєю природою вимагають юридичної форми вираження, саме яку науковець і називає «джерелом права». При цьому, «форма права» є результатом вказаного процесу [10, с. 47]. Тобто, правознавець підкреслює найважливішу ознаку нормативно – правового акту – регулювання суспільних відносин. А.Ф. Черданцев стверджує, що регулювання суспільних відносин за допомогою норм права й інших правових засобів (актів застосування, договорів) є правовим регулюванням [11, с. 342]. Як не прикро, але суперечлива термінологія є причиною протистояння між поняттями «джерело права» і «форма права». Оскільки обидва поняття відносяться до одного і того ж явища «правове регулювання», вважаємо найбільш доцільним запропонувати наступне визначення поняття «джерела права» – це способи вираження результату правотворчої діяльності держави або уповноважених органів, відповідних владних структур, які спрямовані на правове регулювання суспільних відносин незалежно від їх змісту.

Єдиним способом зовнішнього вираження і закріплення правових приписів, надання їм загальнообов'язкового характеру є нормативно-правові акти компетентних органів, що містять норми права, які регулюють комплекс відносин соціального забезпечення та є зовнішньою формою вираження волі держави або уповноважених органів в процесі правотворчої діяльності.

Серед законів України, якими врегульовуються відносини соціального забезпечення будь-якої категорій осіб, найвищу силу має Конституція України [12] – Основний Закон держави. До основних прав людини Конституція відносить право на соціальне забезпечення. Згідно ст.46 Конституції [12] кожному гарантується соціальне забезпечення, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом. Конституції передбачено право працюючих на відпочинок (ст. 45), на житло (ст. 47), на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї (ст. 48), на охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування (ст. 49). Конституційний принцип рівності прав не виключає специфіки правового регулювання соціального забезпечення окремих категорій осіб. Ст. 17 Конституції [12]

забезпечує соціальний захист громадян України із боку держави, які перебувають на службі у Збройних Силах України та в інших військових формуваннях, а також членів їхніх сімей: дружина (чоловік), їх діти і батьки, якщо вони проживають разом з військовослужбовцем, а у передбачених законом випадках ще й ведуть спільне господарство.

Реалізація права у сфері соціального забезпечення окремих категорій громадян, закріплених в Конституції України, здійснюється на підставі законів, які містять положення щодо соціального захисту вказаних категорій громадян. Тобто, правові акти, які регулюють соціальне забезпечення окремих категорій осіб поділяються за самостійним критерієм класифікації джерел права: по колу осіб, на яких поширює дію правова норма.

Пропонуємо розглянути нормативно-правові акти, які є формою зовнішнього вираження юридичних норм – джерел права соціального забезпечення військовослужбовців.

Нормативно-правове визначення терміну «військовослужбовець» закріплено у ст. 1 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» [13], де зазначено, що військовослужбовцями є особи, які проходять військову службу. Отже, до військовослужбовця законодавець відносить особу, що проходить військову службу – державну службу особливо-го характеру, що полягає у професійній діяльності придатних до неї за станом здоров'я і віком громадян України, пов'язану із захистом Вітчизни.

У Законі України «Про Статут внутрішньої служби Збройних Сил України» визначено, що військовослужбовці Збройних Сил України користуються правами і свободами громадян України з урахуванням особливостей, що визначаються Конституцією України, законами України з військових питань, статутами Збройних Сил України та іншими нормативно-правовими актами (ст.9) [14]. Ст. 18 цього ж Закону [14] визнає, що військовослужбовці перебувають під захистом держави і мають усю повноту прав і свобод, закріплених Конституцією України [15].

Закон України «Про військовий обов'язок і військову службу» [13] має приписи щодо гарантій правового і соціального захисту військовослужбовця (Глава VIII стаття 40) та містить відсылки на інші закони: «Про Збройні Сили України» [16], «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» [17], «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» [18] та інші.

Законом «Про Збройні Сили України» [16] визначено засади забезпечення державного соціально-правового захисту громадян, які перебувають на службі в Збройних Силах України, а також членів їх сімей. Вказаний Закон (ст. 16) визначає обов'язок держави із забезпечення захисту військовослужбовців та членів їх сімей, працівників Збройних Сил України і також має посилання на Закон України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» [17], який регулює відносини із соціального забезпечення військовослужбовців.

Звертаючись до Закону України «Про соціальний та правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» [17], необхідно зазначити, що ст. 1 визнано право військовослужбовців на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, у старості, а також в інших випадках, передбачених законом. Законом визнаний перелік видів соціального забезпечення військовослужбовців, окрема частина яких по суті є пільгами, що компенсують нерівність військовослужбовців з іншими членами суспільства і підтримують статус в цілому військової служби в державі. Закон України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» [17] визначає права та обов'язки військовослужбовців та держави, як суб'єктів взаємовідносин, регулює відносини соціального забезпечення військовослужбовців, визнає гарантії прав вказаної категорії осіб, деякі права яких реалізуються у більшому обсязі відносно інших громадян. Закон має приписи щодо умов надання відповідного соціального забезпечення та захисту військовослужбовців із боку держави. Законом визначені джерела фінансування забезпечення, наданий перелік органів, що здійснюють соціальний захист, контроль та відповідальність у цій сфері. Тому, вказаний Закон [17] є джерелом права соціального забезпечення військовослужбовців.

Законом «Про статус ветеранів військової служби, ветеранів органів внутрішніх справ і деяких інших осіб та їх соціальний захист» [19] наданий перелік пільг категорії «ветеран війни» в розрізі статей: учасники бойових дій, інваліди війни та учасники війни, законом визначені джерела фінансування, органи нагляду за виконанням вказаного закону, відповідальність посадових осіб (ст. 12-14). Тобто, Закон, який регулює додаткове соціальне забезпечення для військовослужбовців, що мають додатковий статус ветерану війни, також є джерелом права соціального забезпечення військовослужбовців.

Закон України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» [18] зазначає, що військовослужбовцям, особам рядового і начальницького складу передбачені наступні види пенсії: довічна пенсія за вислугу років; пенсія по втраті годувальника; пенсія по інвалідності військовослужбовцям, які стали інвалідами в період проходження ними служби (але не пізніше трьох місяців після звільнення зі служби) (ст. 1). Згідно ст. 9 Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» [18] особи, які мають право на пенсію за цим Законом [18] отримують виплату одноразової грошової допомоги при звільненні зі служби. Закон [18] визначає умови, норми і порядок пенсійного забезпечення військовослужбовців, тому, до джерел права соціального забезпечення належить і наведений вище Закон.

Але, слід підкреслити існуючу прогалину у наданих нами джерелах права соціального забезпечення військовослужбовців. Ст. 2 Закону «Про

пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» [18] встановлено, що військовослужбовцям пенсії відповідно до цього Закону [18] призначаються і виплачуються після звільнення їх зі служби, тобто вказана стаття має взаємовиключні поняття. Статтею чітко визначено, що право на пенсію повинно встановлюватися військовослужбовцю, тобто особі, яка ще має відповідний статус – «військовослужбовець». Згадаємо, що діючим законодавством передбачено, що військовослужбовцями є особи, які проходять військову службу [13;20]. Положенням про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України [20], зокрема п. 7. визначено, що звільнення військовослужбовця в запас або у відставку є закінченням військової служби. Тобто, з моменту припинення обов'язків громадян по захисту Вітчизни (ст. 1), особа втрачає статус військовослужбовця, та набуває іншого статусу, наприклад, ветерану військової служби. Законом [18] передбачено призначення пенсій виключно військовослужбовцям (а ні звільненим, військовозобов'язаним особам), тобто право на пенсію має визначатися не пізніше дня звільнення – дня, коли особа ще має статус військовослужбовця.

Система соціального забезпечення військовослужбовців є результатом реалізації принципу пріоритету в забезпеченні деяких категорій трудящих. Але, правова система соціального страхування військовослужбовців має загальний характер для населення, яка містить конкретизацію положень законодавства стосовно окремих категорій громадян, в тому числі військовослужбовців. Державне особисте страхування військовослужбовців віднесено до складу обов'язкового страхування. Закони України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» та «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням» [21,22], які регулюють відносини із соціального страхування населення та військовослужбовців, визначають джерела сплати платежів, юридичні факти, за якими держава гарантує виконання зобов'язань, передбачають процедури реалізації окремих заходів і гарантій, містять заходи юридичної відповідальності за невиконання норм про соціальне забезпечення та мають відсилання по цим питанням до вторинних джерел права. Тому, вказані закони також, слід віднести до джерел права соціального забезпечення [21, 22].

До джерел права соціального забезпечення військовослужбовців слід віднести Порядок надання пільг, компенсацій і гарантій працівникам бюджетних установ, військовослужбовцям, особам рядового і начальницького складу [23] та Порядок фінансування видатків місцевих бюджетів на здійснення заходів з виконання державних програм соціального захисту населення за рахунок субвенцій з державного бюджету, якими затверджені механізми компенсації пільг на оплату комунальних послуг, виплати за пільговий проїзд окремих категорій осіб; визначені права та обов'язки від-

повідальних суб'єктів. Постановами Кабінету Міністрів України розроблені механізм надання санаторно-курортних путівок на оздоровлення [24] та механізм забезпечення військовослужбовців житловими приміщеннями [25], які є спеціальними нормативно – правовими актами.

Важлива роль серед джерел права соціального забезпечення належить міжнародним актам. Згідно із ч. 1 ст. 9 Конституції України [12], міжнародні договори, при наявності згоди Верховної Ради України на їх обов'язковість, є частиною національного законодавства України [12], що свідчить про визнання міжнародного права в національній правовій системі, та можливість вживання на території України нормативно – правових актів міжнародного права. Основним міжнародним документом, який регулює відносини із прав людини є Загальна Декларація прав людини [26], статтею 22 якою визначені право людини на соціальне забезпечення, що реалізуються за допомогою національних зусиль. Вищенаведений міжнародний документ є базовим для національних конституцій. Україна ратифікувала Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права [27], Європейську Конвенцію про захист прав та основоположних свобод людини та Європейську соціальну хартію [28], яка являється європейським договором про захист прав людини, у тому числі у галузі соціального забезпечення [29, с.25-35]. Тобто, міжнародні документи слід також віднести до джерел права соціального забезпечення військовослужбовців.

Підсумовуючи вищенаведене, слід підкреслити, що джерела права соціального забезпечення військовослужбовців – це письмові документи, які мають вольовий зміст та нормативний і офіційний характер, що регулюють суспільні соціально-забезпечувальні відносини військовослужбовців та гарантуються примусовою силою держави. Джерела права соціального забезпечення військовослужбовців підтверджують, що призначення правової форми – не тільки закріпити, а й упорядкувати юридичні норми, привести їх у систему, побудовану за принципом ієрархічності.

Література

1. Хвостов В. М. Общая теория права: элементарный очерк / В. М. Хвостов. – СПб. : Изд-во Н. П. Карбасникова, 1914. –155 с.
2. Голунский С.А. Теория государства и права : [учебник для юрид. высш. учеб. заведений] / С.А. Голунский, М. С. Строгович.–М. : Юрид. изд-во НКЮ СССР, 1940. – 304 с.
3. Смолярчук В. И. Источники советского трудового права / В. И. Смолярчук. – М.: Юрид. лит., 1978. – 168 с.
4. Венгеров А.Б. Теория государства и права: учебник [для юрид. вузов] / А.Б. Венгеров. – М.: Юриспруденция, 2000. –528 с.
5. Нерсесянц В. С. Общая теория права и государства : учебник для вузов / В. С. Нерсесянц. – М. : НОРМА, 2008. –832 с.
6. Кельман М.С. Загальна теорія держави і права : [підручник] / М.С. Кельман, О. Г. Мурашин. –К.: Кондор, 2006. –477 с.

7. Калинин А.Ю. Форма (источник) права как категория в теории права / А.Ю. Калинин, С.А. Комаров // Правоведение. – 2000. –№ 6. – С.3–10
8. Сухонос В.В. Теорія держави і права : навч. посіб. / В.В. Сухонос. – Суми : Унів. книга, 2005. – 536 с.
9. Загальна теорія держави і права : [підручник] / [Цвік М. В., Петришин О. В., Авраменко Л. В. та ін.] ; Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого. –Х. : Право, 2009. –583 с.
10. Явич Л.С. Право и общественные отношения / Л.С. Явич. –М. : Юрид. лит., 1971. –152 с.
11. Черданцев А.Ф. Теория государства и права: /А.Ф. Черданцев/Учебник для вузов. – М.: Юрайт, 2000. – 432 с.
12. Конституція України від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. –1996. – № 30. – Ст. 141.
13. Про військовий обов'язок і військову службу: Закон України від 25 берез. 1992 р. № 2232-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 27. – Ст. 385.
14. Про Статут внутрішньої служби Збройних Сил України: Закон № 548-ХІV від 24.03.1999// Відомості Верховної Ради України, 1999, N 22-23 (11.06.99). – ст. 194.
15. Конституція України від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
16. Про Збройні Сили України: Закон № 1934-ХІІ від 06.12.1991// Голос України, 1991. – 12, 20.12.91. – N 244.
17. Про соціальний та правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей : Закон України 20 груд. 1991 р. № 2011-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. –1992. – № 15. – Ст. 190.
18. Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб: Закон № 2262 від 09.04.1992 // Відомості Верховної Ради України, 1992. – N 29 (21.07.92), ст. 399
19. Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту: закон № 3551-ХІІ від 22.10.1993 // Відомості Верховної Ради України, 1993. – N 45 (09.11.93). – ст. 425
20. Про Положення про проходження громадянами України військової служби у Збройних силах України: Указ Президента України від 10 груд. 2008 р. № 1153/2008 // Офіційний вісник України. – 2008. – № 95. – Ст. 3129. – С. 9-10.
21. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності: Закон від 23.09.1999 № 1105-ХІV. - Відомості Верховної Ради України, 1999, N 46-47 (26.11.99). – ст. 403
22. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похо-

- ванням: Закон України № 2240-III від 18.01.2001// Урядовий кур'єр, 2001, 02, 28.02.2001 N 38
23. Порядок надання пільг, компенсацій і гарантій працівникам бюджетних установ, військовослужбовцям, особам рядового і начальницького складу: Постанова КМУ від 31 березня 2003 р. N 426//Офіційний вісник України, 2003, N 14 (18.04.2003). – ст. 625.
 24. Порядку забезпечення санаторно-курортними путівками до санаторно-курортних закладів військовослужбовців, ветеранів війни, ветеранів військової служби, органів внутрішніх справ та деяких інших категорій осіб і членів їх сімей: Постанова КМУ від 27 квітня 2011 р. N 446//Офіційний вісник України, 2011, N 32 (06.05.2011), ст. 1346
 25. Порядок забезпечення військовослужбовців та членів їх сімей житловими приміщеннями: Постанова КМУ від 3 серпня 2006 р. N 1081// Урядовий кур'єр, 2006, 08, 08.08.2006 N 146
 26. Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 р. // Действующее международное право. Сборник документов. — М.: Из-во Московского независимого института международного права, 1997. — Т. 2. — С. 5.людина. Право. Держава :збірник правових актів / [упоряд. В.С. То-рош] – Х. :Консум, 1996. – 51 с.
 27. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, прийнятий Генеральною Асамблеєю ООН 16.12.1966 року // Офіційний сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.rada.gov.ua.
 28. Європейська соціальна хартія (переглянута 3 травня 1996 р.) /Офіційний сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.rada.gov.ua.
 29. Феськов М.М. Трудове законодавство України і Європейська соціальна хартія (переглянута): питання адаптації: монографія / М.М. Феськов. – К.: Знання, 2005. – 276 с.

Сайнецкий О. П. Источники социального обеспечения военнослужащих

Проанализированы подходы ученых к определению понятия «источники права» в правовой системе. Определено, что под источниками права социального обеспечения военнослужащих следует понимать письменные документы, имеющие волевое содержание и нормативный и официальный характер, регулирующих общественные социально-обеспечительные отношения военнослужащих, которые гарантируются принудительной силой государства. Рассмотрено состояние источников права, в частности Конституции и специальных законов по социальному обеспечению военнослужащих.

Ключевые слова: источники права, социальное обеспечение, военнослужащий, ветеран войны, нормативно - правовой акт.

Saynetsky O. P. Sources of military social security

Analyzed scientists approaches to the definition of «sources of law» in the legal system. Determined that the sources of law under the social security of military should be understood as written documents, having volitional content and normative and official character, that regulate public social-security military relations, which are guaranteed by the coercive force of the state. Examined the state of the sources of law, including the Constitution and special laws on social security of military.

Keywords: sources of law, social security, military, veteran, regulatory - legal act.

УДК 342.9

*В.О. Сахно,
консультант відділу правового забезпечення та кадрової роботи
виконавчого апарату Сумської обласної ради*

**НАПРЯМИ РЕФОРМУВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ТА СТРУКТУРИ
МІСЦЕВИХ ДЕРЖАВНИХ АДМІНІСТРАЦІЙ**

Статтю присвячено дослідженню напрямів реформування діяльності та структури місцевих державних адміністрацій. В процесі дослідження охарактеризована мета, ознаки та значення процесу реформування; розглянуто напрями реформування системи державного управління; сформовано шляхи вдосконалення організаційної структури місцевих державних адміністрацій.

Ключові слова: реформування, структура, місцеві державні адміністрації.

Основною причиною, що призводить до виникнення кризових явищ в різних сферах суспільного життя є недосконала організація і функціонування системи органів державного управління. Ключовим питанням сучасного державного розвитку залишається необхідність змін виконавчої влади як безпосереднього виконавця основних державних програм по відношенню до суспільства. Світова практика доводить, що процес змін виступає необхідним компонентом суспільної модернізації, тому систему органів виконавчої влади, до якої входять і місцеві державні адміністрації, необхідно будувати з урахуванням цієї тенденції. Сучасні світові стандарти вимагають принципово нового розуміння і підходів до функціонування апарату державного управління. Відповідно, і в нашій молодій державі, процес становлення якої тільки розпочався, необхідно вдатися до кардинальних змін організації системи виконавчої влади. Здійснити це можливо лише шляхом комплексного, системного та злагодженого процесу проведення змін.

Необхідно зазначити, що проблемні питання напрямів реформування діяльності та структури місцевих державних адміністрацій досліджували у своїх працях такі вчені, як Г. Осипов, С. Коник, Н. Нижник, І. Грицяк, В. Цветков, Н. Гончарук, І. Бізюдра, І. Коліушко, І. Бураковський, І. Кульчій, О. Муза, О. Пухкал, А. Мельник, О. Оболенський, А. Васіна, Л. Гордієнко та інші. При чому, навіть при наявності потужного наукового потенціалу, залученого для вирішення невідкладних завдань оптимізації та удосконалення діяльності місцевих державних адміністрацій, багато проблемних аспектів й досі є не вирішеними та потребують подальшого вивчення та удосконалення.

Метою статті є дослідження напрямів реформування діяльності та структури місцевих державних адміністрацій. Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити наступні завдання: охарактеризувати мету, ознаки та значення процесу реформування; розглянути напрями реформування системи державного управління; сформулювати шляхи вдосконалення організаційної структури місцевих державних адміністрацій.

Оскільки ефективна державна влада необхідна для вирішення соціально-економічних проблем, для підвищення рівня і якості життя населення, то реформування органів виконавчої влади – це не лише зміна структури і штатів, це також перегляд повноважень органів виконавчої влади, вдосконалення механізмів реалізації цих повноважень і функцій. Тому реформування органів виконавчої влади являє собою комплекс державних заходів щодо вдосконалення апарату держави, його функцій, форм і методів діяльності [1, с.72].

Важливою характеристикою реформ є їх системність, які І. Бізюра визначає як зміни, що охоплюють суспільство як цілісний організм, органічно поєднують заходи у всіх його сферах за допомогою загальних цілей та ідеології реформування [2, с.85].

Важливим аспектом у питанні реформування є його мета та значення, яке вкладається у такий процес. На думку окремих дослідників, метою реформи системи органів виконавчої влади є спрощення державного апарату, його пристосування та наближення до людей [3, с.12]. Тобто значення такої реформи полягає в тому, щоб пристосувати державний управлінський апарат до тих змін, які вже відбулися в суспільстві та тих, що вже очікуються найближчим часом.

Отже, реформування державного управління – це системний процес державного управління, який характеризується впровадженням суспільно значимих перетворень у окремо взятих сферах суспільного життя, з метою зміни існуючих засад, принципів, та механізмів їхнього регулювання.

Деякі дослідники пропонують наступні напрями реформування системи державного управління: реформування системи загалом, забезпечення чіткої системної відповідності між різними елементами в системі, реалізація загальної стратегії реформування; підвищення суспільного контролю і відповідальності перед суспільством, шляхом створення реального механі-

зму громадського контролю за органами влади; оптимізація розробки, прийняття і реалізації рішень, їх правова регламентація; розвиток програмно-цільового управління; інноваційний характер формування, функціонування та розвитку системи органів місцевого публічного управління [1, с. 90-91]. Підтримуємо вищезазначену наукову позицію, а також додамо, що процес реформ вимагає від державної еліти сильної політичної волі до проведення таких суспільних змін, оскільки зупинення його на півшляху призведе до суттєвих по своїй значимості наслідків – зневіри суспільства у можливості держави щодо здійснення ефективного механізму управління.

Важливе місце в процесі удосконалення діяльності місцевих державних адміністрацій займає питання оптимізації їх організаційної структури. Досить влучно з цього приводу висловився Е. Ламберг, який вважає, що оптимізація публічної влади забезпечується наявністю чіткої методологічної та політичної програми, яка включає в себе розгорнуте уявлення про належний результат. З метою досягнення цього результату відбувається інтеграція різних політичних сил та державно-управлінських структур, які безпосередньо зацікавлені в отриманні такого результату [4, с.255].

Відповідно до наведеного, можна зазначити, що вдосконалення організаційної структури державного управління, в першу чергу, пов'язується з необхідністю здійснення оптимізації структури управлінського органу, а також підвищення ефективності його діяльності з найменшою затратою сил та матеріальних ресурсів.

Питання утворення та оптимізації структури місцевої державної адміністрації, на сьогоднішній день, являється урегульованим чисельними нормативно-правовими документами, які в своїй більшості мають підзаконний характер, та не є досконалими з юридичної точки зору.

Так, відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 18 квітня 2012 р. № 606 «Про затвердження рекомендаційних переліків структурних підрозділів обласної, Київської та Севастопольської міської, районної, районної в м. Києві та Севастополі державних адміністрацій», були затверджені рекомендаційні переліки структурних підрозділів обласної, Київської та Севастопольської міської, районної, районної в м. Києві та Севастополі державних адміністрацій. При цьому, вид структурних підрозділів (департамент, управління, відділ, сектор) та їх статус як юридичних осіб публічного права визначається головою обласної, Київської та Севастопольської міської державної адміністрації залежно від ступеня складності завдань відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 12 березня 2005 р. № 179 «Про упорядкування структури апарату центральних органів виконавчої влади, їх територіальних підрозділів та місцевих державних адміністрацій» (Офіційний вісник України, 2005 р., № 11, ст. 522) [5].

Відповідному голові місцевої державної адміністрації з урахуванням вимог законів та особливостей відповідної адміністративно-територіальної одиниці надається право утворення структурних підрозділів, не зазначених

в рекомендаційному переліку, в межах бюджетних асигнувань, виділених для утримання відповідної місцевої державної адміністрації.

Отже, вид структурних підрозділів місцевої державної адміністрації, їх правовий статус (юридична особа чи ні), обсяг функціональних повноважень, а також інші важливі питання діяльності являються виключною компетенцією відповідного керівництва місцевої державної адміністрації. Хоча на практиці ситуація являється зовсім іншою.

Так, відповідно до Постанови Кабінету Міністрів від 20 травня 2013 р. № 348 було затверджено Типове положення про структурний підрозділ з питань фінансів обласної, Київської та Севастопольської міської, районної, районної у м. Києві та Севастополі державної адміністрації.

У вищевказаному нормативно-правовому документі Головам місцевим державним адміністраціям доручається забезпечити приведення положень про структурні підрозділи з питань фінансів у відповідність із Типовим положенням, затвердженим цією постановою. Положенням також визначаються порядок діяльності, звітності, обсягу повноважень, юридичного статусу, процедури призначення та звільнення керівника тощо [6].

Вважаємо таку ситуацію грубим порушенням існуючого Закону Україну «Про місцеві державні адміністрації» зокрема його статей 39, 44, відповідно до яких питання затвердження структури, правового статусу окремих підрозділів, порядку призначення та звільнення керівників, являється виключною компетенцією голови відповідної місцевої державної адміністрації [7].

Існуюча на сьогоднішній день практика формування структури місцевих державних адміністрацій, відповідно до якої центральні органи виконавчої влади визначають обсяг повноважень місцевих державних адміністрацій та всіляко намагаються впливати на ключові питання їх діяльності, являється, на наш погляд неприйнятною, оскільки в даному випадку порушуються основні засади здійснення керівництва ними, що в свою чергу безпосередньо впливає на кінцевий результат їх діяльності.

На необхідність проведення оптимізації структури місцевих державних адміністрацій та розширення їх адміністративних повноважень не раз вказувалося у нормативно-правових документах, які виходили від Секретаріату Президента України, Кабінету Міністрів України, Верховної Ради України.

Так, зокрема в Указі Президента України № 307/2013 «Про заходи щодо забезпечення здійснення місцевими державними адміністраціями виконавчої влади на відповідній території», Кабінету Міністрів України були поставлені завдання Кабінету Міністрів України щодо необхідності підготовки та подання для внесення Президентом України на розгляд Верховної Ради України законопроекту про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення реалізації у повному обсязі завдань і повноважень місцевих державних адміністрацій, визначених Конституцією України, передбачивши, зокрема: визначення механізму передачі місцевим державним адміністраціям повноважень органів виконавчої влади вищого рівня, у тому числі повноважень територіальних органів міністерств, інших центра-

льних органів виконавчої влади; удосконалення механізму взаємодії центральних органів виконавчої влади з місцевими державними адміністраціями; затвердження порядку координації головами місцевих державних адміністрацій діяльності територіальних органів міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, забезпечення сприяння у виконанні покладених на ці органи завдань [8].

У відповідності до вищевказаного Указу, на розгляд Верховної Ради України був внесений, а згодом і прийнятий відповідний Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації повноважень органів виконавчої влади у сфері екології та природних ресурсів, у тому числі на місцевому рівні» від 16.10.2012 року. Вищевказаним Законом, були внесені зміни до статті 17-2 Водного кодексу України такого змісту: до компетенції обласних, Київської, Севастопольської міських державних адміністрацій, органу виконавчої влади Автономної Республіки Крим з питань охорони навколишнього природного середовища у галузі управління і контролю за використанням і охороною вод та відтворенням водних ресурсів належить: видача дозволів на спеціальне водокористування в разі використання води з водних об'єктів загальнодержавного значення; погодження проектів водоохоронних зон; погодження дозволів на проведення робіт на землях водного фонду (крім робіт, що проводяться у прибережних захисних смугах уздовж морів, морських заток і лиманів, у внутрішніх морських водах і територіальному морі), пов'язаних з проведенням днопоглиблювальних робіт та робіт з прокладання кабелів, трубопроводів та інших комунікацій на землях водного фонду; вирішення інших питань у галузі регулювання водних відносин, визначених законом [9]. Отже, із прийняттям вищевказаного Закону були ліквідовані місцеві державні інспекції охорони природного навколишнього середовища, а їх повноваження були передані до вищевказаних місцевих державних адміністрацій, у складі яких будуть утворені відповідні структурні підрозділи.

Взагалі, питання охорони навколишнього природного середовища в діяльності місцевих державних адміністрацій являється найбільш нерегульованим на сьогоднішній день. Такі ключові питання для життєдіяльності кожної адміністративно-територіальної одиниці як розвиток та охорона мережі зелених насаджень, збір, вивіз та утилізація твердих побутових відходів, організація ідентифікації домашніх та безпритульних тварин, вирішуються неефективно з точки зору процесу адміністративного управління. В містах Києві, Харкові, Одесі, Дніпропетровську, Львові, Донецьку та інших великих містах така діяльність проводить у складі комунальних підприємств, які являються окремими юридичними особами, що мають у своєму статутному фонді частку власності, що належить відповідній місцевій громаді.

Вважаємо таку ситуацію неприйнятною, оскільки повноцінний адміністративний контроль за діяльністю таких підприємств неможливо здійснювати, що ускладнює ефективне проведення виконання ними своїх повно-

важень щодо надання послуг населенню. У зв'язку із вищевказаним непоодинокими являються випадки службових зловживань та інших корупційних діянь з боку посадових осіб таких комунальних підприємств.

Для ефективного вирішення вищевказаних питань пропонуємо у складі обласних, Київської та Севастопольської місцевих державних адміністрацій утворити департамент охорони навколишнього природного середовища, раціонального використання, відтворення і охорони природних ресурсів, у складі якого утворити управління контролю за поведженням із вторинними ресурсами для здійснення контролю за утилізацією, переробкою, вивезенням твердих побутових відходів; управління за охороною, утриманням і використанням зелених насаджень; управління по ідентифікації та захисту тварин від жорстокого поводження, на яке покласти повноваження щодо проведення ідентифікації тварин, затвердження порядку утримання та розведення диких тварин, контроль за наявністю у юридичних чи фізичних осіб документів, що підтверджують законність набуття диких тварин, у тому числі занесених до Червоної книги України тощо.

Таким чином, можна значно покращити ситуацію із захистом навколишнього природного середовища на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці силами місцевих державних адміністрацій, що надасть змогу більш ефективно та системно здійснювати процес державного управління на місцях.

Література:

1. Нижник Н.Р. Виконавча влада в Україні: реформування та перспективи / Н.Р. Нижник, І.О. Кульчій, О.В. Муза. – Полтава: ПУЕТ, 2012. – 144 с.
2. Бідзюра І.П. Філософія системних реформ на рубежі століть: [монографія] / І.П. Бідзюра. – К.: Навч. книга, 2004. – 189 с.
3. Пухкал О.Г. Модернізація системи державного управління в контексті розвитку громадянського суспільства в Україні: автореф. дис. на здобут. наук. ступ. д-ра наук з держ. управл.: спец. 25.00.01 «Теорія та історія державного управління» / Пухкал Олександр Григорович; Нац. акад. держ. управл. при Президентові України. — К., 2011. – 36 с.
4. Lambert Eugen. Ideologie und Gesellschaft, – Roma-Ottawa. – Op. – 1997. – 375 p.
5. Про затвердження рекомендаційних переліків структурних підрозділів обласної, Київської та Севастопольської міської, районної, районної в м. Києві та Севастополі державних адміністрацій: Постанова Кабінету Міністрів України від 18 квітня 2012 р. № 606 // Офіційний Вісник України. – 2012 р. – № 50. – Ст. 1984.
6. Про затвердження Типового положення про структурний підрозділ з питань фінансів обласної, Київської та Севастопольської міської, районної, районної у м. Києві та Севастополі державної адміністрації. Постанова Кабінету Міністрів від 20 травня 2013 р. № 348 // Офіційний Вісник України. – 2013 р. – № 39. – Ст. 1365.

7. Про місцеві державні адміністрації: Закон України // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 20. – Ст. 190
8. Про заходи щодо забезпечення здійснення місцевими державними адміністраціями виконавчої влади на відповідній території. Указ Президента України № 307/2013 від 24 травня 2013 року// Офіційний Вісник України. – 2013 р. – № 40. – Ст. 1420.
9. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації повноважень органів виконавчої влади у сфері екології та природних ресурсів, у тому числі на місцевому рівні. Закон України від 16.10.2012 року// Офіційний Вісник України. – 2012 р. – № 89. – Ст. 3591.

Сахно В. А. Направления реформирования деятельности и структуры местных государственных администраций

Статья посвящена исследованию направлений реформирования деятельности и структуры местных государственных администраций. В процессе исследования описаны цель, признаки и значение процесса реформирования; рассмотрены направления реформирования системы государственного управления; сформировано пути совершенствования организационной структуры местных государственных администраций.

Ключевые слова: реформирование, структура, местные государственные администрации.

Sahno V. A. Reforming directions of activity and structure of local administrations

The article studies the ways of reforming activity and local state administrations. The study described the purpose, characteristics and significance of the reform process, discussed areas of public administration reform, formed by the improvement of the organizational structure of local state administrations.

Keywords: reforming, structure, local government administrations.

УДК 349.22:331.526.3

П.Ю. Світайло,

здобувач Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля

**ЩОДО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ
ПРИ СУМІСНИЦТВІ**

Розглянуто нормативне закріплення тривалості робочого часу сумісників. Запропоновано внести зміни в положення діючого законодавства в частині закріплення норм, які б чітко визначали нормативи праці сумісни-

ків, порядок контролю за тривалістю робочого часу та відповідальність при сумісництві.

Ключові слова: робочий час, сумісництво, працівник, трудові правовідносини, правове регулювання

Ринкова економіка, домінування приватного сектору господарювання, жорстка конкуренція у всіх сферах суспільного життя та недосконала соціальна політика нашої держави – це ті основні чинники, що впливають на волю громадян щодо самостійного поліпшення свого матеріального добробуту шляхом виконання трудової функції відразу ж за декількома трудовими договорами, тобто використовуючи сумісництво. В цьому випадку доречно навести позицію Н.В. Веренич, яка слушно зазначає, що сумісництво має неабияке значення для української економіки та суспільства, оскільки дозволяє поліпшити громадянам життєвий рівень шляхом розширення джерел матеріального доходу, сприяє подоланню вузькопрофесійного поділу праці і створює умови для більш повного розвитку професійних та інтелектуальних здібностей працівника, дозволяє більш якісно (кваліфіковано) виконувати трудові функції та економити трудові ресурси [1, с. 3]. В.І. Прокопенко підкреслює, що Конституція України проголошує право на працю (ст. 43), яке людина може реалізувати відповідно до ч. 2 ст. 21 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях. У трудовому праві зайняття працівником, крім основної, іншої платної посади або виконання іншої регулярно оплачуваної роботи, називається інститутом сумісництва [2, с. 226].

В свою чергу, попри свою актуальність для сучасних трудових відносин, сучасне правове регулювання застосування сумісництва в Україні має певні вади, головною з яких є неконтрольована можливість перевищення працівниками законодавчо встановлених імперативів використання та тривалості робочого часу, що фактично можна розглядати як порушення охоронної функції галузі трудового права.

Дослідженню категорії сумісництва присвячена значна кількість теоретичних досліджень. Так, теоретичну базу сумісництва складають праці вчених: М.Г. Александрова, Н.В. Веренич, І.Г. Дементьева, О.С. Лівшиця, М.В. Молодцова, Ю.П. Орловського, П.Д. Пилипенка, В.Г. Ротаня, О.В. Смирнова, Г.І. Ставцевої, Г.І. Чанишевої, Н.М. Хуторян та багатьох інших. Однак, безпосередньо аналізу, узагальненню та удосконаленню механізму застосування робочого часу осіб, що поєднують роботу із сумісництвом в умовах ринкової економіки, комплексних наукових досліджень проведено не було.

Метою статті є дослідження правового регулювання робочого часу при сумісництві. Для досягнення поставленої мети були проведені наступні завдання: розглянуто нормативне закріплення тривалості робочого часу сумісників; запропоновано внести зміни в положення діючого законодав-

ства в частині закріплення норм, які б чітко визначали нормативи праці сумісників, порядок контролю за тривалістю робочого часу та відповідальність при сумісництві.

Ключовою нормою, що характеризує сумісництво в положеннях діючого законодавства є ч. 2 ст. 21 КЗпП. Нею передбачено, що працівник має право реалізовувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладання трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, установах, організаціях, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін, що надає можливість працівникам, крім основного трудового договору, укладати трудові договори про роботу за сумісництвом [3]. Як ми бачимо, вказана норма є здебільшого декларативною та не розкриває чіткого механізму реалізації сумісництва в трудових відносинах, тим більше вона не торкається застосування робочого часу осіб, що поєднують роботу із сумісництвом.

Спеціальними нормативно-правовими актами, що регулюють діяльність сумісників, в тому числі і визначають нормативи їх робочого часу, є Постанова Кабінету Міністрів України «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» від 03.04.1993 р. № 245 (далі – Постанова № 245) [4] та Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, затверджене наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28.06.1993 р. № 43 (далі – Положення № 43) [5].

Так, п. 1 Положення № 43 визначає, що сумісництвом вважається виконання працівником, крім своєї основної, іншої регулярної оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому ж або іншому підприємстві, в установі, організації або у громадянина (підприємця, приватної особи) за наймом [5]. Крім того, положення Постанови № 245 визначають порядок нормування робочого часу осіб, що працюють за сумісництвом. Відповідно до п. 2 вказаного нормативно-правового акту тривалість роботи за сумісництвом не може перевищувати чотирьох годин на день і повного робочого дня у вихідний день. Загальна тривалість роботи за сумісництвом протягом місяця не повинна перевищувати половини місячної норми робочого часу [4].

В свою чергу, попре конкретизацію у вказаних нормативно-правових актах питань застосування робочого часу сумісників, їх положення мають декілька суттєвих недоліків, які в умовах сьогодення не дають змоги належним чином, в рамках правового поля, працівникам виконувати свої обов'язки відразу ж за декількома договорами. По-перше, правове регулювання Постанови № 245 [4] та Положення № 43 [5] поширюється виключно на працівників державних підприємств, установ та організацій. Однак, на цей час, як вже було зазначено раніше, більшість трудових відносин сформовані виключно в приватному секторі господарювання, сумісництво в якому на цей час фактично нормативно не врегульовано. Тобто «приват-

ний сумісник» може укласти невизначене коло трудових договорів, що буде змушувати його порушувати загальний норматив тривалості робочого часу визначений в ст. 50 КЗпП. Нагадаємо, згідно вказаної норми нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень [3].

По-друге, закріплюючи в положеннях п. 2 Постанови № 245 [4] норматив робочого часу для сумісників законодавець жодним чином не визначив порядок контролю за його виконанням. Як приклад слід навести абз. 2 п. 1 Постанови № 245 [4], якою встановлено, що для роботи за сумісництвом згоди адміністрації за місцем основної роботи не потрібно. Крім того, згідно ч. 2 ст. 24 КЗпП при укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, - також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи [3]. Відповідно до ст. 25 зазначеного Кодексу заборонено вимагати при укладенні трудового договору від осіб, які поступають на роботу, відомості про їх партійну і національну приналежність, походження, реєстрацію місця проживання чи перебування та документи, подання яких не передбачено законодавством [3]. Тобто, в нормативній базі відсутня вимога, згідно якої роботодавець або його уповноважений орган зобов'язаний би вимагати від особи, що приймається на роботу за сумісництвом копію трудової книжки (виписку трудової книжки) або довідку з основного місця роботи, яка б дозволяла б в певній мірі скеровувати регулювання робочого часу працівника-сумісника в рамках закону. На цей час фактично виявити перевищення робочого часу не можливо.

По-третє, вказані нормативні акти не встановлюють відповідальності працівника за порушення нормативу робочого часу при виконанні роботи за сумісництвом. Зазначимо, що вітчизняна система трудового права спрямована на охорону прав та інтересів виключно працівника, а це передбачає карність протиправних дій здебільшого з боку роботодавця, тому притягнути до відповідальності працівника за перевищення нормативу робочого часу в цьому випадку дуже складно. Адже, в зв'язку з тим, що до роботодавця не ставляться жодних вимог щодо контролю робочого часу працівника-сумісника з врахуванням кількості часу, що він витрачає за основним місцем роботи, жодної відповідальності він не несе. Це на наш погляд є хибним та потребує найскорішого врегулювання з боку держави. Як зазначає Ю.Б. Валегов, держава «повинна охороняти працівника від підприємства. І нехай це не здається дивним, також від самого себе, коли раптовий економічний інтерес, бажання, наприклад, купити автомобіль, дачу, змушує його працювати з перевантаженням. І справа тут не тільки в гуманній природі нашого суспільства, але й в економічній вигоді. Перевантаження, як правило, негативно впливають на здоров'я людини. Звідси – хвороби, інвалідність, передчасне старіння, а в результаті – і пов'язані з цим і додаткові витрати суспільства» [6, с. 56].

Таким чином, ми бачимо, що діюче законодавство про працю встановлює обмеження тривалості роботи за сумісництвом (чотири години в робочі дні та повний робочий день у вихідні) тільки у відношенні працівників державних підприємств, установ, організацій. Однак, через недосконалість існуючих підзаконних нормативних актів та за відсутністю належним чином закріпленого контролю, визначений норматив фактично може бути проігнорованим працівниками-сумісниками. Якщо ж казати про сумісників, що реалізують свою здатність до праці в приватному секторі економіки, то використання ними робочого часу взагалі жодним нормативним актом не врегульоване (крім тієї ж загальної ст. 50 КЗпП [3]).

Якщо звернутися до перспективного законодавства – проекту Трудового кодексу України (zareєстрованого 04 грудня 2007 року в Верховній Раді України під № 1108 та прийнятого до розгляду в першому читанні 20 травня 2008 року) [7], можна побачити, що він не містить окремо систематизованих положень, присвячених регулюванню праці сумісників. Крім того ст. 52 зазначеного проекту Трудового кодексу України, врегульовуючи відносини сумісництва, фактично дублює п. 2 Постанови № 245 [4], яка, нагадаємо, була прийнята ще в 1993 році, тобто за часів коли ринкові відносини в нашій державі були в стані початкового формування. Вказана норма проекту Кодексу передбачає, що тривалість робочого часу при виконанні роботи на умовах сумісництва не повинна перевищувати чотирьох годин у робочі дні та повного робочого дня у вихідні дні. При цьому, загальна тривалість робочого часу роботи за сумісництвом у місяць не повинна перевищувати половини місячної норми робочого часу. Крім того, проект Кодексу також не закріплює ані контролю працівників щодо сумісництва, ані їх відповідальності щодо перевищення нормативу робочого часу. Тобто, фактично, перспективне законодавство про працю оминає стороною існуючі проблемні питання в сфері сумісництва.

Зазначимо, що крім наведених проблемних аспектів пов'язаних з дотриманням законодавчих нормативів робочого часу сумісниками, виникає ще чимало питань, зумовлених робочим часом вказаної категорії працівників – це можливість направлення сумісників у відрядження, залучення їх до чергування та роботи в неробочі та святкові дні, телепраця тощо. Вирішення зазначеної проблеми можливо частково шляхом локальної нормотворчості, що прямо впливає з положень ч. 2 ст. 21 КЗпП [3]. Однак, ефективність локальної нормотворчості з цього приводу викликає сумніви, в зв'язку з ігноруванням колективних договорів більшістю юридичних осіб, і неможливістю закріплення в них додаткових обов'язків працівника-сумісника щодо надання інформації роботодавцю щодо своєї основної роботи.

Вищезазначене обумовлює термінову необхідність закріплення в положеннях кодифікованого законодавства про працю норм, які б чітко визначали нормативи праці при сумісництві, порядок контролю за тривалістю робочого часу працівників-сумісників та відповідальність осіб, винних в порушенні встановлених для сумісництва нормативів робочого часу.

