

Кафедра соціального права
юридичного факультету ЛНУ імені Івана Франка
Український центр соціально-правових досліджень

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ПРАВА

Випуск 5

Матеріали міжнародної
науково-практичної
конференції

**“Українська правнича наука:
основні тенденції розвитку
в умовах євроінтеграції”**

10 листопада 2017 року

Львів – 2017

Кафедра соціального права
юридичного факультету ЛНУ імені Івана Франка

Український центр соціально-правових досліджень

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ПРАВА

Матеріали міжнародної
науково-практичної конференції

«Українська правнича наука: основні
тенденції розвитку в умовах євроінтеграції»

10 листопада 2017 року

Випуск 5

Львів – 2017

УДК 349.2-029:3]:34(477)(063)

У збірнику представлено ститлий виклад доповідей і повідомлень, які доповідалися на міжнародній науково-практичній конференції «Українська правнича наука: основні тенденції розвитку в умовах євроінтеграції» 10 листопада 2017 року.

Матеріали доповідей і повідомлень опубліковано в авторській редакції.

Редакційна колегія:

- проф. Пилипенко П. Д.;
- д.ю.н. Синчук С. М.;
- доц. Бурак В. Я.;
- ас. Швець Д. Ю.;
- ас. Раневич О. Ю.

Актуальні проблеми соціального права. Випуск 5. Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Українська правнича наука: основні тенденції розвитку в умовах євроінтеграції» 10 листопада 2017 року. – Львів, «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2017. – 218 с.

© Кафедра соціального права Львівського національного університету імені Івана Франка, 2017

© Український центр соціально-правових досліджень, 2017

© Вид-во “ГАЛИЧ-ПРЕС”

ISBN 978-617-7617-02-9

ISSN 2522-1469

ПРО СПРОБУ «УЗАКОНИТИ» ЮРИДИЧНУ ОСВІТУ В УКРАЇНІ

Пилипенко П.Д.

*доктор юридичних наук, професор
Львівський національний університет ім. І. Франка
м. Львів, Україна*

Застосувавши лапки до слова «узаконити» в назві тез ми спробували у такий спосіб привернути увагу юридичної спільноти до проблеми, яку деякі народні обранці створили, подавши до Верховної Ради України проект закону «Про юридичну (правничу) освіту і загальний доступ до правничої професії». Бо вже сама назва цього законопроекту дисонує ст.43 Конституції України, згідно з якою кожен вправі вільно обирати собі працю. А освіта власне і є передумовою доступу до професії – праці. Тому, людина здобувши юридичну освіту набуває тим самим юридичної професії, а отже і відповідної юридичної кваліфікації. (Хай кожен із авторів проекту загляне у свій диплом юриста).

Найбільше обурення з-поміж юридичної спільноти викликала та частина проекту, де подається перелік «правничих професій». Їх тут аж?! – чотири: суддя, адвокат, прокурор та нотаріус. Чому таких професій тільки чотири і куди поділися усі решта із тексту законопроекту незрозуміло. Може це тому, що професії стали називатися «правничими», а не юридичними, як було раніше? Але ж юрисконсульт, чи той же помічник адвоката або нотаріуса, і зрештою усі інші випускники правничої школи раптом випали із числа юристів і їхні професії перестали називатися правничими (юридичними). А може дійсно уся проблема у термінології? Може одні професії правничі, а інші – юридичні, як було дотепер?

Та обставина, що свій законопроект автори назвали «Про юридичну (правничу) освіту і загальний доступ до правничої професії», де слово «правнича» після «юридичної» взято в дужки може означати або те, що це слова-синоніми, або, що самі автори не зовсім певні, яке слово краще вжити у назві закону. Адже класичний, традиційний варіант вимагає у цьому контексті слова – юридична, а сучасний, (новомодний) - правничка.

Дійсно, останні роки ми все частіше оперуємо словами «правник, правничий», вважаючи, що саме вони найбільш адекватно відображають в українській мові природу такого явища, як право і яке власне доволі чітко прослідковується в основі названих термінів. Натомість слово

«юридичний» - це щось з минулого, радянського (російського). І навіть попри те, що в російській мові слово «право» теж існує, відповідна аналогія там не практикується, бо «правник» по їхньому якось не достатньо відображає «могутність» «язика великорусакого» тому там використовуються слова юрист, юридичний і т.п.. А оскільки ми все ще не можемо позбутися свого радянського минулого, то в офіційній термінології замість правничих факультетів (академій, шкіл) маємо юридичні, а замість правників – юристів, юрисконсультів і т.д.

До речі, якщо дослідити етимологію слова «юридичний», то воно іноземного походження і буквально з латинської (*juridicus*) перекладається, як судовий, де корінь (*jure*) означає право. А отже, стосовно професії судді (а може й прокурора) мабуть більш підійшов би термін не правнича професія, а юридична професія.

Щоправда це всього лиш аргумент, що може бути предметом дискусії, який власне вважати не до кінця переконливим на відміну від багатьох інших, що як видається були проігноровані авторами законопроекту. Річ у тім, що довільне оперування такими юридичними термінами, як професія, кваліфікація, спеціальність, спеціалізація, тощо навряд чи дасть очікуваний результат. Те, що автори законопроекту спробували запропонувати отакий свій варіант з чотирма правничими професіями тільки посилило проблему, бо вочевидь, що заради вдолення їхніх законодавчих амбіцій доведеться змінювати вже усталені правила, які існують у цій сфері і які, до речі, мають під собою навіть міжнародне підґрунтя.

Насправді, у нині чинних нормативно-правових актах виокремлені і названі авторами правничі професії фігурують під назвою юридичні професії і крім окреслених чотирьох позицій таких професій насправді є в рази більше.

Нагадаємо, що в Україні вже давно використовується так званий Класифікатор професій (далі Класифікатор), який призначений для застосування центральними органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, об'єднаннями соціальних партнерів усіх рівнів, іншими громадськими організаціями, всіма суб'єктами господарювання під час запису про роботу у трудові книжки працівників. При цьому, професійні назви робіт, які наведені у Класифікаторі, рекомендовано застосовувати під час утворення нових назв професій та посад у зв'язку з розвитком нових видів економічної діяльності та технологій.

За основу розроблення Класифікатора було взято Міжнародну

стандартну класифікацію професій (ISCO88: International Standard Classification of Occupations/ILO; Geneva), яку Міжнародна конференція статистики праці Міжнародного бюро праці рекомендувала для переведення національних даних у систему, що полегшує міжнародний обмін професійною інформацією. А отже, хочемо ми того чи ні, але доведеться напевно прислуховуватись до таких поважних міжнародних інституцій і принаймні намагатися не створювати додаткових проблем у цій сфері.

Крім того, Закон України «Про освіту» від 5 вересня 2017р. у ст. 10-й зазначає, що кожен із рівнів освіти повинен відповідати певному рівню Національної рамки кваліфікацій, яка була затверджена Постановою Кабінету Міністрів України 23 листопада 2011р. №1341. І зокрема, до другого (магістерського) рівня вищої освіти застосовується восьмий рівень цієї Національної рамки кваліфікацій.

На жаль про Національну рамку кваліфікацій у проєкті навіть не згадується, а саме слово «кваліфікація» використовується лише щодо кваліфікаційного іспиту зі спеціальності право, який за визначенням самих авторів проєкту є однією з умов доступу до правничої професії. І тут, до речі, можна відслідкувати ще одну проблему, яку автори створили, позначивши лише дві такі умови. Адже, отримати доступ до професії, наприклад, судді можна лише по досягненні особою тридцятирічного віку. І якщо взяти до уваги, що кваліфікаційний магістерський іспит складають переважно особи у віці 22-23 років, то незрозуміло, як у продовж семи-восьми років вони перебуватимуть в очікуванні відповідної суддівської посади.

Для потреб доступу до правничої професії професійною діяльністю правничих професій в сфері права, окрім діяльності правничих професій (це дослівно з проєкту) є:

- проходження державної служби чи служби в органах місцевого самоврядування на посадах керівників та заступників керівників юридичних служб органів державної влади та органів місцевого самоврядування із застосуванням стандартів професійної діяльності у сфері права;
- проходження державної служби в Міністерстві юстиції України та його територіальних підрозділах, із застосуванням стандартів професійної діяльності в сфері права;
- робота на посадах, пов'язаних з наданням безоплатної правничої допомоги в органах (установах), уповноважених законом на надання такої допомоги;

- робота на посадах помічника судді, помічника адвоката, помічника прокурора, помічника нотаріуса;
- науково-викладацька робота в правничій школі.

І тут цілком закономірно постає ряд питань: А, як же бути з іншими особами, які отримали диплом правника державного зразка? Для них ст.43 Конституції України, яка передбачає право вільно обирати собі працю та гарантує рівні можливості у виборі професії хіба не застосовується? Чому, наприклад, робота на посадах, пов'язаних з наданням безоплатної правничої допомоги в органах (установах) уповноважених загалом на надання такої допомоги братиметься до уваги для потреб доступу до правничої професії, а робота правника на відповідних посадах у юридичних особах приватного права для цього не підходять?

До речі, відповідно до Закону України «Про вищу освіту» у дипломі про вищу освіту має бути вказано кваліфікацію, що складається з інформації про здобутий особою ступінь вищої освіти, спеціальність та спеціалізацію, а в певних випадках і професійну кваліфікацію (п.3 ст.7 Закону). То чи недостатньо того, щоб особа маючи диплом магістра за спеціальністю право і професійною кваліфікацією «магістра права» могла претендувати на посаду у сфері правничої діяльності, а отже і мала доступ до правничої професії?

Як бачимо, запитань достатньо, щоб зробити відповідні висновки про фаховість та якість цього законопроекту. І це лише в частині правничих професій та умов доступу до них, а якщо проаналізувати проект загалом, то виявиться, що він взагалі непридатний для того, щоб з приводу нього вести якісь дискусії не кажучи вже про можливість його розгляду у Верховній Раді України.

ІСТОРІЯ ДЕРЖАВИ І ПРАВА УКРАЇНИ: ОСНОВНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

Бойко І.Й.

*доктор юридичних наук,
професор кафедри історії держави,
права та політико-правових учень юридичного факультету
Львівського національного університету ім. Івана Франка
м. Львів, Україна*

Сучасний розвиток України супроводжується налагодженням тісних зв'язків з країнами Європейського Союзу, у правовій культурі яких на першому місці постають права і свободи людини та громадянина. Проте, євроінтеграційним процесам України стоять на заваді, зокрема недостатній рівень правової і політичної культури як суспільства в цілому, так і його владної еліти, неналежний рівень історичних знань про свою державу, народ, культуру, право, армію тощо. Для успішного вирішення цього завдання потрібна докорінне переосмислення історії національного державотворення.

Однією з умов успішного та динамічного розвитку України, її європейської інтеграції та утвердження як демократичної і правової держави є вивчення історії національного державотворення. Вивчення і усвідомлення історії становлення й розвитку держави і права України повинно стати основою формування свідомого патріотизму та активної громадянської й державної позиції. У контексті євроінтеграційних процесів сьогодні важливим, насамперед, є збереження національної ідентичності, самобутності, духовних національних цінностей, а також формування взаємного порозуміння й довіри між народами, зокрема, через запровадження у навчальних програмах вивчення історії українського державотворення. Сьогодні важливо зрозуміти, що в питаннях викладання історії національного державотворення або історії держави і права України під час підготовки юристів повинна бути реалізована ідея національної єдності та примирення. Глибше розуміння національної та європейської історії може служити попередженням міжнаціональних конфліктів. Викладання історії українського державотворення в демократичній Україні повинно посідати важливе місце в процесі формування відповідального й активного громадянина, патріота своєї держави, поваги, в основі якої буде розуміння національної ідентичності та прин-

ципів толерантності. Переосмислення історії держави і права України буде важливим чинником примирення, взаєморозуміння і взаємної довіри між людьми; буде відігравати вагомую роль у пропагуванні таких основних цінностей, якими є справедливість, рівність, толерантність, взаєморозуміння, права людини і демократія.

У реалізації цих важливих завдань важливе місце відведено Історії держави і права України, яка є однією з фундаментальних юридичних навчальних дисциплін. У ній зосереджено багатотисячний державно-правовий і політико-правовий досвід минулих поколінь на території України, вона вчить стратегії і тактики державного будівництва. У своїх спробах зрозуміти сучасне та знайти шляхи до кращого майбутнього люди завжди зверталися і звертатимуться до минулого, до історично випробуваних положень, принципів, цінностей. Теоретичне усвідомлення та переосмислення державно-правового розвитку українського народу, політико-правових ідей, теорій, поглядів минулого допоможе краще зрозуміти й передбачити перебіг сучасних суспільних і державних процесів, виробити правильний політичний курс, уникнути помилок і невдалих рішень.

У сучасних умовах Історія держави і права України як фундаментальна навчальна юридична дисципліна виконує важливі завдання.

Історія держави та права України, як фундаментальна юридична навчальна дисципліна, надає студентам вищих юридичних навчальних закладів ґрунтовні знання про найголовніші закономірності становлення й основні етапи розвитку української державності та права, з'ясовує причини і наслідки попередньої тривалої перерваності державотворчої діяльності українського народу, показує особливості впливу іноземних державно-правових систем на український народ у різні історичні періоди. Історія держави і права України покликана дати студентам правникам знання про становлення держави і формування права, еволюцію державного ладу і форм правління; основні джерела та галузі матеріального і процесуального права; становлення системи законодавства України; етапи систематизації права тощо у певному історичному просторі та хронологічній послідовності. Важливо у курсі історії держави і права України показати, що витоки української державної традиції сягають у культуру Київської Русі, де були закладені основи української державності, мови, історії, права, світогляду. Уважне вивчення історії держави і права України дає змогу усвідомити певні помилки, які були допущені у попередні історичні періоди, використати позитивний досвід, сфор-

мувати власну громадянську і державну позицію. Юрист, котрий знає історію державотворення свого народу, є якісно новою особистістю, здатним керуватися здоровим глуздом, патріотичними почуттями, бути справедливим, мати глибоку повагу до всього, що створено народом, передусім до його держави, культури, мови, історії, традицій, звичаїв, шанувати все національно вартісне у житті попередніх поколінь.