Література:

1. Веренич Н.В. Особливості правового регулювання праці за сумісництвом та суміщенням професій (посад): Дис. канд. юрид. наук. - Харків. 2003. – 173 с.
2. Прокопенко В. І. Трудове право України: Підручник / В. І. Прокопенко – Х.: Фірма “Консул”, 1998. – 480 с.
3. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР, 1971, додаток до № 50, ст. 375.
4. Постанова Кабінету Міністрів України «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» від 03.04.1993 р. № 245 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/245-93-%D0%BF>.
5. Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, затверджене наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28.06.1993 р. № 43 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0076-93>.
6. Волегов Ю.Б. Проблемы перестройки законодательства о труде // Социалистический труд. – 1998. - № 6 – С. 55-65.
7. Проект Трудового кодексу України (реєстраційний № 1108, текст законопроекту до другого читання 2 жовтня 2008 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=30947.

Свитайло П.Ю. Относительно правового регулирования рабочего времени при совмещительстве

Рассмотрены нормативное закрепление продолжительности рабочего времени совмещителей. Предложено внести изменения в положения действующего законодательства в части закрепления норм, которые четко бы определяли нормативы труда совмещителей, порядок контроля за продолжительностью рабочего времени и ответственность при совмещительстве.

Svitaylo P. Y. As for the legal regulation of working hours in combining jobs.

Considered the statutory working time persons who combining jobs. Proposed make changes to provisions of the current legislation regarding the fixing of norms that are clearly determined to labor standards persons who combining jobs, the order of control the duration of working time and responsibility in combining jobs.

*А.В. Семенова,
здобувач Науково-дослідного інституту
правового забезпечення інноваційного розвитку
Національної академії правових наук України*

ПРИНЦИП ЗАКОНОДАВЧОГО ВИЗНАЧЕННЯ УМОВ І ПОРЯДКУ ЗДІЙСНЕННЯ ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВОГО ДЕРЖАВНОГО МЕ- ДИЧНОГО СТРАХУВАННЯ

Автор у статті доходить висновку, що необхідно створити правову норму, за якою виключно в законі повинні бути визначені: структура системи загальнообов'язкового медичного страхування; особи, які підлягають страхуванню, їх права та обов'язки; страхувальники, їх права та обов'язки; види страхових виплат, умови набуття на них права, порядок визначення розмірів і порядок здійснення; порядок використання страхових коштів; організація та порядок здійснення управління системою загальнообов'язкового медичного страхування

Ключові слова: загальнообов'язкове державне соціальне страхування, загальнообов'язкове державне медичне страхування, принципи, законність, умови і порядок здійснення страхування

Загальнообов'язкове державне медичне страхування – один із найбільш важливих елементів системи соціального захисту населення у сфері охорони здоров'я й одержання необхідної медичної допомоги у разі захворювання. Держава в особі своїх законодавчих і виконавчих органів повинна визначати основні його принципи організації, встановлювати тарифи внесків, коло страхувальників і створення спеціальних державних фондів для акумуляції внесків на обов'язкове медичне страхування [1, с. 31, 32]. Визначивши основні його принципи, ми можемо сформувати надійний фундамент нормативно-правового забезпечення відносин у цій сфері соціального страхування.

П. Ж. Прудон наголошував, що «будь-який предмет має свою ідею, отже, свій принцип і свій закон; будь-яке явище відповідає якійсь ідеї; ніщо не відбувається у світі, не виражаючи якоїсь ідеї, – все це є аксіомою новітньої філософії... На принципах ґрунтується все життя народів і все моральне значення їх побуту; через певні принципи здійснюють державні перевороти, вмирають і відроджуються спільноти» [2, с. 5].

У філософському сенсі «принцип» – це центральне поняття, фундамент системи, що становить собою узагальнення й поширення відповідного положення на всі явища тієї сфери, з якої цей принцип абстраговано [3, с. 382]. Розвинене суспільство передбачає цілісну юридичну надбудову, сформовану на передових засадах правової організації суспільного життя людей та їх соціальних інституцій. Ці засади знаходять своє вираження на-

самперед у праві й перш за все у його принципах, які є своєрідною передавальною ланкою між економічним базисом соціуму і його юридичною надбудовою, системою нормативного регулювання. Вони об'єктивно зумовлені характером суспільних відносин, економічною й політичною структурою суспільства й відбивають об'єктивні закономірності суспільного розвитку.

Принципи є соціальними явищами як за джерелом виникнення, так і за змістом; їх виникнення зумовлюється потребами суспільного розвитку й у них віддзеркалюються закономірності суспільного життя. Без урахування таких суттєвих моментів неможливо пояснити і зрозуміти особливе значення принципів для послідовного узгодження людської діяльності з вимогами об'єктивних соціальних закономірностей. Усе це повною мірою стосується й принципів права – специфічного прояву певної частини цих загальносоціальних явищ у правовій системі.

До найбільш суттєвих ознак принципів права, приміром А. М. Колодій, відносить:

- а) регулятивність;
- б) внутрішню єдність;
- в) об'єктивну зумовленість;
- г) ідеологічність;
- д) матеріалізованість у праві;
- е) історичність [4, с. 343, 344].

На думку В. О. Гончарова принципи відіграють важливу роль у становленні й розвитку соціального забезпечення: а) вони служать засадами об'єднання окремих правових норм у єдину логічну систему; б) дозволяють вирізнити специфічні ознаки відповідної галузі; в) дають можливість ретельно і змістовно усвідомити смисл конкретної норми, що стосується соціального забезпечення, й визначити загальну спрямованість і головні тенденції його розвитку; г) допомагають правильно розуміти сутність законодавства про соціальне забезпечення та його взаємозв'язок з економікою, соціальною політикою держави, правосвідомістю громадян; д) виступають підґрунтям для здійснення тлумачення правових норм, особливо у випадках, коли нормативні акти містять протиріччя [5, с. 40].

Принципами загальнообов'язкового державного соціального страхування є закріплені законами керівні засади, що виражають об'єктивні закономірності й визначають напрямки розвитку правового регулювання відносин, що виникають у зв'язку із соціальним захистом населення від наслідків соціальних ризиків.

Стаття 5 Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування [6] такими принципами називає:

– законодавче визначення умов і порядку здійснення загальнообов'язкового державного соціального страхування;

– обов'язковість страхування осіб, які працюють на умовах трудового договору (контракту) й на інших підставах, передбачених законодавством про працю, та осіб, які забезпечують себе роботою самостійно (члени творчих спілок, творчі працівники, які не є їх членами), громадян – суб'єктів підприємницької діяльності;

– надання права отримання виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням особам, зайнятим підприємницькою, творчою та іншою діяльністю;

– обов'язковість фінансування страховими фондами (установами) витрат, пов'язаних з наданням матеріального забезпечення й соціальних послуг, в передбачених законами обсягах з окремих видів загальнообов'язкового соціального страхування;

– солідарність і субсидування;

– державні гарантії реалізації застрахованими громадянами своїх прав;

– забезпечення рівня життя, не нижчого за встановлений законом прожитковий мінімум шляхом надання пенсій, інших видів соціальних виплат і допомог, які є основним джерелом існування;

– цільове використання коштів загальнообов'язкового державного соціального страхування;

– паритетність представників усіх суб'єктів цього виду страхування в управлінні загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням.

Інші підходи набули закріплення в законах про окремі види цієї форми соціального страхування. Так, згідно зі ст. 5 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» основними принципами цього виду страхування є:

– паритетність держави, представників застрахованих осіб і роботодавців в управлінні страхуванням від нещасного випадку;

– своєчасне й повне відшкодування шкоди страховиком;

– обов'язковість страхування від нещасного випадку осіб, які працюють на умовах трудового договору (контракту) та на інших підставах, передбачених законодавством про працю, а також добровільність такого страхування для осіб, які забезпечують себе роботою самостійно, і громадян – суб'єктів підприємницької діяльності;

– надання державних гарантій реалізації застрахованими громадянами своїх прав; обов'язковість сплати страхувальником страхових внесків;

– формування й витрачання страхових коштів на солідарній основі;

– диференціювання страхового тарифу з урахуванням умов і стану безпеки праці, виробничого травматизму і професійної захворюваності на кожному підприємстві;

– економічна заінтересованість суб'єктів страхування в поліпшенні умов і безпеки праці;

– цільове використання коштів страхування від нещасного випадку.

Власні принципи має також кожен з видів загальнообов'язкового державного соціального страхування, в тому числі і медичного.

Розробники проекту Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне медичне страхування» (текст законопроекту від 21 березня 2013 р., реєстраційний №2597) [7] пропонують законодавчо закріпити, що медичне страхування здійснюється за такими принципами:

- солідарності та субсидування;
- законодавчого визначення умов і порядку здійснення медичного страхування;
- обов'язковості страхування о визначених категорій осіб;
- чіткого визначення обсягу та забезпечення реалізації державних гарантій реалізації застрахованими особами їх прав на отримання безоплатної медичної допомоги за цим Законом;
- цільового використання коштів медичного страхування;
- забезпечення достатності необхідної медичної допомоги, що надається в разі настання страхового випадку та їх відповідності чинним стандартам якості;
- обов'язковості фінансування Фондом витрат, пов'язаних з наданням медичної допомоги в обсягах, передбачених цим Законом;
- паритетності представників держави, застрахованих осіб і роботодавців в управлінні Фондом;
- невідворотності юридичної відповідальності суб'єктів медичного страхування, постачальників медичної допомоги за правопорушення в сфері медичного страхування;
- права на добровільну участь у системі медичного страхування осіб, які відповідно до цього Закону не підлягають медичному страхуванню.

Як бачимо, законодавче визначення умов і порядку здійснення медичного страхування називається одним із ключових принципів цього виду страхування.

Особливого значення у межах правової держави та громадянського суспільства відіграє законність, де забезпечується її відповідність не лише загальнолюдським ідеалам, а і справедливості. Як справедливо зазначає В. М. Хропанюка, законність, охоплюючи своєю дією найбільш важливі сфери людського співжиття (приватну і публічну), вносить до нього відповідну гармонію, забезпечує справедливу диференціацію інтересів людей [8, с. 343].

Законність – одна з граней реалістичного відношення до права, його загальнообов'язковості, сили і цінності. На думку М. В. Вітрука, законність – це ідея, вимога і система реального вираження права в законах держави, в самій законотворчості, а також підзаконній нормотворчості [9, с. 283, 284].

Погодимось із О. А. Лукашовою, яка відмічає, що основа законності – це, по-перше, наявність системи норм, які правильно відображають об'єктивні потреби суспільного розвитку і волю народу, а, по-друге, їх

суворе і неухильне втілення в життя. Тільки єдність цих складових елементів забезпечує істинну законність в суспільстві. Наявність науково обгрунтованого законодавства, що відображає об'єктивні закономірності суспільного розвитку, не може забезпечити реалізації ідей, які стоять перед суспільством, якщо норми законодавства не проводяться в життя, якщо його приписи порушуються. З іншого боку, реалізація правових актів, що суперечать законам суспільного розвитку, народній волі, також заподіює шкоду інтересам суспільства [10, с. 24, 25].

Ідеї законності втілюються в певних правових вимогах, які відображають окремі аспекти цього явища в сукупності, виражають його зміст. До них належать: забезпечення відповідності закону праву; точне виконання законів і недопущення сваволі щодо громадян і інших суб'єктів; здійснення всіх державних владних функцій винятково на основі закону і рішучого викоренення будь-яких порушень закону; рівність усіх перед законом; здійснення державних владно-управлінських функцій на основі закону; винятковість, забезпеченість верховенства правового закону у всій правовій діяльності; закріплення основних принципів права в Основному Законі держави; забезпечення неминучості застосування передбачених у законі мір за порушення правових норм; можливість судового захисту суб'єктивних прав і свобод від усіх правопорушень; реальність законності — це досягнення фактичного виконання правових розпоряджень у всіх видах діяльності; нерозривний зв'язок законності з демократією [11, с. 100].

Предметом закону є нормативний вибір об'єкта впливу, тобто підлягаючий регулюванню аспект економічних, політичних, соціальних і інших явищ і відносин. Закон регулює найбільш важливі суспільні відносини і, перш за все, передбачені ст. 92 Конституції України, пунктом 6 частини 1 серед таких відносин виокремлені (а) основи соціального захисту, (б) форми і види пенсійного забезпечення. Саме до таких основ і належить питання умов і порядку здійснення будь-якого із видів загальнообов'язкового державного соціального страхування, в тому числі і медичного.

Не випадково за ст. 4 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [12] законодавство про пенсійне забезпечення базується на Конституції України, складається з Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, цього Закону, закону про недержавне пенсійне забезпечення, законів, якими встановлюються умови пенсійного забезпечення, відмінні від загальнообов'язкового державного пенсійного страхування та недержавного пенсійного забезпечення, міжнародних договорів з пенсійного забезпечення, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, а також інших законів та нормативно-правових актів, прийнятих відповідно до законів про пенсійне забезпечення, що регулюють відносини у сфері пенсійного забезпечення в Україні.

Виключно законами про пенсійне забезпечення визначаються:

- види пенсійного забезпечення;
- умови участі в пенсійній системі чи її рівнях;
- пенсійний вік для чоловіків та жінок, при досягненні якого особа має право на отримання пенсійних виплат;
- джерела формування коштів, що спрямовуються на пенсійне забезпечення;
- умови, норми та порядок пенсійного забезпечення;
- організація та порядок здійснення управління в системі пенсійного забезпечення.

Таким чином, вважаємо за необхідно створити правову норму, за якою виключно в законі повинні бути визначені: структура системи загальнообов'язкового медичного страхування; особи, які підлягають страхуванню, їх права та обов'язки; страхувальники, їх права та обов'язки; види страхових виплат, умови набуття на них права, порядок визначення розмірів і порядок здійснення; порядок використання страхових коштів; організація і порядок здійснення управління системою загальнообов'язкового медичного страхування.

Література:

1. Євсеєнко В.О. Форми медичного страхування та його організаційні основи // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vddfa/2009_2/Evseenko.pdf
2. Прудон П.Ж. Война и мир. Исследование о принципе и содержании международного права [в 2-х т.]: Т. 1. – М.: Изд-во А. Чичерин и Ко, 1864. – 342 с.
3. Философський словарь [5-е изд.] / под ред. И.Т. Фролова. – М. : Политиздат, 1986. – 588 с.
4. Колодій А.М. Конституція і розвиток принципів права України (методологічні питання): дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.01; 12.00.02 / Нац. акад. внутр. справ України. – К., 1998. – 382 с.
5. Гончаров В.О. Соціальне обслуговування як організаційно-правова форма соціального забезпечення: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / ІДП НАН України. – К., 2011. – 199 с.
6. Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 14.01.1998 р., №16/98-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1998. – №23. – Ст. 121.
7. Про загальнообов'язкове державне соціальне медичне страхування: проект Закону України від 21.03.2013 р., №2597 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws>
8. Хропанюк В.Н. Теория государства и права: учеб. пособ. – 2-е изд., доп., исправл. – М.: ДТД, 1996. – 384 с.
9. Общая теория права: курс лекций / под ред. В.К. Бабаева. – Н. Новгород: Нижегородская ВШ МВД РФ, 1993. – 479 с.

10. Лукашева Е.А. Социалистическое правосознание и законность: моногр. – М.: Юрид. лит., 1973. – 344 с.
11. Невзоров І.Л. Принцип законності в правозастосувальній діяльності: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Нац. ун-т внутр. справ України. – Х., 2003. – 18 с.
12. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 р., №1058-IV // Відом. Верхов. Ради України. – 2003. – №49-51. – Ст. 376.

Семенова А.В. Принцип законодательного определения условий и порядка осуществления общеобязательного государственного медицинского страхования

Автор в статье приходит к выводу, что необходимо создать правовую норму, за которой исключительно в законе должны быть определены: структура системы общеобязательного медицинского страхования; лица, которые подлежат страхованию, их права и обязанности; страхователи, их права и обязанности; виды страховых выплат, условия получения на них прав, порядок определения размеров и порядок осуществления; порядок использования страховых средств; организация и порядок осуществления управления системой общеобязательно-го медицинского страхования

Ключевые слова: общеобязательное государственное социальное страхование, общеобязательное государственное медицинское страхование, принципы, законность, условия и порядок осуществления страхования

Semenova A.V. Principle of legislative determination of terms and order of realization of obligatory state medical insurance

An author in the article comes to the conclusion, that it is necessary to create a legal norm after which exceptionally in a law must be certain: structure of the system of obligatory medical insurance; persons which are subject insurance, their right and duties; insure, their right and duties; types of insurance payments, terms of receipt on them of rights, order of determining size and order of realization; order of the use of insurance facilities; organization and order of realization of management the system of obligatory medical insurance

Key words: obligatory state social security, obligatory state medical insurance, principles, legality, terms and order of realization of insurance

*С.А. Семенченко,
здобувач кафедри фінансового права
Національного університету
державної податкової служби України*

ПЕРЕДАЧА СУБВЕНЦІЙ МІЖ МІСЦЕВИМИ БЮДЖЕТАМИ: ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ В УКРАЇНІ

Дослідження правових підстав для передачі та використання одного із видів міжбюджетних трансфертів, що зараховується до дохідної частини місцевих бюджетів України, – інших субвенцій, свідчить про невідповідність чинних норм бюджетного законодавства існуючій практиці. Удосконалення правового регулювання умов надання міжбюджетних трансфертів з одного місцевого бюджету до іншого сприятиме зміцненню фінансово-бюджетної дисципліни в країні.

Ключові слова: місцевий бюджет, міжбюджетні трансферти, доходи, інші субвенції, порядок використання коштів іншої субвенції.

Відповідно до статті 2 Бюджетного кодексу України доходами бюджету є податкові, неподаткові та інші надходження на безповоротній основі, справляння яких передбачено законодавством України (включаючи трансферти, плату за адміністративні послуги, власні надходження бюджетних установ) [1]. Трансферти є важливою складовою доходів місцевих бюджетів. Сьогодні питання бюджетних трансфертів мають велике практичне значення, адже в Україні розвивається тенденція збільшення чисельності дотаційних бюджетів. Починаючи з 2002 року трансферти в доходах місцевих бюджетів є стабільним і постійно зростаючим джерелом.

Значний внесок у дослідження місцевих бюджетів та їх доходів, в тому числі, трансфертів зробили такі вчені як: Л.К. Воронова, М.П. Кучерявенко, Н.Ю. Пришва, О.П. Орлюк, О.М. Горбунова, С.І. Юрій, О.Ю. Грачова, Ю.О. Крохіна, Н.І. Хімичева, О.А. Музика-Стефанчук, К.В. Павлюк, О.Д. Василик, С.В. Слухай, О.О. Сунцова, І.Я. Чугунов, І.С. Волохова та інші. Проте й нині процес передачі та використання трансфертів у вигляді інших субвенцій між місцевими бюджетами потребує вдосконалення правового регулювання для усунення існуючих недоліків і прогалин.

У Бюджетному кодексі України закріплено декілька визначень терміну міжбюджетні трансферти. Так, у п. 32 ст. 2 Бюджетного кодексу України наведено загальне визначення терміну міжбюджетних трансфертів – «кошти, які безоплатно і безповоротно передаються з одного бюджету до іншого». А в п. 4 ст. 9 Бюджетного кодексу України міститься визначення трансферту, яке стосується тільки доходної частини бюджету: «трансферти — кошти, одержані від інших органів державної влади, органів влади

Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування, інших держав або міжнародних організацій на безоплатній і безповоротній основі». Такий підхід є цілком виправданий, оскільки міжбюджетні відносини на місцевому рівні одночасно стосуються як дохідної, так і видаткової частини місцевих бюджетів: для бюджетів – отримувачів дотацій чи субвенцій – ці міжбюджетні трансферти є доходами, а для тих, хто їх надає – видатками [2, с. 141].

Вважаємо, що визначення міжбюджетних трансфертів як коштів, які безоплатно і безповоротно передаються з одного бюджету до іншого, яке закріплено Бюджетним кодексом України є досить вдалим, лаконічним і добре підходить до усіх видів міжбюджетних трансфертів. Схоже трактування міжбюджетних трансфертів закріплено й у ст. 6 Бюджетного кодексу Російської Федерації: «міжбюджетні трансферти – кошти одного бюджету бюджетної системи Російської Федерації, що перераховуються іншому бюджету бюджетної системи Російської Федерації» [3].

На нашу думку, трансферти як правова категорія, представляють собою врегульовані нормами права фінансові відносини між бюджетами відповідних рівнів з приводу фінансових ресурсів, що характеризуються безоплатним і безповоротним характером. При цьому для одного учасника цих відносин такі ресурси є видатками, а для іншого – доходами.

Н.Ю. Пришва відзначає подвійну правову природу міжбюджетних трансфертів. Вчена зазначає, що з одного боку, вони є надходженнями неподаткового характеру до бюджету, а з іншого – це кошти, які спрямовуються до бюджету не безпосередньо від платника, а надходять з іншого бюджету, згідно з вимогами закону про державний бюджет чи рішенням про місцевий бюджет на відповідний рік [4, с. 77-78].

Відповідно до статті 96 Бюджетного кодексу України міжбюджетні трансферти поділяються на: дотацію вирівнювання; субвенції; кошти, що передаються до державного бюджету та місцевих бюджетів з інших місцевих бюджетів; додаткові дотації. Перелік міжбюджетних трансфертів, які можуть надаватися з місцевих бюджетів закріплено у частині 2 статті 101 Бюджетного кодексу України:

- 1) субвенції на утримання об'єктів спільного користування чи ліквідацію негативних наслідків діяльності об'єктів спільного користування;
- 2) субвенції на проведення видатків місцевих бюджетів, що враховуються при визначенні обсягу міжбюджетних трансфертів;
- 3) субвенції на проведення видатків бюджетів місцевого самоврядування, що не враховуються при визначенні обсягу міжбюджетних трансфертів;
- 4) субвенції на виконання інвестиційних програм (проектів), у тому числі на будівництво або реконструкцію об'єктів спільного користування;
- 5) додаткові дотації та інші субвенції.

З-поміж видів міжбюджетних трансфертів, котрі широко застосовуються як в Україні, так і в багатьох країнах світу виділяється субвенція. Бюджетний кодекс України містить вкрай обмежене визначення субвенцій – це міжбю-

джетні трансферти для використання на певну мету в порядку, визначеному органом, який прийняв рішення про надання субвенції (п. 48 ст. 2). Проте таке визначення не відповідає практиці, що склалася в Україні.

Так, згідно статті 39 Бюджетного кодексу України розгляд та затвердження Державного бюджету України відбувається Верховною Радою України. У статті 40 Бюджетного кодексу України закріплено, що Законом про Державний бюджет України визначаються, зокрема, бюджетні призначення міжбюджетних трансфертів (у додатках до закону). Саме Верховна Рада України є тим органом, який приймає рішення про надання субвенції та має визначати порядок використання коштів міжбюджетних трансфертів, передбачених у Законі про Державний бюджет України.

Однак порядки використання коштів, передбачених у державному бюджеті, затверджуються Кабінетом Міністрів України. В правове обґрунтування своїх повноважень на затвердження порядків використання коштів, передбачених у державному бюджеті Кабінет Міністрів України посилається на частину сьому статті 20 Бюджетного кодексу України, якою встановлено, що порядки використання коштів державного бюджету затверджуються Кабінетом Міністрів України або головним розпорядником коштів державного бюджету за погодженням з центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної бюджетної політики. Про затвердження таких порядків інформується Комітет Верховної Ради України з питань бюджету.

Практика затвердження Кабінетом Міністрів України порядків використання коштів передбачених в державному бюджеті існує в Україні вже багато років, і крім теоретичних питань (неузгодженість між нормами Бюджетного кодексу України, зокрема, п. 48 ст. 2 та ч. 7 ст. 20), не спричиняє практичних негараздів. Чого не можна сказати про інші субвенції, які надаються з одного місцевого бюджету іншому. Відсутність належної нормативно-правової регламентації бюджетного процесу на місцевому рівні негативно впливає на стан фінансово-бюджетної дисципліни в Україні. Погоджуючись з Скуляк М.В. зазначимо, що основна причина неналежного правового регулювання полягає в тому, що бюджетний процес на місцевому рівні не був об'єктом спеціальних досліджень, в існуючих наукових працях він розглядається фрагментарно або в рамках процесуальної проблематики на державному рівні, без комплексного підходу [5, с. 4].

Відповідно до статей 140 і 143 Конституції України [6] та статей 26, 28, 43 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» органи місцевого самоврядування:

- мають право об'єднуватися або укладати угоди з метою проведення спільних програм, реалізації спільних проектів на договірних засадах у рамках виконання власних повноважень;

- затверджують програми соціально-економічного та культурного розвитку відповідних адміністративно-територіальних одиниць, цільових програм з інших питань місцевого самоврядування і контролюють їх виконання [7].

Статтею 7 Бюджетного кодексу України та статтею 61 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» визначено право органів влади Автономної Республіки Крим та органів місцевого самоврядування самостійно визначати напрями використання бюджетних коштів відповідно до законодавства України. Згідно з частиною 7 статті 75 Бюджетного кодексу України територіальні громади сіл, селищ і міст можуть об'єднувати на договірних засадах кошти бюджетів для виконання спільних проєктів або для спільного фінансування (утримання) комунальних підприємств, організацій і установ.

Згідно з частиною 2 статті 101 Бюджетного кодексу України місцеві ради можуть передбачати у відповідних бюджетах інші субвенції шляхом внесення змін до бюджету. Протягом бюджетного року в процесі виконання місцевих бюджетів за рахунок додаткових надходжень, розподілу вільних залишків та інших джерел виникає можливість виконання спільних проєктів або спільного фінансування об'єктів. Так, наприклад, з обласного, районного бюджету до бюджетів місцевого самоврядування передаються інші субвенції на виконання регіональних програм, затверджених місцевими радами в поточному бюджетному році; з бюджетів місцевого самоврядування на співфінансування об'єктів, фінансування яких передбачено за рахунок субвенції з державного бюджету на соціально-економічний розвиток окремих територій по розпорядниках коштів обласного бюджету тощо. Умови надання зазначених субвенцій визначаються відповідним договором сторін, якщо інше не встановлено Бюджетним кодексом України.

Варто одразу зауважити, що наразі в бюджетному процесі на місцевому рівні активно запроваджується програмно-цільовий метод. Так, у 2013 році до експерименту із застосування програмно-цільового методу було залучено 692 місцевих бюджети, тобто усі місцеві бюджети, з якими держава має прями міжбюджетні відносини [8].

У статті 20 Бюджетного кодексу України «Застосування програмно-цільового методу у бюджетному процесі», а саме у частині сьомій зазначеної статті чітко визначено, що за бюджетними програмами, здійснення заходів за якими потребує нормативно-правового визначення механізму використання бюджетних коштів, має бути затверджено відповідний порядок їх використання. При цьому, у зазначеній статті 20 Бюджетного кодексу України, яка визначає основи застосування програмно-цільового методу у бюджетному процесі (в тому числі і на місцевому рівні), жодним чином не врегульовано питання щодо затвердження порядків використання коштів місцевих бюджетів. У зв'язку з цим на території України склалася неоднозначна практика затвердження таких порядків. Так, у Волинській, Дніпропетровській, Житомирській, Черкаській областях порядки використання коштів обласного бюджету затверджуються розпорядженням голови обласної державної адміністрації. А у Закарпатській, Кіровоградській, Луганській, Хмельницькій областях такі порядки затверджуються окремими

рішеннями відповідної місцевої ради. При цьому зауважень від вищестоящих та контролюючих органів ні в тому, ні в інших випадках не було.

Що стосується затвердження порядків використання коштів відповідного місцевого бюджету рішенням місцевої ради, то правових питань не виникає, оскільки це відповідає п. 48 ст. 2 Бюджетного кодексу України щодо визначення порядку використання коштів саме тим органом, який прийняв рішення про їх надання, тобто місцевою радою.

Що ж до затвердження порядків використання коштів відповідного місцевого бюджету розпорядженням голови місцевої державної адміністрації, то питань виникає чимало. По-перше, виникає запитання щодо наявності відповідних повноважень у голови місцевої державної адміністрації на затвердження порядку використання коштів. Жодним актом законодавства України, зокрема, Законом України «Про місцеві державні адміністрації» та Бюджетним кодексом України голові місцевої державної адміністрації не надано право на затвердження порядків використання коштів міжбюджетних трансфертів, що надаються з відповідного місцевого бюджету. А згідно статті 19 Конституції України органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України.

По-друге, відповідно до Положення про державну реєстрацію нормативно-правових актів міністерств та інших органів виконавчої влади, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 28.12.1992 № 731 таке розпорядження голови місцевої державної адміністрації є нормативно-правовим актом та має бути подано на державну реєстрацію до територіальних органів Міністерства юстиції України [9]. Однак існуючі на сьогодні розпорядження голів місцевих державних адміністрацій, якими було затверджено порядки використання коштів, не подавалися на державну реєстрацію до відповідних органів Міністерства юстиції України. На нашу думку, якщо голові місцевої державної адміністрації рішенням сесії відповідної місцевої ради не було делеговано повноваження щодо затвердження порядків використання коштів трансфертів, що надаються з місцевого бюджету, то у державній реєстрації зазначеного розпорядження голови має бути відмовлено.

Міністерство фінансів України у своєму листі від 21.11.2013 № 31-05170-13-8/33859 «Щодо надання роз'яснень» зазначило, що «...передача коштів між місцевими бюджетами повинна бути відображена у рішеннях про місцевий бюджет як тих органів, що передають кошти, так і тих органів місцевого самоврядування, що отримують відповідний місцевий трансферт. Умови надання субвенцій визначаються відповідним договором сторін» [10].

О.А. Музика-Стефанчук відносить до міжбюджетних широке коло правовідносин, з поміж яких виділяються майнові міжбюджетні відносини – відносини з надання міжбюджетних трансфертів [11, с. 263]. З цього при-

воду В.Д. Тарангул зазначає, що у випадку передачі міжбюджетного трансферту міжбюджетні відносини передують іншим правовідносинам, а саме цивільним, до яких повинні застосовуватися норми Цивільного кодексу України [2, с. 142]. Не погоджуючись з наведеною позицією, зазначимо, що відповідно до частини 2 статті 1 Цивільного кодексу України до майнових відносин, заснованих на адміністративному або іншому владному підпорядкуванні однієї сторони другій стороні, а також до податкових, бюджетних відносин цивільне законодавство не застосовується, якщо інше не встановлено законом [12]. Чинне бюджетне законодавство України не містить норми щодо застосування цивільного законодавства до договорів між органами місцевого самоврядування, предметом яких є передача/отримання міжбюджетного трансферту. Переважна більшість договорів, які укладаються між учасниками бюджетного процесу затверджуються нормативно-правовими актами України. Наприклад, форма примірнього договору про надання середньострокової позики затверджена наказом Міністерства фінансів України від 14.01.2011 № 14 [13], а договір про здійснення розрахунково-касового обслуговування є додатком 1 до Порядку відкриття та закриття рахунків у національній валюті в органах Державної казначейської служби України, затвердженого наказом Міністерства фінансів України від 22.06.2012 № 758 [14].

Відсутність чіткого механізму щодо черговості дій з прийняття рішення про передачу трансферту відповідними місцевими радами та укладання договору негативно впливає на бюджетний процес на місцевому рівні. На практиці трапляються такі випадки, коли депутати місцевої ради відмовляються приймати рішення про передачу-прийняття міжбюджетного трансферту між місцевими бюджетами, оскільки на момент проведення сесії договір про прийняття-передачу трансферту не підписано. Поетапна правова регламентація процесу передачі коштів міжбюджетних трансфертів дозволить унеможливити у майбутньому виникнення подібних ситуацій, які ускладнюють бюджетний процес на стадії виконання бюджету.

Оскільки форма договору про передачу міжбюджетних трансфертів з одного бюджету до іншого на законодавчому рівні не закріплена, це спричиняє різні підходи органів місцевого самоврядування до передачі трансфертів у вигляді субвенції з одного місцевого бюджету до іншого.

Так, рішенням Броварської міської ради № 990-36-06 від 04.07.2013 «Про передачу та прийняття міжбюджетних трансфертів по галузі «Засоби масової інформації» [15]: по перше, передаються видатки 2013 року з бюджету міста до районного бюджету у вигляді міжбюджетного трансферту (субвенції); по друге, затверджується договір про передачу та прийняття міжбюджетних трансфертів, по-третє, доручається міському голові підписати договір про передачу та прийняття міжбюджетних трансфертів.

У рішенні Новотроїцької районної ради в Херсонській області від 10.11.2011 р. № 178 «Про договір на передачу іншої субвенції Чкалівській сільській раді» також затверджується текст договору на передачу іншої

субвенції та дається доручення голові ради на підписання договору [16]. А у рішенні Херсонської обласної ради від 14.12.2012 № 639 «Про укладення договорів про передачу коштів субвенцій» лише доручається голові обласної ради укласти відповідні договори, при цьому текст договору не затверджується [17]. У деяких адміністративно-територіальних одиницях України жодного разу у рішеннях відповідних рад не доручалось голові підписувати договори про передачу міжбюджетних трансфертів. Хоча фактично такі договори головами рад підписувались.

На нашу думку, для підписання головою ради договору про передачу трансферту відповідне рішення ради щодо надання йому доручення на підписання договору не обов'язкове, оскільки таке право надане йому законодавством. Відповідно до п. 4 ст. 42 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» голова забезпечує виконання рішень відповідної ради (п.п. 12); представляє раду у відносинах з іншими органами місцевого самоврядування (п.п. 14); має право укладати угоди від імені ради. При цьому визначено, що договори з питань, що належать до виключної компетенції ради (в т.ч. про прийняття рішень щодо передачі коштів з відповідного місцевого бюджету) подаються головою на затвердження ради.

З урахуванням вищезазначених норм законодавства України видається більш доцільним при прийнятті рішення про передачу коштів з одного місцевого бюджету іншому, одразу затверджувати текст договору про передачу міжбюджетного трансферту. Це цілком узгоджується з роз'ясненнями Міністерства фінансів України відповідно до яких «договір є невід'ємною частиною рішення про внесення змін до відповідних місцевих бюджетів. У договорі повинні бути обумовлені порядок, умови надання та напрями використання коштів субвенції, що була надана» [8]. До того ж це дозволить вирішити питання щодо затвердження порядку використання коштів міжбюджетного трансферту, зокрема, у вигляді іншої субвенції.

Слід також відмітити, що оскільки ні цивільним, ні бюджетним законодавством України форма договору про передачу міжбюджетного трансферту не передбачена, на практиці маємо укладання двостороннього, тристороннього, багатостороннього договорів. У випадку укладання двостороннього договору, сторонами є відповідні місцеві ради, надавач та отримувач трансферту. У тристоронніх та багатосторонніх договорах, окрім рад, сторонами за договором виступають місцевий фінансовий орган, територіальний орган Державної казначейської служби України, розпорядники бюджетних коштів, що на наше переконання є неправильним.

В Україні також має місце практика надання трансфертів з одного місцевого бюджету іншому лише на підставі рішень відповідних місцевих рад, тобто без укладання договорів. Однією із причин цього, є те, що відповідно до пунктів 27, 28 Порядку перерахування міжбюджетних трансфертів, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 15 грудня 2010 р. № 1132 субвенції з одного місцевого бюджету іншому перерахо-

вуються органами Державної казначейської служби України в обсягах, установлених рішеннями відповідних рад про бюджет; учасники розрахунків у графі "призначення платежу" платіжного доручення додатково зазначають норму рішення ради про бюджет, якою передбачено надання субвенції [18]. Оскільки посилання на договір у вищезазначеній Постанові відсутнє, органи Державної казначейської служби України під час перерахування відповідних міжбюджетних трансфертів вимагають лише рішення місцевих рад.

Отже, проведене дослідження свідчить, що чітке правове регулювання умов надання міжбюджетних трансфертів з одного місцевого бюджету до іншого має важливе практичне значення. Чинне законодавство України не має належної регламентації майнових міжбюджетних відносин на місцевому рівні, що негативно впливає на стан фінансового-бюджетної дисципліни в країні. Крім того, є необхідність в усуненні неузгодженості між нормами Бюджетного кодексу України, зокрема, п. 48 ст. 2 та ч. 7 ст. 20 шляхом уточнення термінології.

Для удосконалення правового регулювання процесу передачі міжбюджетних трансфертів між місцевими бюджетами необхідно на законодавчому рівні затвердити примірну форму договору про передачу таких міжбюджетних трансфертів, а також визначити черговість дій щодо прийняття рішення про передачу коштів у вигляді трансферту та укладання договору. Це дозволить вирішити існуючі на сьогоднішній день проблемні питання та досягти на всій території України єдиного застосування учасниками бюджетного процесу норм бюджетного законодавства.

Література:

1. Бюджетный кодекс України від 08 липня 2010 року № 2456-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2010. – № 59. – Ст. 2047.
2. Тарангул В. Д. Правове регулювання міжбюджетних відносин між органами місцевого самоврядування в Україні / В.Д. Тарангул // Науковий вісник Національного університету ДПС України (економіка, право). – 2012. – № 3 (58). – С. 140-145.
3. Бюджетный кодекс Российской Федерации от 31 июля 1998 г. № 145-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1998. – №31. – Ст.3823.
4. Пришва Н.Ю. Публічні доходи: поняття та особливості правового регулювання : монографія / Н.Ю. Пришва. – К. : КНТ, 2008. – 200 с.
5. Скуляк М. В. Бюджетний процес на місцевому рівні [Текст] : автореферат дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 Адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право / М. В. Скуляк. – Запоріжжя, 2010. – 20 с.
6. Конституція України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – №30. – Ст.141.

7. Закон України «Про місцеве самоврядування в Україні» від 21 травня 1997 р. № 280/97-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 24. – Ст. 170.
8. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 01.08.2013 № 774-р «Про Стратегію розвитку системи управління державними фінансами» // Офіційний вісник України. – 2013. – № 82. – Ст. 3052.
9. Постанова Кабінету Міністрів України від 28.12.1992 № 731 «Про затвердження Положення про державну реєстрацію нормативно-правових актів міністерств та інших органів виконавчої влади» // Зібрання постанов Уряду України. – 1993. – № 1-2. – Ст. 28
10. Лист Міністерства фінансів України від 21.11.2013 № 31-05170-13-8/33859 «Щодо надання роз'яснень» // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.minfin.gov.ua>.
11. Музика-Стефанчук А.А. Органи публічної влади як суб'єкти бюджетних правовідносин: монографія / О.А. Музика-Стефанчук. – Хмельницький: Хмельницький університет управління та права, 2011. – 384 с.
12. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV // Офіційний вісник України. – 2003. – № 11. – Ст. 461.
13. Наказ Міністерства фінансів України від 14.01.2011 № 14 «Про затвердження форм документів для надання середньострокових позик» // Офіційний вісник України. – 2011. – № 8. – Ст. 387.
14. Наказ Міністерства фінансів України від 22.06.2012 № 758 «Про затвердження Порядку відкриття та закриття рахунків у національній валюті в органах Державної казначейської служби України» // Офіційний вісник України. – 2012. – № 59. – Ст. 2384.
15. Рішення Броварської міської ради Київської області від 04.07.2013 № 990-36-06 «Про передачу та прийняття міжбюджетних трансфертів по галузі «Засоби масової інформації» // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.brovary.kiev.ua/>.
16. Рішення Новотроїцької районної ради Херсонської області від 10.11.2011 № 178 «Про договір на передачу іншої субвенції Чкалівській сільській раді» // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ntrayrada.ks.ua/>.
17. Рішення Херсонської обласної ради від 14.12.2012 № 639 «Про укладення договорів про передачу коштів субвенцій» // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.oblrada.ks.ua/>.
18. Постанова Кабінету Міністрів України від 15.12.2010 р. № 1132 «Про затвердження Порядку перерахування міжбюджетних трансфертів» // Офіційний вісник України. – 2010. – № 96. – Ст. 3399.

Семенченко С.А. Передача субвенцій между местными бюджетами: проблемы правового регулирования в Украине. – Стаття.

Исследование правовых оснований для передачи и использования одного из видов межбюджетных трансфертов, зачисляемого в доходную

часть местных бюджетов Украины, - других субвенций, свидетельствует о несоответствии действующих норм бюджетного законодательства существующей практике. Совершенствование правового регулирования условий предоставления межбюджетных трансфертов из одного местного бюджета другому будет способствовать укреплению финансово-бюджетной дисциплины в стране.

Ключевые слова: местный бюджет, межбюджетные трансферты, доходы, другие субвенции, порядок использования средств другой субвенции.

Semenchenko S. Transfer between subventions to local budgets: legal issues in Ukraine. – Article.

Study on the legal grounds for the transfer and use of one of the types of intergovernmental transfers, which are credited to the revenues of local budgets in Ukraine - other subventions, shows the inconsistency of the budgetary norms existing practices. Improve legal regulation of the terms of the intergovernmental transfers from one to another of the local budget will strengthen fiscal discipline in the country.

Key words: local budget, intergovernmental transfers, income, other subventions, the use of funds other subventions.

УДК 347.763.4

Сірко Р. Б.

*здобувач кафедри цивільного права
Національного Університету «Одеська юридична академія»*

**ПОРЯДОК УКЛАДЕННЯ ДОГОВОРУ ПЕРЕВЕЗЕННЯ ВАНТАЖУ
ЗАЛІЗНИЧНИМ ТРАНСПОРТОМ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ
УКРАЇНИ**

В запропонованій статті надається загальна характеристика порядку укладення договору перевезення вантажу залізничним транспортом. При цьому наголошується, що потребує подальшого удосконалення правове регулювання порядку приймання вантажів до перевезення, яке є невід'ємною частиною складного процесу укладання договору перевезення вантажу.

Ключові слова: договір перевезення, залізничний транспорт, залізниця, вантаж

Актуальність теми дослідження обумовлена великим значенням для функціонування економіки країни залізничних перевезень вантажів, недосконалістю правового регулювання в Україні відносно, пов'язаних із та-

кими перевезеннями та відсутністю комплексних досліджень з цієї теми у сучасних вітчизняних наукових джерелах.

Не зважаючи на проведення кодифікації цивільного законодавства України, деякі проблемні питання укладання договору перевезення вантажів врегульовані не повною мірою, у зв'язку з чим питання практичного вирішення спірних питань, що випливають з договорів перевезення залізничним транспортом, залишається складним питанням через наявність значної кількості нормативних актів, що регулюють відносини в цій сфері.

Теоретичну основу дослідження склали наукові праці таких правознавців, як С.С. Алексєєв, А.Г. Биков, М.І. Брагінський, В.В. Вітрянський, Г.С. Гуревич, О.В. Дзера, А.С. Довгерт, В.А. Єгізаров, О.С. Іоффе, О.О. Карлов, А.Д. Кейлін, Н.С. Ковалевська, В.В. Луць, О.Л. Маковський, Д.А. Медведєв, Я.І. Рапопорт, А.М. Рубін, Г.П. Савічев, О.І. Сафончик, О.М. Садіков, Є.О. Харитонов, М.Є. Ходунов, Р.Ш. Цинцадзе, Х.І. Шварц, Я.М. Шевченко, Г.Ф. Шершеневич та інших.

Метою статті є науковий аналіз порядку укладання договору перевезення вантажів залізничним транспортом та аналіз чинного законодавства України, теоретичних та практичних проблем, що виникають у сфері залізничних перевезень вантажів.

Порядок укладання договору залізничного перевезення вантажу має значну специфіку, що обумовлено своєрідністю врегульованих чинним законодавством відносин сторін щодо організації та здійснення вказаних перевезень, що обумовлено наступним:

1) Зазначені договори є обов'язковими для укладання для перевізника (залізниці) при зверненні до нього клієнта за наданням відповідної послуги. Адже, відповідно до ч.7 ст.2 2 Закону України "Про залізничний транспорт [1]" "перевізники не мають права відмовляти пасажирів та відправників вантажу у перевезенні, крім випадків, передбачених Статутом залізниць України"[2]. Частина 6 ст.179 ГК України [3] відносить договори про надання послуг залізничного транспорту до категорії обов'язкових до укладання з усіма споживачами цих послуг. Відповідно до ст. 633 ЦК України даний договір відноситься до категорії публічних договорів [4].

2) Укладання договорів на залізничні перевезення від імені залізниці здійснюється залізничною станцією, яка не є стороною договору.

3) Проект договору складає вантажовідправник на підставі вимог чинного законодавства щодо змісту та форми договору. Як встановлено в ст. 23 Статуту залізниць України (далі – СЗУ) "відправники повинні надати станції навантаження на кожне відправлення вантажу заповнену накладну (комплект перевізних документів)". Згідно із ст.6 СЗУ накладна є письмовою формою угоди на перевезення вантажу, оформленою відповідно до СЗУ та відповідних Правил перевезень вантажів, і надається станції разом з вантажем [5; С. 123].

4) До укладання договору перевезення вантажу і навіть до надання вантажовідправником заповненої накладної станції відправник та перевізник

повинні виконати ряд обов'язків, які пов'язані з пред'явленням та прийманням вантажу. Ці обов'язки передбачені СЗУ та Правилами перевезення вантажів залізничним транспортом (далі - Правила) [6].

Залізниця зобов'язана подавати під завантаження справні, придатні для перевезення відповідного вантажу, очищені від залишків вантажу, сміття, реквізиту, а у необхідних випадках – продезінфіковані вагони та контейнери. Під придатністю рухомого складу для перевезення відповідного вантажу слід розуміти такий його стан, від якого залежить забезпечення схоронності вантажу при перевезенні. Придатність рухомого складу для перевезення вантажу в комерційному відношенні визначається відправником, якщо завантаження здійснюється його засобами, або залізницею, якщо завантаження здійснюється засобами залізниці щодо вагонів, а щодо контейнерів, цистерн та бункерних напіввагонів – відправником (ст.31 СЗУ).

Згідно ст. 28 СЗУ залізниці можуть приймати до перевезення вантажі з оголошеною вартістю. Враховуючи, що при цьому на залізницю покладається підвищена відповідальність, вантаж, який пред'являється до перевезення з оголошенням його вартості, повинен бути підготовлений відправником до перевезення згідно вимог, передбачених Розділом 13 Правил [7; С. 145].

Порядок, встановлений СЗУ та Правилами перевезення вантажів з оголошеною вартістю по відношенню до вказаних вантажів, безумовно, примушує перевізника приділяти їх перевезенню підвищене піклування та увагу, що вимагає відповідних додаткових організаційно-технічних заходів. Тому, а ще з метою запобігання можливості завищення вантажовідправником вартості вантажів за оголошену вартість згідно з п.8 Правил перевезення вантажів з оголошеною вартістю стягується додатковий збір у розмірі, передбаченому тарифним керівництвом №1. Крім того, з метою встановлення достовірності розміру визначеної відправником вартості вантажу станція відправлення, на підставі п.7 зазначених Правил має право огляду вантажу для перевірки оголошеної вартості. У разі розходження між відправником та станцією у визначенні вартості вантажу вона визначається незалежною експертизою, про що складається відповідний акт [8].

Відправник повинен належним чином підготувати вантаж для перевезення, щоб забезпечити схоронність вантажу на всьому шляху слідування. При цьому важливе значення має не тільки стан самого вантажу, але й тари, а також упаковки, якщо вантаж потребує цих засобів зберігання. Статтею 24 СЗУ передбачено, що упакування, пакування, тара повинні відповідати вимогам нормативних документів. Відправник зобов'язаний на вимогу залізниці пред'явити стандарт або технічні умови на відвантажувальну продукцію, а також на її тару.

Залізниця зобов'язана перевірити стан тари та упаковки шляхом зовнішнього огляду. Якщо при цьому огляді будуть помічені недоліки, які можуть призвести до втрати, псування або пошкодження вантажу, то відправник зобов'язаний на вимогу станції привести тару або упаковку у відпо-

відність до вимог стандартів або інших нормативно-технічних документів на продукцію. Якщо ці вимоги залізниці не будуть виконані, вона може відмовити відправнику в перевезенні цього вантажу. Залізниця не має права приймати вантаж з дефектами тари або упакування, оскільки така упакування може завдати шкоди рухомому складу, залізничній колії або навколишньому середовищу.

Навантаження вагонів здійснюється відповідно до Технічних умов навантаження і кріплення вантажів [9].

Обов'язковою умовою приймання вантажу до перевезення є визначення його маси. Стаття 37 СЗУ передбачає, що під час здавання вантажів для перевезення відправником має бути зазначена у накладній їх маса.

Статутом залізниць СРСР [10] передбачалося (ст.39), що залізниці зобов'язані забезпечувати систематичну перевірку маси вантажу, яка вказується вантажовідправником, шляхом вибіркового зважування. Контроль за правильністю маси був дуже важливим елементом процесу укладання договору перевезення. Він дозволяв виявити недовантаження проти встановлених технічних норм завантаження вагонів, боротися з приписками при перевезенні, разом з тим забезпечував захист законних прав залізниць при виникненні спорів з приводу нестачі вантажів. Особливо це відноситься до перевезення вантажів навалом.

Норма зазначеної статті не знайшла свого відображення в СЗУ, хоча очевидним є те, що положення цієї статті важливі є і в наш час. В практиці господарських судів нерідко відповідальність за недостачу вантажу, що перевозиться навалом, насипом і наливом покладається на залізницю лише на підставі даних вантажовідправника, які не завжди відповідають дійсності маси прийнятого до перевезення вантажу. Станція залізниці відправлення усуваючись від перевірки кількості та маси вантажу, що здається до перевезення, невинувато перекладає ризик втрат, пов'язаних з відшкодуванням клієнту збитків від недостачі доставленого вантажу на залізницю призначення (ст.130, 131 СЗУ). На наш погляд, цьому можна запобігти встановленням обов'язку залізниці відправлення у всіх випадках перевіряти вказані відправником у накладній відомості щодо кількості та маси вантажу, що приймається до перевезення. Тому вважається необхідним внесення до СЗУ та Правил перевезення вантажів норми, яка б передбачала обов'язок залізниці при кожному відправленні перевіряти масу та кількість вантажу.

З метою забезпечення схоронності вантажів, які знаходяться в процесі перевезення, завантажені вагони та контейнери мають бути опломбовані. Пломбування вагонів, контейнерів здійснюється тим підприємством, організацією, засобами яких проводиться навантаження.

Згідно ст. 38 СЗУ перелік вантажів, що допускаються до перевезення у вагонах без пломб, технічні умови виготовлення пломб, а також порядок пломбування вагонів і контейнерів встановлюються Правилами.

Відповідно до п.10 вказаних Правил на провідника покладається: приймання вантажу від відправника, охорона вантажу в дорозі, догляд за тваринами, напування і годування їх, запобігання псуванню вантажу (підтримання у вагоні необхідної температури, вентилювання вагонів тощо), забезпечення кріплення і стійкості вантажу у вагоні, а також здача вантажу одержувачу. Додаткові вимоги щодо збереження небезпечних вантажів при перевезенні їх у супроводі провідників визначаються Законом України “Про перевезення небезпечних вантажів” [11] та Правилами перевезення небезпечних вантажів залізницями [12]. Під час перевезення таких вантажів провідники зобов’язані виконувати правила пожежної і особистої безпеки. Якщо в дорозі вантажу загрожує псування і доставити його в повній схоронності за призначенням неможливо, то провідник (експедитор) вживає заходів для передачі (реалізації) вантажу іншим організаціям.

Правилами перевезення вантажів передбачений перелік вантажів, які обов’язково перевозяться у супроводі провідника, а інші види вантажів можуть перевозитися у супроводі провідника за умови домовленості із залізницею. Проте, на сьогодні існує ще один вид вантажів, який потребує підвищеної уваги до його збереження – це металобрухт. Цей вид вантажу перевозиться залізницями навалом на відкритому рухомому складі, відповідно до Додатку до п.1 Правил перевезення вантажів у вагонах відкритого типу. За останній час цей вид вантажу систематично піддається крадіжкам, які здійснюються шляхом викидання металобрухту зверху на залізничні колії. В зв’язку з цим, залізниці мають великі збитки. Ці крадіжки спричинили аварії на залізничних коліях, внаслідок чого був пошкоджений рухомий склад, загинули та постраждали робітники залізниць, а відшкодування збитків покладено на залізниці. Тому на наш погляд, необхідно внести до переліку вантажів, які обов’язково перевозяться у супроводі провідників або виключити цей вид вантажу з переліку вантажів перевезення яких дозволяється у вагонах відкритого типу.

Наказом Міністерства транспорту України від 20.01.1997р. №18 “Про охорону і супроводження вантажів, що перевозяться залізничним транспортом України” [13] передбачено перелік вантажів, які приймаються до перевезення під воєнізованою охороною залізниці, за що відправник сплачує залізниці окрему плату. До вантажів, які потребують воєнізованої охорони відносяться вино, спирт, тканини, машини та устаткування, відео та аудіо апаратура, пряжа, хутро, швейні вироби, трикотажні вироби, пиво, автомобілі, вибухові речовини, газові балончики тощо (всього 54 найменування). За окремою угодою між відправником і залізницею під воєнізованою охороною залізниці можуть прийматися до перевезення вантажі, найменування яких відсутні у цьому переліку.

Пункт 15 Правил приймання вантажів до перевезення передбачає, що відправник зобов’язаний на тарно-пакувальні і штучні вантажі нанести маніпуляційні знаки і транспортні написи (основні, додаткові та інформаційні). Маніпуляційні знаки – це знаки, які вказують на спосіб поводження

з вантажем. Ці написи повинні бути нанесені на кожне вантажне місце. У зв'язку з чим можна виділити: 1) основні написи – повне найменування вантажоодержувача; повне найменування станції призначення і скорочене найменування залізниці призначення; кількість вантажних місць у відправці і порядковий номер місця; 2) додаткові написи – повне найменування вантажовідправника; найменування пункту відправлення із зазначенням залізничної станції відправлення і скороченого найменування залізниці відправлення; залізничні написи(залізнична марка); 3) інформаційні написи – маса бруutto і нетто вантажного місця в кілограмах; габаритні розміри вантажного місця в сантиметрах (довжина, ширина і висота або діаметр і висота); об'єм вантажного місця в кубічних метрах. Всі маніпуляційні знаки і транспортні написи повинні бути нанесені відповідно до Правил приймання вантажів до перевезення залежно від виду вантажу, відповідно до встановленого ГОСТу.

Після проведення всіх попередніх дій, процес волевиявлення сторін на укладання договору перевезення вантажу вступає в останню стадію – юридичне оформлення відповідної угоди. За правилом ст.23 СЗУ відправники повинні надати станції навантаження разом з вантажем заповнену накладку (комплект перевізних документів) на кожне відправлення. Форми накладної та інших перевізних документів та порядок її заповнення затверджується Міністерством транспорту України (наказ від 19 листопада 1998 року №460 “Про затвердження бланків перевізних документів”, наказ від 21 листопада 2000 року №644 “Про затвердження Правил оформлення перевізних документів”). Порядок заповнення накладної визначається в залежності від виду вантажу і порядку перевезення (дрібними відправками, на відкритому рухомому складі, у супроводі провідника тощо)[14].

Пунктом 1.4. Правил встановлено, що не допускається оформлення одним перевізним документом перевезення вантажів: 1) швидкокопсувних з іншими вантажами, за винятком випадків, коли вони перевозяться у супроводі провідників; 2) які за своїми властивостями не можуть перевозитися разом в одному вагоні чи контейнері; 3) які потребують дотримання при перевезенні особливих запобіжних заходів з вантажами, що не потребують таких заходів; 4) які потребують дотримання при перевезенні санітарних, ветеринарних або інших адміністративних правил, з вантажами, що не потребують дотримання таких правил; 5) для яких встановлено різні терміни зберігання після вивантаження, за винятком випадків, коли їх адресовано на місця не загального користування.

Відповідно до ст.23 СЗУ дата приймання вантажу засвідчується на накладній календарним штемпелем станції відправлення. Ця дата і є моментом укладання договору перевезення вантажу і визначає початок строку, на протязі якого вантаж повинен бути доставлений на станцію призначення. Як зазначається в ст.6 СЗУ, накладна одночасно є договором на заставу вантажу для забезпечення гарантії внесення належної провізної плати та інших платежів за перевезення.

Накладна разом з дорожньою відомістю супроводжує вантаж на всьому шляху перевезення до станції призначення, де видається одержувачу (п.1.2. Правил оформлення перевізних документів). Для посвідчення прийняття вантажу до перевезення станція видає відправнику квитанцію, яку він отримує під розписку у відповідній графі корінця дорожньої відомості, що залишається на станції відправлення.

У відповідності до ст. 24 СЗУ вантажовідправники несуть відповідальність за всі наслідки неправильності, неточності або неповноти відомостей, зазначених ним у накладній. Залізниця має право перевіряти правильність цих відомостей.

Підсумовуючи вищесказане, слід зазначити, що головною запорукою належного виконання договору перевезення вантажів залізничним транспортом є правильне заповнення накладної (комплекту перевізних документів) з урахуванням всіх вимог, передбачених Статутом залізниць України та Правилами перевезення вантажів. Залізницям необхідно здійснювати необхідний контроль за дотриманням порядку приймання вантажів до перевезення та правильністю заповнення перевізних документів. Потребує подальшого удосконалення правове регулювання порядку приймання вантажів до перевезення, яке є невід'ємною частиною складного процесу укладання договору перевезення вантажу.

Література:

1. Про залізничний транспорт: Закон України від 04.07.1996 № 273/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. - № 40.
2. Статут залізниць України: затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 06.04.1998 № 457 // Офіційний вісник України. – 1998. - № 14.
3. Господарський кодекс України:
4. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 року // Відомості Верховної Ради України. – 2003. - № 40.
5. І.В. Булгакова, О.В. Клепкова. Транспортне право України: Академічний курс. Підручник. – К.: Видавничий дім „Ін Юре”. – 2005.
6. Наказ Міністерства транспорту України від 21 листопада 2000 року № 644 “Про затвердження окремих розділів Правил перевезення вантажів”// Офіційний вісник України.-2000.- №48.
7. Залеский В.В. Транспортные договоры. Учебно-практическое пособие. – М., „Юринформцентр”, 2001.
8. Цивільний кодекс України: Науково-практичний коментар/ За ред. Є.О. Харитоновна. – Х.: Одісеї. – 2010.
9. Технічні умови навантаження та кріплення вантажів. Затверджені Радою залізничного транспорту держав - учасниць Співдружності 20 жовтня 1992 року.
10. Устав железных дорог СССР 1964 года// Собрание Постановлений СССР.-1964.-№5.- Ст.36.

11. Про перевезення небезпечних вантажів: Закон України від 6 квітня 2000 року// Відомості Верховної Ради України.-2000.-№28.-Ст.222.
12. Правила перевозок опасных грузов по железным дорогам/ Затверджені Радою залізничного транспорту держав - учасниць Співдружності 5 квітня 1996 року.
13. Наказ Міністерства транспорту України від 20 січня 1997р. №18 “Про охорону і супроводження вантажів, що перевозяться залізничним транспортом України”// Офіційний вісник України.-1997.-№8 (друга книга).
14. Брагинский М.И. Витрянский В.В. Договорное право. Книга четвертая. – М.: Статут”, - 2004.

В предложенной статье характеризуется порядок заключения договора перевозки груза железнодорожным транспортом. При этом акцентируется внимание, что правовое регулирование порядка принятия грузов к перевозке, которое является неотъемлемой частью сложного процесса заключения договора перевозки груза, нуждается в дальнейшем совершенствовании.

Ключевые слова: договор перевозки, железнодорожный транспорт, железная дорога, груз

In the proposed article is characterized by the order of the contract of carriage of cargo by rail. At the same time draws attention that the legal regulation of the order of acceptance of goods to be transported, which is an integral part of a complex process of concluding a contract of carriage, is in need of further improvement.

Key words: transportation contract, railway transport, railway (s), load.

УДК 349.2

О.Г. Серета,
кандидат юридичних наук, доцент кафедри трудового права,
Національний університет «Юридична академія України
імені Ярослава Мудрого»

ЩОДО СИСТЕМИ ОРГАНІВ НАГЛЯДУ І КОНТРОЛЮ ЗА ДОТРИМАННЯМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

В статті запропоновано формування цілісної структурованої системи органів нагляду і контролю, в якій назви органів відповідали б їх компетенції; встановлюється доцільність існування двох окремих інституцій у сфері контролю за дотриманням трудового законодавства, завдання і функції яких перетинаються (Держпраці та Держгірпромнагляд); проаналізовано позицію відсутності серед суб'єктів нагляду і контролю за дотриман-

ням трудового законодавства в Проекті трудового кодексу України прокуратури.

Ключові слова: нагляд, контроль, суб'єкти наглядової діяльності, суб'єкти контролю в галузі праці, прокуратура України, дотримання трудового законодавства.

На сьогодні правове регулювання, а тому і функціонування системи органів нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства в Україні має ряд суперечливих невирішених питань: від відсутності єдиної системи органів до назв і пересічної компетенції окремих структурних елементів існуючих систем контрольних органів у галузі праці. А тому обрана тема дослідження є актуальною, особливо в умовах масових порушень трудового законодавства України, коли «одним із засобів підвищення ефективності дотримання трудового законодавства є забезпечення належного нагляду та контролю уповноваженими на те суб'єктами» [1, с. 640].

Окремі аспекти досліджуваної проблематики уже дістали висвітлення у наукових працях представників різних галузей права, серед яких на особливу увагу заслуговують роботи таких науковців як Н.Б. Болотіна, Ю.П. Дмитренко, А.С. Мельник, А.І. Процевський, В.І. Прокопенко, С.М. Прилипко, М. Руденко, Ф.А. Цесарський, О.М. Ярошенко та інших.

Метою даної статті є окреслення шляхів оптимізації існуючої системи наглядових і контрольних органів в галузі праці як суб'єктів наглядової і контрольної діяльності. Задля досягнення означеної мети вбачається виконання наступних завдань: визначення суб'єктів нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства, їх назв, повноважень, порівняння повноважень з назвами, встановлення органів нагляду за дотриманням трудового законодавства, розробка пропозицій щодо оптимізації контрольної-наглядової діяльності в аспекті суб'єктів її здійснення.

Проблемою правового регулювання і одночасно особливістю організації і функціонування органів контролю і нагляду в галузі праці, є відсутність цілісної структурованої системи, в якій назви органів відповідали б їх компетенції. Не можна не зауважити, що назви суб'єктів контрольної і наглядової діяльності у галузі праці за часи незалежності України вже неодноразово змінювали назви. Водночас, і на сьогодні доводиться констатувати, що органи контролю визначаються як органи нагляду. Наприклад, до повноважень Державної служби видавати у визначеному порядку приписи (розпорядження) про усунення порушень і недоліків у сфері промислової безпеки, охорони праці, геологічного вивчення, використання, охорони надр та безпечної експлуатації об'єктів підвищеної небезпеки (підп. 9 п. 5 Положення № 408/2011 [2]); зупиняти, припиняти, обмежувати експлуатацію підприємств (підп. 11 п. 5); притягати у межах компетенції до адміністративної відповідальності за порушення законодавства (підп. 12 п. 5) тощо. Закріплення таких повноважень вказує, що даний орган доцільно визначити контрольним.

Окрім описаної невідповідності, системність відсутня при використанні таких термінів як інспекція, служба. Наприклад, такі однопорядкові органи як Державна інспекція України з питань праці та Державна служба гірничого нагляду та промислової безпеки України мають різні назви (відповідно інспекція і служба), не зважаючи на збіг місця в системі контролюючих органів, об'єм контрольних повноважень тощо. Якщо ці два державні органи здійснюють контроль у різних сферах, чим хоча і неможливо пояснити різницю у назві відносно використання досліджуваних термінів, то стосовно Державної санітарно-епідеміологічної служби та Державної інспекції техногенної безпеки України пояснення відсутні.

Вважаємо, що описана вада правового регулювання та функціонування системи контролюючих органів повинна бути усунена. Назва органу не тільки повинна вказувати на здійснюваний вид діяльності цим органом (нагляд чи контроль), але доцільно застосувати системний підхід до позначення різної спрямованості діяльності, компетенції контрольних органів, що тим не менш мають спільні ознаки у вигляді структури, рівня тощо. Аналізуючи перелік повноважень, форми, методів діяльності органів, уповноважених на здійснення контролю чи нагляду за дотриманням трудового законодавча (зокрема, в Законі України «Про прокуратуру» [3], Положеннях про Державну інспекцію України з питань праці, № 386/ 2011 [4]; про Державну службу гірничого нагляду та промислової безпеки України № 408/ 2011 [2]; про Державну інспекцію ядерного регулювання України № 403/ 2011 [5] та інші), доходимо висновку, що єдиним наглядовим органом у сфері дотримання трудового законодавства є прокуратура України. При цьому у ч. 2 ст. 19 Закону України «Про прокуратуру» [3] встановлено, що прокуратура не піднімає органи відомчого управління та контролю і не втручається у господарську діяльність, якщо така діяльність не суперечить чинному законодавству. Задля виконання вимоги неприпустимості підміни органів відомчого управління та контролю, і не засновано на законі втручання в господарську діяльність підприємств, установ, організацій прокурор не має права витребувати та одержувати інформацію, яка не має відношення до предмету нагляду, вносити пропозиції, які не направлені на усунення порушень законів, їх причин та умов, що їм сприяють. Не в його компетенції також втручатися у відносини, які врегульовані установчими та іншими документами підприємств, установ та організацій [6, с. 57]. Всі інші спеціально уповноважені органи на перевірку дотримання трудового законодавства та законодавства з охорони праці повинні бути визначені контрольними.

І одразу констатуємо, що невирішеною на сьогодні проблемою є існування двох окремих інституцій у сфері контролю за дотриманням трудового законодавства, завдання і функції яких перетинаються. Зокрема, Держпраці та Держгірпромнагляд. Ці два органи здійснюють контрольну, що розмежовується відповідно нормам чинного законодавства України за змі-

стом: «1) загальний нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю; 2) нагляд і контроль за охороною праці» [7, с. 698] .

Наприклад, у ст. 41 Кодексу законів про адміністративні правопорушення України [8] передбачає два окремі склади адміністративних проступків у галузі праці: порушення вимог законодавства про працю та про охорону праці. У Проекті Трудового кодексу України [9] розмежування контрольної діяльності за змістом на означені сфери зберігається. У ст. 384 Проекту органами державного нагляду за дотриманням трудового законодавства визначаються: 1) центральний орган виконавчої влади, який діє у складі центрального органу виконавчої влади у галузі праці та інші органи державної влади, що здійснюватимуть «державний нагляд за дотриманням трудового законодавства»; 2) система органів, що здійснюватимуть «державний нагляд за дотриманням спеціального законодавства у сфері безпечних і здорових умов праці » (центральний орган виконавчої влади з нагляду за охороною праці, промисловою безпекою та гірничого нагляду; центральний орган виконавчої влади з питань радіаційної безпеки; центральний орган виконавчої влади з питань пожежної безпеки; центральний орган виконавчої влади з питань охорони здоров'я). Таким чином, пропонується сформуувати систему органів державного нагляду за дотриманням трудового законодавства та систему органів за дотриманням законодавства про безпечні та здорові умови праці.

Порівняння запропонованих для впровадження систем контрольних органів з функціонуючими сьогодні дає підстави для висновку про їх тотожність. Зокрема, нічого нового не пропонується, а лише удосконалюється правове регулювання відповідної діяльності в аспекті пропозиції закріплення узагальнених назв тих органів, що будуть функціонувати як контрольні. Водночас, запропонована до впровадження редакція ст. 384 Проекту трудового кодексу України містить ряд вад, її аналіз дозволяє стверджувати про те, що спеціальне законодавство у сфері безпечних і здорових умов праці не є трудовим. Таке твердження позбавлене логіки. Норми, які визначають здорові та безпечні умови праці, спеціальні правила щодо охорони праці жінок, дітей, осіб зі зниженою працездатністю та ніші норми з охорони праці входять до трудового законодавства України є загальновизнаним фактом [10, с. 15].

Серед представників трудового права є думка, що охорона праці як інститут трудового права крім правил і норм по охороні праці включає також норми, що визначають нагляд та контроль за дотриманням законодавства про працю та відповідальність посадових осіб за їх порушення [11, с. 110-111]. Це твердження справедливе, коли мова іде про охорону праці у широкому значенні. Адже, як пояснює В.І. Прокопенко, «термін «охорона праці» вживається в двох значеннях: в широкому його розумінні та в більш вузькому, спеціальному розумінні. При вживанні терміну «охорона праці» відповідно до його етимологічного значення, тобто в широкому розумінні, до його поняття відносять ті гарантії для працівників, що пе-

редбачають усі норми трудового законодавства, наприклад норми що забороняють власнику або уповноваженому ним органу звільняти працівників з роботи тоді, коли немає підстав, передбачених ст.ст. 40, 41 КЗпП. Ці норми становлять надзвичайно важливу гарантію, спрямовану на охорону трудових прав працюючих. Проте термін «охорона праці» в чинному трудовому законодавстві вживається не в такому широкому, тобто буквальному, значенні цих слів, а в більш вузькому. У вузькому значенні під охороною праці розуміється сукупність заходів щодо створення безпосередньо в процесі роботи нормальних і безпечних технічних і санітарно-гігієнічних умов для всіх працюючих» [12, с. 360].

Вважаємо, при розробці норм, якими буде визначено систему контролюючих органів у галузі праці можливо виходити з того, що у вузькому юридичному тлумаченні термін «охорона праці» означає конкретний правовий інститут трудового права, який об'єднує норми безпосередньо спрямовані на певне забезпечення умов праці, які є безпечними для життя і здоров'я працівників. Норми цього інституту покладають на роботодавця та його посадових осіб, певний комплекс конкретних обов'язків, виконання яких повинно забезпечити безпеку праці, збереження здоров'я, працездатності та життя людини в процесі реалізації її здатності до праці, оздоровлення та покращення умов праці. Інститут охорони праці є одним з фундаментальних інститутів трудового права [13, с. 519-520]. Отже, дотримання законодавства з охорони праці (спеціального чи про безпечні та здорові умови праці, якщо говорити мовою Проекту) є частиною цілого – дотримання трудового законодавства (якщо останнє поняття охоплює всі акти, що регулюють власне трудові та пов'язані з ними відносини). Або ж навпаки – взяти широке трактування охорони праці і тоді загальним поняттям визначити дотримання законодавства з охорони праці. Водночас, неодмінно правове регулювання контрольної діяльності в галузі праці в аспекті існування двох систем державних органів, завдання і функції яких перетинаються, слід вдосконалити.

При цьому, на наш погляд, слід враховувати, що коли у 1940 році було завершено створення єдиної технічної інспекції профспілок замість раніше діючих правової і технічної, то це мало, відмічає Ф.А. Цесарський, негативні моменти: послабилася правова робота профспілок в сфері охорони праці і ускладнилося завдання технічних інспекторів [14, с. 51-52, 84-85]. Адаже технічні інспектори не мали спеціальної юридичної освіти, змушені були поєднувати в своїй роботі специфічні функції технічної інспекції з невластивими їм функціями правової інспекції [15].

Таким чином, не зважаючи на єдину мету, схожі завдання, функції, констатуємо, що практична діяльність інспекторів Держпраці та Держгірпромнагляд відрізняється за змістом питань, дотримання трудового законодавства по яким перевіряється інспекторами: здебільшого правові питання чи переважання технічних питань. А тому доцільним є формування єдиної системи контролюючих органів у галузі праці, основною функцією

яких буде здійснення контролю за дотриманням трудового законодавства, в тому числі і про безпечні та здорові умови праці. Водночас, така система органів може включати декілька підсистем, кожна з яких буде спеціалізуватися на перевірці певних груп норм трудового законодавства. Іншими словами, державні органи єдиної системи контролю за дотриманням трудового законодавства матимуть єдину мету, але включатимуть дві підсистеми, працівниками яких будуть спеціалісти різних галузей: правові та технічні інспектори. Це дозволить розробити оптимальну систему добору кадрів до кожної з підсистем, включаючи обрання осіб з технічними і правовими спеціальностями для здійснення державного контролю в галузі праці.

Пропонуючи переглянути запропоновану для впровадження у ст. 384 Проекту Трудового кодексу України систему органів нагляду за дотриманням трудового законодавства, вважаємо необхідним звернути увагу і на інший, на наш погляд, недолік правового регулювання нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства в рамках Проекту. Аналіз глави 2 книги 7 Проекту Трудового кодексу України дозволяє стверджувати про конкретне визначення органів нагляду за дотриманням трудового законодавства, їх прав та обов'язків, форм наглядової діяльності тощо, та відсутність положень щодо форм, методів здійснення контрольної діяльності, повноважень контролюючих органів, що не є зрозумілим за умови розмежування функцій нагляду та контролю і окремих вказівці, що «органи державного нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства співпрацюють, не підміняючи один одного та не передаючи один одному своїх повноважень...» (ч. 1 ст. 386 Проекту трудового кодексу України) [9]. Якщо форми, методи здійснення контрольної діяльності за дотриманням трудового законодавства, повноваження контролюючих органів у цій сфері (центральных і місцевих органів виконавчої влади, Ради міністрів АРК, органів місцевого самоврядування відповідно ч. 4 ст. 383 Проекту Трудового кодексу України) визначаються спеціальними окремими актами, то про це повинно бути зауважено. Або ж можливо здійснити кодифікацію у цьому напрямку правового регулювання контрольної діяльності і включити відповідні норми до кодексу. Однозначним є те, що прогалин з приводу вирішення означеного питання залишитися не повинно.

Привертає увагу при аналізі норм глави 2 книги 7 Проекту Трудового кодексу України і інше: прокуратури серед органів нагляду і контролю в галузі праці немає взагалі. Закономірним постає питання: чому? Можливо припустити, що такий варіант системи державних органів нагляду і контролю, як запропоновано в проекті, є віддзеркаленням однієї з позицій щодо загального прокурорського нагляду в цілому на нагляду прокуратурою за дотриманням трудового законодавства зокрема. А саме, на сьогодні існує думка, що цю функцію прокуратури України доцільно ліквідувати.

Підстави для формування описаної позиції наявні. Перш за все – це недосконалість законодавства з цього питання. Так, відповідно ч. 3 ст. 259 Кодексу законів про працю України «вищий нагляд за додержанням і пра-

вильним застосуванням законів про працю здійснюється Генеральним прокурором України і підпорядкованими йому прокурорами». Водночас, ані в Конституції України, ані в Законі України «Про прокуратуру» [3] покладення такої функції на даний державний орган не передбачене. Хоча останнє твердження потребує роз'яснення і уточнення.

Щодо Конституції України, то ситуація з правовим регулювання статусу прокуратури України в цьому нормативно-правовому акті вельми складна і суперечлива. Мається на увазі процес внесення змін до Основного закону України «Про внесення змін до Конституції України» від 8 грудня 2004 року № 2222-IV та подальше скасування таких у зв'язку «з порушенням конституційної процедури розгляду та прийняття» вказаного закону Рішенням Конституційного Суду України у справі про додержання процедури внесення змін до Конституції України від 30.09.2010 № 20-рп/2010 [16]. Адже серед внесених і потім скасованих змін було визначення за прокуратурою України у ст. 121 функції «нагляду за додержанням прав і свобод людини і громадянина, додержанням законів з цих питань органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, їх посадовими і службовими особами». При цьому слід акцентувати увагу, що зміни було скасовано не за ознакою їх недоцільності, безпідставності внесення, а через процедурні порушення. Таким чином, аналіз вказаних у ст. 121 Конституції України функцій прокуратури вже не дозволяє остаточно стверджувати про існування таких двох головних як функція нагляду за дотриманням законів і функція кримінального переслідування осіб, що вчинили злочин [17, с. 13]. Зокрема, визначення функції нагляду прокуратури України за дотриманням законів ставиться в Конституції ставиться під сумнів.

Щодо функцій прокуратури України в законі України «Про прокуратуру» [3], то функції загального нагляду серед основних напрямків діяльності цієї системи органів у ч. 1 ст. 5 не передбачена. При цьому у ч. 2 цієї ж статті чітко визначено, що «на прокуратуру не може покладатися виконання функцій, не передбачених Конституцією України і цим Законом». В той же час, розділ III Закону України «Про прокуратуру» має назву «Прокурорський нагляд» і включає ряд положень щодо наглядових повноважень прокуратури, що у сукупності дозволяють здійснювати загальний нагляд прокуратури за дотриманням законодавства України. Зокрема, у п. 2 ч. 1 ст. 19 Закону України «Про прокуратуру» від 05.11.1991 № 1789-XII [3] передбачено, що предметом нагляду прокуратури за додержанням і застосуванням законів охоплюється додержання законів про недоторканність особи, соціально-економічні, політичні, особисті права і свободи громадян, захист їх честі і гідності, якщо законом не передбачений інший порядок захисту цих прав.

Врегулювання таким чином питання функцій прокуратури України загострює і без того жваві дискусії з приводу основних напрямків діяльності цієї інституції апарату держави. Найбільш радикальними є висловлення

про те, що загальний нагляд прокуратури як заборонний механізм і заливоч адміністративно-командної системи слід ліквідувати [18, с. 4-7], адже на сьогодні «загальнонаглядова діяльність у сфері господарських правовідносин не відповідає природі прокуратури і виходить далеко за межі її реальних повноважень... заподіює шкоду, оскільки поступово руйнує віру управлінських і контрольних структур у своїй особистій можливості щодо покращення організації провадження» [19, с. 202].

Вирішення цього суперечливого питання (доцільності існування загального прокурорського нагляду) цілком може становити тему окремого дослідження. Ми ж зупинимось на тому, що на сьогодні відповідна функція передбачена в Законі України «Про прокуратуру» [3] і Кодексі законів про працю України, що остаточно надає можливість віднести цей орган до державних наглядових органів за дотримання трудового законодавства і підстав оминати його у Проекті трудового кодексу України на сьогодні нема, що повинно бути враховано при доопрацюванні норм перспективного трудового законодавства. Тим більше, що захист прав громадян силами прокуратури має ряд переваг порівняно з іншими видами захисту, в тому числі трудових прав, і пояснюється «законною турботою про те, щоб гарантувати чітке і однакове застосування закону; в цьому відношенні прокуратура, виступаючи централізованим і ієрархізованим інститутом, розпоряджається зі всією очевидністю головними козирами; легкістю, з якою будь-який громадянин може вдатися до її послуг; географічне розташування і засоби прокуратур в значенні кадрів і матеріального забезпечення здаються значно більшими, ніж ті, якими розпоряджаються судді; швидкістю, з якою прокуратура виносить рішення по звернутих до неї заявах і скаргах, і тією ефективністю, котру їй повідомляє її повноваження на виконання її рішень у десятиденний строк; зрозумілим бажанням приступати до радикальних реформ тільки після того, як з'явиться впевненість в тому, що свідомість людей готова до них, що наявні всі необхідні та достатні засоби» [20, с.43].

Враховуючи вищевикладене, доходимо висновку, що не зважаючи на чисельні вдосконалення системи контролюючих і наглядових органів в галузі праці, про досконалість правового регулювання відповідних відносин вести мову поки що зарано, що безперечно впливає на якість і ефективність контрольної і наглядової діяльності. Усунення ж ряду вад правового регулювання нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства, серед яких плутанина у розмежуванні контрольних і наглядових органів, нечіткість їх статусу, структури, розмежування повноважень за змістом досліджуваних питань та інших, дозволять стверджувати про вдосконалення нагляду і контролю в галузі праці як один з напрямків сприяння досягненню стану захищеності прав суб'єктів трудових правовідносин в Україні.

Література:

1. Мельник А. С. Нагляд та контроль за дотримання трудового законодавства в Україні / А. С. Мельник // Форум права. – 2011. – № 1. – С. 640–644: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-1/11maczvu.pdf>.
2. Про Положення про Державну службу гірничого нагляду та промислової безпеки України: Указ Президента України від 06.04.2011 №408/2011: [Електронний ресурс]. – Режим доступу –<http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/408/2011/card2#Card>.
3. Про прокуратуру: Закон України від 05.11.1991 № 1789-ХІІ: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1789-12/card2#Card>.
4. Положення про Державну інспекцію України з питань праці: Указ Президента України від 06.04.2011 № 386/2011: [Електронний ресурс]. – Режим доступу :<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/386/2011/card2#Card>.
5. Про положення про державну інспекцію ядерного регулювання України: Указ Президента України від 06.04.2011 № 403/ 2011: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/403/2011/card2#Card>.
6. Прокурорський нагляд в Україні: Підручник для юрид. вузів і фак. / [І. С. Марочкін, Ю. М. Грошевой, О. Б. Червякова та ін.]; За ред. проф. Ю. М. Грошевого і доц. І. С.Марочкіна – Донецьк. – 1997. – 256 с.
7. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник / Н.Б. Болотіна. – К.:Вікар, 2003. – 725 с. – (Вища освіта ХХІ століття).
8. Кодекс законів про адміністративні правопорушення України: Закон України від 07.12.1984 № 8073-Х: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/80731-10/card2#Card>.
9. Проект Трудового кодексу України; Текст законопроекту до другого читання 10.12.2009 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?id=&pf3511=30947.
10. Дмитренко Ю. П. Трудове право України: Навч. посіб. / Ю.П. Дмитренко – К.: Школа, 2004. – 288 с.
11. Процевский А.И. Предмет советского трудового права / А.И. Процевский. – М.: Юрид. лит., 1979. – 244 с.
12. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. Видання друге, стереотипне / В.І. Прокопенко – Х.: Консум, 2000. – 480 с.
13. Прилипко С.М., Ярошенко О. М. Трудове право України: Підручник / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко – Харків: Видавець ФО-П Вапнярчук Н. М., 2008. – 664 с.
14. Цесарський Ф.А. Захисна функція профспілок, форми її реалізації. Автореф. дис...канд.юрид.наук: 12.00.05. / Ф.А. Цесарський. – Національна юридична академія ім. Ярослава Мудрого. – Харків, 2004. – 20 с.

15. Смирнов Ю.П. Развитие органов охраны труда в системе советских профсоюзов/ Ю.П. Смирнов. – М.: 1958. – С. 36.
16. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 252 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) Закону України «Про внесення змін до Конституції України» від 8 грудня 2004 року N 2222-IV (справа про додержання процедури внесення змін до Конституції України): Рішення Конституційного Суду України від 30.09.2010 № 20-рп/2010: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v020p710-10/card2#Card>.
17. Руденко М. Щодо усунення підміни прокуратурою інститутів нагляду та контролю в сфері управління / М. Руденко // Право України. – 1996. – №9. – С. 58-62.
18. Точилковский В.Н. О концепции прокурорской власти / В.Н. Точилковский // Сов. государство и право. –1990. – № 9. – С. 46.
19. Кливер И.Я. Проблемы и перспективы прокурорского надзора в СССР / И.Я. Кливер // За и против. – 1991. –№ 5. – С. 4-7.
20. Мичко М. До питання про загальнонаглядову діяльність прокуратури / М.Мичко // Право України. – 2000. – № 4.– С. 50-51.

Серета Е. Г. Относительно системы органов надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства

В статье предложено формирование целостной структурированной системы органов надзора и контроля, в которой названия органов отвечали бы их компетенции; устанавливается целесообразность существования двух отдельных институтов в сфере контроля за соблюдением трудового законодательства, задачи и функции которых пересекаются (Держпраці и Госгорпромнадзор); проанализированы позиции отсутствия среди субъектов надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства в проекте Трудового кодекса Украины прокуратуры.

Ключевые слова: надзор, контроль, субъекты надзорной деятельности, субъекты контроля в области труда, прокуратура Украины, соблюдения трудового законодательства.

Sereda O. G. As for the system of supervision and control bodies over compliance with labor laws

The article proposed the formation of a coherent structured system of supervision and control, which would correspond to the names of their competence; established feasibility existence of two separate institutions in the enforcement of labor laws, tasks and functions which intersect (Derzhpratsi and Gosgorpromnadzor); analyzed the positions of absence among subjects of surveillance and enforcement of labor laws in the draft of Labour Code of Ukraine prosecutors.

Keywords: supervision, control, subjects supervisory activities, subjects control the labor, Prosecutor of Ukraine, compliance with labor laws.

УДК 34.037

І. В. Слободенюк,
*здобувач кафедри адміністративного права
НУ «Юридична академія України
імені Ярослава Мудрого»*

ГРОМАДСЬКІ ФОРМУВАННЯ ПРАВООХОРОННОЇ СПРЯМОВАНOSTІ В УКРАЇНІ

У статті досліджується питання участі громадян у забезпеченні охорони громадського порядку та їх роль у наданні допомоги правоохоронним органам у підтриманні правопорядку.

Ключові слова: громадські формування, правоохоронний орган, правоохоронна діяльність.

Конституція України [2] закріпила курс на побудову, розвиток та зміцнення демократичної, соціальної, правової держави. Загальнодержавна стратегія, деталізована в концепціях адміністративної [9] та судово-правової [10] реформ, вимагають нових підходів до вирішення питань підвищення ефективності роботи правоохоронних органів, інших державних та недержавних інституцій України з забезпечення прав і свобод людини, її недоторканості та особистої безпеки. Одним з основних чинників оптимізації такої діяльності слід визнати тісну взаємодію державних структур з громадськістю. Важливу роль в наданні допомоги правоохоронним органам в підтриманні правопорядку відіграють громадські формування правоохоронної спрямованості.