2. Історія держави та права України є фундаментом, емпіричною основою для вивчення інших юридичних наук. Вона покликана закласти фундаментальну базу для подальшого оволодіння спеціальністю юриста, створити передумови для вивчення інших юридичних дисциплін – теорії держави і права, історії вчень про державу і право, конституційного права тощо. Так, з допомогою знань, отриманих Історією держави і права України, Теорія права і держави формує актуальні для юриспруденції категорії та поняття, аналізує сучасні тенденції розвитку державно-правової сфери і прогнозує наступність запровадження нових правових механізмів, інститутів, ідей у державно-правову реальність сучасної України. Спеціальні галузеві юридичні науки також черпають з Історії держави і права України певні історичні відомості про суспільно-правові факти чи процеси, які дають змогу простежити еволюцію тієї чи іншої державно-правової системи, правового інституту, що мають глибоке історичне коріння, але одночасно є актуальними і в сучасних умовах. Порівняння історичних пам'яток українського права зі сучасністю дає можливість перевірити минулі правові ідеї, норми і положення стосовно їхньої актуальності, ефективності й необхідності реалізації у правову практику сучасної державності. На основі базових знань, які закладає Історія держави і права України, має відбутися становлення у студентів юридичного мислення, необхідного для теоретичного засвоєння та використання права, скерування студентів до з'ясування причинно-наслідкових зв'язків, надання правових оцінок тощо[1. с.50-55]. Історія держави і права України обґрунтовує, що сучасний державноправовий розвиток України не є результатом випадкової послідовності певних подій у суспільстві і світі, а закономірним наслідком складного багатовікового національного державотворчого процесу. Процес українського державотворення тривав безперервно, хоч не завжди вдавалося досягнути всіх необхідних і достатніх ознак суверенної держави.

3.Одноєю з найважливіших проблем сьогодення є формування національної патріотичної політичної еліти, яка б відстоювала

соціальну справедливість і рівність, дотримувалася б верховенства права, мала повну довіру у свого народу, дбала про його добробут, а не про свій власний тощо. Правильно організоване національне виховання з допомогою Історії держави і права України формує повноцінну особистість, суверенну індивідуальність, сміливого правника, який цінує свою національну, особисту і професійну гідність, справедливість, принциповість, відповідальність. Студент правник повинен відповідати еталонів носія і провідника національного відродження, здатного до сумлінної праці в ім'я утвердження розбудови правової держави, формування патріота і громадянина своєї держави.

4. Особливе значення покладається на Історію держави і права України щодо формування патріотизму як важливого суспільного і морального принципу, що характеризує ставлення людей до своєї Батьківщини. Важливим є усвідомлення студентами юридичних навчальних закладів того, що патріотизм — це одне з найглибших почуттів, яке формувалося століттями і тисячоліттями розвитку українського народу, це діяльне ставлення до Батьківщини, яке спирається на природний зв'язок людини з Батьківщиною і відображає національну гордість і любов до Батьківщини, громадянську відповідальність за її долю. Це проявляється в творчій праці, в зміцненні і захисті своєї державності, територіальної цілісності і недоторканності. Патріотизм необхідно формувати з дитинства, особливо в період формування особистості. Завдяки вивченню Історії держави і права України студентам правникам необхідно зрозуміти, що природний зв'язок з Батьківщиною має місце як почуття, що виникає об'єктивно, без цілеспрямованого ідеологічного впливу, і змістовно включає: 1) турботу про інтереси та історичну долю держави і готовність заради неї до самопожертви; 2) вірність Батьківщині, що веде боротьбу з ворогом, окупантом; 3) гордість за соціальні та культурні досягнення своєї держави; 4) співчуття до страждання народу і негативне ставлення до соціальних вад суспільства; 5) повагу до історичного минулого Батьківщини і успадкованих від нього традицій; 6) прив'язаність до місця проживання (села, міста, області, держави в цілому) [2. с. 777]. Як показує національний багатовіковий досвід державотворення, почуття патріотизму, національної гордості виникають також на ґрунті досягнень та успіхів у національному житті. З ідеєю патріотизму тісно пов'язані ідеї національного відродження та ідея національної державності. Єдиною основою, життєдайною їх силою є насамперед зростання національної свідомості, відчуття великої прив'язаності людей до своєї Батьківщини,

звичаїв, традицій, мови, історії. Однією з усіх навчальних дисциплін, які вивчаються на юридичних факультетах, саме Історія держави і права України здійснює цілеспрямований, свідомо регульований процес формування національної самосвідомості, національних почуттів, національних традицій, національного характеру. Історія держави і права України, здійснюючи функцію національного виховання, сприяє утвердженню у свідомості студентів правників правдивості, справедливості, відповідальності, демократичності тощо.

5. Знання Історії держави і права України відіграють важливу роль у правовому та патріотичному вихованні студентів-правників, а також для майбутнього юриста у його практичній діяльності [3. с. 140-149]. Серед багатьох проблем, що їх в усі часи вирішували науковці, на першому місці завжди залишалася проблема зв'язку теорії та практики, бо інакше будь-яка наука, й зокрема юридична, позбавлена сенсу, не відповідає її суспільному призначенню. Питання стану сучасної юридичної науки – це питання її ефективності, відповідності стану та умовам соціального життя, спрямованості на вирішення життєво важливих проблем за допомогою відповідних правових знань і засобів.

Як нам відомо, професія юриста є однією з найдавніших в історії людської цивілізації. Вона з'явилася разом з правом. Її роль зростала в міру розвитку законодавства, підвищення регулюючого значення права в житті суспільства. Знання права і вміння його застосовувати стало важливою умовою для здійснення багатьох функцій держави. Професії юриста належить важлива соціальна місія, спрямованої відповідно до Конституції України на утвердження верховенства права, захист прав і свобод людини та підтримання публічного обвинувачення в інтересах суспільства. Юристи захищають права та інтереси особи, власність, інтереси суспільства, держави від злочинних та інших протиправних посягань. Вони покликані вести боротьбу за справедливість, гуманність, законність, правопорядок. Латинське «*juris*» означає не тільки «право», а й «справедливість». Для юристів це символ верховенства права.

6. Юрист, який знає історію права свого народу – це фахівець, за-
требуваний вимогами сучасності. Тільки такий юрист зможе оперувати ментальними установками правового розуміння українців, творити законодавство, необхідне його народу, уникаючи нетактовних і невірних запозичень з іноземних правових систем. Застосовуючи право, юрист, володіючи необхідними знаннями з історії держави і права України, зможе ефективно використовувати одвічний український пра-

вовий принцип здорового глузду, вирішувати конкретні життєві ситуації відповідно до загально визнаних народних уявлень про справедливість. Юрист повинен завжди говорити правду, вести юридичну справу чесно; жити чесно, бути взірцем, еталоном правомірної поведінки в суспільстві.

Таким чином, Історія держави і права України — це важлива фундаментальна наукова і навчальна юридична дисципліна, яка у своїй основі покликана виховувати громадянина, патріота, інтелігента, правника. Використання історичного досвіду українського державотворення, допоможе випускникам юридичних навчальних закладів зайняти міцну громадянську і державницьку позицію у справі розбудови демократичної та правової України. Історичні знання про державно-правовий розвиток України, про свою державу, мову, народ, культуру, право, армію тощо допоможуть формувати у студентів юристів як майбутньої еліти українського народу високий рівень правової і політичної культури. Лише спираючись на досвід національної історії, ми отримаємо можливість орієнтуватися, в якому напрямі повинні розвиватися національне законодавство та державотворення. В умовах євроінтеграційних процесів сьогодні важливим, насамперед, є використання позитивного європейського досвіду та цінностей, зокрема: розбудова міцної сталої демократії й ринкової економіки; створення найсприятливіших умов розвитку та самореалізації всіх громадян та гарантування їхньої безпеки; парламент та інші виборні органи формуються за чесною виборчою системою і відображають інтереси всього народу; державна політика проводиться відкрито, з урахуванням думки зацікавлених суспільних груп; влада децентралізована і прозора, ефективно організована для розвитку країни, а не особисто для тих, хто в ній працює тощо. Проте однією із основних тенденцій розвитку України в умовах євроінтеграції має бути збереження власної національної ідентичності, самобутності, духовних національних цінностей. Це дасть можливість Україні зберегти свою державу, свій народ, свою мову та культуру.

1. Усенко І. Б. Українська історико-правова наука на початку ХХІ ст.: здобутки та перспективи // Правова держава. Вип. 25. До 65-річчя Інституту держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. 1949-2014. — К., 2003. — С. 12.

2. Мала енциклопедія етнодержавознавства / редкол.: Ю. І. Рима-ренко (відп. ред.) та ін. — К., 1996. — С. 777.

3. Бойко І.Й. Історія держави і права України в системі юридичних наук та її роль у правовому та патріотичному вихованні студентів-правників Державний суверенітет, національна безпека і світовий правопорядок в історико-правовому вимірі : матеріали XXXI Міжнародної історико-правової конференції 27-30 листопада 2014., м. Берегове / ред. колегія : І. Б. Усенко (голова), Я. В. Лазур (заст. голови), А. В. Макачук (відп. секр.), К. А. Губар, О. О. Малишев, Є. В. Ромінський, В. Є. Кириченко, Н. М. Крестовська, І. В. Музика, О. Н. Ярмиш. – Київ – Ужгород: Видавництво «Говерла», 2014. - 422 с.

ДО ПИТАННЯ ПРО РОЗВИТОК ІНСТИТУТУ МЕДІАЦІЇ В УКРАЇНІ

Запара С.І.

*доктор юридичних наук, професор
декан юридичного факультету Сумського НАУ,
м. Суми, Україна*

Медіація, це визнана світовою практикою процедура врегулювання спору шляхом переговорів сторін спору за допомогою одного або кількох нейтральних посередників (медіаторів). Медіація є частиною системи альтернативного вирішення трудових спорів.

Україна проголосила євроінтеграційний шлях розвитку, та намагається прискореними темпами наблизити себе до стандартів Європейського Союзу та світу. Альтернативні способи вирішення спорів є частиною світового досвіду вирішення спорів. Так, наприклад, в Сполучених Штатах Америки 90 відсотків спорів вирішується саме за допомогою медіації. Процес законодавчого закріплення медіації в європейських країнах помітно активізувався із вступом у силу Директиви ЄС 2008/52 та продовжується до нині. На даний момент національні акти про медіацію прийняті більше, як у 20 країнах світу, зокрема в Німеччині, Італії, Швеції, Швейцарії, Польщі та багатьох інших.

Беручи до уваги Резолюцію №1 щодо здійснення правосуддя в XXI сторіччі, ухвалену міністрами юстиції європейських країн на їхній 23-й Конференції (Лондон, 8-9 червня 2000 р.) і особливо заклик міністрів юстиції європейських країн до Комітету міністрів Ради Європи розро-

бити, зокрема в співпраці з Європейським Союзом, програму заходів, спрямованих на ширше застосування у відповідних випадках методів врегулювання спорів у позасудовому порядку, розроблені та діють міжнародні стандарти медіації: Рекомендація №R (81)7 Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам щодо заходів, які полегшують доступ до правосуддя від 14 травня 1981 року, Рекомендація REC (98) 1 Е Комітету міністрів державам-членам Ради Європи щодо медіації в сімейних справах від 21.01.1998 р., Рекомендація REC(2001) 9 Комітету міністрів державам-членам Ради Європи стосовно альтернатив судовому вирішенню спорів між адміністративними органами влади та приватними особами (адміністративні справи) від 05.09.2001 р., Рекомендація REC(2002) 10 Комітету міністрів державам-членам Ради Європи щодо медіації в цивільних справах від 18.09.2002 р., Типовий закон «Про міжнародну комерційну погоджувальну процедуру», прийнятий Комісією ООН по праву міжнародної торгівлі UNCITRAL 2002 р. та ін.

Серед зазначених міжнародних нормативно-правових актів слід виділити норми Рекомендації №R (81)7 Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам щодо заходів, які полегшують доступ до правосуддя, що передбачають наявність особливих процедур. У Рекомендації REC(2002) 10 Комітету міністрів державам-членам Ради Європи щодо медіації в цивільних справах від 18.09.2002 р. (далі – Рекомендація REC(2002)10), зокрема підкреслюється необхідність розвитку засобів врегулювання спорів, альтернативних судовим рішенням, і висловлюється твердження, що бажано мати норми, які б надавали гарантії при використанні таких засобів. Альтернативний порядок відправлення правосуддя у формі медіації в Рекомендації REC(2002)10 називається одним із «методів врегулювання спорів», передбачених «особливостями кожної системи відправлення правосуддя».

Відомо, що медіаційні послуги можуть надаватися для вирішення будь-якого спору і навіть тоді, коли справа по розв'язанню спору знаходиться у суді, адже медіація може бути застосована у досудовому порядку вирішенні спорів, під час або замість судового розгляду, після вирішення пору у суді. Медіацію проводить медіатор - спеціально підготовлений нейтральний та незалежний посередник, який, дотримуючись певних процедур, допомагає сторонам спору у його врегулюванні, організовує та проводить медіацію. На медіатора покладаються наступні функції: управління процесом переговорів; аналіз конфлікту, виявлення інтересів та потреб сторін; робота з емоціями, конструктивний зворот-

ній зв'язок; дослідження нових аспектів стосунків та варіантів вирішення спору; перевірка реалістичності бажань та виконуваності домовленостей; допомога сторонам, взяти відповідальність за рішення на себе.