Слід зазначити, що питанням забезпечення законності й дисципліни в державі, охорони прав і свобод людини, її недоторканості та особистої безпеки в науковій літературі приділялося достатньо уваги. В той же час не можна не відмітити, що проблема участі громадськості в правоохоронній діяльності, підтриманні законності й дисципліни в суспільстві на сьогодні висвітлена недостатньо. Вважаємо за доречне здійснити системний аналіз правового статусу громадських формувань правоохоронної спрямованості, питання доцільності залучення громадян до заходів з запобігання та припинення адміністративних правопорушень, злочинів, захисту життя та здоров'я громадян, інтересів суспільства і держави від протиправних посягань, оскільки боротьба з правопорушеннями, які заважають розбудові та розвитку правової держави, ведеться, поки що, на неналежному рівні. З метою посилення ефективності такої боротьби повинні бути поєднані зусилля всіх державних органів влади, органів місцевого самоврядування, та

громадських організацій. Наукові дослідження на цю тему, на нашу думку, є достатньо актуальними та своєчасними, становитимуть певну наукову новизну та матимуть практичну значущість як для науки адміністративно-го права, так і для практики діяльності низки державних та недержавних структур.

Правовою основою участі громадян в забезпеченні охорони громадського порядку, є Конституція України, Закони України «Про громадські об'єднання» [4], «Про участь громадян в охороні громадського порядку і державного кордону» [11] «Типовий статут громадського формування з охорони громадського порядку і державного кордону», затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 20 грудня 2000 р. № 1872 [8], Указ Президента України від 16 Червня 1999 р. № 650/99 «Про додаткові заходи щодо поліпшення діяльності органів внутрішніх справ та громадських формувань з охорони громадського порядку» [6], рішення місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування з питань охорони громадського порядку і державного кордону, боротьби із злочинністю і адміністративними правопорушеннями, а також положення (статуту) цих формувань, інші нормативні акти та документи, які регулюють питання діяльності громадських формувань правоохоронної спрямованості (наприклад, програма, яка розроблена Міністерством внутрішніх справ України «Міліція і народ – партнери»).

Стаття 1 Закону України «Про громадські об'єднання», громадським об'єднанням називає добровільне об'єднання фізичних осіб та/або юридичних осіб приватного права для здійснення та захисту прав і свобод, задоволення суспільних, зокрема економічних, соціальних, культурних, екологічних, та інших інтересів. Закон України «Про участь громадян в охороні громадського порядку і державного кордону» надає право громадянам України відповідно до Конституції України створювати в установленому законом порядку громадські об'єднання для участі в охороні громадського порядку і державного кордону, сприяння органам місцевого самоврядування, правоохоронним органам, Державній прикордонній службі України та органам виконавчої влади, а також посадовим особам у запобіганні та припиненні адміністративних правопорушень і злочинів, захисті життя та здоров'я громадян, інтересів суспільства і держави від протиправних посягань, а також у рятуванні людей і майна під час стихійного лиха та інших надзвичайних обставин. Ці об'єднання закон називає: «Громадські формування з охорони громадського порядку і державного кордону». Такі утворення законодавець орієнтує на те, щоб вони були створені на засадах громадської самодіяльності як зведені загони громадських формувань, спеціалізовані загони (групи) сприяння міліції та Державній прикордонній службі України, асоціації громадських формувань тощо. Згідно ст. 3 Закону України «Про участь громадян в охороні громадського порядку і державного кордону» громадські формування з охорони громадського порядку і державного кордону повинні створюватись і діяти у взаємодії з право-

охоронними органами, Державною прикордонною службою України, органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування, додержуючись принципів гуманізму, законності, гласності, добровільності, додержання прав та свобод людини і громадянина, прав і законних інтересів юридичних осіб, рівноправності членів цих формувань.

Зрозуміло, перш ніж аналізувати діяльність таких утворень треба визначитися з тим, що ми будемо розуміти під громадськими формуваннями правоохоронної спрямованості. Для цього звернемося до терміну «правоохоронний орган». Його визначення містить Закон України «Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів», а саме: правоохоронні органи – органи прокуратури, внутрішніх справ, служби безпеки, Військової служби правопорядку у Збройних Силах України, органи охорони державного кордону, органи доходів і зборів, органи і установи виконання покарань, слідчі ізолятори, органи державного фінансового контролю, рибоохорони, державної лісової охорони, інші органи, які здійснюють правозастосовні або правоохоронні функції [5]. Як бачимо законодавець не наводить вичерпний перелік таких органів та досить широко трактує поняття «правоохоронний орган», використовуючи словосполучення: «інші органи, які здійснюють правозастосовні або правоохоронні функції» та беруть участь у «охороні громадського порядку і громадської безпеки».

Така трактовка надає нам підстави зробити висновки про те, що громадськими формуваннями правоохоронної спрямованості можна визнати будь які недержавні утворення головною задачею яких є надання допомоги державному правоохоронному органу в попередженні, запобіганні та припиненні протиправної поведінки фізичних і юридичних осіб.

Нашу думку підтверджує позиція В. К. Колпакова, який вказує, що всі громадські формування, з якими взаємодіє міліція, можна розділити на дві групи. По-перше, це ті, які спеціально були створені для боротьби з правопорушеннями, охорони порядку та захисту прав громадян. До них відносяться ради громадських пунктів охорони порядку, ради профілактики правопорушень трудових колективів, добровільні народні дружини і їх спеціалізовані формування, товариські суди. Їх внесок в правоохоронну практику оцінювався, перш за все, рівнем і ефективністю боротьби з правопорушеннями, станом охорони громадського порядку на територіях і в сферах їх функціонування. По-друге, це ті формування, для яких охорона громадського порядку, захист прав громадян, боротьба з правопорушеннями виступала (та виступає) як функція, супутня їх основній господарській або соціально-культурній діяльності. До них відносяться громадські, селищні, сільські, вуличні, квартальні, дільничі, домові комітети; ради ветеранів війни і праці; батьківські комітети; агітаційні колективи по роботі серед населення і інші. Беручи участь в рішенні інших важливих питань державного і суспільного життя, ці формування попутно займаються і правоохоронною діяльністю [1, С. 9–10].

За часів існування СРСР основним недержавним формуванням, яке активно й безпосередньо займалося правоохоронною діяльністю було об'єднання громадян під назвою «Добровільні народні дружини». Воно виникло наприкінці 50-х рр. 20-го століття (діяльність його регулювалась постановою ЦК Компартії України і Ради Міністрів УРСР від 8 квітня 1959 р. № 496 «Про участь трудящих в охороні громадського порядку в країні» [12], пізніше – постановою ЦК Компартії України і Ради Міністрів УРСР від 8 червня 1961 р. № 837 «Положення про добровільні народні дружини по охороні громадського порядку в Українській РСР» [3]. (У подальшому – ДНД). Згідно з Положенням про ДНД по охороні громадського порядку Української РСР вони створювалися за виробничим принципом на підприємствах, будовах, транспорті, в колгоспах, радгоспах, установах, організаціях, навчальних закладах, при житлово-експлуатаційних організаціях, гуртожитках, а також у структур, підрозділах підприємств та організацій – на виробництвах, у цехах, відділеннях, на дільницях, факультетах тощо. Для посилення боротьби з окремими видами правопорушень (розкрадання соціалістичної власності, спекуляція, автотранспортні злочини, злочинність неповнолітніх) у складі ДНД створювалися спеціалізовані дружини, групи, оперативні комсомольські загони, а при районних, міських, селищних, і сільських штабах дружин – зведені оперативні загони. Але на початку 90-х років ХХ століття, у часи невизначеності, руйнації старих державних інституцій та незрілості інститутів нових діяльність ДНД практично припинилася. Реанімовані вони були Указом Президента України № 650/99 від 16 червня 1999 року «Про додаткові заходи щодо поліпшення діяльності органів внутрішніх справ та громадських формувань з охорони громадського порядку». Відповідно до нього були запроваджені заходи щодо відновлення роботи громадських формувань з охорони громадського порядку (колишніх ДНД), громадських пунктів правопорядку, повернення їм приміщень або виділення необхідної кількості нових там, де їх немає. Для координації роботи громадських формувань, трудових колективів, населення щодо охорони громадського порядку, профілактики правопорушень за місцем проживання громадян, а також з урахуванням регіональних особливостей, відновлювали роботу Ради пунктів громадського порядку. Органи внутрішніх справ також більш активно почали залучати громадян (за згодою останніх) для позаштатної роботи. Позаштатними співробітниками могли бути громадяни України, не молодші 18 років, які позитивно характеризувалися за місцем роботи, проживання та навчання, здатні за своїми діловими та моральними якостями, станом здоров'я виконувати поставлені перед ними обов'язки. Позаштатні інспектори міліції на громадських засадах у вільний від роботи час надають допомогу і сприяють працівникам міліції у здійсненні заходів щодо охорони громадського порядку, боротьби зі злочинністю, профілактики правопорушень, вирішення інших завдань [7].

Окрім згаданих нами, до громадських формувань правоохоронної спрямованості слід віднести громадських лісових інспекторів, громадських інспекторів з охорони довкілля, громадських інспекторів з контролю за використанням та охороною земель, та деяких інших, основним завданням яких є сприяння органам виконавчої влади та місцевого самоврядування, правоохоронним органам та територіальним громадам у підтримання громадської безпеки та правопорядку. Їх роль, правове забезпечення форм та методів роботи, представляють значний інтерес, але в адміністративно-правовій науці майже не розглядались. Зрозуміло, в межах невеликої статті зробити це неможливо. Нами тільки окреслені питання та напрямки досліджень, над якими ми плануємо працювати у подальшому.

Література:

1. Колпаков В. К. Взаимодействие милиции и общественности в сфере правопорядка. учеб. пособ. / В. К. Колпаков – К. : УАВД, 1993. – 80 с.
2. Конституція України // Відом. Верхов. Ради України. – 1996. – № 30. – С. 141.
3. Положення про добровільні народні дружини по охороні громадського порядку в Українській РСР [Електронний ресурс] : Постанова ЦК Компартії України і Ради Міністрів УРСР від 8 червня 1961 р. № 837 // Верховна Рада України : офіц. веб-сайт. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/292-74-%D0%BF> – Заголовок з екрана.
4. Про громадські об'єднання [Електронний ресурс] : Закон України від 22 березня 2012 р. № 4572-VI // Верховна Рада України : офіц. веб-сайт. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/4572-17/page> – Заголовок з екрана.
5. Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів [Електронний ресурс] : Закон України від 23 грудня 1993 року № 3781-XII // Верховна Рада України : офіц. веб-сайт. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3781-12> – Заголовок з екрана.
6. Про додаткові заходи щодо поліпшення діяльності органів внутрішніх справ та громадських формувань з охорони громадського порядку [Електронний ресурс] : Указ Президента України від 16 Червня 1999 р. № 650/99 // Верховна Рада України : офіц. веб-сайт. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/650/99> – Заголовок з екрана.
7. Про затвердження інструкції про організацію роботи позаштатних дільничних інспекторів міліції [Електронний ресурс] : Наказ МВС України від 06 січня 94 р. № 19 // Верховна Рада України : офіц. веб-сайт. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0019-94> – Заголовок з екрана.
8. Про затвердження Типового статуту громадського формування з охорони громадського порядку і державного кордону, описів зразків бланка посвідчення і нарукавної пов'язки члена такого формування [Елект-

ронний ресурс] : Постанова Кабінету Міністрів України від 20 грудня 2000 р. № 1872 // Верховна Рада України : офіц. веб-сайт. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/1872-2000-%D0%BF/conv> – Заголовок з екрана.

9. Про заходи щодо впровадження Концепції адміністративної реформи в Україні [Електронний ресурс] : Указ Президента України від 22 липня 1998 р. № 810/98 // Верховна Рада України : офіц. веб-сайт. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/810/98> – Заголовок з екрана.
10. Про Концепцію судово-правової реформи в Україні [Електронний ресурс] : Постанова Верховної Ради України 28 квітня 1992 р. № 2296-XII // Верховна Рада України : офіц. веб-сайт. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/2296-12/conv> – Заголовок з екрана.
11. Про участь громадян в охороні громадського порядку і державного кордону [Електронний ресурс] : Закон України 22 червня 2000 року № 1835-III // Верховна Рада України : офіц. веб-сайт. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1835-14/conv> – Заголовок з екрана.
12. Про участь трудящих в охороні громадського порядку в країні [Електронний ресурс] : Постанова ЦК Компартії України і Ради Міністрів УРСР від 8 квітня 1959 р. № 496 // Верховна Рада України : офіц. веб-сайт. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/496-59-%D0%BF> – Заголовок з екрана.

Слободенюк И. В. Общественные формирования правоохранительной направленности в Украине

В статье исследуется вопрос участия граждан в обеспечении охраны общественного порядка и их роль в оказании помощи правоохранительным органам в поддержании правопорядка.

Ключевые слова: общественные формирования, правоохранительный орган, правоохранительная деятельность.

Slobodenyuk I. V. Local law enforcement focus formation in Ukraine

The article examines the participation of citizens in ensuring public order and their role in assisting law enforcement agencies in maintaining law and order.

Keywords: social groups, law enforcement, law enforcement.

Боханова І. А.

*викладач кафедри цивільно-
правових дисциплін*

ЛДУВС імені Е.О.Дідоренка

ПРАВОВА ФОРМА КОНТРАКТУ

Стаття присвячена визначенні ролі та місця контракту в договірному регулюванні трудових відносин, його сутності та ролі в сучасних ринкових умовах, робляться висновки з приводу перспектив контракту для реалізації договірного регулювання праці

Ключові слова: контракт, договірне регулювання праці, особлива форма регулювання трудових відносин, особлива форма трудового договору.

Трудові правовідносини характеризуються безпосереднім поєднанням робочої сили та її носія - конкретної людини, із засобами. Умови цього поєднання відображаються на багатьох сторонах життя конкретної людини, що передбачає особливий характер регулювання відносин, що виникають на етапі планування працездатним громадянином умов, на яких він бажав би реалізувати свою здатність до праці. Дані умови визначаються в трудовому договорі або контракті, що укладається між роботодавцем та працівником.

Формування в Україні нової концепції контракту дозволяє опанувати, що особливо важливою працею в сучасних умовах, є дослідження умов трудового договору, що утворюють його зміст і визначають сутність.

Відповідно до точки зору вчених, які досліджують механізм регулювання умов контракту в ринкових відносинах, доцільно обґрунтувати роль основних методів регулювання умов контракту щодо розвитку ринкових відносин: договірного (індивідуально-колективно-договірного) та централізованого. Щодо договірного методу, то більшість вчених, таких як В.М. Толкунова, К.Н. Гусов [7, с.45] у своїх працях з трудового права у складі договірного регулювання умов трудового договору виділяють три основні елементи: а) соціально-партнерське регулювання, б) колективно-договірне регулювання; в) індивідуально-договірне регулювання[7, с.45]. Зупинимося на дослідженні даних проблем, з метою визначення юридичної та соціальної сутності контракту в сучасних умовах.

Як відзначають багато вчених з трудового права, вже до 1917 року почало складатися державне регулювання найманої праці, але тоді воно носило тільки фрагментарний характер. Після Великої Жовтневої Соціалістичної революції жовтня 1917 перший Кодекс законів про працю Української РСР проголосив договірний принцип залучення до праці [4, с.53]. Але, в цей же час почалося потужне державне регулювання праці при істотному применшенні ролі трудового договору. У теперішній же час, сти-

муляція в регулюванні умов контракту змінюється у бік збільшення ролі договірною регулювання.

Як впливає з положень трудового законодавства України, в договірному порядку зараз можуть встановлюватися досить важливі умови - розміри оплати праці (крім випадків, коли мова йде про працівників установ, що фінансуються з бюджету), тривалість робочого часу, часу відпочинку і в Договірне регулювання умов трудового договору дозволяє більшою мірою врахувати територіальні та галузеві особливості умов праці.

Російський вчений А. С. Пашков, зазначає, що договірне регулювання умов контракту в більшості випадків відповідає соціально-економічній обстановці у суспільстві, що на нашу думку, дозволяє врахувати процеси приватизації державного майна, становище на ринку праці, демократичні процеси в суспільстві[5, с.57].

Такі автори як В.А. Сафонов [8, с.25], С.А. Іванов[4, с.30], В. А. Плаксіні [6,с.14] у своїх роботах найчастіше виділяють основні принципи, відповідно до яких проводиться індивідуально-договірне регулювання умов контракту. Їх необхідно проаналізувати з метою визначення їх значимості для відображення соціальної сутності трудового контракту.

Один з прогресивних принципів сучасної цивілізованої держави - гуманістичний характер трудових відносин, а також визнання пріоритету людської особистості перед інтересами виробництва - знайшов закріплення в ст.3 Конституції України.

Інший важливий принцип - правова рівність сторін трудових правовідносин, встановлення механізмів захисту слабшої сторони - працівників. На жаль, реалізація даного принципу потребує додаткового законодавчого забезпечення.

Наступний принцип - урахування при регулюванні трудових правовідносин особливостей праці окремих категорій працівників (жінок, які мають дітей, неповнолітніх, інвалідів та ін), а також специфіки характеру певних робіт (тимчасові роботи, робота на малих підприємствах, державна служба тощо). Також одним з основних принципів індивідуально-договірною регулювання умов контракту, є забезпечення реального захисту прав сторін трудового договору, тобто створення доступної процедури вирішення трудових спорів, а також встановлення дієвих заходів відповідальності за порушення законних прав та інтересів суб'єктів трудових правовідносин.

Що стосується протилежного підходу до регулювання праці, деякі автори вказують на те, що однією з найважливіших функцій, яку виконує централізоване регулювання умов трудового договору, є забезпечення належного рівня соціального захисту інтересів працівника, як менш сильного партнера у трудовому правовідношенні з укладення контракту. Ця функція здійснюється в рамках законотворчої діяльності держави через встановлення гарантованого мінімуму прав та максимуму можливих обов'язків працівника як особи, що реалізує свою здатність до праці.

Необхідно відзначити, що сучасне законодавство про працю України, сприймає і відображає у своєму змісті цей аспект регулювання трудових правовідносин. Забезпечення мінімуму прав та максимуму обов'язків особи, яка перебуває в трудових правовідносинах з роботодавцем, здійснюється системою норм як імперативного, так і диспозитивного характеру.

Серед безпосередніх умов контракту вчені виділяють необхідні і додаткові (факультативні)]. При формуванні і тих, і інших є певний відсоток централізованого регулювання. У цьому випадку, слід відзначити роль централізованого регулювання умов контракту у стимулюванні реальної участі роботодавця у здійсненні соціального партнерства на всіх умовах соціальної структури суспільства. В даний час існує законодавство, що визначає форми участі роботодавця у колективних переговорах та укладенні деяких колективних угод.

У зв'язку з вищевказаним, ми вважаємо доцільним і актуальним, не автономне дослідження кожного з цих методів, а їх баланс, зважене співвідношення, що, на нашу думку, забезпечить ефективність механізму регулювання умов контракту .

У науці трудового права вченими Г.І. Чанишевою, Н.Б. Болотіною В.І. Прокопенко обґрунтовується ідея колективних трудових відносин.

Г.І. Чанишева у переліку відносин, які відносяться до колективних трудових, називає відносини колективної (бригадної) відповідальності[9,с.45]. По такому шляху йшов законодавець вже тривалий час. У структурі та змісті навчально-довідкового посібника «Трудове право України», всупереч традиції, Г.І. Чанишева і Н.Б. Болотіна визначають самостійний розділ, який називають «колективне трудове право».

Дана ідея вперше була висунута професором Л. Гіцбургом [2, с.42], проте навіть у той час проти неї виступили А. Пашков, О. Смирнов та інші.

Г.І. Чанишева пояснює даний факт і вважає, що в умовах становлення демократичної, соціальної і правової держави необхідно звернути увагу до цих відносин, які, поряд з індивідуальними, становлять предмет сучасного трудового права України. Дійсно, термін «індивідуальні трудові правовідносини» не відображає всі зв'язки, які виникають в процесі праці. Внаслідок укладення трудового договору (контракту) працівник набуває як індивідуальні, так і колективні права, стає учасником індивідуальних і різних видів колективних трудових правовідносин. Вони виникають у зв'язку із застосуванням праці, зумовлюють одна одну, не можуть існувати окремо. Без колективних відносин індивідуальні не можуть нормально функціонувати.

Спроба реанімувати колективні трудові відносини не виправдана і передчасна, поки не існує механізм диспозитивного регулювання трудового договору. Найбільшу соціальну цінність для працівника у регулюванні трудових правовідносин несе в собі індивідуально-договірне, а не колективне регулювання. Закріплення у ст. ст. 2526 , 2527, 2528 Кодексу законів про працю України ідеї колективних трудових правовідносин на наш по-

гляд, призвело до пониження ролі індивідуального договірної регулювання трудових правовідносин і, як наслідок, - до придушення особистості колективом [1].

Колектив бригади має право вимагати від власника або уповноваженого ним органу, виведення із складу бригади працівників у разі скорочення чисельності бригади, невідповідності працівника виконуваній роботі та в інших випадках.

З огляду на частини першої ст. 2526 Кодексу законів про працю України бригада, на нашу думку, при вирішенні питання про надання згоди щодо зарахування до її складу нових працівників не зобов'язана дотримуватися правила частини першої ст. 22 Кодексу законів про працю України, яка забороняє необгрунтовану відмову в прийнятті на роботу (крім випадків, коли новий працівник направляється в бригаду для працевлаштування відповідно до законодавства).

Ідеологія колективно-договірної регулювання, що отримала розвиток в 80-і роки, не діє в сучасних умовах в незмінному вигляді. При адміністративній системі головним джерелом регулювання праці було централізоване встановлення норм і методів у регламентації трудового договору. Сторони трудових правовідносин, по суті, не мали права їх регулювати, а повинні були виконувати норми закону і численних підзаконних нормативних актів.

У сучасних умовах розвитку суспільства, акцент у регулюванні трудових правовідносин зміщується з централізованого на децентралізоване, із законодавчого на договірне - в порядку соціального партнерства, з нормативного - на індивідуально-зобов'язальне.

В наступний час, змінюється значення трудових правовідносин, заснованих на праці. Вони стають джерелом індивідуального правового регулювання праці. Все це свідчення процесу демократизації управління ринком праці, розширення ініціативи сторін, їхніх можливостей, інтересів і, як результат, - підвищення продуктивності праці, якості виготовлення продукції, виконання робіт, надання послуг.

Характерною рисою розвитку сучасного суспільства є збільшення значення основних прав і свобод людини, громадянина. Їх ефективна реалізація та захист є необхідною умовою для існування демократії. У громадянському суспільстві, утвореному на істинно демократичних цінностях, честь, свобода особистості є одночасно фундаментом державної влади. Вони служать джерелом законності. Визначаючи пріоритет державного та правового порядку, права і свободи людини не тільки визначають зміст конкретного політичного ладу, а й виконують важливі функції у сфері соціально-економічних відносин. На нашу думку, колективно-трудова підхід, суперечить вищевказаній меті. Тому з Кодексу законів про працю України необхідно виключити ст. 2528, яка може призвести до обмеження прав працівника з боку колективу, бригади.

Існування колективно-договірного регулювання відносин у сфері праці, зокрема, умов контрактів, зустрічається з низкою проблем, оскільки колективно-договірна система служить захисту групових соціальних інтересів. В той же час виявляється проблема взаємодії групових соціальних інтересів, іноді на шкоду окремого працівника, в умовах контракту при якому знижується відсоток централізованого регулювання.

У науці трудового права постійно підкреслюється думка, що умови праці, встановлені за угодою сторін трудового договору або контракту, мають правове значення.

Умови контрактів підлягають договірному регулюванню, як правило, лише тоді, коли законодавець прямо вказує на допустимість такого регулювання.

Дана точка зору знаходить відображення в судовій практиці. Так, Пленум Верховного Суду України у своїх роз'ясненнях про практику застосування контрактної форми укладання трудового договору зазначає, що роботодавець вправі вимагати укладення контракту, якщо працівник належить до категорії осіб, з якими укладення контракту передбачено законодавством[2]. Якщо роботодавець уклав контракт з працівником, що не відносяться до вищевказаної категорії, то це вважається погіршенням умов роботи в порівнянні з законодавством. З іншого боку, якщо укладення контракту є обов'язковим за законом, а працівник відмовляється його укласти, то він підлягає звільненню.

В даний час нормативні правові акти розширили сферу, де застосовується реалізація трудових прав при узгодженні волі працівників і роботодавців.

Така тенденція в трудовому праві була відзначена вченими. Так, А.С. Пашков розширення сфери індивідуально - договірному регулювання умов контрактів розглядає як приклад вимог економічних реформ. Р.З. Лівшиць вказує, що в сучасних умовах трудова функція стає особливо рухомою і мінливою, і при розбіжності інтересів сторін трудового договору механізмом їх дозволу служить договірний характер встановлення і зміни умов контракту.

Розширення сфери встановлення індивідуальних умов шляхом угод між працівником і роботодавцем має, на думку деяких вчених, глибоке правове та соціальне значення. Даний висновок знаходить розвиток у працях А.С. Пашкова.

Відповідно до обгрунтованої думки А.С. Пашкова найбільш характерними приййомами регулювання трудових відносин на сучасному етапі є: договірний характер встановлення трудових правовідносин, поєднання централізованого і локального, нормативного та договірному регулювання умов праці. Поділяючи дану точку зору, ми вважаємо, що на першому місці щодо соціальної визначеності праці, знаходиться індивідуально-договірне регулювання.

Соціальне значення щодо встановлення індивідуальних умов праці в сучасний період, виявляється вже на самій початковій стадії виникнення трудових правовідносин, таким чином проявляється свобода трудового договору або контракту. Для працівника, свобода встановлення умов контракту, означає повну можливість обрати місце і рід роботи з урахуванням власних інтересів, знань і прагнень. Для роботодавця, свобода встановлення умов трудового контракту, означає можливість підібрати найбільш підходящого працівника за діловими та кваліфікаційним якостями для найбільш ефективного використання його у своїх інтересах. І працівник, і роботодавець при встановленні умов контракту мають вибір, при цьому обидві сторони зацікавлені, щоб вибір був вдалим, тоді контракт буде стабільним. Правовою формою, що опосередковує вільний вибір майбутніх сторін договору, є їх угода.

На підставі вищевикладеного можна зробити наступні висновки.

Визначаючи, що вирішальною умовою встановлення умов контракту є угода сторін, закон у той же час передбачає спеціальні гарантії, що забезпечують інтереси кожної сторони. Для працівника сенс таких гарантій полягає в тому, що вибір роботодавця повинен враховувати тільки його ділові, професійні якості і не повинен торкатися будь-яких інших обставин [1, ст.22].

У ряді випадків інтереси працівників і роботодавців при встановленні умов трудового договору або контракту обмежуються. Так, встановлюються пільгові умови деяким категоріям працівників (глави XII, XIII Кодексу Законів про працю України).

На етапі становлення і розвитку трудового законодавства України вдалося встановити стійке співвідношення договірної та централізованого регулювання, яке все більше змінюється у бік посилення договірної регулювання праці. Особливістю централізованого регулювання є встановлення за допомогою даного способу відповідного рівня гарантій трудових прав. Виходячи з принципових посилок теорії трудового права, договірне регулювання не може знижувати обсяг трудових прав працівника, але може їх збільшити порівняно з централізовано встановленим переліком. Що стосується вигляду і змісту норм, за допомогою яких здійснюється правове регулювання трудових правовідносин, при централізованому методі розширюються рекомендаційні та диспозитивні норми, а норми імперативні звужуються.

Договірне регулювання, масштаби якого в ринкових умовах розширюється на практиці, дозволить забезпечити баланс інтересів працівника і роботодавця.

Спроби реанімувати колективні трудові відносини передчасні. Вони будуть виправдані після вироблення механізму диспозитивного регулювання контракту. Найбільшу соціальну цінність для працівника у регулюванні трудових правовідносин несе в собі індивідуально-договірне, а не колективне регулювання.

Література

1. Кодекс законов о труде Украины. – Х.: ООО «Одиссей», 2012. – 112с.
2. Постанови Пленуму Верховного Суду із загальних питань судової діяльності та в цивільних справах./ Верховний Суд України: За заг.ред. В.Т. Маляренко. – К:Юрінком Інтер, 2004. – 352с.
3. Гинцбург А.Я. Трудовое законодательство: права, обязанности, сфера действия/ А.Я. Гинцбург // Советское государство и право. - 1971. - №11. – С.42-49.
4. Лившиц Р.З. Трудовые отношения и право/ Р.З. Лившиц // Вестник Верховного Суда СССР. –1991. – №4. – С.92-97.
5. Иванов С.А. Трудовое право и рыночная экономика / С.А. Иванов //Вестник МГУ. - 1992. - №4. – С.30-35
6. Пашков А.С.. Проект нового трудового кодекса/ А.С. Пашков // Государство и право. – 1995. – №3. – С.57-65.
7. Плаксин В. Возмещение морального вреда в трудовом праве/ В. Плаксин // Право Украины. – 1995. - № 2. – С.14-16.
8. Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России/ В.Н. Толкунова, К.Н. Гусов - М.: Юрист, 1995. –С.45-47.
9. Сафонов В.А. О некоторых принципах регулирования трудовых отношений/В.А. Сафонов // Государство и право. - 1996. - №7. – С.25-30.
10. Чанышева Г.І. Теоретичні проблеми правового регулювання колективних трудових відносин в сучасних умовах/ Г.І.Чанышева // Право України. – 2000. - №8. – С.45-51.

Боханова И.А. Правовая форма контракта.- Статья.

Статья посвящена определению роли и места контракта в договорном регулировании трудовых правоотношений, его содержанию и роли в современных рыночных отношениях, делаются выводы по поводу перспективы контракта для реализации договорного регулирования труда Ключевые слова: контракт, договорное регулирование труда, особая форма регулирования трудовых отношений, особая форма трудового договора.

Bohanova I.A. Legal form of contract.-Article.

Article is devoted to the definition of the role and place of the contract in contractual regulation of labor relations, its content and its role in the modern market relations, conclusions about the prospect of a contract for the implementation of the contractual regulation of labor.

Keywords: contract contractual regulation of labor, a special form of regulation of labor relations, a special form of employment contract

Б. Р. Стецюк,
кандидат юридичних наук, доцент,
директор Кіровоградського інституту
Міжрегіональної академії управління персоналом

КРИМІНАЛЬНИЙ ПРОЦЕС В АВСТРІЙСЬКІЙ ТА РОСІЙСЬКІЙ ІМПЕРІЯХ У ПЕРШІЙ ПОЛОВИНІ ХІХ СТ.: ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ

Проаналізовано основні аспекти судочинства в Австрійській та Російській імперіях у першій половині ХІХ ст., виявлено їх подібність та відмінні риси.

Ключові слова: судочинство, стадії кримінального процесу, учасники кримінального процесу, докази.

Як відомо, українські землі в кінці ХVІІІ ст. увійшли до складу двох імперій - Австрійської та Російської. Кримінальний процес у цих державах відбивав як загальні аспекти, властиві більшості країн Європи, так і мав свою специфіку, на яку впливали державний устрій та історичні умови розвитку.

В кінці ХVІІІ ст. в Австрії почався період систематизації кримінального процесу. У 1768 р. був затверджений кримінальний кодекс (Терезіана). Він складався з двох частин, перша з яких стосувалася процесуального, друга – матеріального права. Процес мав інквізиційний характер з широким застосуванням катувань, які, проте, були скасовані імператрицею Марією-Терезією. 1776 р. Кодекс, названий на її честь, у Галичині почав діяти з 1784 р. (щоправда, лише його процесуальні норми). Загальну судову інструкцію для судів усіх інстанцій 1786 р., видану імператором Йосифом ІІ, також можна вважати істотним процесуальним нормативно-правовим актом, оскільки вона регулювала порядок розгляду справ. Вона складалася з двох частин: перша стосувалася діловодства, друга – регулювала порядок судочинства. Їй передувало розпорядження від 1781 р., за яким судам було дозволено допускати свідками жінок і євреїв.

У 1788 р. як доповнення до Кримінального кодексу 1787 р. в Австрії було введено новий статут кримінального судочинства [1, с. 393].

З урахуванням досвіду 1796 р. у Західній, а з 1797 р. і у Східній Галичині був запроваджений Кримінальний кодекс, підготовлений австрійським юристом Й. Зонненфельсом. Цей кодекс із 1803 р. з незначними змінами був проголошений чинним у всій Австрії. До речі, як і його попередникам, йому було також присвоєно оригінальну назву – Францішкана. Кодекс складався з двох розділів – перший стосувався норм матеріального права, другий – процесуального [2, с. 142–143].

Судочинство, згідно з тогочасним кримінальним кодексом 1768 р., поділялося на дві стадії. Перша – генеральна інквізиція (*inquisitio generalis*), завданням якої було констатувати скоєння злочину і зібрати докази вини злочинця. Це робили відповідні урядовці за вказівкою судді. На першій стадії попередньо заслуховувалися свідки, а підозрюваний, зазвичай, – ні. Після цього згідно з розпорядженням судді, починалась друга стадія – конкретна інквізиція (*inquisitio specialis*). Підозрюваний брався під варту. Проводили його допит, у випадку невизнання вини – із застосуванням тортур (до їх відміни, як уже зазначалось, у 1776 р.). Починався судовий розгляд справи: подання доказів, заслуховування свідків тощо. Докази поділялися на повні та неповні. Повними (цілком достатніми для визначення вини підсудного) вважали свідчення щонайменше двох «гідних довіри» свідків, складені під присягою; зізнання самого підсудного, зізнання співучасників; документи, виявлені на місці скоєння злочину. Неповними вважалися так звані непрямі докази (знайдення знаряддя вбивства у підсудного або гільзи від зброї, якою було вбито жертву; отрута, якою когось отруєно; покази одного свідка та ін.). При неповних доказах також застосовували тортури, а після їх скасування – інші заходи примусу (наприклад, ув'язнення у підземеллі на хлібі та воді, биття канчуками). Організований таким чином процес давав великі повноваження суддям, які, по суті, на власний розсуд оцінювали докази, визначали вину й обирали міру покарання підсудному. Лише наприкінці розглядуваного періоду, зі зростанням абсолютної влади імператора, почали видаватись «кримінальні інструкції», які врегульовували кримінальний процес, систему доказів. Почала домінувати так звана негативна теорія доказів, відповідно до якої суддя не міг винести вирок, якщо вина підсудного не була доведена належною кількістю та якістю доказів.

До реформи 1864 р. кримінальний процес в Російській імперії теж залишався інквізиційним. Кримінальне судочинство, ґрунтоване на інквізиційних началах, не знало чітких понять кримінально-процесуальних функцій і правового статусу учасників кримінального процесу. У законодавстві була відсутня яка-небудь класифікація учасників процесу. Провідна роль в кримінальному процесі дореформеної Росії, як і раніше, відводилася суду, повністю підконтрольному виконавчій владі. Як бачимо, у цьому була значна подібність кримінального процесу в двох імперіях.

Проведення кримінальних справ ділилося за Зводом, затвердженим Державною радою 1832 р., на три стадії: слідство, суд і виконання. Слідство поділялося на попереднє і формальне. Завданням попереднього слідства було встановити, чи дійсно мала місце подія, що містила в собі ознаки злочину, і привести до відома всі обставини, що вказують на таке діяння. Другою стадією було формальне слідство [3, с. 34].

Слідство та виконання вироку знаходилося в руках поліції. Вона ж здійснювала суд з маловажливих справ. Цей суд, як і слідство з інших справ, в основному проваджували квартальні наглядачі. Слідчі дії прово-

дилися в повіті силами земської поліції, в місті - міської. Для розслідування найбільш важливих справ за рішенням губернаторів створювалися слідчі комісії, до складу яких входили переважно представники різних адміністративних і військових відомств.

Попереднє слідство повинне було починатися при наявності одного із вказаних в законі приводів: повідомлення чи простого донесення про відомі донositелю ознаки злочину; скарги потерпілого; доносу (тобто явного обвинувачення певної особи у злочині), який у ряді випадків був обов'язком і був пов'язаний з відповідальністю за неправдивість; явки з повинною; власного розсуду поліції, яка починала слідство за усілякими відомостями, що до неї надійшли.

Завданням попереднього слідства було встановити, чи дійсно мала місце подія, яка містила в собі ознаки злочину, і привести до відома усі обставини, що вказують на таке діяння [4, с. 111].

Формальне слідство (за Я.І. Баршевим – 1841 р.) - «є об'єм всіх дій слідчого, які спрямовані проти відомої особи, поставленої в стан звинувачення унаслідок відомого злочину, щоб мати можливість остаточно вирішити, чи дійсно і в якому вигляді і ступені вчинила вона даний злочин і чи заслуговує вона покарання» [4, с. 135].

У ході слідства повинні були бути зібрані і записані в протоколах усі докази і, в першу чергу, власне зізнання обвинуваченого [5, с. 742].

В Зводі законів уперше закріплюються норми, направленні на захист особи. З'явилися норми, згідно з якими на стадії попереднього слідства особа могла бути допитана тільки за наявності доказів, що «викликають сильну підозру». Під час провадження формального слідства обвинувачений мав право давати пояснення, що підтверджують його невинуватість, і особа, що проводила розслідування, зобов'язувалася перевіряти ці пояснення. Згідно ст. 1019 Закону про судочинство у справах про злочини і проступки, «звинувачуваний під час провадження слідства має невід'ємне право представляти все, що може служити до його виправдання». Стаття 171 забороняла «проводити упереджені допити, тортури і жорстокості». Крім того, в ст. 979 книги 2 т. XV Зводу законів сказано: «При супроводженні обвинувачених... належить обходитися з ними як з людьми, які ще не засуджені, і по слідству і суду можуть бути знайдені невинуватими» [6]. Виходячи з сенсу вказаних статей, є усі підстави говорити про формування поняття презумпції невинуватості.

На початку XIX ст. продовжувала застосовуватися теорія формальної оцінки доказів. Усі докази ділилися на досконалі, - такі, що повністю виключали невинуватість обвинуваченого, і недосконалі, - такі, що не виключали його невинуватість. До досконалих доказів належали: особисте зізнання обвинуваченого, письмові докази, визнані ним; висновок медичних експертів; показання двох свідків, що збіглися і не були спростовані підсудними. До недосконалих доказів закон відносив: позасудове зізнання обвинуваченого, підтвержене свідками; обмова ним сторонніх осіб; пого-

ловний обшук; показання одного свідка. Якщо у наявності були тільки «деякі докази», то підсудного могли залишити «в підозрі» або віддати «під надійне поручительство в добрій надалі поведінці». Допускалася також очисна присяга. Залишеного в підозрі суспільство міщан і селян могло не прийняти у своє середовище, і він підлягав засланням в Сибір.

Найважливіше місце в системі доказів займало власне зізнання обвинуваченого. Для перевірки показань свідків і усунення наявних протиріч застосовувалася очна ставка. Усі свідки в процесі слідства допитувалися під присягою. При розбіжності показань свідків закон пропонував суду давати перевагу словам більшості або виходити при їх оцінці з «гідності свідків». Перевага надавалась чоловікові перед жінкою, знатному перед незнатним, освіченому перед неосвіченим.

Друга стадія процесу - суд починалася відразу ж після закінчення слідства. Справа спрямовувалася до суду, де розглядалася на підставі зібраних письмових матеріалів. У законі ця стадія кримінального судочинства іменувалася «Порядок розгляду і доповнення слідства». Попереднє слідство залишалось без перевірки, і часто суд вирішував справу на підставі сумнівних паперів, складених слідчим. За законом існувало формальне слідство, але не було формального обвинувачення підсудного перед судом, на жодну з посадових осіб не покладався обов'язок підтримувати обвинувачення в суді. Таким чином, судочинство по Зводом законів було розшукове, письмове і таємне. На судовому засіданні не могли бути присутніми не лише сторонні особи, але навіть сторони і свідки. Суд залишався на початку станових при повному змішуванні адміністративної і судової влади.

Отже, судового слідства як частини судового розгляду не існувало. Обвинувачений викликався в суд лише для з'ясування питання, чи застосовувались до нього недозволені методи під час провадження слідства. Він був не суб'єктом, а об'єктом процесу [1, с. 378]. На відміну від російського кримінального процесу, в Австрії судове слідство як частина судового розгляду мала місце.

Ще однією відмінністю російського судочинства від австрійського була наявність адвокатури, яка як захист в суді існувала з XVI ст. Загально-австрійська організація адвокатури, її права і обов'язки вперше були визначені йозефінським положенням від 14 травня 1781 р. Адвокатура була тісно пов'язана з судом, їх розглядали разом як два необхідних відділи єдиного судового порядку [7, с. 240-241].

Апеляція на вироки кримінальних судів за австрійським законодавством, зазвичай, не допускалася. Однак для привілейованих верств тогочасного суспільства існували певні винятки (за свій кошт вони могли віддати матеріали справи на експертизу до правничого факультету університету). Ця експертиза могла стати підставою для судового перегляду справи [7, с. 62].

Австрійський кримінальний кодекс 1803 р. Передбачав створення у випадку особливих обставин надзвичайних судів, де судочинство велось спрощено, без дотримання формальностей, а вирок виносився і виконував-

ся упродовж 24 год. Вироки надзвичайних судів не підлягали оскарженню [8, с. 62-63].

У 1853 р. було прийнято австрійський кримінально-процесуальний кодекс – перший нормативно-правовий акт Австрійської імперії, який розмежував кримінальне право (матеріальне) і кримінально-процесуальне право. Він частково запроваджував гласність процесу, але не допускав участі громадськості у здійсненні правосуддя [9, с. 267].

Отже, кримінальний процес у двох імперіях у першій половині XIX ст. мав багато спільних рис. Це, перш за все, його інквізиційний характер, наявність кількох стадій, великі повноваження суду. До відмінностей слід віднести те, що слідство в Росії вела поліція, на суді були відсутні адвокати. судове слідство не проводилося.

Література:

1. Історія держави і права України. Підручник.–У 2-х т./ За ред.. В.Я. Тація, А..Й. Рогожина, В.Д. Гончаренка.- Т.1. – К.: Концерн «Видавничий Дім «Ін Юре», 2003. - 656 с. .
2. Кульчицький В.С., Тищик Б. Й. Історія держави і права України / В.С. Кульчицький – К., 2001.– 320с.
3. Фойницький И.Я.Курс уголовного судопроизводства В 2-х т. -Т.1. изд. четвертое. / И.Я.Фойницький - СПб.: Тип.т-ва «ОбщественнаяПольза», 1912. –566 с.
4. Баршев Я.И. Основанияуголовногосудопроизводства / Я.И.Баршев.- СПб.: Тип. П отд. Собственной е.и. в. канцелярии, 1841. - 297 с.
5. Чельцов-Бебутов М.А. Курс уголовно-процессуального права. Очерки по истории суда и уголовного процесса в рабовладельческих, феодальных и буржуазных государствах / М.А. Чельцов-Бебутов. – СПб.: Равена, Альфа,1995. – 846 с.
6. Свод законов Российской империи.- Т. 15.- Ч. 2.- СПб., 1842.
7. Никифорак М.В. Державний лад і право на Буковині в 1774-1918 рр.: дис... д-ра юрид. наук : 12.00.01 / Михайло Васильович Никифорак.- Чернівці, 2004. – 420 с.
8. Тищик Б.Й. Історія держави і права Австрії і Австро-Угорщини (X ст. – 1918 рр.). / Б.Й Тищик. – Львів / Юридичний факультет Львів, нац. унту ім. Івана Франка, 2003. – 80 с.
9. П.П. Музыченко, Н.И. Долматова. История государства и права Украины в вопросах и ответах. Ч. 1. / П.П. Музыченко — Х.: «Одиссей», 1999. — 288 с.