Україна є молодією країною щодо здійснення медіаційних процедур, тим не менше останні десятиліття вдалось накопичити необхідний досвід для впровадження на законодавчому рівні інституту медіації. За даними Національної асоціації медіаторів України (НАМУ) медіація в Україні запроваджується з 90-х років і включає досвід понад 50 проектів у самих різних сферах. Було навчено понад 2500 медіаторів, створено понад 20 центрів, апробовано схеми взаємодії із державними органами – органами місцевої влади, судами, міліцією, прокуратурою, соціальними службами, освітніми закладами, комерційними, громадськими і навіть релігійними організаціями. Зокрема, за період з 2014-2016 рр. до різних програм було залучено 16 судів цивільної та адміністративної юрисдикції у Волинській, Івано-Франківській та Київській областях [1]. При цьому, програми передбачали залучення як незалежних медіаторів так і професійних суддів до примирення сторін. Всі програми отримали позитивну динаміку вирішення спорів та укладення мирових угод. Отриманий досвід було закладено у законодавчі ініціативи.

Так, лише за 2015 рік у Верховній Раді України було зареєстровано 4 законопроекти з медіації, щодо останніх двох 17 травня 2016 р. Комітет ВР України з питань правової політики та правосуддя прийняв рішення про те, щоб рекомендувати законопроект №3665 взяти за основу та врахувати всі слушні положення законопроекту №3665-1. Обома законопроектами передбачається введення медіації у правове поле як окремого інституту, що може застосовуватись для вирішення будь-яких видів спорів, визначаються базові вимоги до підготовки медіаторів, основоположні принципи процедури медіації та орієнтири професійного регулювання. Розпорядження Кабінету міністрів від 16 грудня 2015 р. № 1406-р «Про затвердження плану дій щодо імплементації кращих практик якісного та ефективного регулювання, відображених Групою Світового банку у методології рейтингу “Ведення бізнесу” на 2016 рік» передбачає до кінця 2016 року «врегулювання механізму медіації та створення можливості повернення судового збору в разі успішної медіації» шляхом «розроблення та внесення на розгляд Кабінету Міністрів України проекту Закону України “Про медіацію»» [1].

Паралельно в Україні відбулась розробка процесуальних кодексів в межах оголошеної судової реформи. Нещодавно Голова Вищої ради

правосуддя зауважив, що «судова реформа, яка нині відбувається в Україні, включає в себе як законодавчі зміни, так і заходи, спрямовані на практичну реалізацію законодавчих новел, «перезавантаження» структури і принципів організації системи правосуддя». Слід зазначити, що Верховна Рада прийняла нові редакції Господарського процесуального кодексу, Цивільного процесуального кодексу і Кодексу адміністративного судочинства. В усіх трьох кодексах глава четверта має назву «Врегулювання спору за участі судді». Це означає, що замість прийняття спеціального закону про інститут медіації в правову систему України, було вирішено піти шляхом формування судової медіації. Зазначений підхід передбачає розвиток процедури медіації в межах цивільного процесу, що робить його частиною цивільного, кримінального, господарського процесів (в контексті альтернативного вирішення приватно правових спорів), а не складовою матеріального права.

Зазначене рішення має свої недоліки, адже формує дефіцит вичерпних матеріальних норм внутрішньої регуляції, але натомість сприяє накопиченню юридичної практики та її узагальненню, а в майбутньому – стандартів медіаційного правозастосування під час вирішення спору в суді. Окрім того, зазначений підхід підкреслює значення суду в контексті уникнення зловживань у цій царині.

Важливим напрямом формування емпіричної складової медіації, прямо пов'язаної із захистом трудових прав, є формування трудової медіації. Адже в Україні є власний накопичений досвід, який може стати логічним та, водночас, професійним доповненням цієї процедури. Останніми роками в Україні створюються асоціації професійних медіаторів, накопичуються досвід вирішення ними конфліктів у різних сферах людської життєдіяльності. Окремо, для вирішення колективних трудових спорів вже тривалий час функціонує Національна служба посередництва і примирення (далі НСПП). Дослід цієї служби в цій царині є унікальним. Наразі НСПП здійснює професійну підготовку трудових арбітрів (трудовах медіаторів), які вже мають професійний досвід у вирішення трудових спорів. НСПП має список трудових арбітрів в усіх без виключення областях України. Зазначені фахівці можуть бути долучені до вирішення трудових спорів в порядку судової медіації, а НСПП може стати тим органом, який супроводжує порядок розгляду спорів. У разі необхідності, НСПП може розширити свої повноваження не лише на вирішення колективних та індивідуальних трудових спорів, а й, можливо інших категорій спорів. Зрозуміло, що остання позиція є дискусійною

та потребує обговорення. Але подібного обговорення на рівні дискусії національного характеру нині не відбувається.

Підсумовуючи вищенаведене, слід зазначити, що на даний момент, в Україні, не відбулось «схрещення» законодавчої ініціативи розробників законопроектів процесуальних кодексів та спеціального закону про медіацію. Ініціатори законопроектів не дослухаються і до спеціалістів-практиків, що вже працюють у сфері захисту трудових прав. Натомість отриманий досвід та законодавча ініціатива, при поєднанні, могли б запропонувати суспільству більш виважений результат корисної дії.

1. Медіація та судова система. Що? Як? Навіщо?: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.sk.ua/sites/default/files/broshura-mediaciya-ta-sudova-sistema_2.pdf

ДО ПИТАННЯ ЗАКОНОДАВЧИХ ІНІЦІАТИВ У СФЕРІ ВИЩОЇ ЮРИДИЧНОЇ ОСВІТИ ТА ЮРИДИЧНИХ ПРОФЕСІЙ

Мельник К.Ю.

*завідувач кафедри трудового та
господарського права*

*Харківського національного університету
внутрішніх справ,
д-р юрид. наук, професор*

У вересні – жовтні 2017 р. окремі народні депутати України виступили ініціаторами врегулювання на законодавчому рівні відносин у сфері отримання вищої юридичної освіти та доступу до юридичних професій. Так, 28 вересня 2017 р. у Верховній Раді України був зареєстрований проект Закону України «Про юридичну (правничу) освіту і загальний доступ до правничої професії» № 7147, внесений народними депутатами України О. І. Сироїд, М. Найємом, В. В. Пацканом та ін., 17 жовтня 2017 р. – проект Закону України «Про юридичну освіту та юридичну (правничу) професію» № 7147-1, внесений народними депутатами України С. В. Ківаловим, В. С. Курилом, О. В. Співаковським.

Аналіз норм зазначених законопроектів свідчить, передусім, про спробу обмежити суб'єктів надання вищої юридичної освіти лише ви-

щими навчальними закладами, які входять до сфери управління Міністерства освіти і науки України, а також звузити розуміння юридичних професій в Україні.

Детально зупинимося на окремих нормах законопроектів, які є найбільш радикальними та дискусійними. Так, законопроекти оперують термінами, не відомими національному законодавству: у Проекті № 7147 вживаються, зокрема, терміни «правник», «правнича професія», «правнича школа», у Проекті № 7147-1 – «юридична школа», «провідна юридична школа», «правник (юрист)», «регульована юридична професія».

Звернемо увагу на те, що терміни «правнича школа», «юридична школа», «провідна юридична школа», під якими у проектах розуміється вищий навчальний заклад, суперечать положенням Закону України «Про вищу освіту», в якому вживаються терміни «заклад вищої освіти», «вищий військовий навчальний заклад (заклад вищої освіти із специфічними умовами навчання)». Також відзначимо, що чинний Класифікатор професій ДК 003:2010 в правовій галузі оперує термінами «юрист», «юрист-міжнародник» (код 2421.2), юрисконсульт (код 2429), а терміна «правник» у ньому немає.

Частина 1 ст. 4 Проекту № 7147 передбачає, що підготовку правника в Україні можуть здійснювати правничі школи, які перебувають у підпорядкуванні центрального органу виконавчої влади у сфері освіти і науки (класичні університети, профільні університети), та приватні вищі навчальні заклади, які отримали ліцензію центрального органу виконавчої влади у сфері освіти і науки. Відповідно до ч. 1 ст. 2 Проекту № 7147-1 юридична освіта здобувається в юридичних школах, які перебувають у підпорядкуванні центрального органу виконавчої влади у сфері освіти і науки (класичні університети, профільні університети), та приватних вищих навчальних закладах, які отримали ліцензію центрального органу виконавчої влади у сфері освіти і науки.

Слід звернути увагу на те, що сьогодні велику частку на ринку надання вищої юридичної освіти займають вищі навчальні заклади, які входять до сфери управління Міністерства внутрішніх справ України. Це відбувається, передусім, тому, що Міністерство внутрішніх справ України, зокрема Національна поліція України, є найбільшим державним замовником фахівців з вищою юридичною освітою.

Сьогодні вищі навчальні заклади МВС України ефективно поєднують у собі наукову та освітню складову з практичною спрямованістю освітнього процесу. Так, навчальні дисципліни у таких закладах викла-

дають досвідчені професори та доценти; до освітнього процесу залучаються практичні працівники Національної поліції України за різними напрямками її діяльності; курсанти систематично проходять практику в органах Національної поліції України на усіх курсах навчання та залучаються до забезпечення публічного порядку та безпеки. Для завдань освітнього процесу у вищих навчальних закладах МВС України використовується відповідна матеріально-технічна інфраструктура (стрілецькі тири, навчальні полігони, смуги перешкод, спеціалізовані класи, комп'ютерні центри, навчальні райвідділи). Все це дає змогу на високому рівні надавати громадянам вищу юридичну освіту та адаптувати їх до проходження служби у Національній поліції України.

Вищі навчальні заклади системи Міністерства освіти і науки України не мають відповідної інфраструктури, не можуть належним чином забезпечити практичну спрямованість освітнього процесу та адаптування випускників до проходження служби у Національній поліції України. Як показує практика, сьогодні випускники вищих навчальних закладів системи Міністерства освіти і науки України після завершення навчання у більшості своїй не бажають працювати в Національній поліції України, а ті, хто приходить працювати, як правило, довго там не затримуються. Це відбувається тому, що випускники цих закладів не мають практичних навичок у забезпеченні публічного порядку та безпеки, не проходили щорічно практику в органах Національної поліції України та взагалі переважно не можуть виконувати обов'язки в умовах службової дисципліни, чіткої субординації та напруженого режиму служби.

З огляду на вищезазначене, у випадку усунення від процесу добору та навчання власних кадрів Міністерства внутрішніх справ України, поповнити кадровий склад відповідних правоохоронних органів за рахунок інших джерел навряд чи вдасться. Це в кінцевому рахунку може призвести до повної руйнації процесу комплектування Національної поліції України та інших органів, які входять у систему Міністерства внутрішніх справ України, кваліфікованими фахівцями в галузі права.

Ще більше зауважень викликає ст. 21 Проекту № 7147, зокрема ч. 4, яка визначає правничими професіями в Україні лише суддю, адвоката, прокурора та нотаріуса. Частина 6 ст. 21 Проекту № 7147 вводить ще одну категорію – «професійна діяльність в сфері права», до якої належить: 1) проходження державної служби чи служби в органах місцевого самоврядування на посадах керівників та заступників керівників юридичних служб органів державної влади та органів місцевого само-

врядування із застосуванням стандартів професійної діяльності в сфері права; 2) проходження державної служби в Міністерстві юстиції України та його територіальних підрозділах, із застосуванням стандартів професійної діяльності в сфері права; 3) робота на посадах, пов'язаних з наданням безоплатної правничої допомоги в органах (установах), уповноважених законом на надання такої допомоги; 4) робота на посадах помічника судді, помічника адвоката, помічника прокурора, помічника нотаріуса; 5) науково-викладацька робота в правничій школі.

Виходячи з вищезазначеного автори Проекту № 7147 залишили поза правничими професіями та професійною діяльністю в сфері права поліцейських, тобто осіб, які здійснюють діяльність із забезпечення публічної безпеки і порядку, охорони прав і свобод людини, інтересів суспільства і держави та протидії злочинності (ст. 2 Закону України «Про Національну поліцію»). Слід звернути увагу на те, що така діяльність поліцейських цілком підпадає під визначення мети діяльності правничих професій, що міститься у ч. 2 ст. 21 Проекту № 7147: «Метою діяльності правничих професій є захист прав та свобод людини, у тому числі у стосунках з органами державної влади та органами місцевого самоврядування, а також представлення державного обвинувачення у суді».

Крім цього, в Класифікаторі професій ДК 003:2010 до професіоналів у галузі правоохоронної діяльності (код – 2423) віднесені: експерт (органи внутрішніх справ), інспектор (з дипломом спеціаліста), оперуповноважений (з дипломом спеціаліста), слідчий (органи внутрішніх справ), спеціаліст-криміналіст, старший інспектор з особливих доручень, старший оперуповноважений в особливо важливих справах, старший слідчий в особливо важливих справах, а до інших професіоналів у галузі правознавства (код – 2429) – експерт, слідчий, слідчий в особливо важливих справах.

Аналіз вищенаведених та інших норм законопроектів № 7147 від 28.09.2017 та № 7147-1 від 17.10.2017 дозволяє зробити висновок щодо їх невідповідності національному законодавству і сучасним реаліям життя українського суспільства, а також про те, що нічого корисного у життєдіяльність держави такі закони не привнесуть. Взагалі ж вважаю, що практика прийняття окремих законів з різних галузей вищої освіти та окремих професій призведе до ще більшого розпорошення національного законодавства, нагромадження нормативно-правових актів різного рівня та дублювання нормативного матеріалу в актах національного законодавства. Все це негативним чином позначиться на правозас-

тосуванні, ускладнить пошук нормативного матеріалу, його розуміння і в кінцевому рахунку знизить рівень захищеності відповідних прав та свобод громадян.

МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ВНУТРІШНЬОГО ПЕРЕМІЩЕННЯ ОСІБ НА ПІДСТАВІ ПОВСЮДНИХ ПРОЯВІВ НАСИЛЬСТВА

Наливайко Л.Р.

*завідувач кафедри загальноправових дисциплін,
Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ,
доктор юридичних наук, професор, Заслужений юрист України
м. Дніпро, Україна*

Романов М. Ю.

*студент 5-го курсу, заочного факультету №1
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого
м. Дніпро, Україна*

Актуальність даної тематики загострюється в результаті нещодавніх подій, що пов'язані з окупацією східних областей, проведенні на вказаній території антитерористичної операції та масовим вимушеним переміщенням осіб, що проживали на них.