Стецюк Б.Р. Уголовный процесс в Австрийской и Российской империях в первой половине XIX в.: сравнительный анализ. – Статья.

Проанализированы основные аспекты судопроизводства в Австрийской и Российской империях в первой половине XIX ст., их подобие и отличительные черты.

Ключевые слова: судопроизводство, стадии криминального процесса, участники криминального процесса, доказательства.

Stetsyuk B.R. Criminal proceedings in the Austrian and Russian empires in the first half of the nineteenth century.: A Comparative Analysis. - Article.

The basic aspects of rule-making are analysed in the Austrian and Russian empires in the first half of XIX of century, their similarity and distinguishing features are educed.

Keywords: rule-making, stages of criminal process, participants of criminal process, proofs.

УДК 346.14+346.9

Є. А. Таликін,
*кандидат юридичних наук,
доцент кафедри господарського права
Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля,
м. Луганськ*

ПРОЦЕСУАЛЬНА ДІЯ ТА СУДОВІ ПРОЦЕДУРИ В СТРУКТУРІ ГОСПОДАРСЬКОЇ ПРОЦЕСУАЛЬНОЇ ФОРМИ

Стаття присвячена дослідженню процесуальних дій та судових процедур господарського процесу в якості структурних елементів господарської процесуальної форми. Аналізується змістовне наповнення вказаних категорій та місце в системі процесуальних понять. Автором виділяються характерні ознаки, що диференціюють процесуальну дію та судову процедуру господарського процесу.

Ключові слова: стадія, господарська процесуальна форма, мета, процесуальні дії, судова процедура.

Господарська процесуальна форма є складним явищем, якому притаманна певна структура. І хоча думки науковців з приводу елементів структури та зв'язків між ними охоплюють досить широкий спектр поглядів, майже усі автори звертаються у вказаному аспекті до таких категорій як процесуальні дії та судові процедури. Структура господарської процесуальної форми знаходить своє відображення в численній кількості праць як теоретичного так і практичного характеру. Зокрема, слід вказати на роботи таких вчених як О.В. Дем'янова, Г.В. Дудникова, Н.А. Рассахатская, С.В. Васильев, І.В. Бенедик, К.М. Біда, В.М. Горшенев, Г.П. Тимченко, І.Ю. Татулич, В.М. Горшенева та ін. Разом з тим, многогранність та значущість елементів господарської процесуальної форми вказують на нові напрямки наукового пошуку.

Метою цієї статті є розгляд поняття процесуальних дій та судових процедур в аспекті структурних елементів господарської процесуальної форми.

Будь-який поділ на складові частини передбачає наявність мінімальної одиниці, котра є неподільною. Щодо структури господарської процесуальної форми такою одиницею є процесуальна дія. Інші структурні елементи являють собою різного роду об'єднання процесуальних дій.

Процесуальна дія як структурний елемент господарської процесуальної форми характеризується певними ознаками. Це цілісна, самостійна «цеглинка» процесу, котрій властивий самостійний процесуальний зміст, яка охоплює певний обсяг процесуальної діяльності, має юридичне значення і тягне юридичні наслідки. Процесуальна дія є окремим юридичним фактом. Це найменша складова процесуальної діяльності, котра володіє власним процесуальним змістом і не може бути поділена на частини без його втрати. Хоча процесуальна дія може складатися із певної кількості фактичних дій, котрі в процесуальному відношенні утворюють неподільну сукупність. Тому ознаками процесуальної дії як структурного елементу господарської процесуальної форми вважаємо наступні:

- зовнішнє вираження в формі активної дії;
- вчинення одним суб'єктом;
- спрямованість на досягнення найближчого процесуального результату;
- спричинення безпосередніх юридичних наслідків.

Для елементарної процесуальної дії характерне виокремлення на підставі двох факторів: вона є неподільною, тобто представляє собою найменший в процесуальному відношенні крок, а з іншого боку – вона повинна мати власний процесуальний зміст.

З тим, щоб підкреслити місце процесуальної дії в структурі процесуальної форми вважаємо вірним застосоване окремими авторами уточнення та використання терміну «елементарна процесуальна дія»[8, с. 140-141; 3, с. 84], що вказує власне на специфіку цього елементу та його неподільність. Отже, найменшим елементом структури господарської процесуальної форми ми вважаємо елементарну процесуальну дію.

Елементарні процесуальні дії вчиняються учасниками процесу в певній послідовності, котра обумовлена логікою процесу, алгоритмом розгляду та вирішення справи, інтересами суб'єктів. Процес розгляду та вирішення справи господарським судом відбувається в рамках складного багатосуб'єктного відношення, котре характеризується різноманітністю правового статусу та рушійних мотивів поведінки суб'єктів. Тому елементарна процесуальна дія одного суб'єкта викликає реакцію з боку інших суб'єктів, обумовлену владним становищем, реалізацією прав, обов'язків або суб'єктивних інтересів тощо. Так, звернення позивача з позовом тягне за собою прийняття позовної заяви судом та може призвести до відповідної реакції відповідача (відзив на позов, зустрічний позов). Оскарження ухвали в апеляційному порядку викликає направлення скарги до апеляцій-

ної інстанції та може бути підставою для висловлення іншими учасниками своєї позиції (приєднання, заперечення на апеляційну скаргу) тощо. Нормативне регулювання, котре встановлює обов'язки та повноваження суду, права, обов'язки учасників процесу, враховує типові інтереси суб'єктів, у підсумку визначає схеми відповідних процесуальних блоків, предметом яких є вирішення низки проміжних питань.

Окремі науковці звертають увагу на існування стійких об'єднань процесуальних дій. Зокрема, Н.А. Рассахатська зазначає про існування ряду найрізноманітніших порядків, котрі виступають в якості своєрідних процесуальних форм [5, с. 28]. Однак, разом із визнанням їх існування та значення, наведенням певної характеристики та ролі в процесі розгляду справи, автор не визначає їх місця в структурі процесуальної форми та не кваліфікує їх в якості структурного елементу [5, с. 26-28]. Т.В. Сахнова називає судові процедури елементом внутрішньої диференціації процесу, вказує на їх значення, акцентує увагу на актуальності та неоднозначності цього питання. Разом з тим, власного визначення або ознак судових процедур автор не наводить [6, с. 55-77]. Г.В. Дуднікова порядок здійснення окремих процесуальних дій називає елементарними процесуальними формами [3, с. 7], також не наділяючи його власним місцем в структурі господарської процесуальної форми.

Отже, вченими констатується наявність в межах процесуальної форми стійких об'єднань процесуальних дій, котрі не є ні провадженням, ні стадією. Але на цьому тлі в літературі справедливо наголошується на відсутності детальних розробок категорії процесуальних процедур та актуальності подібних досліджень [4, с. 69]. Об'єднання процесуальних дій є об'єктивною реальністю, що підлягає науковому дослідженню та відповідному відображенню в теорії. Це утворення заповнює розрив між елементарними складовими – процесуальними діями та глобальними елементами структури – стадіями та провадженнями. Крім того, об'єднання процесуальних дій відображає важливий аспект предметної спеціалізації процесу на рівні його окремих елементів. Будучи спрямованими на вирішення окремих процесуальних питань, об'єднання процесуальних дій охоплюють собою важливі для учасників процесу проміжні результати, котрі істотно впливають на рівень доступності та ефективності правосуддя. Такими є забезпечення позову, забезпечення доказів, визначення розміру судових витрат, призначення експертизи, оскарження ряду ухвал тощо. Окреме місце займають судові процедури в справах про банкрутство, де вони несуть основне навантаження процесу. Виділення окремих судових процедур, їх ознак та місця в структурі сприятиме поглибленню теоретичної конструкції господарської процесуальної форми, а також виявленню змісту процесуальних правовідносин, з'ясуванню характеру зв'язків між суб'єктами процесу, оптимізації механізмів реалізації законних інтересів тощо. Отримані результати можуть використовуватись в напрямку підви-

шення доступності та ефективності як окремих процесуальних процедур так і господарського судочинства в цілому.

Із запропонованих в літературі для позначення стійких об'єднань процесуальних дій найбільш придатним представляється нам термін «судові процедури».

Однак, погляди деяких авторів на місце судових процедур в структурі процесуальної форми представляються нам дещо невідповідними дійсності. Так, О.В. Дем'янова вказує, що в цивільному процесі доцільно виділяти поняття приватного провадження – порядку розгляду та вирішення побічних питань, що виникають в зв'язку із основним спором, відбуваються поряд з ним і мають значення додатку, ускладнення процесу. Такі приватні провадження автор включає в систему проваджень цивільної процесуальної форми [2, с. 80]. Навряд чи із запропонованим поглядом можна погодитися. Протиставлення судових процедур (приватних проваджень) та порядку вирішення основного спору не відповідає дійсності та не ґрунтується на об'єктивних даних. Автор не враховує, що судові процедури (приватні провадження) є складовими розгляду справи. Ще більш спірним представляється віднесення вказаних порядків до проваджень через відсутність високого ступеня організації та відокремленості процесуальних процедур. Теза про існування проваджень у межах проваджень, на нашу думку, порушує логічні підстави побудови структури процесуальної форми і тому підлягає критичному переосмисленню. Разом з тим, заслуговують на увагу висновки автора про те, що дослідження вказаних процедур та їх наукове осмислення уніфікує процесуальні процедури; аргументує стадійність процесуальних порядків; обґрунтовує взаємодію процесів та можливість окремого оскарження актів, винесених в результаті приватного провадження[2, с. 84-85].

Формування процесуальних процедур має в своїй основі деталізацію процесуальної діяльності та ієрархію процесуальних цілей. Досягнення основної мети процесу відбувається шляхом вирішення низки завдань, більшою чи меншою мірою пов'язаних із основним. Судові процедури виникають та формуються, ускладнюються і набувають стійкості, перш за все з приводу процесуальних питань, що мають високий рівень значущості, гарантійного навантаження. Такими є забезпечення позову, оскарження ухвал, виправлення описок і арифметичних помилок, забезпечення доказів тощо. Отже, для судових процедур характерне формування на підставі предмету судової діяльності.

Для судових процедур властиве поєднання взаємно обумовлених та взаємно пов'язаних дій суб'єктів процесу. Основне місце належить діям суду, який, реалізуючи владні повноваження, підсумовує результати процесуальних дій, аналізує наявні процесуальні та матеріальні факти, дає проміжну оцінку діям суб'єктів, вчиненим в рамках відповідної судової процедури. Тому судові процедури закінчуються винесенням ухвали, яка стосується суті питання, з приводу якого мала місце судова процедура.

Такі ухвали мають істотне значення для суб'єктів процесу і повинні підлягати окремому оскарженню. Слід погодитись з тими авторами, котрі наголошують на необхідності послідовного забезпечення права апеляційного оскарження ухвал, котрі впливають на права та інтереси учасників судочинства [1, с. 17].

Отже, на нашу думку, ознаками судової процедури можна вважати: зовнішнє вираження в формі комплексу дій; вчинення кількома суб'єктами; спрямованість на вирішення відносно відокремленого предметного питання;

оформлення результату судової процедури ухвалою суду.

На підставі узагальнення ознак судової процедури можна сформулювати її визначення. Судова процедура – це відносно відокремлений структурний елемент процесуальної форми, котрий виражається в комплексі дій, вчинених кількома суб'єктами процесу, спрямованому на вирішення відносно відокремленого предметного питання, результат вирішення якого оформлюється ухвалою суду.

Справедливими представляються нам слова тих авторів, котрі наголошують на тому, що судові процедури формуються внаслідок удосконалення процесу, і з подальшим розвитком існує тенденція до відокремлення в майбутньому інших процедур [6, с. 71-72]. В такому ракурсі правомірними видаються висновки І.Ю. Тутаулич про те, що судові процедури є однією з важливих закономірностей розвитку сучасного цивілістичного процесу [7, с. 241]. Зокрема, представляє інтерес еволюція судової процедури забезпечення позову, котра в сучасному господарському процесі України набула настільки самостійного значення, що в аспекті попереднього забезпечення може бути оцінена як провадження по застосуванню запобіжних заходів.

Отже, найменшим складовим елементом структури господарської процесуальної форми є елементарна процесуальна дія. Наступним відокремленим елементом структури ми вважаємо судову процедуру. Судові процедури не являються складовими певних стадій, оскільки можуть мати місце незалежно від проходження справою тієї чи іншої стадії. Разом з тим, не всі елементарні дії об'єднуються в судові процедури та входять до їх складу. Окремі з них можуть безпосередньо входити до утворень вищого порядку.

Література:

1. Вечірко І.О. Правове регулювання процесуальних відносин у справах про банкрутство в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.04 / Вечірко Ігор Олександрович ; ДВНЗ "Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана". - К., 2011. - 20 с.
2. Дем'янова О.В. Класифікація видів проваджень в цивільному процесі / Дем'янова О.В. // Науковий вісник Чернівецького університету: Збірник наукових праць. – Чернівці: Чернівецький ун-т, 2009. – № 518: Правознавство. – С.79 – 85.

3. Дудникова Г.В. Арбитражная процессуальная форма : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.15 / Дудникова Галина Викторовна. – Саратов, 2005. – 202 с.
4. Пауль А.Г. Процессуальные нормы бюджетного права / Пауль А.Г. – СПб. : Питер, 2003. – 208 с.
5. Рассахатская Н.А. Гражданская процессуальная форма : учебное пособие / Рассахатская Наталия Александровна. – Саратов : СГАП, 1998. – 88 с.
6. Сахнова Т.В. Курс гражданского процесса: теоретические начала и основные институты / Сахнова Т.В. – М. : Волтерс Клувер, 2008. – 767 с.
7. Татулич І.Ю. Судові процедури та процесуальний режим в цивільному судочинстві / Татулич І.Ю. // Проблеми процесуальної науки : історія та сучасність. – Київ, 2010. – С. 239 – 241.
8. Теория юридического процесса / [под ред. В.М. Горшенева]. – Харьков, 1985. – 192 с.

Талыкин Е.А. Процессуальное действие и судебные процедуры в структуре хозяйственной процессуальной формы. - Статья.

Статья посвящена исследованию процессуального действия и судебных процедур хозяйственного процесса в качестве структурных элементов хозяйственной процессуальной формы. Анализируется содержательное наполнение указанных категорий и место их в системе процессуальных понятий. Автором выделяются характерные признаки, дифференцирующие процессуальное действие и судебные процедуры хозяйственного процесса.

Ключевые слова: стадия, хозяйственная процессуальная форма, процессуальные действия, судебная процедура.

Talykin E.A. Proceedings and judicial proceedings in the economic structure of the procedural form. - Article.

The article investigates the legal procedure and judicial proceedings of the economic process as the building blocks of economic procedural form. Analyzes the substantive content of these categories and their place in the system of procedural concepts. The author points out the characteristic features that differentiate proceedings and judicial proceedings of the economic process.

Keywords: stage, procedural form of economic, legal proceedings, judicial procedure.

С. О. Турчин,

здобувач Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТОДАВЦЯ-ЮРИДИЧНОЇ ОСОБИ, ЯК СУБ'ЄКТА ТРУДОВОГО ПРАВА

Наведена загальна правова характеристика роботодавця – юридичної особи, як суб'єкта трудового права. Зроблено висновок, що на цей час чітке визначення вказаного поняття відсутнє. Новітній кодифікований акт повинен не тільки містити визначення терміну «роботодавець», але і закріплювати його правовий статус.

Ключові слова: суб'єкти трудового права, юридична особа, роботодавець, трудове правовідношення, уповноважений орган

Жорсткі, конкурентні умови ринкових відносин, соціальна незахищеність значної частини населення, домінування та розширення приватного сектору економіки – це ті фактори, що змушують науковців і правників приділяти з кожним роком все більшої уваги такій категорії трудового права, як роботодавець. Посилює актуальність дослідження вказаної категорії і той факт, що на сьогодні однозначного тлумачення терміна «роботодавець» у вітчизняній правовій системі взагалі не існує: в одному випадку, під роботодавцем мають на увазі саме підприємство, тобто юридичну особу, в іншому – його засновника, у третьому випадку йдеться про керівника підприємства, у четвертому – про виконавчий орган тощо.

Така невизначеність з поняттям «роботодавець» викликає на сучасному етапі розвитку вітчизняного права безліч суперечок, як термінологічних, так і правозастосовних. Тому, незважаючи на те, що вказаній категорії були присвячені роботи багатьох вчених, таких як Н. Б. Болотіної, З. Я. Козак, В. В. Лазор, С. М. Прилипка, В. І. Прокопенка, Г.І. Чанишевої, О.М. Ярошенка та ін., правовий статус роботодавця і дотепер залишається дискусійним. В свою чергу, така неоднозначність заважає сприйняттю правової суті поняття «роботодавець», а також з'ясуванню характерних ознак одного з основних суб'єктів трудового права.

Метою статті є проведення загальнотеоретичної характеристики роботодавця-юридичної особи, як суб'єкта трудового права. Для досягнення поставленої мети потрібно виконати наступні завдання: здійснити аналіз генези поняття «роботодавець»; розкрити сутність роботодавця-юридичної особи, як суб'єкта трудового права; з'ясувати сучасний стан роботодавця-юридичної особи, як суб'єкта трудового права.

Розглядаючи сам термін «роботодавець», слід зазначити, що вже починаючи з зародження галузі трудового права в другій половині XIX ст., вказаний термін отримав своє поширення серед науковців. Так, Л.С. Таль, згадуючи роботодавця писав, що одним із основних суб'єктів трудового

права виступають підприємства, під якими слід розуміти «організовану господарську одиницю, яка розрахована на постійне та планомірне обслуговування обороту шляхом видобутку, виробництва чи збуту певних предметів чи здійснення визначеної діяльності у вигляді самостійного промислу» [1, с. 23]. За радянських часів вказаний термін був заміненний на поняття «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган», що до теперішнього часу знайшло своє відображення в положеннях чинного Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) [2].

В свою чергу, незважаючи на те, що в ст. 21 КЗпП під роботодавцем фактично встановлено «власника підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізичну особу» [2], досить суттєве коло нормативних актів, навпаки, оперують при визначенні одного з ключових суб'єктів трудових відносин, узагальнюючим терміном «роботодавець». Як приклад, слід навести Закони України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про охорону праці», «Про організації роботодавців», «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», «Про недержавне пенсійне забезпечення» тощо.

Слушною в цьому випадку є думка С.М. Прилипка, О. М. Ярошенка, які зазначають, що «у реальному житті вживання терміна «власник або уповноважений ним орган» не полегшує правозастосовної практики, у зв'язку з чим він поступово замінюється словом «роботодавець», яке відбиває головну відмінність цих суб'єктів від тих, що наймаються на роботу, і його однаково можна вживати як до фізичних, так і до юридичних осіб, тобто воно є універсальним» [3, с. 101]. У зарубіжному трудовому праві термін «власник або уповноважений ним орган» взагалі не застосовується. Як зазначає І. Я. Кисельов, «роботодавець» – термін, що використовується у Німеччині та в ряді інших країн континентальної системи права; «підприємець» – термін, що вживається здебільшого в англосаксонських країнах, а також у конвенціях та інших актах МОП [4, с. 100].

При цьому, категорії «власника» і «уповноважений орган» також слід розглядати як двох різних суб'єктів, між якими виникають відносини трудово-правового характеру. Л. Алексєєнко в цьому випадку акцентує увагу на досвід Російської Федерації, де створений якісно новий механізм взаємин у системі «власник – керівник організації – працівник». Правовідносини між власником і керівником підприємства регулюються цивільним правом, а між керівником і працівниками вже трудовим [5, с. 50].

Л.В. Соловійова зазначає, що органи управління юридичної особи (одноособові або колегіальні) завжди виступають у правовідносинах не від імені засновника (засновників), а від імені юридичної особи і не можуть бути носіями роботодавчої (трудової) правосуб'єктності [6, с. 79]. На думку І.І. Шамшиної, визнання статтею 21 КЗпП органу, уповноваженого власником на управління виробництвом, стороною трудового договору є сумнівним і невинуватим. Цей орган виступає суб'єктом трудового права, що реалізує повноваження роботодавця у відповідній частині. Так, орган,

уповноважений власником на управління, наділений цілим комплексом прав та обов'язків. Цей орган може самостійно використовувати норми законодавства про працю, наприклад, при затвердженні правил внутрішнього трудового розпорядку, прийнятті інших локальних нормативних актів, при укладанні колективного договору тощо. Але цей орган не є сам безпосередньо роботодавцем [7, с. 236].

Підтримує цю позицію професор В. Кравчук, який позначив роль керівника підприємства у системі відносин «засновник – юридична особа» так: «Суть відносин, що виникають між засновником (незалежно від того, хто ним є: фізична особа, юридична особа або держава) і юридичною особою, полягає у праві першого визначати волю створеної юридичної особи з метою реалізації власних суб'єктивних прав. Юридична особа, створена для здійснення підприємницької діяльності (підприємство), висловлює волю засновника, навіть якщо останній і не здійснює безпосереднього управління. Так, формуючи органи управління (директор, правління), засновник своїм вибором опосередковано визначає і прогнозує здійснення керівним органом функції управління оперативно-господарською діяльністю» [8, с. 104]. Таким чином, В. Кравчук розкриває суть цивільно-правового статусу керівника підприємства, при цьому, вчений не визначає його трудовий правовий статус, вважаючи, що між засновниками юридичної особи й органами управління виникають цивільно-правові відносини, а вже між органами управління і працівниками – трудові.

Із наведених позицій науковців можна зробити висновок, що питання правового статусу уповноваженого власником органу як суб'єкта трудового права і сторони трудового правовідношення є досить дискусійним. Роль уповноваженого власником органу (керівника) як суб'єкта трудового права неоднозначна. У суспільних відносинах, врегульованих трудовим правом, він може виступати в двох якостях: по-перше, як представницький орган підприємства, по-друге, як самостійний суб'єкт права. В трудових правовідносинах з конкретними працівниками він представляє підприємство як його орган і не розглядається як суб'єкт права. В свою чергу, для виконання своїх обов'язків керівник вступає з іншими суб'єктами трудового права у правовідносини, що робить його суб'єктом цих відносин, а відповідно і суб'єктом трудового права, зокрема, він виступає як самостійний суб'єкт трудового права в організаційно-управлінських відносинах (по встановленню умов праці, укладенню колективного договору, введенню системи оплати праці і т.д.).

Вважаємо, що на цей час більш правильним є закріплення роботодавця через поняття юридичної особи (організації). Так, зважаючи на те, що під терміном «власник підприємства, установи, організації» законодавець розуміє особу, яка прийняла рішення про заснування (утворення) підприємства, установи, організації чи є учасником або членом такого підприємства, установи, організації, відтак, на «власника підприємства, установи, організації» покладаються певні обов'язки або якими такий власник наділяється певними

правами, адресовані саме засновнику (учаснику, члену) юридичної особи, а не власне юридичній особі як суб'єкту права. Водночас, безперечним є той факт, що стороною правовідносин має визначатися саме юридична особа (підприємство, установа, організація) як суб'єкт права, а не її засновник (учасник, член). Відповідно до ст. 80 Цивільного кодексу України юридичною особою є організація, створена і зареєстрована у встановленому законом порядку. Юридична особа наділяється цивільною правосдатністю і дієздатністю, може бути позивачем та відповідачем у суді [9].

Тобто, юридичні особи, створені відповідно до вимог цивільного законодавства, можуть виступати в якості роботодавців і набувати відповідні права й обов'язки незалежно від їх організаційно-правової форми та форми власності. Власник здійснює свої права щодо управління юридичною особою безпосередньо або через уповноважених ним органи, однак це не означає, що власник є стороною трудового відношення. У такому разі власник, як і уповноважений ним орган, може бути представником створеної ним юридичної особи, яка через нього набуває трудових прав та обов'язків.

Юридична особа набуває права й обов'язки та здійснює їх через свої органи, які діють відповідно до установчих документів і закону. Орган юридичної особи – це правовий термін, що позначає особу (одноособовий орган) або групу осіб (колегіальний орган), які представляють інтереси юридичної особи у відносинах з іншими суб'єктами права без спеціальних на те повноважень (без довіреності). Орган зобов'язаний діяти в інтересах юридичної особи, сумлінно й розумно та не перевищувати своїх повноважень. Через свої органи роботодавець – юридична особа набуває трудові права та приймає на себе юридичні обов'язки. Тому дії органу розглядаються як дії самої юридичної особи. У трудових відносинах органами юридичної особи є її керівник (генеральний директор, директор, президент тощо) або інші органи, що користуються згідно зі статутом (положенням) правом прийому та звільнення працівників, видання наказів і розпоряджень та наділені іншими повноваженнями у галузі організаційно-управлінської діяльності. Керівник підприємства є стороною трудових правовідносин як працівник. Його відмінність від інших працівників полягає в тому, що згідно свого службового положення і виконуваної функції він несе відповідальність за здійснення виробничого процесу [10, с. 116]. Як зазначає В.І. Прокопенко, уповноважена власником особа – це фактично керівник адміністрації як сукупності посадових осіб підприємства. Усі службові особи, що входять до складу адміністрації, поряд з іншими найманими працівниками входять до складу трудового колективу, є суб'єктами трудових відносин як наймані працівники. Їх відмінність від інших працівників полягає в тому, що внаслідок свого службового становища і виконуваної функції ці особи несуть відповідальність за здійснення виробничого процесу або окремого його циклу. Тому суб'єктом трудових відносин з іншими працівниками уповноважений власником орган – не

виступає. Визнання ж уповноваженого власником органу суб'єктом трудових правовідносин означає можливість пред'явлення до нього майнових претензій, що випливають із цих відносин. У дійсності ж ці претензії пред'являються до підприємства [11, с. 107].

Таким чином, все зазначене вище дозволяє дійти висновку про те, що роботодавцем на цей час слід розуміти юридичну особу незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності, або фізичну особу, які відповідно до чинного законодавства використовують найману працю, та уклали трудовий договір із працівником. У той же час Кодекс законів про працю України, а також чисельна кількість чинних нормативно-правових актів, зводять зміст поняття «роботодавець» до власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу та фізичної особи, яка використовує найману працю, що зумовлює необхідність негайного нормативного врегулювання досліджуваного питання шляхом внесення відповідних змін до діючого законодавства. Новітній кодифікований акт повинен не тільки містити визначення терміну «роботодавець», але і чітко закріплювати його трудовий статус.

Література:

1. Таль Л. С. Трудовой договор : Цивилистическое исследование / Л. С. Таль. – М. : Статут, 2006. – 539 с.
2. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
3. Прилипка С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України : підручник. – Харків : Видавець ФО-П Вапнярчук Н.М., 2008. – 664 с.
4. Киселев И. Я. Зарубежнотрудовое право : учеб. для вузов / И. Я. Киселев. – М. : Изд. группа „ИНФРА-М – НОРМА”, 1998. – 263 с.
5. Алексеев Л. Актуальні питання правового становища власника у трудовому праві України // Юридичний журнал. – 2006. - № 7.
6. Соловйова Л. Роботодавець: термінологічні та правові аспекти [Текст] / Л. Соловйова // Право України. – 2002. – № 3. – С. 78–83.
7. Шамшина І.І. Суб'єкти трудового права: правове регулювання в умовах ринкових відносин: Монографія. – Луганськ: Вид-во «Література», 2010. – 448 с.
8. Кравчук В. Засновник – підприємство: сутність взаємовідносин // Право України 1998. – № 8.
9. Цивільний кодекс України // Офіційний вісник України. – 2003. – № 11 (28.03.2003). – Ст. 461.
10. Гусов К. Н. Трудовое право России : учебник / К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2003. – 496 с.
11. Прокопенко В. І. Трудове право України : підруч. - 2-ге вид., стер. - Х., 2000. - 480 с.

Турчин С.А. Общая характеристика работодателя - юридического лица, как субъекта трудового права

Приведена общая правовая характеристика работодателя - юридического лица, как субъекта трудового права. Сделан вывод, что в настоящее время четкое определение указанного понятия отсутствует. Новый кодифицированный акт должен не только содержать определение термина «работодатель», но и закреплять его правовой статус.

Ключевые слова: субъекты трудового права, юридическое лицо, работодатель, трудовое правоотношение, уполномоченный орган

Turchyn S. General description of the the employer - legal person, as a subject of labor law

Made legal description of the employer - legal person, as a subject of labor law. Concluded that at present a clear definition of this concept is absent. New codified act should not only contain a definition of the term "employer", but also to contain it legal status.

Keywords: subjects of labor law, a legal person, employer, employment relationship, the competent authority

УДК 349.2

*Д.О. Фоменко,
асистент кафедри правознавства
Інститут юриспруденції та міжнародного права
Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля,
м. Луганськ*

**МІСЦЕ СПЕЦІАЛЬНИХ ПРАВОВИХ НОРМ З ПИТАНЬ
РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ
ПРАЦІВНИКІВ У СИСТЕМІ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА
УКРАЇНИ**

Досліджено зміст та значення принципу єдності і диференціації правового регулювання трудових відносин; окреслено співвідношення загальних і спеціальних правових норм; визначено місце спеціальних правових норм з регулювання праці науково-педагогічних працівників у системі чинного законодавства України про працю; запропоновано найбільш ефективний варіант розміщення спеціальних правових норм з регулювання праці науково-педагогічних працівників у системі трудового законодавства України.

Ключові слова: єдність та диференціація правового регулювання праці; дискримінація працівників; загальні та спеціальні правові норми; науково-педагогічні працівники; принцип «in favorem».

Спеціальне правове регулювання трудових відносин науково-педагогічних працівників покликане створити спеціальний правовий статус науково-педагогічного працівника, що в кінцевому результаті має забезпечити високий рівень гарантій трудових прав цієї категорії працюючих з огляду на особливий характер їх праці. Однак сьогодні у сфері правового регулювання праці науково-педагогічних працівників існує ціла низка різних проблемних питань, які загалом створюють серйозні перешкоди на шляху до повноцінного формування та забезпечення ефективного функціонування спеціального правового статусу науково-педагогічного працівника. При цьому у першу чергу має бути вирішено саме питання про визначення належного місця спеціальних правових норм з регулювання праці науково-педагогічних працівників у системі трудового законодавства України. Це питання є вкрай важливим, адже від того, які позиції займають відповідні спеціальні норми у системі трудового законодавства та як ці норми узгоджуються між собою, залежить зокрема забезпечення існування єдиного комплексного законодавчого підходу до визначення правового статусу науково-педагогічного працівника, встановлення високого рівня гарантій його трудових прав тощо. Все це зумовлює необхідність пошуку найбільш ефективної моделі закріплення спеціальних правових норм з регулювання праці науково-педагогічних працівників у системі трудового законодавства України.

Різним проблемним аспектам правового регулювання праці науково-педагогічних працівників, певним особливостям їх правового статусу, дослідженню загальних проблем, пов'язаних із диференціацією правового регулювання праці, присвячувались наукові роботи багатьох вчених, зокрема О.А. Абрамова, Ю.В. Баранюк, Н.Б. Болотіної, В.С. Венедіктова, О.Л. Войно-Данчишиної, Г.С. Гончарової, Н.М. Демченко, Г.А. Капліної, Л.І. Лазор, Р.З. Лівшиця, С.С. Лукаша, О. Мірошніченко, О.Є. Пашерстника, П.Д. Пилипенка, О.І. Процевського, В.М. Смирнова, М.Л. Смолярової, М.П. Стадника, Н.М. Хуторян, І.І. Шамшиної. Зроблені зазначеними вченими висновки з різних проблемних питань, пов'язаних із темою диференціації правового регулювання праці, у тому числі й стосовно особливостей правового регулювання трудових відносин з науково-педагогічними працівниками, мають важливе значення при проведенні дослідження, присвяченого визначенню місця спеціальних правових норм з питань регулювання праці науково-педагогічних працівників у системі трудового законодавства України.

Метою цієї статті є дослідження феномену єдності та диференціації правового регулювання праці, вироблення загальної оцінки значення спеціального правового регулювання трудових відносин окремих категорій працівників, визначення місця спеціальних правових норм з питань регулювання праці науково-педагогічних працівників у системі трудового законодавства України станом на сьогодні та пошук найбільш ефективної

моделі закріплення відповідних норм у системі трудового законодавства України в перспективі на найближче майбутнє.

Одним з найстаріших та випробуваних часом принципів трудового права є принцип єдності і диференціації правового регулювання трудових відносин. Ідейний зміст цього важливого принципу спрямований на досягнення подвійної мети: встановлення єдиних, однакових умов праці для всіх працівників і водночас існування диференціації умов праці для певних категорій працівників за певних обставин.

Як зазначає М.Д. Бойко, в Україні єдність правового регулювання трудових відносин базується на ст. 2-1 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП), яка юридично закріплює принцип рівності трудових прав, що конкретизуються в інших статтях КЗпП та законодавчих актах про працю [1, с. 35]. Так, відповідно до згаданої статті «Україна забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин» [2, ст. 2-1]. На нашу думку, варто додати, що крім вищезазначеної статті Кодексу законів про працю України, вихідною нормативною засадою забезпечення єдності правового регулювання трудових відносин, також служить і наступне положення, що закріплене в статті 1 КЗпП: «Кодекс законів про працю України регулює трудові відносини всіх працівників» [2, ст. 1]. Це означає, що КЗпП як єдиний кодифікований акт поширюється на всю територію України та на всіх працівників незалежно від того, де вони працюють, і в цьому сенсі Кодекс законів про працю України слід розглядати як певний показник єдності правового регулювання праці.

Разом із тим КЗпП містить вихідні положення й на користь застосування диференціації правового регулювання праці. Так, відповідно до статті 7 КЗпП, що має назву «Особливості регулювання праці деяких категорій працівників», особливості регулювання праці осіб, які працюють у районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я, тимчасових і сезонних працівників, а також працівників, які працюють у фізичних осіб за трудовими договорами, додаткові (крім передбачених у статтях 37 і 41 цього Кодексу) підстави для припинення трудового договору деяких категорій працівників за певних умов (порушення встановлених правил прийняття на роботу та ін.) встановлюються законодавством [2, ст. 7].

Отже, треба віддати належне законодавцю за те, що останній передбачив окрему статтю, яка допускає можливість встановлення особливостей правового регулювання праці деяких категорій працівників. Проте суттєвим недоліком зазначеного нормативного положення є те, що у ньому закріплюються лише окремі критерії диференціації правового регулювання праці, причому дається їх вичерпний перелік. І лише у частині можливості встановлення додаткових підстав для припинення трудового договору де-

яких категорій працівників за певних умов законодавець уникає вичерпного переліку відповідних категорій працівників та «певних умов». Насправді, перелік критеріїв диференціації правового регулювання трудових відносин є набагато більш широким, ніж той, що передбачений в ст. 7 КЗпП.

Якщо проаналізувати чинне трудове законодавство України, то можна дійти висновку, що в останньому використовуються такі основні критерії диференціації правового регулювання праці: 1) вік; 2) стать; 3) сімейний стан; 4) громадянство; 5) відношення працівника до засобів виробництва; 6) особливі природні географічні і геологічні умови; 7) умови підвищеного ризику для здоров'я; 8) особливий характер праці; 9) тривалість строку дії трудового договору; 10) суспільна важливість виконуваної трудової функції.

Наведений перелік критеріїв диференціації правового регулювання трудових відносин звичайно не є вичерпним. В чинному трудовому законодавстві України можна зустріти й інші відповідні критерії.

Тож бачимо, що критеріїв диференціації правового регулювання праці є набагато більше, ніж їх передбачено в ст. 7 КЗпП. Водночас варто визнати, що відповідний перелік критеріїв не може бути визначений в межах однієї статті. Тому, на наш погляд, видається цілком доцільним та необхідним передбачити в статті 7 КЗпП вказівку на можливість встановлення законодавством й інших критеріїв диференціації правового регулювання праці, таких, що не передбачені цією статтею.

Розглядаючи феномен диференціації правового регулювання праці, не можна проігнорувати основне першочергове питання, що логічно постає при зверненні до поняття правової природи вказаного явища. У найбільш простому вигляді це питання можна сформулювати наступним чином: «Навіщо потрібна диференціація правового регулювання праці та чи потрібна вона взагалі?». Виникають й інші, пов'язані із цим питання: «Чи не потрапляють у дискриміноване положення ті працівники, правове регулювання праці яких диференціюється?», або навпаки «Чи не залишаються у дискримінованому положенні ті працівники, які не потрапляють під диференційоване правове регулювання трудових відносин?».

Відповідь на вказані питання криється у наступному. Диференціація правового регулювання трудових відносин визначається соціальними й економічними факторами, що впливають на формування і розвиток трудового права. При цьому варто мати на увазі, що диференціація норм трудового права може не тільки створювати для деяких категорій працівників певних пільг у сфері умов праці, але й встановлювати певні обмеження, додаткові вимоги, посилювати відповідальність за порушення трудових обов'язків. С.С. Лукаш робить цілком правильний висновок: «диференціація правового регулювання праці прямо обумовлена необхідністю регулювання суспільних відносин у трудовому праві, які носять комплексний характер, мають свої особливості та специфіку, що нами і розглядається як її сутність – об'єктивна потреба впорядкування різних суспільних відносин, але з досягненням єдиного результату (забезпечення принципу рівності

трудовах прав)» [3, с. 130]. Отже, диференціація правового регулювання праці є необхідним правовим інструментом, який дозволяє забезпечити рівність трудових прав різних категорій працівників, праця яких має свої певні специфічні особливості.

Н. Б. Болотіна зазначає, що диференціацію правового регулювання праці потрібно відрізнити від дискримінації працівників [4, с. 119]. Зазначений автор наголошує на тому, що хоча у чинному КЗпП України і не вказується на заборону дискримінації, тобто сам термін не вживається, однак у ч. 2 ст. 22 КЗпП міститься дуже важлива норма, що відповідно до Конституції України будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні або припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового положення, расової і національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства в професійній спілці або іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання не допускається [4, с. 119-120]. Отже, варто зробити висновок, що Н. Б. Болотіна розглядає «диференціацію правового регулювання праці» та «дискримінацію працівників» як цілком відмінні поняття. Однак інші вчені, як наприклад, О.Є. Мачульська, зауважують на тому, що диференціація не повинна бути надмірною, щоб не перетворюватися на дискримінацію [5, с. 116]. Як бачимо, відповідно до останньої думки між диференціацією та дискримінацією може існувати тісний зв'язок. Враховуючи все вищевикладене, на наше переконання, справедливо буде сформулювати наступне твердження: для того, щоб диференціація правового регулювання праці жодним чином не викликала будь-яких підозр стосовно набуття нею якихось ознак дискримінації працівників, відповідна диференціація у будь-якому разі має проводитись лише у тому обсязі, що є достатнім для забезпечення трудових прав працівників, праця яких має певні чітко виражені об'єктивні чи суб'єктивні особливості.

Завдяки застосуванню принципу єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин у трудовому праві виникають дві групи правових норм: загальні та спеціальні норми. Загальні норми поширюються на всіх працівників, у той час як спеціальні – лише на окремі категорії трудящих. Таким чином, у співвідношенні загальних і спеціальних норм виражається єдність і диференціація трудового права. Єдність правового регулювання трудових відносин знаходить свій вияв в загальних нормах, а диференціація – в спеціальних.

Важливо акцентувати увагу на тому, яким чином взаємодіють між собою загальні та спеціальні норми. Як відзначає Н.Б. Болотіна, спеціальні норми конкретизують загальні, доповнюють їх, а в деяких випадках встановлюють виняток із загальних норм [4, с. 116]. Остання функція спеціальних норм видається найбільш важливою та характерною саме для спеціального правового регулювання. В цілому в такій ситуації слід керуватись одним доволі істотним загальним правилом: якщо з одного й того ж пред-

мету існує загальне та спеціальне правове регулювання, встановлене нормативними актами, що знаходяться на одному ієрархічному шаблі, більшою юридичною силою володіють саме спеціальні правові норми, які і підлягають застосуванню. Це, власне, відповідає принципу «*Lex specialis derogat generali*», що відомий ще з часів Давнього Риму (в перекладі на українську означає «Спеціальний закон скасовує дію загального закону») [6, с. 456; 7, с. 3]. Для того, щоб у правозастосовній практиці не виникло непорозумінь чи сумнівів з приводу дії цього принципу у сфері трудового законодавства, відповідний принцип має бути безпосередньо виражений у конкретній статті в межах глави КЗпП, що закріплює загальні положення.

Серед правових способів проведення диференціації правового регулювання праці окремих категорій працівників необхідно назвати такі два основні: 1) включення в загальний кодифікований законодавчий акт про працю спеціальних норм, що регулюють трудові відносини певної категорії працівників; 2) прийняття окремих нормативно-правових актів, які встановлюють особливості правового регулювання праці тієї чи іншої категорії працівників.

Так, перший спосіб проведення диференціації правового регулювання праці був втілений у КЗпП шляхом передбачення в останньому окремих глав, присвячених регламентації праці жінок та праці молоді [2]. Другий спосіб проведення диференціації правового регулювання праці може бути продемонстрований, зокрема, стосовно такої категорії працівників як науково-педагогічні працівники.

На сьогоднішній день на законодавчому рівні правовий статус науково-педагогічних працівників та особливості правового регулювання їх праці визначаються нормативно-правовими положеннями, що містяться в Законі України «Про освіту» від 23 травня 1991 р. (визначаються порядок прийняття на роботу науково-педагогічних працівників, їх права та обов'язки, перелік забезпечуваних державою певних соціальних гарантій науково-педагогічним працівникам, заочочення науково-педагогічних працівників) [8, ст.ст. 54-58], в Законі України «Про наукову і науково-технічну діяльність» від 13 грудня 1991 р. [9], в Законі України «Про вищу освіту» від 17 січня 2002 року (порядок обрання науково-педагогічних працівників за конкурсом, перелік їх прав та обов'язків, питання підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників, перелік основних посад науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів третього і четвертого рівнів акредитації, визначення певних особливостей робочого часу науково-педагогічного працівника) [10].

Таким чином, спеціальне правове регулювання праці науково-педагогічних працівників створює спеціальний правовий статус науково-педагогічного працівника, що є дуже важливим засобом забезпечення трудових прав цієї категорії працюючих. Тому взагалі законодавець пішов правильним шляхом, встановивши спеціальні правові норми, що поширюються лише на окрему категорію працівників – науково-педагогічних

працівників. Однак не можна не звернути увагу на те, що ці правові норми розпорошені серед низки окремих законодавчих актів, в яких до того ж науково-педагогічний працівник розглядається або як суб'єкт наукової діяльності, або лише як суб'єкт педагогічної діяльності. І це говорить про відсутність єдиного цілісного законодавчого підходу до визначення правового статусу, трудової функції науково-педагогічного працівника. Крім того, має місце дублювання багатьох нормативних положень, закріплених одночасно в різних законах. Натомість деякі інші важливі особливості умов праці цієї категорії працівників не знаходять свого законодавчого відображення.