Питання забезпечення правового статусу внутрішньо переміщених осіб набуває особливої гостроти та актуальності в умовах стрімкого розвитку нормативно-правового забезпечення даного питання та наявного плюралізму підстав внутрішнього переміщення, що є однією зі складових відповідного правового статусу. Авторами пропонується, на підставі аналізу ряду джерел та нормативно-правових актів дослідити явище повсюдних проявів насильства, як одну з підстав внутрішнього переміщення.

Перш за все, належить звернути увагу на визначення поняття внутрішньо переміщеної особи, а саме тому звертаючись до профільного, у даному аспекті нормативно-правового акту, внутрішньо переміщеною особою є громадянин України, іноземець або особа без громадянства, яка перебуває на території України на законних підставах та має право на постійне проживання в Україні, яку змусили залишити або покинути

своє місце проживання у результаті або з метою уникнення негативних наслідків збройного конфлікту, тимчасової окупації, повсюдних проявів насильства, порушень прав людини та надзвичайних ситуацій природного чи техногенного характеру [1].

Так, із вказаної інтерпретації, належить виокремити одну з декількох підстав внутрішнього переміщення осіб, а саме «повсюдні прояви насильства» та проаналізувати відповідну категорію в контексті міжнародного досвіду.

Виходячи із такого трактування, найбільш влучним прикладом внутрішнього переміщення осіб у зв'язку із повсюдними проявами насильства та порушенням прав людини є ситуація, яка склалася в Республіці Колумбії, яка перш за все пов'язана із активною діяльністю у вказаному регіоні нарко-картелів та інших злочинних організацій і угруповань.

Станом на сьогоднішній день близько 7-ми мільйонів жителів Республіки Колумбія мають статус внутрішньо переміщених осіб і перш за все належить зазначити на тому, що серед причин переселення однією із основних (той критерій згідно з яким переселились близько більше половини загальної кількості) виступають повсюдні прояви насильства та порушення прав людини.

Така ситуація, перш за все, обумовлена стрімким розвитком злочинних угруповань, що орієнтовані на торгівлю наркотичними речовинами, а також людьми та їх органами.

Як зазначено в публіцистичних джерелах: «Колумбійці, протягом останніх 50-ти років були вимушені залишати свої домівки через воєнні дії між силами повстанців та регулярної армії, а також порушення прав людини та прояви насильства з боку наркоторговців» [2].

Найспокійніше місце з точки зору безпеки – це найнебезпечніше місце на планеті з рівнем вбивств, що перевищує 100 осіб на 100 тисяч населення, це місто Богота і його околиці. Найнебезпечніші місця в Колумбії знаходяться на кордоні з Венесуелою, де території повністю контролюють банди, які займаються торгівлею наркотичних речовин [3].

Найчастіше, представники нарко-мафії вбивають голів сімей оскільки в разі такої смерті, вся земля вбитого стане спадком його вбивці, що порушить одразу декілька груп прав людини по відношенню до сім'ї вбитого [3].

Гостро стоїть питання викрадення людей, яких мафіозі можуть викрасти в будь-якому місці, швидше за все це буде чоловік, глава родини, до того-ж не дуже багатого сімейства, так як багатих людей важче ви-

крадати, у них є охорона, броньовані автомобілі, і живуть вони за високими парканами. Втім, в середньому в Колумбії в період президентської компанії убивають половину кандидатів [3].

Але останнім часом, такі прояви стали втрачати свою регулярність, оскільки підписана Мирна угода між силами повстанців(в тому числі і з наркоторговцями) передбачає всебічну допомогу внутрішньо переміщеним особам, яким обіцяють повернути втрачене майно або виділити земельні ділянки в спокійних регіонах країни. Також жертви війни зможуть розраховувати на грошову компенсацію і консультації експертів з приводу економічної ефективності нових господарств [2].

Разом із тим, акцентуючи увагу на нормативно-правовому регулюванні, нам не вдалося віднайти конкретних оригіналів вказаних актів, але ряд проаналізованих нами джерел дає змогу дійти висновку, про те, що один із найважливіших елементів – реєстрація внутрішньо переміщених осіб, є надзвичайно складним на практиці, оскільки Колумбійська влада встановлює чіткі рамки щодо надання відповідного статусу, але в той самий час така складність, надає право стверджувати про точність щодо підрахунків кількості внутрішньо переміщених осіб в Колумбії.

Але перш за все, належить акцентувати увагу на тому, що: питання внутрішньо переміщених осіб в Республіці Колумбія постало надзвичайно гостро і в більшості випадків – через функціонування злочинних угруповань метою яких є торгівля наркотиками; основною проблемою, виступає систематичність та масовість порушень прав жителів різних куточків Колумбії, що змушують Колумбійців відселятись із зайнятих наркомафією територій; основними прикладами проявів порушень прав людини виступають систематичні та повсюдні вбивства та викрадення людей.

Таким чином, у якості висновку щодо дослідженої ситуації Республіки Колумбія в контексті внутрішнього переміщення осіб, належить аргументувати позицію, щодо розрізненості первинно забезпечених державою внутрішньо переміщеним особам прав, порівняно із тими-ж особами, яких відселили за іншими критеріями.

Особи, що переміщені внаслідок або через побоювання настання негативних наслідків повсюдного насильства, порушень прав людини потребують додаткових соціальних прав, що надають можливість безоплатного спілкування із фахівцями-психологами, а також на додатковій компенсації за нанесену їм шкоду внаслідок фізичного чи психічного насильства і т.д.

Разом із тим, окремими положеннями, на нашу думку, мають виступати додаткові гарантії осіб переміщених вдруге, втретє і т.д., а також осіб, що переміщені внаслідок декількох із запропонованих у формулюванні визначення поняття факторів одразу.

1. Закон України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» Верховна Рада України; Закон від 20.10.2014 № 1706-VII – [електронний ресурс]. – режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1706-18>

2. Страна беженцев: как военные конфликты оставили миллионы колумбийцев без крыши над головой – [електронний ресурс] – режим доступу: <http://hyser.com.ua/politics/strana-bezhentsev-kak-voennye-konflikty-ostavili-milliony-kolumbijtsev-bez-kryshi-nad-golovoj-113006>

3. Жизнь людей в Колумбии – [електронний ресурс] – режим доступу: <http://www.uadream.com/tourism/America/Columbia/element.php?ID=94401>

ЩОДО ПРОБЛЕМИ ПЕРЕРАХУНКУ ПЕНСІЙ ЗА ВІКОМ ВІДПОВІДНО ДО ЗАКОНУ УКРАЇНИ “ПРО ЗАГАЛЬНООБОВ’ЯЗКОВЕ ДЕРЖАВНЕ ПЕНСІЙНЕ СТРАХУВАННЯ”

Синчук С.М.

*д.ю.н., доцент, професор кафедри соціального права
Львівського національного університету імені Івана Франка (Львів)*

Питання перерахунку пенсій, що виплачуються в межах солідарної пенсійної системи, регулює ст. 42 Закону України “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування”. Про неоднаковість законодавчого підходу щодо питання перерахунку пенсій та гостроту питання свідчать зміст названої статті та відповідне Рішення Конституційного Суду № 10-рп/2008 від 22.05.2008.

Перерахунок розміру пенсії здійснюється винятково у випадках вичерпне визначених у Законі України “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування”.

Так, відповідно до ч. 3 ст. 42 Закону України «Про загальнообов’язкове

державне пенсійне страхування» встановлення нового розміру прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність, визначеного законом, зумовлює автоматичний перерахунок пенсії. Перерахунок пенсії проводиться з дня встановлення нового розміру прожиткового мінімуму. У період з 01.04.2015 по 31.12.2015 такий перерахунок був передбачений лише для розміру пенсії, обчисленого відповідно до ст. 28 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» (автоматичний перерахунок із зазначеної підстави здійснювався лише стосовно тих пенсій за віком, які надавалися особі у мінімальному розмірі пенсії за віком, тобто в розмірі прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність). Зазначена гарантія перерахунку продовжує діяти і по даний час.

Додаткова підстава для проведення перерахунку розміру пенсії за віком передбачена частиною другою ст. 42 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» в редакції Закону України № 2148-VIII від 03.10.2017. Відповідно до неї з 1 січня 2016 року автоматичний перерахунок мінімального розміру пенсії за віком повинен здійснюватися у разі збільшення розміру прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність, визначеного законом, а також у разі збільшення розміру мінімальної заробітної плати, визначеної законом про Державний бюджет України на відповідний рік. Перерахунок пенсії проводиться з дня встановлення нового розміру прожиткового мінімуму/мінімальної заробітної плати. Наведена законодавча гарантія не поширюється на пенсіонерів, які працюють (провадять діяльність, пов'язану з отриманням доходу, що є базою нарахування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування). Це, на нашу думку, є прямим порушенням принципів рівності прав всіх громадян та соціальної справедливості.

Таким пенсіонерам, які працюють (провадять діяльність, пов'язану з отриманням доходу, що є базою нарахування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування), пенсія перераховується після звільнення з роботи або припинення такої діяльності з урахуванням прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність/мінімальної заробітної плати, визначених законом на дату звільнення з роботи або припинення такої діяльності.

Перерахунок пенсії також може бути проведений у випадку збільшення персонального страхового стажу особи (ч. 4 ст. 42 Закону України № 1058-IV). Варто наголосити, що перерахунок пенсії, пов'язаний

із збільшенням страхового стажу не поширюється на пенсіонерів, яким призначено пенсію за вислугу років на умовах, передбачених Законом України “Про пенсійне забезпечення”, та які не досягли пенсійного віку, встановленого ст. 26 Закону України “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування” (абз. 7 ч. 4 ст. 42 Закону України “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування”).

Абзацом 5 ч. 4 ст. 42 Закону України “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування” передбачено зобов’язання органів Пенсійного фонду щороку з 1 квітня без додаткового звернення особи проводити перерахунок пенсії тим особам, які на 1 березня року, в якому здійснюється перерахунок, набули право на проведення перерахунку, пов’язаного із збільшенням кількісного критерію страхового стажу особи на найбільш вигідних умовах (презюмуємо для особи, а не для Пенсійного фонду України). Порядок такого перерахунку пенсії встановлюється правлінням Пенсійного фонду за погодженням з центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері соціального захисту населення. Обчислення страхового стажу, який дає право на перерахунок пенсії відповідно до цієї статті, здійснюється не раніше дня, що настає за днем, по який обчислено страховий стаж під час призначення (попереднього перерахунку) пенсії.

Перерахунок розміру пенсії за зазначеною вище процедурою відбувається у випадках:

У разі якщо застрахована особа після призначення пенсії продовжувала працювати, перерахунок пенсії проводиться з урахуванням не менш як 24 місяців страхового стажу після призначення (попереднього перерахунку) пенсії незалежно від перерв у роботі. Перерахунок пенсії проводиться із заробітної плати (доходу), з якої обчислена пенсія.

За бажанням пенсіонера перерахунок пенсії проводиться із заробітної плати за періоди страхового стажу, зазначені в частині першій статті 40 цього Закону, із застосуванням показника середньої заробітної плати (доходу), який враховувався під час призначення (попереднього перерахунку) пенсії.

У разі якщо застрахована особа після призначення (перерахунку) пенсії має менш як 24 місяці страхового стажу, перерахунок пенсії проводиться не раніше ніж через два роки після призначення (попереднього перерахунку) з урахуванням страхового стажу після її призначення (попереднього перерахунку) та заробітної плати, з якої призначено (попередньо перераховано) пенсію.

Якщо пенсіонер, який продовжував працювати, набув стажу, достатнього для обчислення пенсії відповідно до ч. 1 ст. 28 цього Закону, за його заявою проводиться відповідний перерахунок пенсії незалежно від того, скільки часу минуло після призначення (попереднього перерахунку) пенсії, з урахуванням заробітної плати, з якої призначено (попередньо перераховано) пенсію.

Частиною 2 “Прикінцевих та перехідних положень” Закону України “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій” передбачено що з 1 жовтня 2017 року до встановлення розміру прожиткового мінімуму, який буде більшим за розмір, встановлений на 1 грудня 2017 року та збільшений на 79 гривень, при призначенні та перерахунку пенсій, надбавок, підвищень, інших пенсійних виплат, встановлених законодавством, використовується розмір прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність, встановлений на 1 грудня 2017 року Законом України “Про Державний бюджет України на 2017 рік”, збільшений на 79 гривень. (1452 грн).

ЗДІЙСНЕННЯ ПРАВА НА ІНФОРМАЦІЮ СУБ’ЄКТАМИ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Чанишева Г.І.

*доктор юридичних наук, професор,
декан соціально-правового факультету*

Чанишев Р.І.

*кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри інформаційних технологій
НУ «Одеська юридична академія»
м. Одеса, Україна*

У колективних трудових правовідносинах право на інформацію здійснюється як колективне трудове право. Суб’єктами зазначеного права є трудові колективи, профспілки, їх об’єднання, первинні профспілкові організації (а у разі їх відсутності – представники працівників), роботодавці, організації роботодавців, їх об’єднання, органи соціального діалогу, органи з розгляду трудових спорів, органи нагляду і контролю за

дотриманням законодавства про працю, органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування.

Коллективним трудовим правом є передбачене ст. 28 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» право профспілок, їх об'єднань на інформацію з питань праці та соціально-економічного розвитку. Згідно з частиною першою зазначеної статті профспілки, їх об'єднання мають право одержувати безоплатно інформацію від роботодавців або їх об'єднань, органів державної влади та органів місцевого самоврядування з питань, що стосуються трудових і соціально-економічних прав та законних інтересів своїх членів, а також інформацію про результати господарської діяльності підприємств, установ або організацій. Важливим положенням частини першої ст. 28 Закону є встановлення терміну надання такої інформації – не пізніше п'ятиденного терміну.

Водночас механізм здійснення права профспілок, їх об'єднань на інформацію з питань праці та соціально-економічного розвитку залишається недосконалим. У чинному законодавстві не передбачений відповідний обов'язок роботодавця надати профспілкам, їх об'єднанням таку інформацію. Встановлений ст. 45 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» обов'язок роботодавця надавати інформацію на запити профспілок, їх об'єднань стосується питань умов праці та оплати праці працівників, а також соціально-економічного розвитку підприємства, установи, організації та виконання колективних договорів і угод. Крім того, згідно з частиною другою ст. 45 Закону у разі затримки виплати заробітної плати роботодавець зобов'язаний на вимогу виборних профспілкових органів дати дозвіл на отримання в банківських установах інформації про наявність коштів на рахунках підприємства, установи, організації або отримати таку інформацію в банківських установах і надати її профспілковому органу. У разі відмови роботодавця надати таку інформацію або дозвіл на отримання інформації його дії або бездіяльність можуть бути оскаржені до місцевого суду. Аналогічна норма про обов'язок власника або уповноваженого ним органу надавати інформацію на запити профспілок, їх об'єднань міститься у ст. 251 КЗпП України.

Із частини першої ст. 28 Закону випливає, що зміст права профспілок, їх об'єднань на інформацію з питань праці та соціально-економічного розвитку, є більш широким порівняно зі змістом обов'язку роботодавця, передбаченого ст. 45 Закону України «Про професійні спілки, їх права

та гарантії діяльності», ст. 251 КЗпП України. Оскільки у частині першій ст. 28 йдеться про питання, що стосуються трудових і соціально-економічних прав та законних інтересів членів профспілки, то це можуть бути будь-які питання, а не лише питання умов праці та оплати праці працівників, а також соціально-економічного розвитку підприємства, установи, організації та виконання колективних договорів і угод. Крім того, у статтях 28 і 45 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», статті 251 КЗпП України встановлено різний термін надання інформації: у частині першій ст. 28 – «не пізніше п'ятиденного терміну», а у ст. 45 Закону, ст. 251 КЗпП – «тижневий термін».

Законодавством також не передбачена відповідальність роботодавця за несвоєчасне надання інформації або відмову її надати у передбачений ст. 28 Закону п'ятиденний термін. У законодавстві встановлено лише відповідальність осіб, які представляють власника або уповноважений ним орган чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, і винних у ненаданні інформації, необхідної для ведення колективних переговорів (ст. 19 Закону України «Про колективні договори і угоди»). Однак у ст. 28 Закону України закріплено більш широкий зміст права профспілок, їх об'єднань. У зв'язку з цим слід було б встановити дисциплінарну та адміністративну відповідальність осіб, які представляють власника або уповноважений ним орган, та винних у порушенні права профспілок, їх об'єднань на інформацію з питань, що стосуються трудових і соціально-економічних прав та законних інтересів своїх членів, а також інформацію про результати господарської діяльності підприємств, установ або організацій.

Видається необхідним узгодити зміст частини першої ст. 28 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», якою передбачено право профспілок та їх об'єднань на інформацію з питань праці та соціально-економічного розвитку, зі змістом частин першої ст. 45 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», якою закріплено обов'язок роботодавців, їх об'єднань надавати на запити профспілок, їх об'єднань інформацію, яка є в їх розпорядженні, з питань умов праці та оплати праці працівників а також соціально-економічного розвитку підприємства, установи, організації та виконання колективних договорів і угод.

Для забезпечення виконання обов'язку роботодавця надавати інформацію на запити профспілок, їх об'єднань доцільно було б друге речення

частини другої ст. 45 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» виокремити в окрему частину третю зазначеної статті, виклавши її у такій редакції: «У разі відмови роботодавця надати інформацію, передбачену частинами першою і другою даної статті, або дозвіл на отримання інформації його дії або бездіяльність можуть бути оскаржені до місцевого суду».

Викликає також заперечення наявність норми про обов'язок роботодавця надавати інформацію на запити профспілок, їх об'єднань у Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Зазначений обов'язок необхідно передбачити у Законі України «Про організацію роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності».

Потрібно також звернути увагу на те, що у ст. 28 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» йдеться про право профспілок, їх об'єднань отримувати інформацію від роботодавців або їх об'єднань, органів державної влади та органів місцевого самоврядування з питань, що стосуються трудових і соціально-економічних прав та законних інтересів своїх членів. Виникає питання: а якщо працівник не є членом профспілки, то його позбавлено права одержувати від роботодавця, організацій роботодавців відповідну інформацію? Положення частини другої ст. 19 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» відносно того, що у питаннях колективних інтересів працівників профспілки, їх об'єднання здійснюють представництво та захист інтересів працівників незалежно від їх членства у профспілках, у даному випадку не можна застосовувати. У ст. 19 Закону йдеться про колективні інтереси, а не про колективні трудові права, до яких належить право працівників на інформацію та консультації. Відсутність у працівників, які не є членами профспілки, права, про яке йдеться у ст. 28 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», означає порушення принципу заборони дискримінації за ознаками належності до профспілки, передбаченого ст. 5 зазначеного Закону.

Принциповою відмінністю нового Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» є закріплення широкого змісту права організацій роботодавців, їх об'єднань на інформацію. Відповідно до пункту 1 частини першої ст. 25 Закону організації роботодавців, їх об'єднання в установленому законодавством порядку мають право одержувати від органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності інформацію, необхідну для виконання своїх статутних завдань.

На відміну від ст. 28 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», у ст. 25 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» не встановлений термін надання вище названими суб'єктами відповідної інформації, що значно знижує ефективність зазначеної норми. У зв'язку з цим пропонується доповнити пункт 1 частини першої ст. 25 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» окремим реченням наступного змісту: «Зазначена інформація має бути надана не пізніше п'ятиденного терміну».

На нашу думку, необхідно також ст. 28 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та ст. 25 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» доповнити положенням про те, що у разі відмови роботодавця, органів державної влади та органів місцевого самоврядування надати зазначену у статтях інформацію, їх дії або бездіяльність можуть бути оскаржені в судовому порядку.

У пункті 1 частини першої ст. 25 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» міститься важливе положення про те, що інформація, яку мають право одержувати організації роботодавців та їх об'єднання від органів державної влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій, є необхідною для виконання їх статутних завдань. Видається доцільним доповнити аналогічним положенням й ст. 28 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Необхідно доповнити перелік основних прав роботодавця, передбачених ст. 24 ТК України, правом на отримання інформації від профспілок, їх організацій та об'єднань, органів державної влади та органів місцевого самоврядування з питань праці та соціально-економічного розвитку.

ІТ ПРАВО: ПОНЯТТЯ, ЗАСАДИ, ОСОБЛИВОСТІ

Яворська О.С.

*доктор юридичних наук, професор,
завідувач кафедри інтелектуальної власності,
інформаційного та корпоративного права
ЛНУ імені Івана Франка
м. Львів, Україна*

Поняття ІТ право, Інтернет-право раніше з'явилися в практичному обороті, ніж на законодавчому чи доктринальному рівні. Про ІТ право заговорили у зв'язку з динамічним розвитком цифрових технологій та їх впливом на повсякдення. З точки зору усталених загальнотеоретичних підходів до розуміння системи права, системи законодавства ІТ право та інші «права»: біржове, інформаційне, страхове тощо, не знаходять чітко визначеного «місця прописки». Зазначені «права» не мають вираженої галузевої приналежності, сформувалися на стику різних галузей та не охоплюються існуючими науковими спеціальностями.

Усі ці новоявлені «права» зароджуються та набувають розвитку на приватноправовій основі. І це позитивні процеси, адже вони свідчать про динамічний розвиток приватної сфери суспільних відносин та адекватні прагнення права – дати відповідь на такі запити. Тому не потрібно прагнути пояснити їх зміст та суть, опираючись на предмет та метод правового регулювання. Поява цих «прав» має об'єктивні пояснення і просту логіку їх формування. Є сфера суспільних відносин, які об'єктивно існують, незалежно від наших суб'єктивних уявлень та вчень про право, предмет, метод правового регулювання тощо. Саме такі прагматичні потреби створили уявлення про ІТ право як право цифрового середовища. Це поняття пов'язують насамперед з правовим регулюванням створення, використання та захисту комп'ютерних програм, правовим режимом веб-сайтів, доменних імен, охороною авторських прав у цифровому середовищі тощо.

Викладання правових дисциплін у навчальних закладах вибудовано на галузевих підходах. Погляди на систему права, її елементи, будову, суть залишались фактично незмінними у найближчих часових рамках – з радянських часів. Такий підхід до вивчення права загалом має певні позитивні результати і може бути корисним для вступу до вивчення права, правової системи. Галузевий поділ права з його визначальними

критеріями предмета та метода дає певне системне уявлення про право. Але такий підхід не можна фетишизувати, вводити у ранг святого і непорушного заради абстрактної чистоти предмета та метода правового регулювання. Уже сьогодні галузеві підходи, в основі яких предмет та метод правового регулювання, створюють штучні перепони на шляху розв'язання практичних потреб.

Видається, що ми методологічно неправильно будуємо власні міркування про право як регулятор суспільних відносин. Є правова система держави, є система нормативно-правових актів. Безперечно, що вона має будуватися на певних засадах власне як цілісна система. Але під потреби цієї системи ми «підлаштовуємо» суспільні відносини. У нас сформувалися погляди у напрямі – з права на суспільні відносини. Не підходять суспільні відносини під ознаки предмета та метода правового регулювання, значить, не «наші». Якщо не підходять, то не мають права на існування? Можливо вектор варто спрямувати у інший бік – від суспільних відносин до права. Право для суспільних відносин, для людей. А не навпаки.

Грамагічно поняття «ІТ право», «інформаційне право» співпадають, адже йдеться про право інформаційних технологій. Але сьогодні змістовне наповнення цих понять – різне. У науці сформульоване поняття інформаційного права, яке пов'язує насамперед з публічним правом – адміністративним. Хоча такий підхід явно завужений, позбавлений перспективи. Інформаційне право стало комплексною галуззю законодавства, що поєднує як приватно-правові, так і публічно-правові норми. Розгляд інформаційного права виключно з публічно-правових позицій та його наукові дослідження у цьому ж плані значно збіднюють наше уявлення про нього.

Специфіка розуміння ІТ права зумовлена якраз специфікою функціонування, прояву суспільних відносин у цифровому середовищі. Тому не йдеться про якесь особливе право, а насамперед про специфіку функціонування, застосування та прояву правових норм щодо суспільних відносин в особливому середовищі, яким і є цифрове середовище.

Насамперед, наскільки можливим є застосування правових підходів до цифрового середовища? Очевидно, що право має регулювати лише певний сегмент відносин у ньому. Адже саме цифрове середовище це як паралельний світ до середовища реального. Ті ж суб'єкти, ті ж потреби, мотиви, ті ж об'єкти, ті ж взаємні права та обов'язки, тільки у цифровому середовищі. Як і у реальному житті право регулює тільки певну

сферу суспільних відносин, йдучи у парі з іншими соціальним регуляторами – мораль, релігійні норми, звичаї, національні традиції тощо. Те ж саме і у цифровому середовищі. Але на правове регулювання мають вплив технічні фактори, які мають ураховуватися.

Цифрове середовище не знає кордонів. Правове регулювання у реальному світі пов'язане насамперед з національним режимом. Механічне переміщення національного законодавства, його накладення на правове регулювання відносин у цифровому середовищі неможливе саме в силу віртуального характеру цього середовища.

Процес прийняття нормативних актів, що спрямовані на урегулювання відносин виключно у цифровому середовищі активізувався як у світі, так і в Україні. Це, насамперед, закони, що урегулюють: електронний документообіг; визначають правову природу електронних документів; електронні підписи як обов'язкові реквізити будь-якого електронного документа; відносини у сфері електронної комерції; обіг електронних грошей та електронні розрахунки тощо. Якщо Закони України «Про електронні документи та електронний документообіг», «Про електронний цифровий підпис», «Про електронну комерцію», низка підзаконних актів, прийнятих у розвиток їх положень, наприклад: Порядок засвідчення наявності електронного документа (електронних даних) на певний момент часу; Положення про електронні гроші в Україні та низка інших мають пряме відношення до цифрового середовища та призначені виключно для регулювання відповідних відносин у ньому, то інші акти застосовуються з урахуванням особливостей функціонування відносин у цифровому середовищі.

Зокрема, Закон України «Про захист прав споживачів», який встановлює права споживача, гарантії їх здійснення та захисту підлягає застосуванню і до відносин за участю споживача у сфері електронної комерції. Закон України «Про платіжні системи та переказ коштів в Україні», регулюючи відповідну сферу суспільних відносин, водночас застосовується і до відносин у цифровому середовищі з використанням електронних платіжних засобів. Закон України «Про депозитарну систему України», регулюючи окреслену сферу суспільних відносин, застосовується і до відносин щодо обігу цінних паперів у формі електронних рахунків. Закон України «Про авторське право і суміжні права», регулюючи окреслені відносини, застосовується і до цифрового середовища, у якому ці права здійснюються.

Ураховуючи віртуальність простору, у якому проявляються відноси-

ни між різними суб'єктами, поєднання у цьому просторі високих технологій з чисто прагматичними прагненнями, приватність пересічних користувачів та інші особливості потрібно визначитися з певними засадничими положеннями функціонування у ньому.

Оскільки йдеться про приватно-правову основу ІТ права, то засади цивільного законодавства, викладені у ст. 3 ЦК України, однозначно поширюються і на нього. Ураховуючи специфіку функціонування відносин у цифровому середовищі, можливо виділити такі особливі засади, на яких мало б вибудовуватися ІТ право: неприпустимість зловживання технічними знаннями, засобами для досягнення особистих інтересів у сфері ІТ права; повага до результатів інтелектуальної праці, використуваних у цифровому середовищі; неприпустимість зловживання цифровим середовищем для поширення заборонених світовою спільнотою ідей (фашизму, розпалювання расової, релігійної та інших форм людської ворожнечі, порнографії тощо); соціальна довіра.

Ці та можливо інші засади мають лягти в основу поведінки у цифровому середовищі.

Для ІТ права притаманні низка особливостей, що зумовлені специфікою сфери його застосування. Це, насамперед:

1. Особливістю ІТ права є його наднаціональний, транскордонний характер.