Все це безумовно свідчить про те, що питання визначення місця спеціальних правових норм з регулювання праці науково-педагогічних працівників в системі трудового законодавства України є вкрай важливим, адже від цього залежить забезпечення існування єдиного комплексного законодавчого підходу до визначення правового статусу науково-педагогічного працівника та встановлення високого рівня гарантій його трудових прав. Відповідно з огляду на те, що за нинішнього стану речей чинне законодавство у даній галузі не справляється з виконанням зазначених завдань, стає дуже актуальним пошук найбільш ефективної моделі закріплення спеціальних правових норм з регулювання праці науково-педагогічних працівників в системі трудового законодавства України.

Отже, слід розглянути наступні можливі варіанти розміщення спеціальних правових норм з регулювання праці науково-педагогічних працівників в системі трудового законодавства України:

1. спеціальні правові норми з регулювання праці науково-педагогічних працівників містяться в загальному кодифікованому законодавчому акті про працю (в межах окремої глави);
2. спеціальні правові норми з регулювання праці науково-педагогічних працівників містяться в окремому законі (чи в низці законів);
3. спеціальні правові норми з регулювання праці науково-педагогічних працівників містяться як в загальному кодифікованому законодавчому акті про працю (в межах окремої глави), так і в окремому законі (базові спеціальні правові норми закріплюються в загальному кодифікованому законодавчому акті про працю, а вже більш детальна правова регламентація передбачається в окремому законі).

До речі, варто також відразу додати, що деякими науковцями розглядається ще один варіант: правова регламентація особливих умов праці науково-педагогічних працівників на рівні підзаконних нормативно-правових актів. Так, наприклад, В.С. Венедіктов вирішуючи питання, яким чином треба здійснювати правове регулювання трудових відносин, говорить наступне: «Правове регулювання трудових відносин окремих категорій працівників повинно здійснюватися відповідними міністерствами та відомствами шляхом прийняття положень про особливості правового регулювання праці, наприклад, науково-педагогічних працівників, медичних пра-

цівників, шахтарів, працівників сільського господарства та інших категорій працюючих» [11, с. 68]. Вважаємо, що звісно, особливості правового регулювання праці науково-педагогічних працівників можуть і повинні знаходити своє закріплення також і на підзаконному нормативно-правовому рівні. Проте основним джерелом спеціального правового регулювання праці цієї категорії працівників все ж таки має бути саме законодавчий акт, бо лише норми, що мають силу закону, здатні забезпечити високий рівень гарантій трудових прав науково-педагогічних працівників. А вже на виконання законодавчих положень мають прийматись окремі підзаконні нормативно-правові акти, які зможуть більш детально врегулювати ті чи інші аспекти трудових відносин із науково-педагогічними працівниками.

На нашу думку, найбільш прийнятним і ефективним видається третій варіант: спеціальні правові норми з регулювання праці науково-педагогічних працівників повинні міститись як в загальному кодифікованому законодавчому акті про працю (в межах окремої глави), так і в окремому законі (базові спеціальні правові норми закріплюються в загальному кодифікованому законодавчому акті про працю, а вже більш детальна правова регламентація передбачається в окремому законі). Якісну перевагу цього варіанту можна пояснити наступним.

Закріплення спеціальних правових норм з регулювання праці науково-педагогічних працівників безпосередньо в загальному кодифікованому законодавчому акті про працю шляхом включення до його змісту окремої відповідної глави свідчатиме, насамперед, про визнання з боку суспільства і держави особливої суспільної значущості трудової функції науково-педагогічних працівників, їх важливої ролі у розвитку освіти і науки в країні. Проте кодифікований законодавчий акт про працю має містити лише базові, найбільш суттєві та визначальні нормативні положення, більш повно та детально особливості праці науково-педагогічних працівників мають регулюватись на рівні окремого закону. Це забезпечить більшу гнучкість трудового законодавства у цій сфері, його динамізм і реагування на потреби і вимоги часу, певних соціально-економічних умов.

Варто наголосити на тому, що більш детальна правова регламентація праці науково-педагогічних працівників має передбачатись в межах одного єдиного закону (на відміну від тієї ситуації, що існує сьогодні). Таким законом може бути, наприклад, Закон України «Про правовий статус науково-педагогічного працівника та науково-педагогічну діяльність». Розробка та прийняття відповідного закону забезпечить існування єдиного комплексного законодавчого підходу до визначення правового статусу науково-педагогічного працівника.

Насамкінець, виникає також питання стосовно того, як будуть співіснувати між собою спеціальні норми, що містяться в кодифікованому законодавчому акті про працю, та спеціальні норми, що передбачені окремим законом. Наприклад, яку спеціальну норму використовувати у тому разі,

якщо виникне колізія між спеціальною нормою кодифікованого законодавчого акту про працю та спеціальною нормою, що міститься в окремому законодавчому акті? Вважаємо, що у такому випадку слід надавати пріоритет тій нормі, яка закріплена в кодифікованому законодавчому акті про працю, адже він має відрізнятися за юридичною силою не тільки від підзаконних актів (що саме по собі зрозуміло), а й від законів. Так, наприклад, і нинішній КЗпП має більшу юридичну силу, ніж інші закони, про що свідчить його стаття 4, яка допускає можливість прийняття інших актів трудового законодавства відповідно до Кодексу законів про працю [2, ст. 4].

Разом із тим, визначаючи взаємини різних нормативно-правових актів з питань регулювання праці, слід згадати й про принцип «*in favorem*», відповідно до якого будь-який нормативно-правовий акт нижчого рівня в ієрархії джерел трудового права може лише поліпшувати становище працівника порівняно з нормативними актами більш високого рівня [12, с. 38]. На нашу думку, було б цілком доцільно та виправдано застосовувати такий принцип і при визначенні взаємодії нормативно-правових актів різних рівнів у сфері правового регулювання праці науково-педагогічних працівників.

Отже, на підставі проведеного дослідження слід зробити висновок про необхідність закріплення спеціальних правових норм з регулювання праці науково-педагогічних працівників як в загальному кодифікованому законодавчому акті про працю (в межах спеціально відведеної для цього окремої глави), так і в окремому спеціальному законі, присвяченому виключно правовому регулюванню особливостей праці науково-педагогічного працівника як суб'єкта науково-педагогічної діяльності. При цьому кодифікований законодавчий акт про працю має містити лише базові, найбільш суттєві та визначальні нормативні положення стосовно праці науково-педагогічних працівників, тоді як більш повно та детально особливості трудових відносин з науково-педагогічними працівниками мають регулюватися на рівні окремого закону. Таким спеціальним законом міг би стати, наприклад, Закон України «Про правовий статус науково-педагогічного працівника та науково-педагогічну діяльність». Зазначені законодавчі заходи неодмінно підтвердять визнання з боку суспільства і держави особливої суспільної значущості трудової функції науково-педагогічних працівників, їх важливої ролі у розвитку освіти і науки в країні; сприятимуть становленню єдиного комплексного законодавчого підходу до визначення правового статусу науково-педагогічного працівника; створять умови для впровадження високого рівня гарантій трудових прав даної категорії працівників; забезпечать водночас як стабільність основних засад правового регулювання праці науково-педагогічних працівників, так і більшу гнучкість трудового законодавства у цій сфері, його динамізм і реагування на потреби і вимоги часу в умовах сучасних ринкових відносин.

Література:

1. Бойко М.Д. Трудове право України: Навчальний посібник / М.Д. Бойко. – К.: Атіка, 2007. – 312 с.
2. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – додаток до № 50. – ст. 375.
3. Лукаш С.С. Деякі аспекти диференціації регулювання праці як прояв механізму правового регулювання у трудовому праві / С.С. Лукаш // Форум права. – 2007. – № 2. – С.126-132 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2007-2/07lssutp.pdf>
4. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – 4-те вид., стер. – К.: Вікар, 2006. – 725 с.
5. Мачульская Е.Е. Право социального обеспечения: Учебник / Е.Е. Мачульская. – М., 2010. – 582 с.
6. Підпригора О. А., Харитонов Є. О. Римське право: Підручник. – К: Юрінком Інтер, 2006. – 512 с.
7. Портнов А. В., Москалюк О. В. Співвідношення категорій «колізія норм права» і «прогалина в законодавстві» // Ученые записки Таврического национального университета им. В.И. Вернадского. Серия «Юридические науки». Том 25 (64). – 2012. – № 1. – С. 3-7.
8. Закон України «Про освіту» // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – № 34. – ст.451.
9. Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність» // Відомості Верховної Ради України. – 1992. –№ 12. – ст.165.
10. Закон України «Про вищу освіту» // Відомості Верховної Ради України. – 2002. –№ 20. – ст.134.
11. Венедіктов В.С. Теоретико-методологічні підходи до сучасних проблем зайнятості та кодифікації трудового законодавства // Юридична наука. – 2011. – № 3. – С. 62-71.
12. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов. – М.: Дело, 1999. – 728 с.

Фоменко Д.А. Место специальных правовых норм по вопросам регулирования труда научно-педагогических работников в системе трудового законодательства Украины. – Стаття.

Исследовано содержание и значение принципа единства и дифференциации правового регулирования трудовых отношений; очерчено соотношение общих и специальных правовых норм; определено место специальных правовых норм по регулированию труда научно-педагогических работников в системе действующего законодательства Украины о труде; предложен наиболее эффективный вариант размещения специальных правовых норм по регулированию труда научно-педагогических работников в системе трудового законодательства Украины.

Ключевые слова: единство и дифференциация правового регулирования труда; дискриминация работников; общие и специальные правовые нормы; научно-педагогические работники; принцип «in favorem».

Fomenko D. A. The place of special legal norms on the regulation of scientific-pedagogical personnel labor in the system of labor legislation of Ukraine. – Article.

This article explores the meaning and significance of the principle of unity and differentiation of the legal regulation of labor, makes an overall assessment of the value of the special legal regulation of labor relations with certain categories of workers, defines the today's place of special legal provisions on the regulation of the scientific-pedagogical personnel labor in the system of labor legislation of Ukraine and searches for the most effective model for fixing the relevant rules in the labor legislation system of Ukraine in perspective for the nearest future. In the article it was made the main conclusion about the need for fixing the special legal provisions regulating the scientific-pedagogical personnel labor as in the general codified legislative act of labor (within specially designated separate chapter) and also in the separate special law dedicated exclusively to the legal regulation the peculiarities of the labour of the scientific-pedagogical personnel as a subject of scientific-pedagogical activities.

Keywords: unity and differentiation of the legal regulation of labor; employment discrimination; general and special legal norms; scientific-pedagogical personnel; principle of «in favorem».

УДК 349.2

*І. Ю. Хомич,
заступник прокурора міста Києва*

СУТНІСТЬ ПРИНЦИПІВ ЄДНОСТІ ТА ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ В СОЦІАЛЬНОМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННІ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ

В статті визначено поняття та сутність принципів єдності та диференціації в соціальному забезпеченні населення; проаналізовано законодавче забезпечення реалізації цих принципів.

Ключові слова: соціальне забезпечення, принципи соціального забезпечення, єдність та диференціація, сутність принципів єдності та диференціації соціального забезпечення населення України.

Система соціального забезпечення населення України перебуває на стадії свого реформування, особливо це стосується пенсійного забезпечення. За таких умов особливої актуальності набуває принцип єдності та диференціації, який означає, що, з однієї сторони, держава провадить єдину соціальну політику, в тому числі, у відношенні організації системи соціа-

льного забезпечення населення (визначення єдиних принципів, єдиних гарантій, підходів, мети та завдань тощо), а з іншої, – встановлює диференціацію розмірів соціальних виплат та умов їх призначення в залежності від різних критеріїв.

Проблемі дослідження принципів соціального забезпечення населення України присвячено ряд праць таких авторів, як І.В. Гущина, Ю. М. Жук, А.А. Казанчан, О.В. Москаленко, М.В. Філіпова, М. А. Янтурасва та багатьох інших. Однак, комплексне дослідження сутності принципів єдності та диференціації соціального забезпечення населення України у вітчизняній науковій літературі відсутнє, що обумовлює актуальність проведення досліджень у цій сфері.

Метою даної статті є визначення сутності принципів єдності та диференціації соціального забезпечення населення України. Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити наступні завдання: визначити поняття принципів єдності та диференціації соціального забезпечення; проаналізувати їх значення та стан практичної реалізації.

В наукових джерелах висловлюється думка про те, що принцип єдності та диференціації лежить в основі правового регулювання соціального забезпечення. Зокрема, О.Є. Мачульська та Ж.А. Горбачева вважають, що всередині інститутів та галузей норми права розташовуються за певною системою з урахуванням структури правовідносин, єдності та диференціації норм, які виділяються за різними підставами. Зокрема, всередині інституту пенсій за віком можна виокремити трудові та соціальні пенсії [1, с. 36]. Єдність правового регулювання галузі права соціального забезпечення також виявляється у встановленні спільних для всіх його інститутів положень, зокрема, завдань, принципів, гарантій тощо. Хоча в праві соціального забезпечення і досі відсутній єдиний кодифікований нормативний акт, однак, наявність власного предмету та методу правового регулювання, свідчать про єдність даної галузі права.

Поряд з цим, право соціального забезпечення складається із системи правових інститутів (інститут пенсійного забезпечення, інститут соціальної допомоги тощо). Правове регулювання цих інститутів має свої особливості, які відрізняють кожний окремий правовий інститут серед інших. В цьому і виявляється принцип диференціації правових норм галузі соціального забезпечення.

На думку Т.В. Колеснік-Омельченка, який досліджував принцип єдності та диференціації в пенсійному забезпеченні, єдність правового регулювання виявляється у загальності вихідних та ключових положень правового регулювання, взаємозв'язку прав та обов'язків суб'єктів пенсійних правовідносин. У той же час єдність принципів правового регулювання пенсійних правовідносин і норм права не виключає диференціації, тобто відмінностей у правовому регулюванні пенсійного забезпечення окремих категорій пенсіонерів у певних умовах, оскільки, диференціація є об'єктивно необхідною з огляду на існування в державі різноманітних груп соціально

не захищених громадян [2, с. 491]. Таким чином, ознакою єдності є загальність ключових положень відповідної галузі права, а критеріями диференціації виступають окремі умови соціального забезпечення.

Деякі дослідники стверджують, що єдність і диференціація умов і правових норм про соціальне забезпечення характеризуються тим, що законодавство про соціальне забезпечення виходить з єдності вимог до всіх громадян при виникненні у них суб'єктивного права на відповідні види соціального забезпечення. Ця єдність визначена природою соціального забезпечення, економічною основою системи соціального забезпечення, норми законодавства про соціальне забезпечення мають тенденцію до посилення єдності регулювання суспільних відносин в галузі соціального забезпечення. Це проявляється в тому, що вже в даний час багато видів соціального забезпечення надаються громадянам незалежно від їх правового положення і роду суспільно-корисної діяльності [3, с. 98]. З даною точкою зору можна погодитись, але тільки частково. Зокрема, те, що однією із складових принципу єдності соціального забезпечення є встановлення однакових умов для виникнення права на певний вид соціальної виплати, є цілком обґрунтованим, оскільки, дійсно, всі громадяни згідно Конституції України мають рівні права та є рівними перед законом [4]. Таким чином, законодавство встановлює рівні можливості для всіх громадян, які потрапили в подібні життєві умови (настав однаковий страховий випадок) отримати соціальну допомогу або інший вид чи форму соціального забезпечення. Так само вірно і те, що для всіх громадян право на соціальне забезпечення виникає за однакових умов та підстав.

Однак, думка автора про те, що в сучасних умовах спостерігається тенденція до зростання тих видів та форм соціального забезпечення, виникнення право на які не залежать від попередньої трудової або іншої суспільно-корисної діяльності громадян, є помилковою, оскільки напрямки реформування системи соціального забезпечення свідчить про інше.

Пріоритетними напрямками реформування системи соціального забезпечення є створення умов для розширення диференціації форм та видів соціального забезпечення, при одночасному збереженні єдиного державного підходу до рівності громадян та їх права на достатній та достойний рівень життя.

На думку М.Л. Захарова та Є.Г. Тучкової, найбільш поширеними у відносинах соціального забезпечення критеріїв диференціації правового регулювання належать: трудова діяльність (специфіка умов праці та професії і т.д.); місцевість, де виконувалася робота (служба) або живе людина; суб'єктивні особливості людини та її сім'ї (стать, вік, стан здоров'я, причини непрацездатності, наявність дітей та їх число і т.п.); матеріальне становище [5, с. 124]. До цих критеріїв також можна додати тривалість трудового (страхового стажу), розмір оплати праці або страхових внесків.

Для глибинного розуміння сутності та практичного значення принципу єдності та диференціації в соціальному забезпеченні, які на нашу думку,

виходять далеко за межі єдності та диференціації правового регулювання правовідносин, що виникають у цій сфері, визначимо етимологічне значення термінів «єдність» та «диференціація», а також проведемо аналіз законодавства, яке регламентує умови та підстави призначення того чи іншого виду соціального забезпечення.

Так, Великий тлумачний словник сучасної української мови категорію «єдність» визначає як: 1) тісний зв'язок, згуртованість, цілісність, неподільність; 2) поєднання в одному цілому, нерозривність зв'язку; 3) схожість, цілковита подібність; 4) спільність чого-небудь, зосередженість чогось у одному місці [6, с. 497]. У значенні принципу єдність може застосовуватися в усіх цих значеннях.

Термін «диференціація» означає поділ, розчленування чого-небудь на окремі різномірні елементи [6, с. 289].

В законодавстві України із соціального забезпечення принцип єдності не передбачений в жодному з актів. Законодавче визначення цього принципу міститься в Бюджетному кодексі України, де принцип єдності бюджетної системи України означає, що єдність бюджетної системи України забезпечується єдиною правовою базою, єдиною грошовою системою, єдиним регулюванням бюджетних відносин, єдиною бюджетною класифікацією, єдністю порядку виконання бюджетів та ведення бухгалтерського обліку і звітності [7].

Принцип диференціації міститься в законах України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» (принцип диференціації розмірів виплати допомоги по безробіттю залежно від страхового стажу та тривалості безробіття [8]), «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» (принцип диференціювання страхового тарифу з урахуванням умов і стану безпеки праці, виробничого травматизму та професійної захворюваності на кожному підприємстві [9]).

Таким чином, можемо визначити, що принцип єдності в соціальному забезпеченні означає: по-перше, єдиний державний підхід до правового регулювання правовідносин в цій сфері; по-друге, єдина державна політика, зокрема єдність цілей, принципів, гарантій тощо; по-третє, однакова можливість (конституційне право) у всіх громадян на достатній рівень життя та розвиток своєї особистості.

Центральне місце в змісті принципу єдності в соціальному забезпеченні займає єдина державна соціальна політика.

На думку Л.А. Швайка, соціальна політика – це сукупність принципів, рішень, дій суспільних об'єктів, що знаходять втілення в соціальних програмах і соціальній практиці з метою задоволення соціальних потреб та інтересів людини, соціальних спільнот і суспільства в цілому [10, с. 254]. Отже, соціальна політика держави спрямована на задоволення інтересів, як окремих громадян, так і всього суспільства. Тобто, завданням держави є

знаходження оптимального комплексного рішення, яке дозволило б поєднати та максимально задовольнити потреби всіх суспільних груп та окремих громадян.

Крім єдиної державної соціальної політики, принцип єдності в соціальному забезпеченні також виявляється в однаковому законодавчому визначенні тих життєвих та інших обставин, які належать до категорії страховий ризик та страховий випадок, з настанням якого пов'язується виникнення права на соціальну допомогу або іншу соціальну виплату.

Страховий ризик визначаються, як обставини, внаслідок яких громадяни та/або члени їх сімей можуть втратити тимчасово або назавжди засоби до існування і потребують матеріальної підтримки або соціальних послуг за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням [11]. Тобто, страховий ризик – це обставина, яка фактично ще не настала, але може настати з імовірністю, яка залежить від об'єктивних або суб'єктивних причин. Різні громадяни, в залежності від способу їх життя, соціального та матеріального статусу та інших умов, мають різний ступень страхового ризику.

Страховий випадок - подія, з настанням якої виникає право застрахованої особи на отримання матеріального забезпечення або соціальних послуг, передбачених законами України з окремих видів загальнообов'язкового державного соціального страхування [11]. До основних страхових випадків за законодавством України належать: захворювання (загальне або професійне), нещасний випадок (травма на виробництві), народження дитини, втрата роботи, вихід на пенсію, досягнення похилого віку, смерть застрахованої особи або члена її сім'ї тощо.

Таким чином, єдність, як принцип соціального забезпечення, має таке практичне значення – воно полягає у створенні рівних умов та рівних можливостей для всіх громадян реалізувати своє конституційне право на соціальний захист та соціальне забезпечення.

Принцип диференціації соціального забезпечення означає, що не зважаючи на рівність кожного громадянина в реалізації свого права на соціальне забезпечення, розмір, тривалість, вид соціальних виплат або інших форм соціального забезпечення залежить від об'єктивних та суб'єктивних умов та підстав, а також інших критеріїв, покладених в основу такої диференціації. Хоча цей принцип визначений не в усіх законодавчих актах, що регулюють ту чи іншу форму або вид соціального забезпечення, однак, певною мірою він присутній в сферах правовідносин із соціального забезпечення.

Одним із видів соціального забезпечення, в якому принцип диференціації виражений найбільше (в розумінні наявності значної кількості критеріїв диференціації), є державне пенсійне забезпечення.

Аналіз законів України «Про пенсійне забезпечення» [12] та «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [13] дозволяє визначити, що пенсійні виплати диференціюються за розміром (загальний та підвищений), тривалістю (довічні або на час інвалідності), підставою виникнення права на пенсію (вік, трудовий стаж, стан здоров'я, смерть годувальни-

ка тощо), умовою призначення (загальні, пільгові), суб'єктом отримання (безпосередньо застрахована особа або особа, яка перебувала на її утриманні).

На сьогодні загальні умови призначення пенсії за віком передбачені ст. 12 Закону «Про пенсійне забезпечення», відповідно до якої право на пенсію за віком мають: чоловіки - після досягнення 60 років і при стажі роботи не менше 25 років; жінки - після досягнення 55 років і при стажі роботи не менше 20 років [12]. Однак, відповідно до Закону України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи», яким внесено зміни до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» встановлені однакові загальні умови призначення пенсії для чоловіків та жінок, зокрема, особи мають право на призначення пенсії за віком після досягнення віку 60 років та наявності страхового стажу не менше 15 років [13]. При цьому, передбачається поступове підвищення пенсійного віку для жінок.

Визначені умови є загальними для всіх громадян. Однак, пенсія за віком на загальних умовах, в свою чергу, диференційована в залежності від розміру заробітної плати, обчисленої відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» та тривалості страхового стажу. Поряд з цим, така диференціація розміру пенсії за віком обмежена нижньою (мінімальний розмір) та верхньою (максимальний розмір) гранями.

Диференціація розміру пенсійних виплат встановлена також для пенсії по інвалідності та у разі втрати годувальника.

Пенсія за віком також поділяється в залежності від видів попередньої трудової діяльності громадянина. Диференціація за цим критерієм утворює найбільшу кількість різних видів пенсії за віком. Так, Закон України «Про пенсійне забезпечення» розрізняє: пенсію за віком пенсії за віком на пільгових умовах (ст. 13); пенсії працівників, зайнятих на підземних і відкритих гірничих роботах та в металургії (ст. 14); пенсії громадянам, які постраждали від Чорнобильської катастрофи (ст. 15); пенсії за віком інвалідам, учасникам війни, сім'ям загиблих (померлих) військовослужбовців та осіб начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ (ст. 16) тощо [12].

Принцип диференціації також властивий для такого виду соціального забезпечення, як допомога по безробіттю.

Аналіз Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» дозволяє зробити висновок, що допомога по безробіттю диференціюється своїм розміром та тривалістю виплати в залежності від тривалості страхового стажу, розміру отримуваної заробітної плати на останньому місці роботи, віку, а також причин звільнення. До обставин, які можуть вплинути на розмір та тривалість виплати допомоги по безробіттю, належать також вид діяльності, які передували зверненню до служби зайнятості (наприклад, навчання у вищому або спеціальному середньому навчальному закладі), тривалості перерви страхового

стажу, відмови безробітного від запропонованої роботи по спеціальності або від проходження професійного навчання тощо.

Загальна тривалість виплати допомоги по безробіттю не може перевищувати 360 календарних днів протягом двох років, а для молоді, яка закінчила або припинила навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, звільнилася із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби і які потребують сприяння у працевлаштуванні на перше робоче місце у разі реєстрації в установленому порядку відповідних осіб як безробітних, - 180 календарних днів. Для осіб передпенсійного віку (за 2 роки до настання права на пенсію) тривалість виплати допомоги по безробіттю не може перевищувати 720 календарних днів [8].

Подібна диференціація умов та підстав призначення соціальних виплат визначена для допомоги по тимчасовій непрацездатності.

Розмір, умови призначення, тривалість виплати допомоги по тимчасовій непрацездатності диференціюються в залежності від таких факторів: виду страхового випадку, що став підставою для виникнення права на цю допомогу; тривалості страхового стажу; розміру заробітної плати застрахованої особи; стану здоров'я тощо.

Розмір, умови призначення та тривалість страхових виплат у зв'язку з настанням нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, диференціюються в залежності від: ступеню втрати працездатності, який визначається Медико-соціальною експертною комісією за участю Фонду соціального страхування від нещасних випадків; розміру заробітної плати застрахованої особи; складу сім'ї потерпілої застрахованої особи; мінімального розміру заробітної плати, встановленої законом про бюджет на відповідний рік; розміру витрат на лікування, протезування, санаторно-курортне лікування тощо.

Розглянуті вище види соціального забезпечення віднесені до такої його форми, як соціальне страхування. Як відомо, виплати в системі соціального страхування здійснюються за рахунок соціальних фондів, і відповідно, в основному розмір цих виплат залежить від тривалості страхового стажу та розміру сплачених страхових внесків. Тому дія принципу диференціації в соціальному страхуванні економічно та фінансово обґрунтована. Однак, виникає питання, чи діє даний принцип в тих видах та формах соціального забезпечення, які фінансуються за рахунок Державного (місцевого) бюджету, і не залежать від тривалості та розміру страхових внесків. Зокрема, до таких видів належать соціальні допомоги, послуги, пільги тощо.

Аналіз законів «Про державні допомоги сім'ям з дітьми» [14], «Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям» [15] та інших дозволяє дійти висновку, що принцип диференціації характерний і для цих видів соціального забезпечення. Критеріями диференціації розмірів, тривалості та підстав призначення різних видів соціальної допомоги за цими законами є: 1) наявність та кількість народжених або усиновлених дітей; 2) розмір середньомісячного доходу заявника; 3) розмір прожиткового мі-

німуму для дитини відповідного віку, встановленого законом про бюджет на поточний рік; 4) склад сім'ї заявника; 5) навчання дитини у вищому навчальному закладі; 6) стан здоров'я заявника (група інвалідності); 7) вік заявника; 8) наявність звання «мати-героїня»; 9) постійне проживання на території України.

Таким чином, можемо зробити висновок, що практичне значення принципу диференціації в соціальному забезпеченні полягає в тому, що держава створює такі умови для отримання права на соціальне забезпечення, за яких враховуються не тільки об'єктивні чинники, які впливають на настання страхового випадку або потрапляння особи в складну життєву ситуацію, але і суб'єктивні фактори, які залежать від бажання та зусиль кожної окремої особи, спрямовані на підвищення рівня своєї соціальної захищеності під час працездатного періоду та відвернення або зниження фінансової неспроможності в непрацездатному віці чи при настанні іншого страхового випадку.

Принципи єдності та диференціації органічно доповнюють один одного. Вони покладені в основу загального принципу соціальної справедливості, який передбачає гарантування кожному достатнього рівня життя та однакових умов для власного розвитку, поряд із збільшенням цього рівня в залежності від активності та відповідальності перед собою та членами своєї сім'ї. Принцип єдності та диференціації діє у всіх формах та видах соціального забезпечення, утворюючи їх різноманітність та доступність для всіх громадян, які цього потребують, на мінімальному, але достатньому рівні для всіх осіб, незалежно від їх трудового (страхового) стажу та розміру середньомісячного доходу, та на більш високому рівні для тих, хто активно приймав участь у трудовій або іншій соціально-корисній діяльності.

Література:

1. Мачульская Е. Е. Право социального обеспечения / Е. Е. Мачульская, Ж. А. Горбачева. – М. : Книжный мир, 2001. – 278 с.
2. Колесник-Омельченко Т. В. Співвідношення єдності та диференціації в законодавстві про пенсійне забезпечення / Т. В. Колесник-Омельченко // Форум права. – 2010. – № 4. – С. 487–492.
3. Право социального обеспечения: учебно-методический комплекс. В 2-х частях – Часть 1 / Под общей ред. И.В. Гущина. - Гродно: Гр.ГУ им. Я. Купалы, 2011. – 541 с.
4. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – N 30. – Ст.141.
5. Захаров М.Л. Право социального обеспечения России: Учебник. — 2-е изд., испр. и перераб. / М.Л. Захаров, Э.Г. Тучкова— М.: Издательство БЕК, 2002. — 560 с.

6. Великий тлумачний словник сучасної української мови [Текст]: 170 000 слів / автор, кер. проекту, гол. ред. В. Т. Бусел. — К.; Ірпінь: Перун, 2002. — 1428 с.
7. Бюджетний кодекс України: Кодекс України від 08.07.2010 № 2456-VI // Відомості Верховної Ради України. — 2010. — № 50-51. — Ст. 572.
8. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 02.03.2000 № 1533-III // Відомості Верховної Ради України. — 2000. — N 22. — Ст. 171.
9. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності: Закон України від 23.09.1999 № 1105-XIV // Відомості Верховної Ради України. — 1999. — N 46-47. — Ст. 403.
10. Швайка Л.А. Державне регулювання економіки : підручник / Л.А. Швайка. — К. : Знання, 2008. — 462 с.
11. Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 14.01.1998 № 16/98-ВР // Відомості Верховної Ради України, 1998 . — № 23. — Ст. 121.
12. Про пенсійне забезпечення: Закон України від 05.11.1991 № 1788-XII // Відомості Верховної Ради України. — 1992. — N 3. — Ст. 10.
13. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 № 1058-IV // Відомості Верховної Ради України. — 2003. — № 49-51. — Ст.376.
14. Про державну допомогу сім'ям з дітьми: Закон від 21.11.1992 № 2811-XII // Відомості Верховної Ради України, 1993. — № 5. — Ст.21.
15. Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям: Закон України від 01.06.2000 № 1768-III // Відомості Верховної Ради України. —2000. — №0 35. — Ст. 290.

Хомич И. Ю. Сущность принципов единства и дифференциации в социальном обеспечении населения Украины

В статье определено понятие и сущность принципов единства и дифференциации в социальном обеспечении населения; проанализировано законодательное обеспечение реализации этих принципов.

Ключевые слова: социальное обеспечение, принципы социального обеспечения, единство и дифференциация, сущность принципов единства и дифференциации социального обеспечения населения Украины.

Khomych I. Y. The essence of the principles of unity and differentiation in social security of population of Ukraine

In the article defined the concept and essence of the principles of unity and differentiation in the social security of the population; analyzed legislative support to implement these principles.

Keywords: social security, social security principles, the essence of the principles of unity and differentiation in social security of population of Ukraine.

УДК 35.083: 341

М.П. Цицюра
Докторант ПрАТ «ВНЗ» МАУП»
Луганський інститут

СУЧАСНИЙ СТАН ПРОТИДІЇ КОРУПЦІЇ ТА ХАБАРНИЦТВА НА УКРАЇНІ

Аналізується проблема хабарництва та корупції у системі державної служби в умовах сучасної України. Наведено особливості хабарництва та корупції у системі державної служби. Визначено особливості протидії корупції і хабарництву в сучасних умовах.

Ключові слова: корупція, хабарництво, протидія корупції та хабарництву.

Проблема корупції стала чи не найнагальнішою серед тих, що непокоять суспільство й перешкоджають економічному розвитку країни. Тому створення ефективної системи протидії цьому явищу визнано одним із ключових національних пріоритетів Української держави. Корупція, а особливо в умовах поглиблення соціально-політичної та фінансово-економічної кризи в державі, є серйозною загрозою національній безпеці України. Вона стала одним із негативних чинників, що істотно впливає як на зниження ефективності національної системи державного управління зокрема, так і на функціонування органів державної влади загалом. Корупція підриває стабільність і систему правопорядку, захищеність прав, свобод і законних інтересів громадян.

Корупція є однією із найнебезпечніших загроз правам людини, демократії, правопорядку, чесності та соціальній справедливості, вона перешкоджає економічному розвитку та загрожує справедливому функціонуванню країн, має негативні фінансові наслідки для громадян, компаній і держав.

Україна за висновками міжнародних експертів має репутацію надзвичайно корумпованої держави [7].

Дослідники визначають наступні характерні риси корупції в Україні є [2; 3; 4; 7 та ін.]:

- 1) «демократизація» корупції;
- 2) недосконалість і недієвість законодавства;
- 3) систематизація корупції;
- 4) відсутність дієвості боротьби з корупцією;
- 5) пасивне ставлення громадян до корупційних діянь з боку представників влади;

б) корумпованість органів державної влади, органів місцевого самоврядування;

7) «звикання» до проявів корупції.

За даними статистики, протягом останніх років правоохоронними органами щороку реєструється близько 3 тисяч фактів хабарництва. Корупція і хабарництво набули поширення серед усіх органів державної влади, міліції, органів місцевого самоврядування, судів.

На сьогоднішній день в нашій державі здійснюється низка заходів у сфері запобігання та протидії корупції, більша частина з яких направлена саме на запобігання корупції, як і в більшості країн Європи.

З метою реалізації стратегії антикорупційної політики в Україні з 2006р. проводяться правові заходи. 11.09.2006 р. підписано Указ Президента «На шляху до доброчесності». Питання боротьби з корупцією взято Президентом України під особистий контроль. До Верховної Ради України вносяться законопроекти «Про ратифікацію Конвенції ООН проти корупції», «Про ратифікацію Кримінальної конвенції про боротьбу з корупцією» та «Про ратифікацію Додаткового протоколу до Кримінальної конвенції про боротьбу з корупцією». Передбачалося, що ратифікація цих документів має сприяти утвердженню позитивного іміджу України як держави, де створюється сприятливий політичний клімат для широкомасштабного, взаємовигідного співробітництва з усіма країнами, в тому числі і з питань протидії корупції, організованій злочинності та іншим правопорушенням, безпосередньо з ними пов'язаними. На реалізацію зазначених документів спрямовані законопроекти «Про засади запобігання та протидії корупції», «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо відповідальності за корупційні правопорушення» та «Про відповідальність юридичних осіб за корупційні правопорушення» [3].

З 2007 року Україна тісно співпрацює з GRECO (Groupe d'Etats contre la Corruption), так 19-23.03.2007 року на 32-й пленарній нараді було прийнято 25 рекомендацій за результатами першого та другого турів звіту про оцінку стану корупції в Україні. 30.09.2008 р. на 42-й пленарній нараді Україна знову надала звіт про ситуацію з корупцією відповідно до рекомендацій GRECO. Дана доповідь була опублікована 09.06.2009 р., експерти GRECO дійшли висновку, що рекомендації VIII, XVI і XVII в Україні реалізуються задовільно, рекомендації IV, IX, X, XIII і XXIII розглянуті задовільним чином, а рекомендації I-III, V-VII, XI, XII, XIV, XV, XVIII-XXII, XXIV, XXV частково виконані; в зв'язку з цим GRECO запросив додаткову інформацію про їх здійснення, яка і була представлена 06.12.2010, 03.02.2011 та 12.05.2011 р.р. новим Національним антикорупційним комітетом створеним Указом Президента № 275/2010 від 26.02.2010 року [8].

23-27 травня 2011 року в Страсбурзі відбулося 51-е пленарне засідання GRECO. Відносно України вжито додаткові рекомендації відповідно до Правил 31, пункта 9.1 Правил GRECO процедури для оцінки виконання рекомендацій у світлі додаткової інформації. Україні рекомендується

створити орган, що відрізняється від закладів з правоохоронними функціями, з здійсненням нагляду за реалізацією національних антикорупційних стратегій і відповідних планів дій, а також пропонуються нові стратегії і заходи по боротьбі з корупцією. Такий орган має представляти державні установи, а також громадськість і дати необхідний рівень незалежності для виконання ефективної функції моніторингу. До прийняття резолюції про створення такого органу, зокрема в тому, що стосується його співпраці з суспільством і його рівень самостійності у здійсненні своїх контрольних функцій, які оцінили рекомендації як частково реалізовані [6].

Між тим, масштаби корупції в Україні, незважаючи на початок антикорупційної кампанії, залишаються високими. 24.05.2011 р. на своєму засіданні в Страсбурзі GRECO під головуванням Драго Коса зазначила провал України в плані законодавчого забезпечення боротьби з корупцією та невідповідність європейським стандартам боротьби з корупцією за 13-ю напрямками. За результатами моніторингу в 2009 році Україна не мала невиконаних рекомендацій, деякі були виконані частково або перебували у стадії вирішення. Через півтора роки Україна стала першою державою-учасником європейської антикорупційної ініціативи, в якій експерти знизили ступінь виконання за трьома рекомендаціям GRECO, так як в діях команди Президента В.Януковича були відзначені чотири позитивних результати. Перш за все, це прийняття Закону «Про судоустрій і статус суддів». Також важливим плюсом GRECO визнала створення Вищої кваліфікаційної комісії суддів. Високу оцінку отримав вступ в дію Закону «Про доступ до публічної інформації». Відзначено прогрес при прийнятті Закону «Про державні закупівлі» 2010 року. Також досягненням України визнаний Закон «Про запобігання та протидію легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, або фінансування тероризму». Однак ці результати GRECO не визнала достатнім свідченням ефективної антикорупційної політики в Україні. Цілий ряд найважливіших антикорупційних рішень, які вже були розроблені і затверджені, за останні півтора роки виявилися заблоковані. У цьому зв'язку Україні були пред'явлені претензії, враховуючи світовий досвід боротьби з організованою злочинністю і корупцією, складені рекомендації, а саме:

- рекомендовано переглянути систему адміністративної відповідальності за корупційні порушення таким чином, щоб корупція однозначно визнавалася кримінальним злочином;

- посилити незалежність прокуратури від політичного впливу та уточнити її повноваження, зосередивши їх на керівництві досудовим розслідуванням і кримінальному переслідуванні;

- ввести відповідальність юридичних осіб за корупційні правопорушення, включаючи ефективні, пропорційні і дієві санкції, а також розглянути можливість створення системи реєстрації юридичних осіб, які притягувалися до відповідальності (тобто реєстр компаній, причетних до корупційної діяльності) [3].

30.05.2011 р. відбулася нарада Комітету ВР України з питань боротьби з організованою злочинністю і корупцією з питань реалізації рекомендацій Стамбульського плану дій по боротьбі з корупцією щодо результатів оціночного звіту другого раунду моніторингу, на якій В.А.Бевз, Голова Комітету ВРУ з питань боротьби з організованою злочинністю і корупцією, зазначив, що «корупція завдає не тільки катастрофічної шкоди економічному розвитку країни, нівелює результати боротьби з організованою злочинністю та відмиванням брудних грошей, а й є показником до закону не ефективного державного управління. Комітет з питань боротьби з організованою злочинністю і корупцією розглядає Стамбульський план дій по боротьбі з корупцією в Мережі боротьби проти корупції для країн Східної Європи і Центральної Азії та конкретні його рекомендації для України, як дієвий інструмент розповсюдження інтелектуального надбання ОЕСР у сфері протидії корупції. Надані у звіті оцінки національної продуктивності антикорупційної діяльності відповідають дійсному стану справ. Доповнення раніше визначеного переліку рекомендацій 18 новими й оновленими рекомендаціями є достатньо виваженим й обґрунтованим завданням для подальшої антикорупційної діяльності усіх органів державної влади та управління».

Горан Клименчич, директор Комісії з запобігання корупції Республіки Словенія, що був запрошений на нараду, як представник групи експертів держав - членів Стамбульського плану дій, зазначив, що він ще з 2004 року «від самого початку брав участь у проведенні оцінки України, потім приїздив у 2006 року в складі місії, очолював групу експертів 2010-р. За останні 7 років у сфері протидії корупції в порівнянні з іншими державами "перехідного типу", Україна, на жаль, «пасе задніх» серед усіх країн перехідного типу у боротьбі проти корупції». Також, як стверджує Г.Клименчич «з 2004 року було сформульовано 25 рекомендацій, що були адресовані Україні. 6 років потому лише одна з цих рекомендацій повністю виконана, 7 виконано частково, а 12 взагалі не виконані. Є проблеми з корупцією в інших державах Європи, але системний, інституційний, юридичний, політичний прогрес у боротьбі з корупцією в багатьох країнах набагато помітніший, ніж в Україні» [6].

Такий висновок Горана Кліменчіча не є втішним для нашої держави. У цьому зв'язку вважаємо за необхідне провести порівняльний аналіз стану корупції в деяких країнах.

Міжнародна організація "Трансференс Інтернейшнл" з питань корупції в різних країнах світу запропонувала 10-бальну оцінку рівня корумпованості. Чим вище індексацияний бал, тим менш корумпована країна. Найвищий індекс корупції 9,9 балів має Фінляндія, яка займає 1-е місце серед усіх країн світу за рівнем чесності чиновників. У першу десятку найменш корумпованих країн увійшли Швеція, Фінляндія, Данія, Ісландія, Швейцарія, Норвегія, Канада, Голландія, Люксембург, Нова Зеландія. На наш погляд, можна визначити деякі закономірності поширення корупції. Чим

більш на північ розташована європейська країна, тим менше корумпованість чиновників. Проблеми корупції найбільш гостро стоять в країнах, що розвиваються, причому рівень корумпованості цих країн щороку зростає. Колишні республіки СРСР більше корумповані, ніж європейські країни, але серед них найкращою вважається Естонія, що займає 28-е місце, тоді як Молдова на 63-му місці, Казахстан і Узбекистан ділять 71-е місце, Росія - 79, Україна на 83-му місці. Грузія і Азербайджан по корумпованості займають 84-е і 87-е місця відповідно. Серед незалежних країн Прибалтики найбільш корумпована Латвія, яка займає 59-е місце. У бідних і дуже бідних країнах рівень корупції перебуває між "високим" і "дуже високим". У цих країнах зарплата лікарів, вчителів, поліцейських, суддів і т.ін. катастрофічно низька, звідси хабарі в лікарнях, у школах, в поліції і судах. Бангладеш, одна з найбідніших країн світу, за рівнем корумпованості посідає 91-е місце в світі. У боротьбі проти корупції найбільших успіхів досягли Японія, Бельгія, Італія, Колумбія і Ізраїль. За рівнем корумпованості Ізраїль і США ділять 16-е місце. [5].