2. Відносини у цифровому середовищі піддаються дії різних соціальних регуляторів (морально-етичні норми, звичаї тощо), право лише один з них.

3. Прагнення до уніфікації національних правових підходів у цифровому середовищі та вироблення однакових правил для усіх, адже цифрове середовище – одне на усіх, незалежно від національності, громадянства, місця проживання. Тому розвиток ІТ виключно у національних рамках позбавлене перспективи.

4. Вагомий вплив технічного рівня знань та здобутків кожного суб'єкта зокрема, держави, людства загалом на функціонування цифрового середовища та культуру відносин у ньому.

5. Анонімність користувачів у мережі Інтернет, що створює психологічну ілюзію «широких можливостей» та відсутність усвідомленої персональної відповідальності за різні прояви користування цифровим середовищем.

Відтак ІТ право потребує не тільки системних наукових досліджень, а й вдумливого вивчення у студентській аудиторії. Виклад накопиченого

матеріалу не може вестися у рамках існуючих навчальних дисциплін. Тому впровадження IT права як навчальної дисципліни для студентів правничих спеціальностей відповідатиме потребам та викликам часу.

ZAKRES DZIAŁANIA USTAWY REPUBLIKI BIAŁORUŚ Z DNIA 12 LIPCA 2013 R. № 58-Z «O MEDIACJI»

Skrzydłewska E.W.

student 4 roku,

*wydziału prawa Białoruskiego Uniwersytetu Państwowego
Mińsk, Białoruś*

Przyjęcie 12 lipca 2013 r. Ustawy Republiki Białoruś № 58-Z «O mediacji» (dalej Ustawa o mediacji) [2] jest rezultatem pracy znacznej liczby uczestników procesu legislacyjnego. Chociaż twórcy w końcowych etapach pracy nad projektem charakteryzowali Ustawie jako «wynik mediacji», a fakt jej przyjęcia jest bezspornym krokiem w kierunku rozwoju tej procedury w Republice Białoruś [1].

Proces pracy nad tą Ustawą trwał około trzech lat, co miało pozytywny wpływ na procedurę mediacyjną, ponieważ w tym czasie ta procedura szybko rozwijała się i przejęła w sferze prawnej Republiki Białoruś, zainteresowanych badaniem i realizacją zwolenników. Jednak nastąpił spadek tempa rozwoju mediacji sądowej, a tymczasem mediacja pozasądowa już nie była przeprowadzona [1].

Dlatego istnieją powody, by sądzić, że przyjęcie Ustawy o mediacji nie było przedwczesne – to było konieczne do przywrócenia procedury mediacyjnej. Ta Ustawa ma na celu określenie podstawy prawnej i organizacyjnej do stosowania procedury mediacyjnej, stworzenie sprzyjających warunków jej dalszego rozwoju, a także zawiera podstawowe warunki niezbędne do prawnego zrozumienia mediacji jako instytucji w społeczeństwie.

Twórcy Ustawy o mediacji nie dążyli do szczególnej regulacji prawnej tej procedury i cech działalności mediatorów, biorąc pod uwagę że jest przedwczesna. Stosunki które związane z zastosowaniem mediacji przed przyjęciem tej Ustawy nie zostały dostatecznie uformowane, a praktyczne zapotrzebowanie społeczeństwa w regulacji tych stosunków na potrzebę ich rozwiązania jeszcze tylko miało być przedmiotem badania. Analizując już

przyjętą Ustawę o mediacji, można stwierdzić, że zawiera ona jedynie normy prawne dotyczące procedury mediacyjnej, które umożliwiają rozwinięcie tej procedury w innych rodzajach postępowania. Niewłaściwe sztywno uregulować rozwijanie prawny stosunki, ponieważ jeszcze nie wiadomo, jakie typy postępowań prawnych będą rozwijać po stworzeniu odpowiedniego rozporządzenia prawnego.

Tak, Ustawa o mediacji stosuje się do stosunków związanych z wykorzystaniem mediacji w celu rozstrzygnięcia sporów wynikających z cywilnych stosunków prawnych, w tym związku z realizacją gospodarczej i innej gospodarczej działalności (cz. 1 art. 2 Ustawy o mediacji).

Aby zastosować procedurę mediacyjną w innych rodzajach postępowania, w przyszłości konieczne jest przyjęcie dodatkowych aktów prawnych, dlatego zastosowanie tej procedury w postępowaniu karnym jest możliwe dopiero po wprowadzeniu odpowiednich przepisów w Kodeks postępowania karnego Republiki Białoruś.

Należy zauważyć, że przy opracowywaniu Ustawy o mediacji nie było zadania szczegółowej regulacji instytutu mediacji i specyfiki działalności mediatorów, biorąc pod uwagę, że ona jest przedczesna, co oznacza, że konieczne było ustanowienie podstawy prawnej do stosowania mediacji ze względu na trudność regulowania tej instytucji. Na podstawie ogólnej regulacji prawnej tej instytucji w przyszłości ewentualnie utworzyć inne stosunki prawne, które będą podlegały uregulowaniu przez mediacje. Tak, na dziś stosunki karno-prawne pozwalają mówić o stworzeniu możliwości stosowania mediacji w procesie karnym Republiki Białoruś.

Jednak w związku z ogólnym ustaleniem norm, Ustawa o mediacji nie zawiera mechanizmu odpowiedzialności mediatorów za niewykonanie lub złe wykonanie ich obowiązków, jak również procedurę rozwiązywania przypadków naruszenia lub «obejścia» tej Ustawy oraz wykonywania podobnych działań bez spełnienia warunków i wymagań, ustalonych w Ustawie o mediacji.

4. Бельская, И. А. Закон «О медиации» – стимул для развития в Беларуси медиации комплексного явления / И. А. Бельская // Вестник Высшего Хозяйственного Суда Республики Беларусь. – 2013. – № 8. – С. 4-11.

5. О медиации: Закон Респ. Беларусь от 12 июля 2013 г. № 58-3 (с изм. и доп.) // [Electronic resource]. – Minsk, 2017. – Mode of access: <http://www.court.gov.by/brest/extrajudicial-mediation/a34340f977c1411c>. – Date of access: 22.10.2017.

ВИДИ РЕКЛАМИ: ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

Бен-Наїм А.

студенка 6 курсу

Київського університету культури

м. Київ, Україна

У Законі України «Про рекламу» [1] поняття реклами визначається через категорію «інформація» і відповідно до статті 1 цього Закону реклама - це інформація про особу чи товар, розповсюджена в будь-якій формі та в будь-який спосіб і призначена сформувати або підтримати обізнаність споживачів реклами та їх інтерес щодо таких особи чи товару. У цій статті знаходимо також законодавчий поділ реклами на види, а саме на: рекламу на транспорті, внутрішню і зовнішню, недобробовісну, порівняльну, приховану, соціальну рекламу тощо. Окремо виділяють такий вид реклами як комерційна, особливістю якої є наявність мети одержання прибутку.

На відміну від закону, в науці та практиці виділяють набагато більший перелік різновидів реклами:

- зовнішня реклама є однією із найпоширеніших, актуальних і ефективних методів просування продуктів і послуг. До цього виду відносять будь-який вид реклами, розміщений на вулиці під відкритим небом. Сюди належать і величезні білборди, і афіші, і плакати, і неонові реклама на будівлях. Перевагами такого виду є: максимально широке охоплення аудиторії; невисока вартість одноразового контакту з потенційним споживачем; довгостроковий вплив; велика кількість варіантів розміщення інформації. Текстова і графічна зовнішня реклама розміщується на постійних або тимчасових конструкціях, встановлених на відкритій місцевості, над проїжджою частиною вулиць, на зовнішніх поверхнях вуличних споруд і будівель. Даний вид реклами розрахований переважно на візуальне сприйняття. З іншого боку, вона характеризується також обмеженим обсягом інформації, що передається; впливом кліматичних і атмосферних чинників; відносно високою ціною виготовлення масштабних конструкцій;

- реклама в ЗМІ - друкованих виданнях, телебаченні, радіо. Можна сказати, що це основне поле діяльності для виробників реклами. Телебачення входить в число найбільш досконалих і ефективних каналів передачі рекламної інформації. До появи Інтернету телереклама була

головним інструментом продажів і просування продукції. Основна форма медійної реклами - короткий ролик ігрового, натурального, графічного або іншого характеру. Перевагами телереклами є: візуальне та звукове вплив; велике охоплення аудиторії; потужний психологічний вплив внаслідок особистісного характеру звернення до споживача; різноманітність вибору візуальних і звукових засобів впливу [2].

- реклама в Інтернеті, з'явилася відносно недавно, як, втім, і сам Інтернет. При своїй досить низькій вартості, інтернет-реклама охоплює потенційно нескінченну аудиторію - всіх користувачів комп'ютерів, смартфонів, планшетів. Існує безліч форматів передачі комерційних повідомлень - реклама в Гуглі, в Яндексі, в браузерях, спливаючі вікна на сайтах, контекстна реклама всередині масивів інформації, тизери, посилення, направляючи в інтернет-магазини, спам;

- реклама у вигляді друкованої продукції залишається дієвим способом поширення комерційної інформації. Сучасні друкарні дозволяють домогтися реалістичних, барвистих, повнокольорових зображень, які працюють на збільшення продажів і підвищення престижу фірми. Форматів друкованої реклами безліч - газети, журнали, листівки, банери, буклети, плакати, POS-матеріали (продукція, що рекламує товар безпосередньо в місці продажів) [2];

- пряма реклама - усна, графічна чи інша інформація, передана при безпосередньому контакті. Під прямим контактом мається на увазі не тільки особиста презентація пропозиції, але і дистанційне надання інформації - по телефону, поштою, через засоби інтернет-комунікацій;

- реклама на сувенірах (брендування) – це вид реклами, заснований на наданні споживчої аудиторії сувенірів (подарунків), які є інструментами іміджевої і товарної реклами. Текстова, графічна чи інша візуальна інформація може бути розміщена зовні (або всередині) транспортних засобів. В цьому випадку рекламодавець брендує весь транспортний засіб або його частину. Транзитну рекламу можна віднести до різновиду зовнішньої, але її принципова відмінність - в мобільності. Транспортна реклама, на відміну від стаціонарної, пересувається разом з носієм і потенційно охоплює набагато більшу аудиторію [2].

Підсумовуючи вищевикладене, можна дійти висновку, що сьогодні законодавче закріплення поняття реклами та її видів суттєво відстає від реалій життя. Таким чином законодавчо не враховані деякі аспекти здійснення рекламної діяльності. Для забезпечення рекламних відносин існує необхідність визначення в Законі України «Про рекламу» не лише видів реклами, а і конкретних прикладів таких видів.

6. Закон України «Про рекламу» від
7. Что такое реклама — полный обзор понятия: основные определения, история возникновения, функции, задачи, цели и виды современной рекламы // [Електронний ресурс] – Режим доступу: business-terms/reklama-vidy-zadachi-celi-funkcii.html#part-3

СТАТУС ПРАЦІВНИКІВ-МІГРАНТІВ У ПРАВОВОМУ РЕЖИМІ ВНУТРІШНЬОЇ СВОБОДИ ПЕРЕМІЩЕННЯ КРАЇН ЄС

Блажевська Є.В.

*аспірантка кафедри міжнародних відносин
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича
м. Чернівці, Україна*

Найважливіші нормативні акти, котрі конкретизують правовий стан працівників-іммігрантів у правовому полі ЄС є такими. „Регламент Ради (ЄЕС) №1612/68” від 15 жовтня 1968 року про вільне пересування працівників у межах Співтовариства; „Регламент Комісії (ЄЕС) № 1251/70” від 29 червня 1970 року право працівників залишатися на території держави-члена після здійснення там трудової діяльності; „Директива Європейського парламенту та Ради 2004/38 / ЄС” від 29 квітня 2004 року про право громадян Союзу і членів їх сімей на вільне проживання і вибір місця проживання на території держав-членів. Поняття „працівник-мігрант” розкривається в 1 статті „Регламенту 1612/68” і доповнюється в прецедентному праві [4, р.237]. Из змісту статті випливає, що працівник-мігрант – це особа, котра працює за наймом і має громадянство іншої держави-члена. Та політична практика виокремлює ще декілька додаткових характеристик статусу працівника-мігранта. По-перше, ця особа повинна протягом певного часу здійснювати роботу, за яку передбачається заробітня плата. По-друге, особа повинна здійснювати реальну і ефективну діяльність, незалежно від умов заробітної плати чи робочого часу. По-третє, поняття працівник-мігрант охоплює також особу, котра припинила трудову діяльність і залишилася на території держави-члена з метою пошуку нової роботи, тобто, отримала офіційний статус безробітньої.

Основи правового статусу працівника-мігранта закріплені в положеннях „Регламенту 1612/68”. Цей документ носить рамковий характер, на його базі приймаються інші акти вторинного права, що регулюють вказану правових сферу відносин. „Регламент 1612/68” визначає умови доступу працівника-мігранта до роботи за наймом, включаючи рівну можливість отримання пропозиції про працевлаштування в іншій державі-члені, скасування квот на залучення робочої сили з інших держав-членів, а також вільний доступ до отримання допомоги в службі зайнятості приймаючої держави-члена. Принциповими є положення „Регламенту 1612/68” про рівне ставлення до працівників за наймом-мігрантам [2, с. 33]. Робітники-мігранти не можуть обмежуватися в тому, що стосується їх прав на винагороду, участь в управлінні підприємством і процесах виробничої демократії, просування по службі, доступу до отримання професійного навчання та інших соціальних пільг, так само як прав при звільненні з підприємства.

„Регламент 1251/70” визначає три ситуації, при яких робітники, котрі припинили трудову діяльність, дотримуючись певних умов, можуть залишатися на території приймаючої держави-члена - вихід на пенсію, втрата прездатності, отримання роботи в іншій державі-члені ЄС. Згідно статті 3 даного „Регламенту” правом залишатися на території приймаючої держави-члена мають члени сім’ї працівника-мігранта, навіть у випадку смерті останнього [3, с. 11].

Але необхідно відзначити, що з появою громадянства Союзу і наданням права на свободу пересування і вибір місця проживання всім громадянам Європейського Союзу значення положень „Регламенту 1251/70” дезавіювалось.

Щодо безробітних, то в праві ЄС їх статус прирівняний до статусу працівника-мігранта частково (для осіб, котрі шукають роботу в іншій державі-члені вперше) або повністю (для осіб, що залишилися на території держави-члена з метою пошуку нової роботи).

У випадку смерті працівник-мігрант до набуття права на постійному проживанні члени його сім’ї можуть реалізувати це право, якщо до настання смерті працівник-мігрант безпервно проживав і працював на території приймаючої держав члена протягом двох років, або незалежно від терміну, якщо його смерть сталася в результаті нещасного випадку на виробництві або професійному захворюванні. Цим правом володіє також чоловік (дружина) померлого працівник-мігранта, якщо в результаті шлюбу з ним (нею), він (вона) втратили громадянство приймаючої держави-члена.

І ті й інші після закінчення п'яти років безперервного проживання в приймаючій державі-члені мають право на постійне проживання в ньому.

Свобода пересування громадян третіх країн через територію Співтовариства обмежена. Довгий час обсяг прав і обов'язків громадян конкретної третьої країни регулювався на основі міжнародних угод між ЄС і цією країною.

Найширшим статусом, практично тотожним статусу працівника-мігранта, користуються громадяни держав Європейської асоціації вільної торгівлі (Норвегія, Ісландія, Ліхтенштейн, Швейцарія).

В роки до міграційної кризи ЄС були зроблені зусилля щодо гармонізації режиму вільного пересування і проживання громадян третіх країн на території держав-членів. Результатом проведеної роботи стали „Директива Ради 2003/109/ЄС” від 25 листопада 2003 року про статус громадян третіх країн, котрі мешкають на довгостроковій основі, і „Директива Ради 2003/86/ЄС” від 22 вересня 2003 року про право на сімейне воз'єднання. Разом з тим статус членів сім'ї громадянина Союзу, котрі є громадянами третіх країн, визначається „Директивою 2004/38/ЄС” [4, р. 237].

Держави-члени можуть відмовити громадянину третьої країни в отриманні статусу довгостроково проживання з мотивів „суспільного порядку” і „громадської безпеки” [1, с. 82], так само з цих же міркувань, а також з мотивів охорони здоров'я обмеження можливості реалізації ними права на проживання у відповідній державі.

Право на проживання в приймаючій державі-члені мають члени сім'ї громадянина третьої країни зі статусом тривалого проживання. „Директива 2003/86/ЄС” [4, р. 251] про право на воз'єднання сімей вказує, що громадяни третіх країн, котрі не менше року перебувають на території держав-членів, мають право проживати в ньому разом з дітьми до 12 років. Держава-член може розширити це коло осіб, включивши в нього законного чоловіка (окрім випадків полігамного шлюбу, що допускається в деяких країнах), ті що знаходяться під опікою батьків або родичів чоловіка (дружини), котрі не перебувають у шлюбі дорослих дітей і навіть не перебуває в шлюбі партнера.

Таким чином, з'ясовано основний зміст, види і значення політико-правового становища працівників-мігрантів в імміграційному законодавстві Європейського Союзу.

1. Анцупова Т. К. проблеме определения понятия „европейское право” // Актуальні проблеми держави і права. – 2005. – Вип. 24. – С. 81-86.
2. Беляев С. Европейское правовое пространство: Обзор западноевропейских концепций // Правоведение. – 1990. – № 6. – С. 38-45.
3. Дроздов С. Окремі аспекти інтегрування України в європейське та світове співтовариство // Право України. – 1998. – № 9. – С. 10-12.
4. Petrov R. Rights of third country/ NIS nationals to pursue economic activity in the EU // European Foreign Affairs Review. – 1999. – Vol.4. – P. 235-253.

ПОНЯТТЯ ЮРИДИЧНОГО МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА НА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ

Бориченко К.В.

кандидат юридичних наук,

*доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»
м. Одеса, Україна*

У сучасних умовах розвитку суспільства все частіше постає питання повноцінної реалізації державою своєї соціальної функції, що полягає у створенні умов належного життя, повноцінного розвитку особистості, забезпечення її потреб. У зв'язку з цим особливого значення набуває створення ефективного механізму забезпечення права на соціальний захист, визначальне місце у якому має понятійно-категоріальний апарат.

Так, варто відзначити, що механізм забезпечення права на соціальний захист є складовою механізму забезпечення прав і свобод людини, який відрізняється галузевими особливостями, зумовленими правовою природою досліджуваного права.

При застосуванні категорії «механізм» зазвичай мається на увазі внутрішня будова явища, сукупність станів та процесів, які його складають, сукупність взаємопов'язаних між собою елементів цілісної системи [1, с. 61]. У зв'язку з цим, під поняттям механізм забезпечення суб'єктивного права особи варто розуміти «технологію» впливу засобів правового регулювання на суб'єктів права з метою дотримання останні-

ми правових приписів. Саме за допомогою механізму забезпечення право особистості на соціальний захист трансформується з передбачених нормативно-правовими актами можливостей у реальне благо.

Досить детально механізм забезпечення прав і свобод людини дослідила О.Ф. Скакун, на думку якої, дана правова категорія являє собою систему засобів і чинників, що забезпечують необхідні умови поваги до всіх основних прав і свобод людини, які є похідними від її гідності [2, с. 191]. Як влучно стверджує науковець, завданнями механізму забезпечення прав людини є охорона, захист, відновлення порушених прав, а також формування загальної і правової культури населення.

З урахуванням позиції О.Ф. Скакун можна зробити висновок, що забезпечення права людини, у тому числі й права на соціальний захист, включає в себе його охорону, захист та відновлення у випадку порушення. На думку П.М. Рабінович, забезпечення права включає в себе три елементи (напрями) державної діяльності: 1) сприяння реалізації прав і свобод, що здійснюється шляхом створення ефективних гарантій у відповідній сфері суспільних відносин; 2) охорона прав і свобод людини, яке включає в себе в тому числі профілактичні заходи; 3) захист прав і свобод людини, що представляє собою відновлення порушеного правомірного стану, притягнення порушників до відповідальності [3, с. 176]. О.В. Марцеляк розширює зміст поняття «забезпечення прав і свобод» включаючи до нього крім вищеперерахованих також удосконалення національного законодавства країни і приведення його у відповідність до міжнародних стандартів [4, с. 568].

Цікавою є також точка зору Д.О. Авдєєва, який дійшов висновку, що забезпечення прав і свобод людини можна розглядати у широкому та вузькому сенсах. У широкому розумінні забезпечення прав людини включає в себе охорону та захист вказаних прав, що має наслідком усестороннє їх гарантування. Забезпечення ж прав і свобод людини у вузькому розумінні є діяльністю органів державної влади та місцевого самоврядування, громадян та їх об'єднань, що сприяє реалізації належних людині прав і свобод [5, с. 203].

У правовій науці склалося досить багато підходів до визначення механізму забезпечення прав і свобод людини. Так, на думку В.В. Радзілевської, механізм забезпечення прав і свобод є системою правових інструментів та засобів, створених та закріплених державою для регулювання процесів у сфері прав і свобод людини і громадянина через відповідні органи, їх реального визначення та здійснення [6, с. 40].

В цілому не заперечуючи логічність та змістовність вищевказаного підходу до формулювання визначення досліджуваної правової категорії, тим не менше, вважаємо, що воно є неповним, оскільки не містить посилення на здійснення з метою забезпечення права заходів охорони та захисту права у випадку його порушення.

Дещо інша позиція до визначення поняття «механізм забезпечення прав і свобод людини і громадянина» відображена у наукових працях Д.О. Авдєєва, про що вже йшла мова вище. Так, на думку науковця, правовий механізм забезпечення прав і свобод людини і громадянина є системою органів державної влади, громадських організацій та правових засобів, що ними використовуються з метою реалізації прав і свобод людини і громадянина [5, с. 12].

На нашу думку, з такою позицією науковця не можна погодитися оскільки, як видається, у механізмі забезпечення прав і свобод людини первинними є все ж таки заходи, що здійснюються з визначеною метою, а не суб'єкти, які ці заходи реалізують. По-друге, перелік суб'єктів, що міститься у визначенні, які на думку Д.О. Авдєєва забезпечують права і свободи людини і громадянина, не є вичерпним, що дозволяє зробити висновок про некоректність запропонованого визначення механізму забезпечення прав людини в цілому.

З урахуванням вищевикладеного можна зробити висновок, що юридичний механізм забезпечення права на соціальний захист є системою взаємопов'язаних правових заходів та засобів, спрямованих на утвердження, сприяння реалізації права на соціальний захист шляхом його гарантування, охорони та захисту, що здійснюються уповноваженими суб'єктами у формах та способах, передбачених законодавством.

Механізм забезпечення права на соціальний захист включає в себе механізм утвердження, механізм реалізації (здійснення), механізм охорони та механізм захисту закріпленої міжнародними актами та національним законодавством, договірними актами міри можливої поведінки особи, спрямованої на задоволення інтересу щодо отримання комплексу матеріальних благ та/або нематеріальних заходів для подолання чи пом'якшення несприятливих наслідків соціальних ризиків.

-
1. Снежко О.А. Государственная защита права граждан / О.А. Снежко. – М.: Юрист, 2005. – 265 с.
 2. Скаун О.Ф. Теорія держави і права: Підручник / Пер. з рос. — Харків: Консум, 2001. — 656 с.

3. Рабінович П.М. Основи загальної теорії права та держави / П.М.Рабінович. – К.: Атіка, 2001. – 176 с.
4. Держава і право : зб. наук. пр. – К. : Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2001. – Вип. 12.: Юридичні і політичні науки. – 568 с.
5. Авдеев Д.А. Правовой механизм обеспечения прав и свобод человека и гражданина в субъектах Российской Федерации: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02 / Д.А. Авдеев. – Тюмень, 2004. – 239 с.
6. Радзівська В.В. Формування правового визначення поняття механізму забезпечення прав і свобод людини та громадянина / В.В. Радзівська // Права людини в умовах сучасного державотворення: теоретичні і практичні аспекти : зб. тез доповідей за матеріалами IV Міжнародної науково-практичної конференції студентів і молодих вчених (11-12 грудня 2009 року) / Державний вищий навчальний заклад «Українська академія банківської справи Національного банку України». - Суми, 2009. – С. 40.

ЩОДО РЕФОРМУВАННЯ ЗЕМЕЛЬНИХ ВІДНОСИН В АПК: ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ ОФОРМЛЕННЯ ЗЕМЕЛЬ ФЕРМЕРСЬКИХ ГОСПОДАРСТВ

Бригадир І.В.

*кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри трудового та господарського права факультету №2
Харківського національного університету внутрішніх справ
м. Харків, Україна*

Після проголошення незалежності, Україна почала розбудовувати систему господарювання відмінну від планової економіки. Це потребувало створення організаційних та правових умов для розвитку нових організаційно-правових форм господарювання. В сфері сільського господарства як основні товаровиробники функціонували колгоспи та радгоспи. Для урізноманітнення форм господарювання на селі, використовуючи передовий світовий досвід, було створено умови для розвитку фермерських господарств. Спочатку законодавець їх назвав селянські (фермерські) господарства, а з 2003 року це фермерські господарства.

Для забезпечення фермерів основним засобом виробництва – землею, приймалася законодавча база, нормами якої передбачалося надання фермерським господарствам та їх членам земельних ділянок на правах власності та користування.

Право приватної власності на землю надавалося досить рідко, звичайно давалася багаторічна монополія держави на землю і інертність позиції чиновників щодо цього питання. Тому практика виділення земель фермерам пішла шляхом надання права постійного користування на землю для ведення фермерського господарства. Подальший розвиток земельних відносин вказав на нежиттєздатність права постійного користування для приватного власника, і з 2002 року відпала сама правова можливість надання на праві постійного користування землі для ведення фермерського господарства.

Однак, значна кількість таких господарств існує до сьогодні, їх засновники є уже людьми похилого віку і не завжди мають можливість або бажання займатися сільськогосподарським товарним виробництвом. Переоформити право постійного користування на інших осіб до смерті титульного землекористувача практично нереально. Адже, Земельний кодекс України (2001 року) в перехідних положеннях передбачає тільки право переоформлення постійного користування на право оренди чи право власності.

Оренда не зовсім рівноцінна праву постійного користування: є строковість, оплата має здійснюватися кожного місяця, договірний характер, розмір плати зазвичай встановлюється більший ніж земельний податок не зважаючи на вимоги тих же перехідних положень ЗКУ. Однак з орендою відносно зрозуміло процедуру передачі.

Право власності вимагає подолання значних складностей, які закладені в самому Законі України «Про фермерське господарство». Так ст. 13 названого Закону містить такі положення:

«2. Членам фермерських господарств передаються безоплатно у приватну власність із раніше наданих їм у користування земельні ділянки у розмірі земельної частки (паю) члена сільськогосподарського підприємства, розташованого на території відповідної ради. ... 4. Громадяни України, які до 1 січня 2002 року отримали в постійне користування або оренду земельні ділянки для ведення фермерського господарства, мають переважне право на придбання (викуп) земельних ділянок розміром до 100 гектарів сільськогосподарських угідь, у тому числі до 50 гектарів ріллі, у власність з розстрочкою платежу до 20 років».

На практиці багато фермерів в процесі паювання колгоспів, розпаювали і землі своїх господарств в той же час. Однак не всі це зробили. На сьогодні при поділі земель (по суті паюванні) фермерського господарства фермери стикаються із занадто детальним і буквальним виконанням норми закону з боку чиновників. А саме, право постійного користування оформлялося на одну особу – голову та засновника господарства. Інші члени не вказувалися в документах. А тому при виділенні земельних ділянок береться до уваги те, що «членам фермерських господарств передаються безоплатно у приватну власність із раніше наданих їм у користування земельні ділянки». Тобто, збиралися і створювали господарство разом, працювали та розбудовували спільно, але в державному акті про право постійного користування вказаний тільки один користувач, а тому тільки він і може отримати у власність земельну ділянку при приватизації земель фермерського господарства.