На наш погляд, для боротьби з корупцією потрібен системний, або комплексний, підхід у тому числі потрібен спеціальний закон "Про боротьбу з корупцією". Слід зазначити, що сам по собі закон не може викоренити корупцію як явище. Одночасно потрібні комплексні заходи, що забезпечують потужний профілактичний ефект. Слід зауважити також, що в Україні раніше вже існував Закон «Про боротьбу з корупцією», який 01.01.2011 втратив чинність на підставі Закону України «Про визнання такими, що втратили чинність, деяких законів України щодо Запобігання та протидії Корупції» (Про визнання такими, що втратили чинність, деяких законів України щодо запобігання та протидії корупції: Закон України від 21.12.2010 р. (набрав чинність з 05.01.2011р.) // ВВРУ.- 2011. № 25.- ст.188). На підставі цього ж Закону втратили чинність й такі Закони України, як "Про засади запобігання та протидії корупції", "Про відповідальність юридичних осіб за вчинення корупційних правопорушень", "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо відповідальності за корупційні правопорушення"[1].

Важливо відзначити, що через недосконалість українського законодавства та неузгодженості різних законів неможливо виконати один закон, не порушивши інший, не порушивши весь лад реального життя. Тому закон "Про боротьбу з корупцією", як і будь-який інший закон, вимагає компромісу між реальним життям і офіційною ідеологією держави. На наш погляд, важливим є те, щоб "зворотний зв'язок" з суспільством повинен бути не за фактом прийняття будь-якого закону, а ще на стадії його підготовки. Відомо, що без підготовленого свідомого суспільства не може бути сильної демократичної держави. Сучасне громадсько-свідоме суспільство необхідно формувати, починаючи з «верхів», аналогічно тому, як в нашій країні розвивається демократія й ринкова економіка. Для цього необхідно існуючі неполітичні і некомерційні громадські організації (структури) об'

єднати в інститути громадянського суспільства, і це на наш погляд, поряд із законом, є найбільш ефективним засобом боротьби з корупцією.

Як показав проведений нами теоретичний аналіз проблем боротьби з організованою злочинністю та корупцією в Україні, на сьогоднішній день є необхідність подальшого впровадження засад світового досвіду з цієї проблеми.

Ми вважаємо, що рекомендації GRECO про створення органу, відмітного від правоохоронних функцій, з відповідальністю нагляду за здійсненням національних антикорупційних стратегій і відповідних планів дій, а також такого, що представляє державну установу і має рівень незалежності для виконання ефективної функції моніторингу може виконувати СБУ. Пошук основних напрямів впровадження принципів світового досвіду з проблем організованої злочинності та корупції в Україні актуалізує необхідність наукового осмислення як самого явища організованої злочинності та корупції, так і правових механізмів боротьби з ними.

Таким чином, як бачимо з проведеного теоретичного аналізу, сьогодні, за даними міжнародних організацій, Україна входить до групи країн з найбільш розвинутою корупцією.

Характерними рисами корупції в Україні є:

- 1) «демократизація» корупції;
- 2) недосконалість і недієвість законодавства;
- 3) систематизація корупції;
- 4) відсутність дієвості боротьби з корупцією;
- 5) пасивне ставлення громадян до корупційних діянь з боку представників влади;
- 6) корумпованість органів державної влади, органів місцевого самоврядування;
- 7) «звикання» до проявів корупції.

Ми вважаємо, що у боротьбі з корупцією необхідно використовувати досвід інших країн: США, Великої Британії, Німеччини, Швеції та ін. країн.

Література

1. Про засади запобігання і протидії корупції. Закон України від 07.04.2011, набрав чинність 01.07.2011 // Відомості Верховної Ради України офіційне видання від 07.10.2011 2011 р., № 40, стор. 1750, стаття 404
2. Гвоздецький В.Д. Корупція та її негативні наслідки для суспільства/ Вісник Академії управління МВС. 2011. №2. с.161-168
3. Жданов І. Коррупция в Украине: сущность, масштабы и влияние. // Інтернет видання «Центр Розумкова. Офіційний сайт» [Електронний ресурс].- Режим доступу <http://razumkov.org.ua>.
4. Мельник М.І. Фактори корупції в Україні. // Право України. – 2012. – №5. – С. 12-17.

5. Состояние коррупции в развитых странах, в России, Прибалтике и системный подход. // Интернет видання «Market – Journal.com. Офіційний сайт» [Електронний ресурс].- Режим доступу: <http://www.market-journal.com>
6. Стан виконання рекомендацій ГРЕКО за результатами спільного першого та другого раундів оцінювання травень 2011 р. // Интернет видання «Верховна Рада України. Офіційний сайт» [Електронний ресурс].- Режим доступу: <http://crimescor.rada.gov.ua>
7. Ярмола Б. П. Корупція в Україні / Б. П. Ярмола - К. : Наукова думка, 2012 р.- 214 с.
8. Addendum to the Compliance Report on Ukraine. // Интернет видання «GRECO. Офіційний сайт» [Електронний ресурс].- Режим доступу: <http://translate.yandex.ua>

Цицора М. П. Современное состояние противодействия коррупции и взяточничеству на Украине. – Статья.

Анализируется проблема взяточничества и коррупции в системе государственной службы в условиях современной Украины. Приведены особенности взяточничества и коррупции в системе государственной службы. Определены особенности противодействия коррупции и взяточничеству в современных условиях.

Ключевые слова: коррупция, взяточничество, противодействие коррупции и взяточничеству.

Tsytsyura M. The current state of anti-corruption and bribery in Ukraine. – Article.

The problem of bribery and corruption in the public service in today's Ukraine. Peculiarities bribery and corruption in the public service. The features of anti-corruption and bribery in modern conditions.

Keywords: corruption, bribery, anti-corruption and bribery.

УДК 349.2

*К.П. Чорна,
здобувач Східноукраїнського національного
університету імені Володимира Даля*

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ БЕЗПЕКИ ТА ГІГІЄНИ ПРАЦІ

Статтю присвячено дослідженню напрямів удосконалення механізму забезпечення правового регулювання безпеки та гігієни праці. В процесі дослідження визначено недоліки правового регулювання організації безпеки праці на виробництві; проаналізовано, який регулятивний вплив чи-

нять правові акти на правові відносини у сфері безпеки та гігієни праці; визначено шляхи удосконалення механізму забезпечення правового регулювання безпеки та гігієни праці.

Ключові слова: механізм забезпечення, правове регулювання, безпека та гігієна, праця.

На шляху економічного та соціального розвитку України, керівництвом держави встановлено пріоритетні завдання, що спрямовані на формування безпечного та здорового виробничого середовища, які мінімізують ризики виробничого травматизму, професійних захворювань і аварій на виробництві. Тобто, політика держави передбачає формування такого середовища, яке сприяє поліпшенню умов праці трудового потенціалу України. Проте, будь-яка правова політика є ефективною у випадку, якщо вона базується на постулатах правової системи. Приписи, що містяться у Конституції України щодо права кожного на безпечні та здорові умови праці, не тільки конкретизують право на працю, а й висувають певні нормативні вимоги до умов праці, які повинні відповідати вимогам безпеки та гігієни.

Питання механізму забезпечення правового регулювання безпеки та гігієни праці досліджували такі вчені, як В.М. Андріїв, Г.В. Атаманчук, М.Г. Александров, Н.Б. Болотіна, М.Д. Бойко, В.Я. Бурак, В.С. Венедиктов, М.В. Вітрук, Л.Я. Гінзбург, І.О. Гуменюк, В.В. Жернаков, О.Д. Зайкін, О.В. Зайчук, С.О. Іванов, М.І. Іншин, Я.Л. Кисельов, А.М. Курінний, Д.О. Карпенко, Р.З. Лівшиць, Л.І. Лазор, Н.Н. Нижник, П.Д. Пилипенко, О.С. Пашков, С.М. Прилипко, В.Ф. Погорілко, О.І. Процевський, В.Г. Ротань, П.М. Рабінович, О.Ф. Скакун, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, І.І. Шамшина, О.М. Ярошенко та ін.

Метою статті є дослідження напрямів удосконалення механізму забезпечення правового регулювання безпеки та гігієни праці. Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити наступні завдання: визначити недоліки правового регулювання організації безпеки праці на виробництві; проаналізувати, який регулятивний вплив чинять правові акти на правові відносини у сфері безпеки та гігієни праці; визначити шляхи удосконалення механізму забезпечення правового регулювання безпеки та гігієни праці.

Юридичною догмою є визначення, що предмет правового регулювання будь-якої правової галузі становлять суспільні відносини, які нею регулюються. Отже, за допомогою правового регулювання суспільних відносин здійснюється процес встановлення і організація реалізації прав і юридичних обов'язків суб'єктів суспільних відносин. Виключно нормативні положення надають учасникам цих відносин певні права й обов'язки, та визначають обсяг цих прав та обов'язків. В силу встановлення нормативного регулювання діяльності держави, суспільні відносини за її участю, в особі державних органів, стають правовими відносинами. Правове регулювання є державним регулюванням, адже: правове регулювання здійснюється за допомогою загальнообов'язкових норм, які завжди виходять ви-

ключно від держави, що надає нормам статус загальнообов'язкових юридичних норм; правові норми передбачають можливість використання примусової сили держави; правове регулювання пов'язане з дією певного механізму, що охоплює всю сукупність юридичних засобів [1, с.323-324].

П.Е. Недбайло та В.М. Горшеньов вважають, що з метою закріплення законності та правопорядку, діяльність державних органів повинна бути організована так, щоб вона відображалась у певних правових формах, тобто за заздальгідь встановленими правилами, які визначають порядок діяльності цих органів [2, с.9–11]. Але, окремі приписи закону, навіть чітко сформульовані, іноді залишаються безрезультатними або використовуються недостатньо ефективно [3].

В сфері безпеки та гігієни праці також існують окремі недоліки щодо стану правового регулювання. Так, Г.В. Лесенко вважає недосконалий стан організації безпеки праці на виробництві, що має прояв у заощаджуванні на навчанні персоналу служб охорони праці, слабкої організації і координації спільної роботи з формування ефективної системи управління охороною праці [4, с. 232]. Правознавці О.І. Амоша, О.Ф. Новікова та В.І. Крот наголошують на низькому рівні взаємодії регіонального та галузевого управління охороною праці з системою державного управління [5,с.244].

Розглянемо, на прикладі деяких правових актів у сфері безпеки та гігієни праці, який регулятивний вплив вони чинять на правові відносини.

Так, діючим Порядком проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві [6 (п.11)] визначено перелік осіб, що мають входити до складу комісії із розслідування нещасного випадку: посадова особа, на яку роботодавцем покладено виконання функцій з охорони праці, представник Фонду та представник первинної профспілки та інші особи, перелік яких не визначений. Голова комісії зобов'язаний запросити до співпраці потерпілу особу [6 (п.11)]. Проте, уповноважена потерпілим особа не входить до складу комісії. Порядком передбачено, що потерпілий має право брати участь у її засіданнях, має право давати відповідні пояснення в усній і письмовій формі та одержувати від голови комісії інформацію про хід проведення розслідування.

Держава дозволяє роботодавцям приймати працівників на роботу тільки за умови дотримання низки вимог до організації робочого місця, використання технології, обладнання та матеріалів. Але, організація розслідування нещасних випадків довірена саме роботодавцю, а, представник потерпілого до переліку осіб, які мають право на особисту участь у розслідуванні нещасного випадку, що відбувся з потерпілим, не входить. Вважаємо, що відсутність уповноваженої потерпілим особи у складі комісії, підвищує ступінь упередженості з боку роботодавця у розслідуванні нещасного випадку. Враховуючи це, пропонуємо внести зміни до п. 11 Порядку розслідування нещасних випадків, а саме абзац 1 вказаного пун-

кту викласти в наступній редакції: «До складу комісії входять керівник (спеціаліст) служби охорони праці або посадова особа, на яку роботодавцем покладено виконання функцій з охорони праці (голова комісії), уповноважена потерпілим особа ..(далі за текстом)».

Ст. 13 Закону України «Про охорону праці» передбачено, що роботодавець зобов'язаний створити на робочому місці умови праці відповідно до нормативно-правових актів, з цією метою організовує проведення атестації робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці, та за їх підсумками вживає заходів до усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я виробничих факторів. Тобто, якщо виходити із змісту вказаної статті, то можна визначити, що мета атестації – приведення умов праці у відповідність з державними нормативно-правовими актами охорони праці. Проте, Порядком проведення атестації робочих місць за умовами праці [7], зокрема п. 2 визначено, що основна мета атестації полягає у регулюванні відносин між власником або уповноваженим ним органом і працівниками у сфері реалізації права на здорові й безпечні умови праці, пільгове пенсійне забезпечення, пільги та компенсації за роботу у несприятливих умовах. Як бачимо, фактично, атестація проводиться для встановлення компенсацій працівникам, зайнятих на шкідливих і небезпечних роботах, а ніяк не для поліпшення умов праці згідно з державними нормативно-правовими актами охорони праці. Атестація робочих місць за умовами праці, маючи перше призначення – створення безпечних умов праці, фактично використовується як інструмент призначення компенсацій, пільг, пенсій. Якщо атестація має виключно компенсаційну функцію, то слід внести зміни до діючого Закону України «Про охорону праці», та викласти п. 13 абзац 9 в наступній редакції: «організовує проведення аудиту охорони праці, лабораторних досліджень умов праці, оцінку технічного стану виробничого обладнання та устаткування та за їх підсумками вживає заходів до усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я виробничих факторів».

Досліджуючи питання удосконалення механізму правового регулювання безпеки та гігієни праці не можна не приділити увагу правовідносинам між державою в особі її органів і правопорушником, до якого застосовуються юридичні санкції з негативними для нього наслідками, які Ю.С.Шемшученко пропонує розглядати як юридичну відповідальність [8,с. 105]. На думку вченого, відповідальність – це юридичний обов'язок відповідних суб'єктів здійснювати позитивні, корисні для суспільства функції [9,с.437]. Н.С. Малєін ототожнює юридичну відповідальність з покаранням за правопорушення [10, с. 19], тобто на основі державного або прирівняного до нього громадського примусу. Він вважає, що існує зв'язок між відповідальністю та правопорушенням: де не передбачена юридична відповідальність, де вона не може бути застосована у суворій відповідності із законністю, там немає правопорушення [11, с. 18]. Погоджуємось із

тим, що юридична відповідальність характеризується можливістю застосування покарання.

Ст. 44 Закону України «Про охорону праці» передбачена дисциплінарна, адміністративна, матеріальна та кримінальна відповідальність на винних осіб. Особливістю відповідальності в сфері охорони праці є той факт, що до неї можуть притягатись як працівник, так і роботодавець. Ст. 13 Закону «Про охорону праці» передбачена персональна відповідальність керівника організації за порушення вимог законодавства реалізації прав працівників на безпеку та гігієну праці.

Базовою слід визнати ст. 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення [12], яка сформульована дуже узагальнено і передбачає адміністративну відповідальність осіб за порушення законодавства про охорону праці. Зазначеною статтею передбачена єдина спеціальна норма адміністративної відповідальності – приховування страхового випадку. Відсутність інших спеціальних складів адміністративного правопорушення у сфері безпеки та гігієни праці встановлює фактично адміністративну відповідальність за будь-яке порушення існуючих норм законодавства як працівниками, так і посадовими особами.

Так, ч.2 ст. 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення [12] встановлює, що порушення вимог законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці тягне за собою накладення штрафу на працівників від 4 до 10 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян та на посадових осіб підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, та громадян – суб'єктів підприємницької діяльності – від 20 до 40 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Особливістю відповідальності у сфері безпеки та гігієни праці є відповідальність юридичної особи (або фізичної особи), яка використовує найманий труд у вигляді штрафних санкцій (ст. 43) Закону «Про охорону праці» – в розмірі 5 відсотків середньомісячного фонду заробітної плати за попередній рік; (ч.3 та 4 ст. 19) – 25 відсотків від різниці між розрахунковою мінімальною сумою витрат на охорону праці у звітному періоді та фактичною сумою цих витрат за такий період.

Якщо провести порівняльний аналіз вказаних норм, то засвідчимо, що суми штрафів, які покладаються Кодексом про адміністративні правопорушення [12] на конкретно визначених осіб є дуже малими, а суттєві штрафні санкції, передбачені Законом, які і повинні стимулювати роботодавця спрямувати кошти на безпеку та гігієну праці, роботодавець персонально не несе, тому припис ст. 13 щодо персональної відповідальності роботодавця носить майже декларативний характер.

Підсумовуючи вищенаведене, слід підкреслити, що механізм забезпечення правового регулювання безпосередньо залежить від внутрішньої структури механізму, основу якого становлять норми права. Вказане співпадає із позицією Б.С. Нікіфорова, який визначає суть правового регулювання в тому, що правило поведінки є невід'ємною частиною норми:

«правове регулювання в тому і виражається, що норма встановлює правило поведінки і ставить це правило під державну охорону» [13, с. 61], саме правова норма за своєю сутністю є правилом, моделлю поведінки [14, с. 275; 15, с. 275]. Отже, для удосконалення механізму забезпечення правового регулювання слід приділити увагу саме законодавчим приписам: специфічним завданням норми права, зокрема – змісту поведінки визначених суб'єктів; примусовим заходам, що застосовуються державою у випадку невиконання сторонами правовідносин юридичних обов'язків.

Література:

1. Грибанов В.П. Осуществление и защита гражданских прав. - М.: «Статут», 2001 – 411 с.
2. Недбайло П.Е. Юридическая процессуальная форма / под общ. ред. П.Е. Недбайло, В.М. Горшенева. – М.: Юридическая литература, 1976. – 280 с.
3. Кудрявцев В. Правовая наука и современный общественный прогресс / В. Кудрявцев // Известия. – 1975. – 7 июля.
4. Лесенко Г.В. Организация безопасности труда на производстве [2-е изд.] / Г.В. Лесенко. – К.: Техника, 1989. – 232 с.
5. Амоша О.І. Регіональне управління охороною праці / Амоша О.І., Новікова О.Ф., Крот В.І. – Донецьк: ІЕП НАН України, 2000. – 244 с.
6. Порядок проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві: Постанова КМУ № 1232 від 30.11.2011 // Офіційний вісник України, 2011, N 94 (12.12.2011), ст. 3426
7. Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці: Постанова КМУ № 442 від 01.08.1992 // Урядовий кур'єр, 1992, 08, 21.08.92 N 34
8. Великий енциклопедичний юридичний словник / [за ред. Ю.С. Шемшученка]. – К. : Юрична думка, 2007. – 992 с.
9. Юридична енциклопедія: [у 6 т.]. / — К. : Вид-во «Українська енциклопедія імені М.П. Бажана», 1999. — Т. 2. — 741 с.
10. Малейн Н.С. Юридическая ответственность и справедливость. – М.: «Манускрипт», 1992.– 154с.
11. Малейн Н.С. Правонарушение: Понятие, причины, ответственность. – М.: Юрид. лит., 1985. – 192 с.
12. Кодекс Украины об административных правонарушениях // Ведомости Верховного Совета Украины. – 1994. - № 51. - Ст.1122.
13. Никифоров Б.С. Об объекте преступления по советскому уголовному праву // Сов. государство и право. – 1956. – № 6. – С. 61.
14. Скакун О.Ф. Теорія держави і права Підручник. / О.Ф. Скакун /-Харків: Консум, 2001. – 656 с.

15. Корельский В.М. Теория государства и права: Учебник /Под ред. В.М. Корельского и В.Д. Первалова. – М.: Изд-во НОРМА, 2002. – 616 с.

Черная К. П. Совершенствование механизма обеспечения правового регулирования безопасности и гигиены труда

Статья посвящена исследованию направлений совершенствования механизма обеспечения правового регулирования безопасности и гигиены труда. В процессе исследования определены недостатки правового регулирования организации безопасности труда на производстве; определены пути совершенствования механизма обеспечения правового регулирования безопасности и гигиены труда.

Ключевые слова: механизм обеспечения, правовое регулирование, безопасность и гигиена, труд.

Cherna K. P. Improving of the mechanism to ensure the legal regulation of occupational safety and health

The article studies the mechanism of improving of the mechanism to ensure the legal regulation of occupational safety and health. The study identified the shortcomings of the legal regulation of safety in the workplace, analyzed the ways to improve the mechanism to ensure the legal regulation of occupational safety and health.

Keywords: mechanism of security, legal regulation, safety and health, work.

УДК 349.2:331.23-053.6

Шапка О.В.,

к.ю.н.

м. Луганськ

**ПЕРСПЕКТИВИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОХОРОНИ
ЗДОРОВ'Я МОЛОДІ У ПРОЦЕСІ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

У статті проведено ґрунтовне дослідження різних аспектів охорони здоров'я молоді у процесі трудової діяльності. Наголошена пильна увага міжнародної спільноти до питання захисту організму молоді від негативних наслідків трудової діяльності. Визначені основні недоліки вітчизняного законодавства у цій сфері. Запропоновані деякі заходи вдосконалення системи попередніх та періодичних медичних оглядів молодих працівників, запропоновано впровадження системи позачергових медичних оглядів для представників молоді за ініціативою роботодавця та працівника (батьків неповнолітнього працівника). Обґрунтовується необхідність поступового збільшення норм підйому та переміщення важких речей для представників молоді віком від 18 до 21 року.

Ключові слова: молодь, охорона праці молоді, попередній медичний огляд, періодичний медичний огляд, позачерговий медичний огляд, норма підйому та переміщення важких речей.

Сучасний етап розвитку України в умовах наслідків мирової фінансової кризи супроводжується значними суспільними потрясіннями: зубожінням населення, підвищенням рівня безробіття, погіршенням умов праці, недоступністю багатьох видів медичної допомоги. Все це сформувало негативні тенденції більшості показників стану здоров'я населення, що є наявною загрозою для національної безпеки держави. У таких умовах особливої актуальності набуває проблема збереження здоров'я молоді у процесі їх трудової діяльності.

Окремих елементів цієї проблеми торкалися у своїх наукових працях М.Г. Александров, Є.І. Астрахан, О.Т. Барабаш, Б.К. Бегічев, Н.Б. Болотіна, В.С. Венедиктов, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, С.С. Каринський, І.Я. Кисельов, В.В. Лазор, Л.І. Лазор, Д.В. Назаров, О.С. Пашков, П.Д. Пилипенко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, В.Г. Ротань, Л.О. Сироватська, В.М. Скобелкін, А.І. Ставцева, І.І. Шамшина, І.М. Якушев, О.М. Ярошенко та інші вчені. Проте й досі охорона здоров'я молоді у процесі трудової діяльності є нагальною проблемою сьогодення.

Важливість питання охорони здоров'я молоді у процесі трудової діяльності визнана на світовому рівні. У Докладі Міжнародної організації праці (далі – МОП) до Всесвітнього дня праці зазначається: «Немає нічого більш цінного, ніж життя. Немає нічого більш очевидного і незаперченого для людства, ніж право на життя. Велика частина населення, зокрема молоді, проводить близько третини життя на робочому місці, вносячи свій внесок у розвиток суспільства. Право на найвищі досяжні стандарти здоров'я вважається загальноновизнаним, без них людина не може працювати і приносити користь суспільству, а також досягти власного добробуту. Якщо життя на робочому місці наражається на небезпеку, то пропадає основа для продуктивної зайнятості та соціально-економічного розвитку. Право працівників на охорону їх здоров'я і життя на робочому місці входить до компетенції не тільки трудового права, але і вважається одним з основних прав людини» [1, с.3].

Збереження здоров'я молодих працівників є першочерговим завданням сучасного людського суспільства, тому що саме молодь є тим потенціалом, що забезпечує майбутнє кожної держави та людства взагалі. І Україна, яка проголосила в Основному Законі вищі соціальні цінності як основу свого державотворення [2, ст.1, ст.3], повинна забезпечити належний правовий захист здоров'я молоді у процесі трудової діяльності. Зазначимо також, що наша держава має активний намір увійти до Європейського співтовариства, що передбачає необхідність дотримання та імплементації до національного законодавства міжнародних стандартів праці, у тому числі й тих, що стосуються особливостей охорони праці молоді.

Міжнародна спільнота намагається вирішити проблему збереження здоров'я молодих працівників у процесі трудової діяльності у низці міжнародно-правових актів, зокрема: у Конвенції МОП № 155 про безпеку та гігієну праці та виробниче середовище, що прийнята 22 червня 1981 року, у Конвенції МОП № 138 про мінімальний вік для прийому на роботу від 1973 року, у Конвенції МОП № 81 про інспекцію праці у промисловості й торгівлі, що була прийнята у 1947 році, у Директиві Ради 89/655/ЄЕС Про введення заходів, сприяючих поліпшенню безпеки і гігієни праці працівників на виробництві від 1989 року, у Директиві Ради 89/656/ЄЕС Про мінімальні вимоги до охорони здоров'я і безпеки при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочих місцях, прийнятої у 1989 році та в інших міжнародно-правових актах.

Слід підкреслити, що три основні правила, відображені у всіх стандартах МОП, що присвячені охороні праці, та в політиці МОП у цій сфері, стосуються наступного:

- праця має здійснюватися в умовах здорового та безпечного виробничого середовища;
- умови праці мають не завдавати шкоди здоров'ю працівника чи принижувати його людську гідність;
- праця має надавати реальну можливість для розвитку особистості, самореалізації та служіння суспільству [1, с.8-9].

Від рівня реалізації цих правил серед молоді, що працює, залежить майбутній розвиток держави і суспільства взагалі.

Сучасні науковці, зокрема Д.В. Назаров, зазначають, що у цілому законодавство України адаптовано до положень міжнародно-правових норм щодо охорони праці взагалі та охорони праці молоді, зокрема. Проте, на жаль, в національному законодавстві України відсутній спеціалізований нормативно-правовий акт, який би регулював питання використання робочого обладнання. Існують окремі Технічні регламенти, положення яких відповідають загальним вимогам зазначених міжнародних актів [3, с.17]. Для підвищення ступеня реалізації на практиці нормативних положень з охорони праці молоді, вони мають бути систематизовані та закріплені у загальних рисах у межах кодифікованого джерела трудового права – Трудового кодексу України [4], який зараз знаходиться у розробці.

Чинне українське законодавство передбачає деякі спеціальні заходи охорони праці молоді: заборона застосування праці неповнолітніх на важких та шкідливих роботах, попередні та періодичні медичні огляди, скорочена тривалість робочого часу, особливі умови надання щорічної відпустки, особливі норми підняття та переносу вантажів та ін. Проте переважна частина вказаних заходів з охорони праці розповсюджується тільки на неповнолітніх представників молоді, тобто на осіб, які не досягли віку 18 років.

Звичайно, організм неповнолітніх працівників є найбільш уразливим і потребує додаткового захисту у процесі трудової діяльності. Разом з тим,

за даними поглиблених медичних оглядів, захворюваність працюючої молоді має найбільший рівень у віці 24-28 років [5]. Такі показники пов'язані із тим, що численні негативні фактори трудової діяльності, що впливають на організм неповнолітнього працівника, спричиняють погіршення стану здоров'я у більш дорослому віці.

При цьому, згідно соціологічних та медичних досліджень, у представників працюючої молоді (як неповнолітніх, так і повнолітніх) спостерігається вкрай низька медична активність (тобто, самоконтроль за станом здоров'я); відсутність регулярних занять фізичною культурою і спортом [6, с.176], що негативно впливає на загальний стан здоров'я цієї категорії працівників.

У зв'язку з цим вважаємо, що повнолітні представники молоді віком до 28 років потребують обов'язкових періодичних медичних оглядів не рідше, ніж раз на рік. Такі періодичні медичні огляди мають бути передбачені нормативно і відповідальність за виконання такого нормативного припису має бути покладена на роботодавця.

Щодо неповнолітніх працівників, то їх здоров'я потребує особливого захисту у процесі трудової діяльності через недокінченість процесів формування організму. І, перш за все, необхідний систематичний контроль за станом здоров'я неповнолітніх працівників. Але ж ці процеси, за звичай, не скінчуються із досягненням повноліття. Як зазначає М.А. Негашева, Основні процеси формування організму завершуються близько 21 року [7, с.89]. Через це, вважаємо, що особливого контролю за станом здоров'я у процесі трудової діяльності потребують не лише неповнолітні представники молоді, але й повнолітні працівники, які не досягли віку 21 року.

Чинне трудове законодавство передбачає попередній медичний огляд перед працевлаштуванням тільки для осіб, що не досягли віку 18 років. Подальші щорічні медичні огляди до досягнення віку 21 року передбачені тільки для тих працівників, які почали трудову діяльність неповнолітніми [8, ст.191]. Для тих представників молоді, які почали трудову діяльність у віці 18 років та старше, не передбачені додаткові заходи контролю за станом здоров'я. Вважаємо, що такий стан речей має бути змінений. Необхідно законодавчо передбачити, що попередні та періодичні медичні огляди обов'язкові для усіх працівників молодше 21 року.

Фахівці у галузі медичних наук, наприклад А.І. Хасанова, стверджують що медичного огляду один раз на рік не достатньо для забезпечення належного контролю за станом здоров'я та для попередження неперекорних шкідливих наслідків для несформованого людського організму [6, с.254].

Тому пропонуємо внести зміни до чинного трудового законодавства та передбачити періодичні медичні огляди для працівників, що не досягли віку 21 року, двічі на рік.

Сучасна наукова думка щодо контролю за станом здоров'я молоді почала розвивати ідею позапланового медичного огляду. Так, Д.В. Назаров

пропонує частину 3 ст. 17 Закону України «Про охорону праці» викласти у такій редакції: «Роботодавець зобов'язаний забезпечити за свій рахунок позачерговий медичний огляд працівників:

- за заявою працівника, якщо він вважає, що погіршення стану його здоров'я пов'язане з умовами праці;
- за своєю ініціативою, якщо стан здоров'я працівника не дозволяє йому виконувати свої трудові обов'язки;
- за письмовою заявою батьків (усиновителів, опікунів) неповнолітнього працівника» [9, с.99].

Ідея позачергових медичних оглядів є дуже цікавою як у теоретичному, так і у практичному аспектах. Проте пропозиція Д.В. Назарова щодо впровадження цього заходу збереження здоров'я потребує деяких доробок.

Чинне законодавство передбачає, що за час проходження медичного огляду за працівниками зберігаються не тільки місце роботи (посада), але й середній заробіток [10, ст.17]. Якщо дозволити працівникам чи батькам неповнолітніх працівників ініціювати такі медичні огляди у будь-який час із збереженням заробітку, вони можуть зловживати цим правом з метою ухилення від трудових обов'язків. А це може мати негативні наслідки для господарчої діяльності роботодавця.

Слід пам'ятати, що, як зазначає професор Л.І. Лазор: «Трудове право в умовах ринкових відносин не повинне ігнорувати об'єктивні можливості та інтереси роботодавця, обтяжуючи його обов'язками, які він реально не може виконувати без шкоди для своєї виробничої діяльності. Слід пам'ятати, що метою трудового права на сучасному етапі є необхідність, з одного боку, повною мірою виконувати захисну функцію стосовно працівників, а з другого – надати роботодавцю можливість ефективного розвитку виробництва» [11, с.13]. З огляду на це не можна надавати працівникам безмежну можливість зловживати юридичними гарантіями в супереч інтересам роботодавця. Тому що від економічної стабільності роботодавця безпосередньо залежить кількість робочих місць та загальний попит робочої сили на ринку праці.

Разом з тим, вважаємо за доцільне надати працівникам, зокрема представникам молоді, пройти медичне обстеження, якщо працівник почуває погіршення стану здоров'я та є підстави припускати, що стан здоров'я погіршився у зв'язку з трудовою діяльністю. Така можливість дозволить вчасно виявити негативний вплив умов праці на стан здоров'я працівника, запобігти настанню незворотних наслідків та у межах держави підвищити рівень здоров'я нації.

Для досягнення мети підвищення рівня захисту здоров'я молоді у процесі трудової діяльності та для запобігання зловживанням з боку працівників пропонуємо, щоб позачергові медичні огляди з ініціативи працівника чи батьків неповнолітнього працівника здійснювались без збереження заробітку за час проходження обстеження. Але організація медичного огляду має залишатися на роботодавцеві. При цьому слід нормативно закріпити,

що роботодавець не вправі відмовити працівнику в організації позачергового медичного огляду тільки якщо з моменту останнього медичного огляду пройшло 2 місяці чи більше, і до наступного планового періодичного огляду залишилося більше ніж 2 місяці.

У питанні позачергових медичних оглядів працівника за ініціативи роботодавця теж важливо не припускати зловживань. З огляду на це, позачергові медичні огляди працівника за ініціативи роботодавця мають проводитись зі збереженням середнього заробітку працівника. Крім того, вважаємо, що обов'язковою умовою такого медичного огляду мають бути конкретні факти того, що працівник не впорався з певним обов'язком. Такі факти мають бути підтвердженими документально, принаймні, пояснювальною запискою самого працівника або письмовими показаннями свідків.

Для захисту організму молодих працівників у процесі трудової діяльності на загальнодержавному рівні встановлені граничні норми підняття та переміщення вантажів. Для неповнолітніх представників молоді норми підняття та переміщення вантажів врегульовані окремим нормативно-правовим актом - Граничні норми підіймання і переміщення важких речей неповнолітніми, затверджені Наказом Міністерства охорони здоров'я України № 59 від 22 березня 1996 року [12]. Згідно цього нормативного акту, забороняється призначати працівників, що не досягли віку 18 років на роботи, які пов'язані виключно з підійманням, утриманням або переміщенням важких речей. Тобто підняття та переміщення важких вантажів не може бути основною трудовою функцією неповнолітнього працівника. І це цілком обгрунтовано. Тому що постійна робота з переміщенням важкого вантажу може завдати серйозної шкоди фізичному стану неповнолітнього працівника, в організмі якого ще не завершені процеси фізіологічного формування та розвитку.

Взагалі-то до роботи, що потребує підіймання та переміщення важких речей, допускаються підлітки, які не мають медичних протипоказань, що засвідчено відповідним лікарським свідоцтвом, та досягли віку 15 років. При цьому робота підлітків з вантажами не повинна становити більше 1/3 робочого часу.

У Граничних нормах підіймання і переміщення важких речей неповнолітніми виокремлюються два різновиди роботи з вантажем: 1) короткочасна – до 2-х разів на годину робочого часу; 2) тривала – більше 2-разів на годину робочого часу [12].

У випадках короткочасної роботи з вантажем для дівчат різного віку граничні норми підняття важких речей складають: а) для дівчат 14 років – 2,5 кг за один раз; б) 15 років – 6 кг за один раз; в) 16 років – 7 кг за один раз; г) 17 років – 8 кг за один раз.

У разі тривалої роботи з вантажем норми підняття важких речей для дівчат декілька знижені: а) 15 років – 4,2 кг за один раз; б) 16 років – 5,6 кг за один раз; в) 17 років – 6,3 кг за один раз. А дівчата віком до 15 років до таких робіт зовсім не допускаються.

Для додаткового захисту організму під час тривалої роботи з вантажем нормативно встановлена також гранична норма сумарної ваги для дівчат на 1 годину робочого часу: 1) 14 років – 5 кг з робочої поверхні та 3,5 кг з підлоги; 2) 15 років – 12 кг з робочої поверхні та 6 кг з підлоги; 3) 16 років – 40 кг з робочої поверхні та 20 кг з підлоги; 4) 17 років – 72 кг з робочої поверхні та 32 кг з підлоги [12].

Для юнаків віком до 18 років, враховуючи їх фізичну силу та міцність у порівнянні з дівчатами, встановлені інші граничні норми підняття важких речей. У випадках короткочасної роботи з вантажем для юнаків граничні норми підняття вантажів складають: а) 14 років – 5 кг за один раз; б) 15 років – 12 кг за один раз; в) 16 років – 14 кг за один раз; г) 17 років – 16 кг за один раз.

До тривалих робіт з вантажем юнаки молодше 15 років не допускаються, а норми підняття важких речей для юнаків від 15 років такі: а) 15 років – 8,4 кг за один раз; б) 16 років – 11,2 кг за один раз; в) 17 років – 12,6 кг за один раз. Гранична норма сумарної ваги для юнаків на 1 годину робочого часу складає: 1) 14 років – 10 кг з робочої поверхні та 7 кг з підлоги; 2) років – 48 кг з робочої поверхні та 24 кг з підлоги; 3) 16 років – 160 кг з робочої поверхні та 80 кг з підлоги; 4) 17 років – 272 кг з робочої поверхні та 130 кг з підлоги [12].

Слід підкреслити обґрунтованість та доцільність вказаного правового підходу. Наведені норми встановлені з урахуванням фізіологічного розвитку юнаків та розрахунку корисних, не шкідливих для цього процесу фізичних навантажень. Значно нижчі норми для робіт з вантажем встановлені для неповнолітніх дівчат з метою захисту дітородної функції майбутніх жінок, на розвиток якої зайві фізичні навантаження можуть вплинути надзвичайно згубно. Вважаємо, що така диференціація трудового права є об'єктивно обґрунтованою і доцільною, що свідчить про гуманістичні напруги розвитку сучасного трудового законодавства.

Особливості фізіології жіночого організму враховуються не тільки при регулюванні норм підняття важких речей для неповнолітніх, але й при нормуванні підняття вантажів повнолітніми жінками [13]. При короткочасній роботі з вантажем гранична норма підняття важких речей для жінок складає 10 кг, при тривалій роботі з вантажем – 7 кг за один раз. При цьому сумарна припустима вага для жінок на 1 годину робочого часу складає: а) 350 кг – з робочої поверхні та б) 175 кг – з підлоги.

Виявляється, що за чинним законодавством дівчину віком від 18 років можна навантажувати на одному рівні з дорослими жінками та значно більше, ніж юнаків віком 17 років. Вважаємо, що таке становище не цілком обґрунтовано. Адже за узагальненими даними процеси формування людського організму завершуються з досягненням віку 21 року. Тобто, фізичне перевантаження жіночого організму у віковій межі від 18 до 21 року може спричинити значну шкоду для загального стану здоров'я несформованого організму.

Теж саме стосується й норм підняття важких речей для юнаків. Граничні норми підняття та переміщення вантажів юнаків старше 18 років не відрізняються від норм, встановлених для дорослих чоловіків. Для чоловіків віком понад 18 років допускається ручне переміщення вантажів з робочої поверхні до 50 кг, а піднімання вантажів масою більше 50 кг — не менш ніж двома чоловіками [14], [15]. Тобто з досягненням віку 18 років норма підняття вантажів для юнаків збільшується майже у чотири рази.

Вважаємо, що за таких обставин здоров'я молоді віком до 21 року, коли процеси формування організму ще не завершені, знаходиться під загрозою у процесі трудової діяльності.

Для вирішення цієї проблеми пропонуємо нормативно закріпити поступове збільшення граничної норми підняття вантажів для молоді віком від 18 до 21 року. З цією метою слід прийняти нормативний акт під назвою «Граничні норми підймання і переміщення важких речей для молоді». Цей нормативний акт має встановлювати граничні норми навантаження не тільки для неповнолітніх працівників, але й для повнолітніх представників молоді віком до 21 року. Це дозволить належним чином захистити організм молодих працівників та у майбутньому підвищити рівень здоров'я української нації взагалі.

Запропоновані зміни до системи організаційно-правових заходів охорони праці молоді будуть корисними для комплексного вдосконалення системи охорони праці молоді. Такий правовий підхід відповідатиме загальносоціальної сутності розвитку нашої держави, а також сприятиме найбільш повному розвитку міжнародних стандартів щодо охорони праці у сучасних ринкових відносинах.

Література:

1. Безопасный труд – право каждого человека: Доклад МОТ к Всемирному дню охраны труда. М.: Субрегиональное бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии, 2009. – 24с.
2. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – №30. – Ст.141.
3. Назаров Д.В. Гармонізація законодавства України з законодавством європейського союзу в регулюванні праці молоді. Автореф. дис...канд.юр.наук: 12.00.05 / Д.В. Назаров. – Луганськ: Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, 2009. – 19 с.
4. Проект Трудового кодексу України № 1108 від 02.04.2012 [Електронний ресурс] // Законотворча діяльність. – режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=30947 – Офіційний сайт Верховної Ради України
5. Татунчак Я.І. Здоров'я молодого покоління: основні показники та порівняльні характеристики / Я.І. Татунчак [електронний ресурс] // Вісник Прикарпатського університету. Серія: Економіка. – 2009. – №7. – ре-

- жим доступу:
http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Vpu/Ekon/2009_7/51.pdf – Національна бібліотека імені В.І. Вернадського
6. Хасанова А.И. Заболеваемость и отношение к здоровью работающей молодежи: дисс... канд.мед.наук: 14.00.33 / А.И. Хасанова. – С-Пб, 2005. – 201с.
 7. Негашева М.А. Морфологическая конституция человека в юношеском периоде онтогенеза: Дис... д.биолог.н.: 03.00.14 – биологические науки; антропология; антропоморфология; соматология; конституция или типы строения человеческого тела / М.А. Негашева. – Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова. – М., 2008. – 429с.
 8. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до №50. – Ст. 375. (редакція станом на 09.12.2012р.)
 9. Назаров Д.В. Гармонізація правових норм України з охорони праці молодих працівників із законодавством Європейського Союзу / Д.В. Назаров // Наше право. – 2008. – № 1. – С.95–101.
 10. Закон України «Про охорону праці» // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 49. – Ст.668. (редакція станом на 18.11.2012р.)
 11. Лазор Л.І. Правове регулювання правосуб'єктності у сфері трудового права в ринкових умовах / Л.І. Лазор // Право України. – 2010. – №12. – С.108-114.
 12. Граничні норми підймання і переміщення важких речей неповнолітніми: затв. Наказом Міністерства охорони здоров'я України № 241 від 16.04.1996р.
 13. Граничні норми підймання і переміщення важких речей жінками: затв. Наказом Міністерства охорони здоров'я України № 241 від 10.12.1993р.
 14. Правила охорони праці для об'єктів роздрібно́ї торгівлі. НПАОП 52.0-1.01-96: затв. Державним комітетом України по нагляду за охороною праці від 08.05.1996 р.
 15. НПАОП 63.12-1.03-96 Правила охорони праці при експлуатації баз, складів і сховищ, виконанні вантажно-розвантажувальних робіт на об'єктах оптової торгівлі: затв. Державним комітетом України по нагляду за охороною праці від 08.05.1996 р.

Шапка О.В. Перспективы совершенствования системы охраны здоровья молодежи в процессе трудовой деятельности. – Стаття.

В статье проведено тщательное исследование различных аспектов охраны здоровья молодежи в процессе трудовой деятельности. Отмечено пристальное внимание международного сообщества к вопросу защиты организма молодежи от негативных последствий трудовой деятельности. Определены основные недостатки отечественного законодательства в этой сфере. Предложены некоторые меры совершенствования системы предварительных и периодических медицинских осмотров молодых работников,

предложено внедрение системы внеочередных медицинских осмотров для представителей молодежи по инициативе работодателя и работника (родителей несовершеннолетнего работника). Обосновывается необходимость постепенного увеличения норм подъема и перемещения тяжестей для представителей молодежи в возрасте от 18 до 21 года.

Ключевые слова: молодежь, охрана труда молодежи, предварительный медицинский осмотр, периодический медицинский осмотр, внеочередной медицинский осмотр, норма подъема и перемещения тяжестей.

Shapka O.V. Prospects for improving the system of youth health in the workplace . – Article.

There is a thorough analysis of various aspects of youth health in the workplace conducted in the article. Attention of the international community to the issue of protecting the body from the negative effects of youth employment is noted. The main disadvantages of domestic legislation in this area are defined. Some measures to improve the system of preliminary and periodic medical examinations of young workers is proposed, the introduction of extraordinary medical examinations for young people by the employer and the employee (the parents of a minor worker) is suggested. The need for a gradual increase in standards lifting and moving heavy objects for young people aged 18 to 21 years is justified .

Keywords: youth, health and safety of young people, preliminary medical examination, periodic medical examinations , extraordinary medical examination, the standard of heavy objects lifting and moving.

УДК 343.135

*Д.В. Шилова,
здобувач кафедри кримінального процесу
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого*

**ПРОБЛЕМИ ТЛУМАЧЕННЯ ТА ЗАСТОСУВАННЯ СТАТТІ 284
«ЗАКРИТТЯ КРИМІНАЛЬНОГО ПРОВАДЖЕННЯ»
КРИМІНАЛЬНОГО ПРОЦЕСУАЛЬНОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ**

В статті проаналізовано зміст статті 284 «Закриття кримінального провадження» Кримінального процесуального кодексу України. Наводяться найбільш суттєві зміни, що відбулися в інституті закриття кримінального провадження на стадії досудового розслідування, виявлено прогалин нормативного регулювання та висвітлено можливі шляхи їх подолання.

Ключові слова: закриття кримінального провадження, підстави закриття кримінального провадження, суб'єкт закриття кримінального провадження, постановою про закриття кримінального провадження.

Введення в дію нового Кримінального процесуального кодексу України (далі – КПК) поставило перед правозастосовниками нові проблеми, пов'язані із тлумаченням та застосуванням його норм, змусило їх поновому поглянути на ті інститути, та окремі норми, які здавалися вже сталими та такими, що не викликали суттєвих проблем у їх розумінні та застосуванні. Зокрема, одним з таких інститутів є інститут закриття кримінального провадження. Детальне вивчення положень чинного КПК, що стосуються закриття кримінального провадження, як однієї із форм закінчення досудового розслідування, дає підстави стверджувати, що його прийняття призвело до певних перетворень у нормативному регулюванні даного нормативного інституту, але в цілому суттєвих, революційних змін не відбулося, а мала місце лише трансформація нормативної моделі закриття кримінального провадження, як форми закінчення досудового розслідування. Переважно це пов'язано із прагненням законодавця забезпечити права та законні інтереси особи щодо якої кримінальне провадження закривається, убезпечити органи, що ведуть процес від зловживань, створити антикорупційні механізми.

Проблеми закриття кримінального провадження (або кримінальної справи) були предметом наукових досліджень таких учених радянської доби, сучасних українських науковців та правників країн близького зарубіжжя, як: Ю. В. Баулін, С. М. Благодар, Л. М. Володіна, О. В. Волинська, Г. І. Глобенко, Л. В. Головка, Ю. М. Грошевой, П. М. Давидов, А. Я. Дубинський, В. С. Зеленецький, П. С. Елькінд, О. В. Капліна, Л. М. Карнеєва, В. В. Литвинов, Я. О. Мотовиловер, Д. П. Письменний, Г. В. Рось, О. Є. Соловійова, М. С. Строгович, Ф. Н. Фаткулін, В. М. Федченко, Г. П. Химічова, М. О. Чельцов, М. Є. Шумило та ін., але з прийняттям нового КПК, як вже було зазначено, змінилися підходи до побудови норм, що складають інститут закриття кримінального провадження, їх правовий зміст, підстави для закриття кримінального провадження, підходи до захисту прав особи, що залучається до орбіти кримінального провадження. У новому КПК України закріплено нові засади, які також здійснюють свій нормативний вплив на застосування норм КПК, що регулюють інститут закриття кримінального провадження. Отже, метою статті і є спроба аналізу найбільш суттєвих змін, що відбулися у кримінальному процесуальному законодавстві та пов'язані із унормуванням інституту закриття кримінального провадження на стадії досудового розслідування, виявлення прогалин нормативного регулювання та висвітлення можливих шляхів їх подолання.

Перш за все слід зазначити, що процесуальні підстави для закриття кримінального провадження та порядок його закриття містяться у ст. 284 КПК. При ознайомленні із зазначеною статтею, перш за все звертає на себе увагу зміна підходу законодавця до формування підстав до закриття кримінального провадження. Пункти 1, 2, 3 ч. 1 ст. 284 КПК закріплюють реалізуючи підстави до закриття кримінального провадження. Перші дві

підстави (п. 1, 2 ч. 1 ст. 284 КПК) не зазнали концептуально-змістовних змін у новому КПК, проте такі зміни торкнулися підстави до закриття провадження, що міститься в п. 3 ч. 1 ст. 284 КПК [3].

Відповідно до п. 3 ч. 1 ст. 284 КПК, кримінальне провадження підлягає закриттю у випадку, якщо «не встановлені достатні докази для доведення винуватості особи в суді і вичерпані можливості їх отримати». До способу законодавчого закріплення даної підстави закриття кримінального провадження, на наш погляд, виникає принаймні два суттєвих зауваження.

По-перше, положення п. 3 ч. 1 ст. 284 КПК є неповним, оскільки охоплює лише ситуацію, коли слідство не змогло довести вину особи у вчиненому злочині. При цьому, якщо під час досудового розслідування буде достовірно встановлена невинуватість особи, то відповідна підстава для закриття провадження законом не передбачена. Уявляється, що у даному випадку прокурор також змушений буде закривати кримінальне провадження за п. 3 ч. 1 ст. 284 КПК, оскільки дане положення, з усіх запропонованих кримінальним процесуальним законом, є найбільш близьким до зазначеного варіанту, хоча й не відображає його сутності.

По-друге, на наш погляд, можна ставити питання про неконституційність такого формулювання підстави для закриття кримінального провадження, оскільки відповідно до Основного Закону честь і гідність людини визнаються в нашій державі найвищою соціальною цінністю (ст. 3). Відтак, з позиції даного конституційного положення має здійснюватись діяльність державних органів усіх гілок влади, у тому числі й законодавчої при текстуальному оформленні юридичних приписів. Формулювання «не встановлені достатні докази для доведення винуватості особи» (п. 3 ч. 1 ст. 284 КПК) апіорі ставить під сумнів добре ім'я особи, щодо якої закривається кримінальне провадження за названою підставою, чим безперечно принижує честь та гідність людини.

У продовження розглядуваного аспекту даної проблеми доречно, на наш погляд, висловити ще одне зауваження стосовно термінологічної досконалості чинного КПК. Як не дивно, але формулювання «непричетність до вчинення кримінального правопорушення» (нібито як підстава для винесення виправдувального вироку) вживається в одній зі статей даного нормативного акту, присвяченій вирішенню питання щодо цивільного позову (див. ч. 3 ст. 129). При цьому звернення до ч. 1 ст. 373, яка містить перелік підстав винесення виправдувального вироку, дає можливість переконатися, що такої підстави як «непричетність до вчинення кримінального правопорушення» там не передбачено (натомість, є підстава «не доведено, що кримінальне правопорушення вчинене обвинуваченим»). Тобто, для позначення одного і того ж юридичного факту новий КПК використовує як синоніми три абсолютно різні формулювання: «непричетність до вчинення кримінального правопорушення» (ч. 3 ст. 129), «не встановлено достатніх доказів для доведення винуватості особи в суді» (п. 3 ч. 1 ст. 284), «не доведено, що кримінальне правопорушення вчинене обвинуваченим»

(ч. 1 ст. 373). Слід констатувати негативність такого явища, як синонімія у нормативно правових актах, оскільки наявність у кодексі синонімів створює уявлення про те, що законодавець вкладає в ці поняття різний зміст, але встановити грань між ними практично неможливо. Така позиція на належному рівні є обґрунтованою у юридичній науці [2].

Не можна залишити по заувагою і таку підставу до закриття кримінального провадження, як смерть підозрюваного, обвинуваченого, крім випадків, якщо провадження є необхідним для реабілітації померлого (п. 5 ч. 1 ст. 284 КПК).

Смерть особи не входить до числа реабілітуючих підстав, що дають право на відшкодування шкоди, завданої кримінальним провадженням при закритті кримінального провадження. При цьому особа, щодо якої провадження закрито за цією підставою, в силу природних причин позбавлена можливості захистити від приниження такі особисті блага як честь і добре ім'я, шляхом висловлення незгоди із закриттям провадження та вимоги його продовження в звичайному порядку. З урахуванням вказаного, чіткість та досконалість нормативної регламентації цього питання набуває особливої актуальності.

КПК 1960 р. передбачав, що «кримінальну справу не може бути порушено, а порушена справа підлягає закриттю щодо померлого, за винятком випадків, коли провадження у справі є необхідним для реабілітації померлого або відновлення справи щодо інших осіб за нововиявленими обставинами» (п. 8 ч. 1 ст. 6). Чинний КПК встановлює, що «кримінальне провадження закривається в разі якщо помер підозрюваний, обвинувачений, крім випадків, якщо провадження є необхідним для реабілітації померлого» (п. 5 ч. 1 ст. 284 КПК).

Порівняння положень обох КПК дає можливість висловити думку про більш вдалу законодавчу конструкцію, яка використовувалась у КПК 1960 р.

По-перше, не зрозуміло, чому законодавець не зберіг існуюче у попередньому законі застереження про те, що кримінальне провадження щодо померлої особи може бути продовжено у випадку відновлення справи щодо інших осіб за нововиявленими обставинами.

По-друге, якщо у КПК 1960 р. йдеться про смерть особи (без вказівки на її процесуальний статус), то КПК 2012 р. як підставу для закриття провадження називає смерть підозрюваного або обвинуваченого. Нагадаємо, що відповідно до зазначеного нормативного акту, процесуальний статус підозрюваного особа набуває з моменту повідомлення їй про підозру або затримання за підозрою у вчиненні кримінального правопорушення (ч. 1 ст. 42). При цьому, відповідно до п. 3 ч. 1 ст. 276 КПК одним з випадків повідомлення про підозру є наявність достатніх доказів для підозри особи у кримінальному правопорушенні. Відтак, може скластися ситуація, що у справі є особа проти якої спрямоване кримінальне переслідування, але про підозру їй не повідомили, зважаючи на недостатність доказів. Відповідно дана особа формально не набуває кримінального процесуального статусу

підозрюваного і смерть такої особи при буквальному тлумаченні п. 5 ч. 1 ст. 284 КПК 2012 р. не є підставою для закриття кримінального провадження, оскільки в зазначеному положенні йдеться про підозрюваного і обвинуваченого. При цьому складнощі виникають при визначенні підстави для закриття кримінального провадження. На наш погляд, дана ситуація має бути вирішена шляхом внесення відповідних змін до тексту закону й вказівки на можливість закриття провадження не лише у випадку смерті осіб з процесуальним статусом підозрюваного або обвинуваченого, а й у разі смерті особи, яка померла, не набувши відповідного статусу, але щодо якої зібрано достатньо доказів для підозри у вчиненні правопорушення.

Наступне питання на якому хотілося б зупинитися це суб'єкт, який наділений правом на закриття кримінального провадження на стадії досудового розслідування. Згідно діючого КПК прийняття даного рішення віднесено до повноважень двох посадових осіб – слідчого або прокурора. При цьому, компетенція кожного з суб'єктів має окремі особливості.

Так, до компетенції слідчого віднесено лише закриття провадження (за умови, що жодній особі у даному провадженні не було повідомлено про підозру) за такими підставами, як встановлення відсутності події кримінального правопорушення, встановлення відсутності в діянні складу кримінального правопорушення і набрання чинності законом, яким скасована кримінальна відповідальність за діяння, вчинене особою (абз. 2 ч. 3 ст. 284 КПК). У всіх інших випадках закриття провадження віднесено до виключної компетенції прокурора (абз. 3 ч. 3 ст. 284 КПК). Враховуючи правозахисну спрямованість нового КПК можна констатувати, що така законодавча конструкція сприяє захисту прав осіб, що залучаються до орбіти кримінального судочинства.

Деякі зміни в інституті закриття кримінального провадження торкнулися і кола осіб, які наділені правом на отримання копії постанови про закриття кримінального провадження. Зокрема, за КПК копія постанови про закриття провадження надсилається:

- 1) якщо рішення про закриття провадження прийняв слідчий: заявнику, потерпілому, прокурору (абз. 1 ч. 5 ст. 284 КПК) [4];
- 2) якщо рішення про закриття провадження прийняв прокурор: заявнику, потерпілому, його представнику, підозрюваному, захиснику (абз. 2 ч. 5 ст. 284 КПК).

Зауважимо, що викладені положення КПК не є бездоганними як в плані законотворчої техніки, так і з позиції сутнісного наповнення. Зокрема, не логічним, на наш погляд, видається той факт, що, відповідно до вищезначених положень закону, якщо рішення про закриття провадження прийняв слідчий, то копія постанови надсилається лише потерпілому, а якщо прокурор – потерпілому і його представнику [1]. Вбачається, що в цьому випадку має місце технічна неточність, що була допущена при підготовці нормативного акту, оскільки з позиції логіки такий підхід пояснити доволі складно.

Крім того, при співставленні переліку осіб, яким направляється копія постанови про закриття провадження (ч. 5 ст. 284 КПК), з переліком осіб, яких закон наділяє правом подати скаргу на вказане рішення (пункти 3, 4 ч. 1 ст. 303 КПК), нескладно помітити неспівпадіння: до числа осіб, які вправі оскаржити рішення про закриття кримінального провадження, окрім тих, яким відповідно до ч. 5 ст. 284 КПК направляється копія рішення, віднесено також законного представника потерпілого і законного представника підозрюваного. Відтак, не зрозуміло, з яких міркувань законодавець не передбачив зазначених суб'єктів у числі осіб, яким надсилається копія постанови про закриття провадження. Вбачається, що даний недолік також є результатом технічної помилки під час законопроектної роботи і має бути усунений.

На жаль обсяг статті не дозволяє провести аналіз всіх змін, які відбулися в КПК та пов'язані із унормуванням інституту закриття кримінального провадження на стадії досудового розслідування. До того ж слід констатувати, що слідчі та прокурори працюють в умовах застосування нового КПК ще тільки один рік, а отже правозастосовна практика тільки починає формуватися. Вважаємо, що новий КПК повинен бути не тільки належним нормативно-правовим підґрунтям протидії злочинності, але й стати правовим засобом захисту особи, суспільства та держави від кримінальних правопорушень, охорони прав, свобод та законних інтересів учасників кримінального провадження. Дослідження, що здійснюються вченими, повинні бути спрямовані на напрацювання рекомендацій по вдосконаленню його норм та інститутів з метою створення досконалого нормативно-правового акту, що відповідає міжнародно-правовим стандартам, вимогам правової визначеності, сприяє застосуванню належної правової процедури до кожного учасника кримінального провадження.

Література:

1. Але при цьому норма, яка визначає коло осіб, наділених правом на подання скарги (див. пункти 3, 4 ч. 1 ст. 303 КПК), в обох випадках поряд з потерпілим називає і його представника.
2. Биля І. О. Теоретичні основи використання нормотворчої техніки : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Биля Ирина Олександрівна. – Х., 2003. – 201 с., С. 122; Брайнин Я. М. Уголовный закон и его применение / Я. М. Брайнин. – М. : Юрид. лит., 1967. – 240 с., С. 64.
3. Слід зазначити, що за КПК 1960 р., дана підстава була закріплена в п. 2 ч. 1 ст. 213 у главі 20 «Закінчення досудового слідства» та іменувалася як «недоведеність участі обвинуваченого у вчиненні злочину».
4. Як вже було вказано, слідчий уповноважений прийняти рішення про закриття кримінального провадження лише за обмеженим колом підстав й за умови, що в даному провадженні жодній особі не повідомлялось про підозру. Відповідно, серед числа суб'єктів, яким надсилається

копія постанови слідчого про закриття кримінального провадження, відсутні такі учасники як підозрюваний і його захисник.

Шилова Д.В. Проблемы толкования и применения статьи 284 «Прекращение уголовного производства» Уголовного процессуального кодекса Украины

В статье проанализировано содержание статьи 284 «Прекращение уголовного производства» Уголовного процессуального кодекса Украины. Приводятся наиболее существенные изменения, произошедшие в институте прекращения уголовного производства на стадии досудебного расследования, выявлено пробелы нормативного регулирования и освещены возможные пути их преодоления.

Ключевые слова: прекращение уголовного производства, основания прекращения уголовного производства, субъект прекращения уголовного производства, постановление о прекращении уголовного производства.

Shilova D.V. Problems of interpretation and application of Article 284 "Termination of criminal proceedings" of the Criminal Procedural Code of Ukraine

The article analyzes the content of the article 284 "Termination of criminal proceedings" of the Criminal Procedural Code of Ukraine. Are the most significant changes in the institute termination of criminal proceedings at the stage of pre-trial investigation, identified gaps and regulatory highlights possible ways to overcome them.

Key words: termination of criminal proceedings, the grounds for termination of criminal proceedings, the subject of the termination of criminal proceedings, the decision on the termination of criminal proceedings.

УДК 342.9

І. П. Юскаєва,
експерт з продажу послуг мобільного зв'язку
Сумської філії ПАТ «Укртелеком»

**ПОНЯТТЯ ТА СТРУКТУРНІ ЕЛЕМЕНТИ
АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО СТАТУСУ МІНІСТЕРСТВА
СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ**

Статтю присвячено дослідженню поняття та структурних елементів адміністративно-правового статусу Міністерства соціальної політики України. В процесі дослідження визначено поняття «правовий статус» та «адміністративно-правовий статус»; розглянута дефініція «адміністративно-правовий статус Міністерства соціальної політики України»; проаналі-

зовано складові елементи адміністративно-правового статусу Міністерства соціальної політики України.

Ключові слова: структура, адміністративно-правовий статус, Міністерство соціальної політики.

У загальній системі суспільних відносин, питання соціальної забезпеченості населення займає одне з визначальних місць у діяльності держави як основного гаранту забезпечення соціальних прав та свобод громадян. Просування України в напрямку нових економічних, соціальних та політичних інтеграційних утворень, обумовлює необхідність закріплення якісно нових підходів до визначення правового статусу Міністерства соціальної політики України. Передусім, це стосується необхідності з'ясування адміністративно-правового статусу, обсягу прав та обов'язків Міністерства соціальної політики України

Дослідженням адміністративно-правового статусу органів державного управління у сфері соціального захисту населення в Україні займалися такі вчені як А.С. Васильєв, О.В. Вінник, В.О. Котюк, В.В. Луць, М.М. Марченко, В.С. Нерсисянц, О.І. Онуфрієнко, О.П. Сікорський, І.В. Спасібо – Фатеева, Д.Д. Цабрія, В.С. Щербина, Ю.В. Яковлев та інші. При цьому, не зважаючи на чисельну кількість існуючих досліджень багато питань щодо поняття, ознак та структурних елементів адміністративно-правового статусу Міністерства соціальної політики України залишаються нерозв'язаними. Пояснюється дана обставина тим, що адміністративно-правовий статус, повноваження і структура Міністерства праці та соціальної політики за роки незалежності України декілька разів зазнавали організаційних трансформацій. Досить актуальним для науки адміністративного права це питання стало в світлі останніх подій, коли в Україні було утворене нове Міністерство соціальної політики шляхом реорганізації існуючого Міністерства праці та соціальної політики України.

Метою статті є дослідження поняття та структурних елементів адміністративно-правового статусу Міністерства соціальної політики України. Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити наступні завдання: дослідити поняття «правовий статус» та «адміністративно-правовий статус»; визначити дефініцію «адміністративно-правовий статус Міністерства соціальної політики України»; розглянути складові елементи адміністративно-правового статусу Міністерства соціальної політики України.

Правовий статус, на погляд М.М. Марченко, будучи складовою частиною системи права, виступає як відносно самостійний регулятор суспільних відносин. За допомогою правових установлень держава не просто прагне продублювати, відтворити в юридичній формі існуючу реальність. І у цьому немає ніякої суспільної потреби. Держава може лише впливати й неминуче впливає на соціальні процеси, у тому числі за допомогою правових установлень. Цей вплив може призвести й призводить до прогнозованих соціальних наслідків. При цьому держава здатна створювати ті чи інші

суспільні наслідки лише в певних межах і, головне, не сама по собі, не довільно, а тільки у взаємодії з іншими об'єктивними й суб'єктивними факторами суспільного життя [1, с. 267].

За визначенням В.С. Нерсисянц, правовий статус являється однією із найважливіших політико-юридичних категорій, яка нерозривно пов'язана з соціальною структурою суспільства, рівнем демократії й станом законності й представляє собою систему прав й обов'язків [2, с. 231].

Свою думку стосовно правового статусу формує також В.О. Котюк, який визначає останній через сукупність юридичних прав, свобод і обов'язків особи, які закріплені в діючому законодавстві й складають соціально допустимі й необхідні потенційні можливості мати суб'єктивні права й обов'язки та реалізувати їх в системі суспільних відносин. На думку науковця, правовий статус складається з об'єктивних (законодавчих) і суб'єктивних прав, свобод й обов'язків особи [3, с. 100].

Отже, як вбачається із вищенаведених визначень, правовий статус органу державної влади є певною системою юридичних складових, за допомогою яких формується загальна направленість діяльності тієї чи іншої особи, а сам правовий статус набуває значимості окремого правового явища.

В свою чергу, адміністративно-правовий статус Міністерства соціальної політики ми визначимо як сукупність найбільш суттєвих та характерних складових елементів такого органу державного управління, що якісно вирізняє його серед інших в загальній системі апарату державного управління.

Складові елементи адміністративно-правового статусу Міністерства соціальної політики України ідентифікують цей важливий орган держави в загальній системі владних координат. У зв'язку із вищевказаним спробуємо також дослідити існуючі наукові думки стосовно складових елементів правового статусу, для можливості винайдення їх спільних ознак та характеристик в юридичній літературі.

Зважаючи на думку Д.Д. Цабрії, правовий статусу органу управління визначає його характер, призначення, вид і місце даного органу в загальній системі органів держави. Статус такого органу включає в себе наступні складові: офіційну назву органу; порядок і спосіб його утворення; територію діяльності; цілі діяльності, завдання й функції; обсяг і характер конкретних владних повноважень; форми й методи діяльності; порядок вирішення в органі підвідомчих питань; відповідальність; джерело фінансування; наявність чи відсутність прав юридичної особи; право й обов'язок мати визначену внутрішню структуру; право та обов'язок користуватися державними символами (прапором, гербом тощо) [4, с. 126].

На погляд вченого О.П. Сікорського, адміністративно-правовий статус державного органу являє собою складну юридично-теоретичну конструкцію, складовими частинами якої являються: мета утворення державного органу, визначення сфери його відання; принципи і територіальні масштаби його діяльності; внутрішня структура такого органу; порядок і спосіб

його утворення, ліквідації та реорганізації; завдання і функції, обсяг і характер державно-владних повноважень; форми та методи діяльності; порядок вирішення в цьому органі підвідомчих питань; закріплення джерела його фінансування; наявність або відсутність прав юридичної особи; право користування державними символами; відповідальність [5, с.11].

Інший вчений О.О. Бригінець вважає, що елементами адміністративно-правового статусу того чи іншого органу державного управління являються такі його складові характеристики, як: принципи, цілі, завдання та функції; порядок його утворення, діяльності, реорганізації, ліквідації; право на офіційні державні символи, лінійне підпорядкування; сукупність владних повноважень стовно його прав та обов'язків; право приймати участь у відносинах державного управління, видавати відомчі управлінські акти [6, с.8].

Цікавою є позиція А.М. Подоляка та С.А.Буткевича, які вважають, що до структури адміністративно-правового статусу слід включати виключно компетенцію, правозастосування та юридичну відповідальність [7, с.8, 8,с.10]. У свою чергу, О.М. Стець пропонує відносити до складу адміністративно-правового статусу завдання, принципи, функцію, компетенцію, взаємодію, структуру та організацію діяльності. До організації діяльності органу державної влади науковець відносить: планування діяльності, розподіл обов'язків, організацію роботи з документами, електронне урядування, проведення нарад, звітування по діяльності [9,с.3,13].

Розглядаючи вищевказані наукові позиції щодо складових елементів адміністративно-правового статусу, слід вказати на ту обставину, що єдиного наукового підходу до цього питання, на сьогоднішній день, в науці адміністративного права ще не винайдено. Ми ж, на основі існуючих думок, можемо вказати на основні складові елементи адміністративно-правового статусу Міністерства соціальної політики України як самостійного органу державної влади, з наявністю яких погоджується більшість науковців. До таких формуючих адміністративно-правовий статус Міністерства складових, ми відносимо функції, повноваження та компетенцію.

Поняття «функція» походить від латинського *function* (відправлення, діяльність), що означає роль, яку певний соціальний інститут виконує відносно потреб суспільної системи, залежність, яка простежується між різними соціальними процесами [10, с.751]. Досить часто під функцією розуміють напрям діяльності як узагальнюючу характеристику сутності завдань і цілей діяльності кого – небудь, або призначення чого – небудь [11, с.17, 12, с.47].

На сьогоднішній день немає єдиної чітко визначеної позиції науковців стосовно функцій органів державної влади. До прикладу, Л.Л. Бачило вважає, що функції є складовим елементом компетенції і визначають, що робить орган, які функції в результаті його діяльності набувають рівня правового явища [13, с.212]. Функції та завдання органів державної влади, зокрема органів внутрішніх справ, потрібно розглядати як похідні (вто-

ринні) від державного управління, оскільки тільки в процесі діяльності вони можуть їх реалізувати та виконати [14, с.261-264].

Отже, функції органу державного управління являються невід'ємною частиною його адміністративно-правового статусу, за допомогою якого визначається безпосередня сутність діяльності органу, а також формується напрям його діяльності в загальній системі державного управління.

Основним законодавчим документом, в якому визначаються функції Міністерства соціальної політики України, є відповідний Указ Президента України «Про Положення про Міністерство соціальної політики України» від 6 квітня 2011 року № 389. Відповідно до вищевказаного документу на Міністерство соціальної політики України покладається значний обсяг функціональних обов'язків, при цьому в різних галузях та сферах соціальної політики держави. Зокрема Міністерством здійснюються функції з формування та забезпечення реалізації державної політики у сферах зайнятості населення та трудової міграції, трудових відносин, соціального захисту населення, з питань сім'ї та дітей, захисту прав депортованих за національною ознакою осіб, які повернулися в Україну, рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, попередження насильства в сім'ї та протидії торгівлі людьми. Не вдаючись до детального опису кожної із більш ніж 80! функцій, ми спробуємо класифікувати їх за певними схожими характеристиками, відповідно до галузі та сфери соціальних відносин у державі.

Так, до основних функцій Міністерства соціальної політики у сфері державного управління соціальною сферою слід віднести: нормотворчу, координуючу, обліково-аналітичну, контрольну, організаційно-управлінську, науково-освітню функції.

Іншими складовими, що загалом характеризують адміністративно-правовий статус Міністерства соціальної політики є поняття його компетенції та повноважень. Повноваження разом із компетенцією складають правовий статус органу державної влади [15, с.34].

У юридичній літературі повноваження визначаються як сукупність прав та обов'язків державних органів, закріплених за ними у встановленому законодавством порядку для здійснення покладених на них функцій [16, с. 590]; це права та можливості діяти в різних ситуаціях, функції й задачі, спрямовані на виконання компетенції органів [17, с. 136]; це права та обов'язки органу, якими він наділяється для вирішення тих питань, що становлять предмет відання [18, с. 266]; це права та можливості діяти в різних ситуаціях, функції й задачі, спрямовані на виконання компетенції органів [17, с. 136].

Відповідно до юридичної енциклопедії повноваження трактується як сукупність прав і обов'язків державних органів і громадських організацій, а також посадових осіб, закріплених за ними у вставленому законодавством порядку для здійснення покладених на них функцій [19, с. 590]. Б.М. Лазарев визначає повноваження як комплекс конкретних прав і обов'язків, які надаються для реалізації покладених на орган функцій [20, с.102].

До основних повноважень Міністерства соціальної політики України відносимо такі: здійснення державного нагляду за діяльністю Пенсійного фонду України щодо ведення реєстру застрахованих осіб; здійснення державного регулювання та нагляду за дотриманням законодавства щодо призначення (перерахунку) і виплати пенсій у солідарній системі та щодо взаємодії Пенсійного фонду України з фондами загальнообов'язкового державного соціального страхування; здійснення державного нагляду у сферах загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття, від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням, у частині забезпечення відповідності чинному законодавству рішень правління Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності, Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України, у тому числі погодження структур органів цих фондів, граничної чисельності працівників, схем їх посадових окладів, видатків на адміністративно-господарські витрати фонди [21].

Резюмуючи наведене, пропонуємо розуміти під повноваженнями Міністерства соціальної політики України сукупність його прав та обов'язків щодо регулювання тих чи інших суспільних відносин, які належать до сфери відання цього органу відповідно до його функцій та характеру діяльності.

Наступним важливим кроком у дослідженні адміністративно-правового статусу Міністерства соціальної політики України є необхідність дослідження такого його важливого складового елементу як компетенція. Як влучно висловився з цього приводу, Б.Н. Габрічідзе, дослідження питань компетенції необхідне, по-перше, тому що воно дозволяє розкрити зміст діяльності державного органу, а по-друге, дає можливість виявити її особливості та внести ґрунтовні рекомендації та пропозиції щодо удосконалення правового статусу органу, зміни чи доповнення чинного законодавства [22, с.93].

Наразі, єдиної позиції щодо визначення категорії «компетенція» у науковій правовій літературі не існує. Приміром, у великому тлумачному словнику, цей термін означає сукупність юридично встановлених повноважень, прав та обов'язків певного державного органу (органу місцевого самоврядування) чи посадової особи, які визначають його місце в системі державних органів [23, с. 293].

На думку В.В. Кравченка й М.В. Пітцика, компетенція – це права й обов'язки органу, якими він наділяється для вирішення тих питань, що становлять предмет відання [24, с. 266]. Компетенція це – межа, способи, форми й методи діяльності держави загалом, і в окремих галузях на певному етапі розвитку суспільства й держави [25, с. 14].

За визначенням Ю.Н. Старилова, компетенція – це належне органу державної влади коло повноважень, межі його дій щодо здійснення функцій держави і вирішення завдань держави; це коло питань, передбачених нормативно-правовим актом, котрі орган державної влади правоздатний вирішувати. До компетенції належать повноваження органу державної влади, його відповідальність, правові засоби, форми і методи реалізації прав і виконання обов'язків [17, с.11].

Відповідно до Положення про Міністерство соціальної політики України, затвердженого Указом Президента України від 6 квітня 2011 року за № 389, до компетенції Міністерства соціальної політики України слід віднести: забезпечення здійснення заходів щодо запобігання корупції і контроль за їх здійсненням в апараті Міністерства, на підприємствах, в установах та організаціях, що належать до сфери його управління; організацію планово-фінансової роботи в апараті Міністерства, на підприємствах, в установах та організаціях, що належать до сфери його управління, здійснює контроль за використанням фінансових і матеріальних ресурсів, забезпечує організацію та вдосконалення бухгалтерського обліку; здійснює у межах повноважень разом із відповідними центральними органами виконавчої влади контролю за цільовим використанням державних коштів, передбачених для реалізації проектів, виконання програм, у тому числі міжнародних; утворення, ліквідацію, реорганізацію підприємств, установ та організацій, затвердження їх положення (статутів), призначення на посади та звільнення з посад їх керівників, формування кадрового резерву на посади керівників підприємств, установ та організацій, що належать до сфери його управління [21].

Враховуючи наведене, ми пропонуємо розглядати під компетенцією Міністерства соціальної політики України ту складову частину його адміністративно-правового статусу, за допомогою якої формуються та закріплюються його виключні функціональні повноваження, та визначається той обсяг характерних питань, які такий орган державної влади зобов'язаний вирішувати під час здійснення своєї управлінської діяльності.

Проаналізувавши основні складові елементи поняття адміністративно-правового статусу Міністерства соціальної політики України (функції, повноваження та компетенція) пропонуємо розширити їх кількісний перелік такою складовою як правосуб'єктність.

Вважаємо вірною думку про те, що кожен суб'єкт права в силу самої дії закону або, як часто кажуть, безпосередньо за законом, тобто незалежно від участі в тих чи інших правовідносинах, володіє певним обсягом прав та обов'язків. У закріпленні законом цих прав та обов'язків, які утворюють правовий статус громадян й організацій, знаходять своє юридичне відтворення особливі суспільні відносини індивіда чи організації з державою, котрі слугують передумовою їх участі в суспільному житті [26, с. 12, 13]. С.С. Алексєєв наголошує на тому, що правосуб'єктність – це ознака (властивість), яка за своєю природою невід'ємна від особи, яка включає два

основні структурні елементи: по-перше, здатність володіння правами й несення обов'язків (правоздатність), по-друге, здатність до самостійного здійснення прав і обов'язків (дієздатність). Тому інколи правосуб'єктність називається праводієздатністю [27, с. 139]. На думку А.П. Альохіна поняття адміністративної правосуб'єктності ширше за поняття компетенції і включає в себе ще й поняття правоздатності [28, с. 119].

Слушною з цього приводу є позиція К.К. Лебедева про те, що у процесі правозастосування адміністративна правосуб'єктність становить загальну правосуб'єктність, в той час як теоретично по суті адміністративна правосуб'єктність передбачає можливість адміністративної діяльності [29, с. 24]. Тобто реалізація адміністративної правосуб'єктності пов'язана із наявністю правовідносин з певними суб'єктами у того органа державної влади, який нею наділений.

В даному випадку ми можемо говорити про адміністративні правовідносини, суб'єктами яких є без виключення всі органи державної влади. Пов'язано це з тим, що в адміністративно-правових відносинах прямо або безпосередньо виражається воля та інтереси держави і суспільства, в першу чергу тому, що суб'єкти таких правовідносин – органи державної влади, діють від імені держави і є носіями відповідних повноважень державно-владного характеру [30, с.127-129].

До основних характеристик, що визначають правосуб'єктність Міністерства соціальної політики України, та закріплені у відповідному Положенні ми відносимо: право на залучення спеціалістів центральних та місцевих органів виконавчої влади, підприємств, установ та організацій (за погодженням з їх керівниками), вчених, представників інститутів громадянського суспільства (за згодою) для розгляду питань, що належать до компетенції Міністерства; право одержувати в установленому законодавством порядку безоплатно від міністерств, інших центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування необхідні для виконання покладених завдань інформацію, документи і матеріали, зокрема від органів статистики - статистичні дані; право на скликання в установленому порядку нарад з питань, що належать до його компетенції.

Міністерство соціальної політики України під час виконання покладених на нього завдань зобов'язане взаємодіяти з іншими органами державної влади, допоміжними органами і службами, утвореними Президентом України, з органами місцевого самоврядування, об'єднаннями громадян, відповідними органами іноземних держав і міжнародних організацій, а також підприємствами, установами, організаціями. На основі та в межах чинного законодавства України видавати накази, організовувати контроль за їх виконанням [21].

Підсумовуючи вищенаведене слід підкреслити, що складовими елементами, за допомогою яких здійснюється виокремлення та ідентифікація Міністерства соціальної політики в загальній системі органів державного управління є його функції, повноваження, компетенція та право-

суб'єктність. Такі елементи найбільш повно визначають особливе значення реалізації покладених на цей орган завдань держави.

Література:

1. Общая теория государства и права: акад. курс в 3-х т. / отв. ред. М.Н. Марченко. – М. : ЗЕРЦАЛО, 2001. – Т. 2. – 528 с.
2. Нерсесянц В.С. Общая теория права и государства: учебн. / В.С. Нерсесянц. – М. : Изд. гр. НОРМА ИНФРА-М, 1999. – 552 с.
3. Котюк В.О. Теория права: курс лекцій / В.О. Котюк. – К.: Вентури, 1996. – 208 с.
4. Цабрия Д.Д. Статус органа управления / Д.Д. Цабрия // Сов. гос-во и право. – 1978. – № 2. – С. 126 – 131.
5. Сікорський О.П. Адміністративно-правовий статус Державного департаменту у справах громадянства, імміграції та реєстрації фізичних осіб України: автореф.дис....канд.юрид.наук:12:00:07/Сікорський О.П. – Х., 2011. – 17 с.
6. Бригінець О.О. Адміністративно-правовий статус Державної податкової служби України: автореф.дис....канд.юрид.наук: 12:00:07/ Бригінець О.О. – Ірпінь, 2011. – 21 с.
7. Буткевич С.А. Адміністративно-правовий статус Державного комітету фінансового моніторингу України: автореф.дис....канд.юрид.наук:12:00:07/Буткевич С.А. – Д., 2009. – 20 с.
8. Подоляка А.М. Адміністративно-правовий статус Державної автомобільної інспекції МВС України: автореф.дис....канд.юрид.наук:12:00:07/Подоляка А.М. – Х., 2004. – 16 с.
9. Стець О.М. Адміністративно-правовий статус Головного управління державної служби України: автореф.дис....канд.юрид.наук: 12:00:07/Стець О.М. – О., 2011. – 18 с.
10. Философский энциклопедический словарь/Гл. ред. Л.Ф.Ильичев, П.Н.Федосеев, С.М.Ковалев, В.Г.Панса. – М.: Сов.энциклопедия, 1983. – 840 с.
11. Аверьянов В.Б. Функции и организационная структура органа государственного управления / В.Б. Аверьянов. – К.,1979. – 150 с.
12. Тихомиров Ю.А. Курс административного права и процесса / Ю.А. Тихомиров. – М.: Юринформцентр, 1998. – 798 с.
13. Бачило Л.Л. Функции органов управления (правовые проблемы реализации) [Текст] /Л.Л.Бачило. – М.: Юрид.лит-ра,1976. – 235 с.
14. Адміністративне право України. Академічний курс[Текст]: підручник: у 2-х т./редкол.: В.Б.Аверьянов (голова). – К.: Юридична думка,2004. – Т.1. – 584 с.
15. Голісніченко Д.І. Теорія повноважень: вітчизняний та зарубіжний досвід їх формування [Текст]: монографія/Д.І. Голісніченко. – К.: 2009. – 356 с.

16. Юридична енциклопедія: в 6 т. // за ред. Ю.С. Шемшученко. – К.: Укр. енциклоп., 2002. – Т. 4. – 790 с.
17. Стариллов Ю.Н. Служебное право: учебн. / Ю.Н. Стариллов. – М., 1996. – 698 с.
18. Кравченко В.В. Муніципальне право України: навч. посіб. / В.В. Кравченко, М.В. Пітцик. – К. : Атіка, 2003. – 672 с.
19. Юридична енциклопедія [Текст]/за ред. М.П.Бажана. – К.: Українська енциклопедія,1999. – 742 с.
20. Лазарев Б.М. Компетенция органов управления [Текст]/ Б.М.Лазарев; акад.наук СССР, Ин-т государства и права. – М.: Юрид.лит-ра,1972. – 280 с.
21. Про Положення про Міністерство соціальної політики України. Указ Президента України від 6 квітня 2011 року // Офіційний вісник України. – 2011 р. – № 29. – ст. 1227.
22. Габричидзе Б.Н. Городские Советы депутатов трудящихся[Текст]/Б.Н.Габричидзе. – М.:Юрид.лит.,1968. – 216 с.
23. Большой юридический словарь / под ред. А.Я. Сухарева, В.Д. Зорькина, В.Е. Крутских. – М. : ИНФРА-М, 1998. – 790 с.
24. Кравченко В.В. Муніципальне право України: навч. посіб. / В.В. Кравченко, М.В. Пітцик. – К. : Атіка, 2003. – 672 с.
25. Погорілко В.Ф. Функции советского общенародного государства / В.Ф. Погорілко. – К.: Знання, 1986. – 284 с.
26. Мицкевич А.В. Субъекты советского права / А.В. Мицкевич. – М. : Юрид. лит., 1962. – 278 с.
27. Алексеев С.С. Общая теория права: в 2-х т. / С.С. Алексеев. – М.: Юрид. лит., 1982. – Т. II. – 360 с.
28. Алехин А.П. Административное право Российской Федерации[Текст]/учебник. – М.,2000. – 190 с.
29. Лебедев К. К. Понятие о содержании хозяйственной правосубъектности [Текст]. – К.К.Лебедев // Правосубъектность по гражданскому и хозяйственному праву: межвузовский сб. права. – 2008. – №2. – 473 с.
30. Летаева Е.А. Пробелы в законодательстве и правоприменительная деятельность органов внутренних дел: теоретико-прикладной аспект[Текст]:дис... канд.юрид.наук / Е.А.Летаева, СПб.,2005. – 197 с.

Юскаева И. П. Понятие и структурные элементы административно - правового статуса Министерства социальной политики Украины

Статья посвящена исследованию понятия и структурных элементов административно - правового статуса Министерства социальной политики Украины. В процессе исследования определено понятие «правовой статус» и «административно- правовой статус»; рассмотрена дефиниция «административно-правовой статус Министерства социальной политики Украины»; проанализированы составляющие элементы административно-правового статуса Министерства социальной политики Украины.

Ключевые слова: структура, административно - правовой статус, Министерство социальной политики.

Yuskayeva I. P. Concepts and structural elements of the administrative and legal status of the Ministry of Social Policy of Ukraine

The article studied the concepts and structural elements of the administrative and legal status of the Ministry of Social Policy of Ukraine. The study defined the concept of «legal status» and «Administrative and Legal Status», considered the definition of «administrative and legal status of the Ministry of Social Policy of Ukraine», analyzed the constituent elements of the administrative and legal status of the Ministry of Social Policy of Ukraine.

Keywords: structure, administrative and legal status, Ministry of Social Policy.

Наукове видання

**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ПРАВА:
ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА**

**ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ
№28**

(українською, російською та англійською мовами)

Відповідальний секретар: Г.А. Капліна
Оригінал-макет підготовлений: О.В. Котова

Підписано до друку _____.
Формат 60x84/16. Папір офсет. Гарнітура Times New Roman.
Друк RISO. Умов. друк. арк. _____.
Тираж 300 прим. Замов. №____. Ціна договірна.

Видавець: СПД Резніков В.С.
91055, м. Луганськ, вул. Октябрська, 15-а.
Тел.: (0642) 52-50-67.

Свідоцтво про внесення до Державного реєстру
суб'єктів видавничої справи
ДК № 1692 від 17.02.2004.

Надруковано ФОП Котова О.В.