Інші особи не мають документів про право користування землями, а тому не можуть бути учасниками приватизації. Така практика. І це в той час, що розмір земель які виділялися для фермера початково залежали в тому числі від кількості членів господарства, які вказувалися в заяві про отримання земельної ділянки. Таке буквальне виконання унеможливає отримання, а головне належне оформлення прав на земельні ділянки, які використовуються фермерськими господарствами.

Для подолання такої ситуації та практики доцільно внести наступні зміни до Закону України «Про фермерське господарство»:

П. в) ч. 1 ст. 12 викласти в редакції: «в) земельної ділянки, що використовується фермерським господарством на праві користування».

Перше речення ч. 2 ст. 13 викласти в редакції: «Членам фермерських господарств передаються безоплатно у приватну власність із складу земель державної та/або комунальної власності, які використовуються фермерським господарствами земельні ділянки у розмірі земельної частки (паю) члена сільськогосподарського підприємства, розташованого на території відповідної ради».

ПРАВОВИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОМЕРЦІЙНОЇ ТАЄМНИЦІ В УКРАЇНІ

Бригінець А.В.

*в.о. заступника начальника кафедри фінансових розслідувань
Університету державної фіскальної служби України
м. Ірпінь, Україна*

Нині проблема правового забезпечення комерційної таємниці стоїть дуже гостро, оскільки являє собою цінний блок у діяльності сучасного суспільства.

Слід зазначити, що правове забезпечення комерційної таємниці, як невід'ємного елементу фінансово-правових відносин, також потребує певних знань про форми та методи захисту комерційних «секретів», прийняття практичних заходів по забезпеченню економічної безпеки підприємств. Проблема теоретичного дослідження та практичного вдосконалення правового забезпечення комерційної таємниці обумовлюється кількома обставинами: посиленням конкуренції серед певних підприємницьких структур; відсутністю у підприємств певних правових знань з організації захисту конфіденційної інформації, а також юридичної літератури та наукових розробок з цієї тематики.

Іноді в літературі можна зустріти ототожнення понять «конфіденційна інформація» і «комерційна таємниця». Так, вказується, що конфіденційна інформація або відомості, що складають комерційну таємницю підприємства, – це відомості, що не є державними секретами, пов'язані з виробництвом, технологічною інформацією, управлінням, фінансами та іншою діяльністю підприємства, розголошення або передача яких третім особам, витік можуть завдати шкоди інтересам даного підприємства або безпеці працівників [1, с. 85-91].

Не заперечуючи значимості самого визначення комерційної таємниці, не можна погодитися з ототожненням комерційної таємниці та конфіденційної інформації. Нерідко зустрічається у науковій літературі і надмірно широке розуміння комерційної таємниці, до змісту якої включається конфіденційна інформація. Так, відзначається, що розвиток ринкових відносин в Україні, зміна форм власності, розвиток підприємництва, посилення конкуренції призвело до появи таких понять, як ділова інформація, службова таємниця, секрет виробництва, торговельний секрет, нерозкрита інформація «ноу-хау», конфіденційна інформація, що

умовно можна об'єднати найбільш уживаним у законодавстві терміном – «комерційна таємниця» [2, с. 39-40].

Уявляється, що незважаючи на заявлену умовність визначення терміну «комерційна таємниця» та інші застереження у зазначеному розумінні, з цією позицією навряд чи можна погодитися, оскільки не конфіденційна інформація є різновидом комерційної таємниці, а, навпаки, комерційну таємницю слід розглядати як різновид конфіденційної інформації.

Правове пояснення визначення комерційної таємниці закріплене Цивільним кодексом України, де вказано, що комерційною таємницею є інформація, яка є секретною в тому розумінні, що вона в цілому чи в певній формі та сукупності її складових є невідомою та не є легкодоступною для осіб, які звичайно мають справу з видом інформації, до якого вона належить, у зв'язку з цим має комерційну цінність та була предметом адекватних існуючим обставинам заходів щодо збереження її секретності, вжитих особою, яка законно контролює цю інформацію [3].

Також згідно норм Господарського кодексу України серед об'єктів прав інтелектуальної власності у сфері господарювання є і комерційна таємниця. Зокрема, відомості, пов'язані з виробництвом, технологією, управлінням, фінансовою та іншою діяльністю суб'єкта господарювання, що не є державною таємницею, розголошення яких може завдати шкоди інтересам суб'єкта господарювання, можуть бути визнані його комерційною таємницею [4].

Отже, як ми бачимо українське законодавство визначає комерційну таємницю як певний вид інформації. Варто звернути увагу на те, що у законодавстві Російської Федерації закріплено дещо інший підхід – Федеральний Закон «Про комерційну таємницю» розмежовує поняття «комерційна таємниця» і «інформація, що становить комерційну таємницю». При цьому комерційна таємниця являє собою конфіденційність інформації, що дозволяє її володільцеві за існуючих чи можливих обставин збільшувати доходи, уникнути невиправданих витрат, зберегти положення на ринку товарів, робіт, послуг чи одержати іншу комерційну вигоду. Тобто російський законодавець під комерційною таємницею розуміє не саму інформацію, а таку її властивість, як конфіденційність [5].

Варто зазначити, що комерційна таємниця є одним з найдавніших способів охорони результатів інтелектуальної діяльності. Деякі історичні аспекти. Давні майстри зберігали секрети своєї професійної діяльності задовго до виникнення перших правових засобів охорони виключних

прав. Правове забезпечення та охорона комерційній інформації надавалася ще в Давньому Римі, де законом передбачався подвійний штраф за примушення рабів розкривати секрети своїх господарів [6, с. 101].

Сучасне розуміння комерційної таємниці та її правове регулювання почало розвиватись в Англії під час промислової революції. У США перше задокументоване судове рішення стосовно комерційної таємниці датується 1837 роком [7, с. 59-62].

У Російській Імперії уперше правові норми, спрямовані на захист комерційної таємниці, були прийняті ще в період царювання Олександра II. Збереження «промислової таємниці» розглядалось як дієвий засіб захисту підприємців від недобросовісної конкуренції [8, с. 101].

Варто зазначити, що в Україні не існує єдиного органу, який би організовував та координував роботу по забезпеченню зберігання комерційних «секретів». Організація роботи щодо захисту конфіденційної інформації, яка є важливою та невід'ємною ланкою ринкових відносин, поки що випадає з поля зору керівників підприємств. Ситуація, що склалася, небезпечна не лише для окремого підприємства, підприємця, а для України в цілому.

Проблема правового забезпечення та належного врегулювання комерційної таємниці в Україні обумовлюється кількома обставинами: посиленням конкуренції, відсутністю у підприємств достатніх правових знань з організації захисту конфіденційної інформації, а також юридичної літератури та наукових розробок з цієї тематики.

Варто зазначити, що основними документами для ведення комерційної діяльності підприємством є Статут підприємства та Установчий договір, зареєстровані у встановленому законодавством порядку. Документами, які регламентують взаємовідносини усередині підприємства є Колективний договір, Правила внутрішнього трудового розпорядку та Перелік відомостей, які містять комерційну таємницю підприємства.

Проблемними питаннями нормативно-правового регулювання захисту комерційної таємниці є: неоднозначне трактування поняття «комерційна таємниця» у різних законодавчих актах України; неможливість офіційної реєстрації комерційної таємниці; відсутність в нормативно-правових актах України визначення універсальних об'єктів, які належать до комерційної таємниці; відсутність законодавчого акту, який в повній мірі регулював би питання використання, можливість зарахування на баланс підприємства як нематеріального активу комерційної таємниці, її збереження та передачу; недосконалість нормативної бази щодо порядку використання комерційної таємниці.

Підсумовуюче вищевказане варто зазначити, що специфічність інституту комерційної таємниці та її правового забезпечення полягає у тому, що вона не піддається офіційній реєстрації. Опис, який містить її сутність, має конфіденційний характер і надається в користування іншим особам із серйозним застереженням, що зумовлює потребу в захисті нерозкритої інформації.

Правовий захист комерційної таємниці може бути забезпечений за умови, якщо її власник вживатиме відповідних заходів для збереження конфіденційності зазначеної інформації. Це є необхідною передумовою правового захисту комерційної таємниці, адже при розкритті сутності таємниці втрачається будь-яке значення її захисту. Нині склад та обсяг інформації, що становить комерційну таємницю та порядок її захисту, визначається керівництвом підприємства, тобто ця інформація належить підприємству з повним правом власності. Порядок та ступінь відповідальності за порушення права володіння та розпорядження комерційною таємницею встановлюється КК України.

1. Лопатин В. Н. Правовая охрана и защита служебной тайны // Государство и право. – 2000. – № 6. – С. 85-91.

2. Интеллектуальная собственность в Украине: правовые основы и практика. – Т.3. Промышленная собственность / Под общ. ред. А. Д. Святоцкого. – К.: Ін Юре. – 1999. – 672 с.

3. Цивільний кодекс України: Закон України від 16 січня 2003 р. № 435-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 40-44. – Ст. 356.

4. Господарський кодекс України: Закон України від 16 січня 2003 р. № 436-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 18. – Ст. 144.

5. О коммерческой тайне: Федеральный Закон Российской Федерации от 29 июля 2004 года // Одобрен Советом Федерации 15 июля 2004 года. – № 98-ФЗ.

6. Порівняльне патентне право і захист комерційної таємниці / Уклад. О.Я. Трагнюк –Х.: 2010. – 214 с.

7. Харламова С. Историко-правовая характеристика институтів комерційної та банківської таємниці // Підприємництво, господарство і право. – 2006. – № 11. – С. 59-62.

8. Порівняльне патентне право і захист комерційної таємниці / Уклад. О. Я. Трагнюк . – 2010. – 214 с.

НЕЗАКОННЕ ЗВІЛЬНЕННЯ ЯК ПІДСТАВА ПОНОВЛЕННЯ ПРАЦІВНИКА НА РОБОТІ

Бурак В.Я.

*кандидат юридичних наук,
доцент кафедри соціального права
Львівського національного університету ім. І. Франка
м. Львів, Україна*

Одним із способів захисту трудових прав працівників є поновлення на попередній роботі незаконно звільнених працівників.

Такий спосіб захисту застосовується судом, якщо буде доведено, що працівника звільнено незаконно.

Поновленням на роботі незаконно звільненого працівника потрібно вважати видання роботодавцем наказу на основі рішення органу, який розглядає трудовий спір про надання працівнику роботи, яку він раніше виконував.

Відповідно до ст. 235 КЗпП України у разі звільнення без законної підстави працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір. Таким чином, законодавець підставою для поновлення на роботі називає звільнення без законної підстави.

Відповідно до ч. 5 ст. 235 КЗпП України рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого працівника, прийняте органом, що розглядає трудовий спір, підлягає негайному виконанню. Як бачимо, тут вже йде мова про поновлення на роботі незаконно звільненого працівника. Фактично законодавець ототожнює поняття „незаконне звільнення” та „звільнення без законної підстави”. Натомість проектом Трудового кодексу передбачено поновлення у разі незаконного звільнення працівника.

У законодавстві не роз’яснено, що потрібно вважати незаконним звільненням та звільненням без законної підстави, однак вважаємо недоцільним їх ототожнення, з наступних міркувань: для припинення трудового договору необхідним є дотримання наступних умов, а саме:

- наявність законної підстави;
- дотримання встановленого порядку припинення трудового договору за даною підставою;
- дотримання гарантій при припиненні трудового договору для конкретного працівника;

- наявність належним чином оформленого юридичного факту припинення трудових правовідносин (розпорядження роботодавця, заява працівника, відповідний акт третьої сторони – суду, військкомату, тощо).

Вважаємо за доцільне, перш за все, виділити умови, за яких звільнення вважатиметься законним. У зв'язку з цим, ми пропонуємо розрізняти матеріальні та процесуальні умови, яких необхідно дотримуватися, для дотримання вимоги законності звільнення.

Дотримання матеріальних умов означає застосування законної підстави для звільнення. Підстава для звільнення виражається у нормі закону, зокрема у статті чи частині статті Кодексу законів про працю України та повинна бути зазначена у наказі роботодавця про звільнення. Законна підстава для звільнення може бути передбачена як КЗПП України, так і спеціальними законами, або підзаконними нормативно-правовими актами в силу ст. 7 КЗПП України. Ст.21 і 36 КЗПП України передбачають можливість встановлення законної підстави для звільнення у контракті. Така підстава звільнення повинна відповідати фактичним обставинам звільнення. Наприклад, якщо до працівника систематично застосовувались дисциплінарні заходи, а звільнено його за невідповідністю займаній посаді, то, очевидно, що така підстава звільнення не відповідає фактичним обставинам звільнення, а тому є незаконним звільненням, що потенційно може потягнути за собою поновлення на роботі.

Дотримання процесуальних умов звільнення означає дотримання встановленого законом порядку звільнення. Наприклад, отримання згоди профспілки (у необхідних випадках), видача копії наказу про звільнення, тощо.

Ст. 47 КЗПП України передбачено, що у разі звільнення працівника з ініціативи роботодавця він зобов'язаний також у день звільнення видати йому копію наказу про звільнення з роботи. В інших випадках звільнення копія наказу видається на вимогу працівника.

Також, незаконним буде звільнення без згоди профспілкового органу, коли відповідно до законодавства вона повинна бути одержана роботодавцем. У цьому випадку, для визнання звільнення незаконним, вимагається встановлення лише порушення порядку звільнення, підставою ж для поновлення особи на попередній роботі воно не буде. Вважаємо це суттєвим недоліком чинного законодавства, оскільки дотримання встановленого порядку звільнення за аналогічних обставин могло б запобігти звільненню працівника. Натомість проектом Трудового кодексу

передбачено, що у разі звільнення працівника всупереч рішенням виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) цей орган (представник) та/або працівник можуть оскаржити до суду таке звільнення. Однак проект не передбачає випадку, коли звільнення відбулося без згоди виборного органу первинної профспілкової організації. Очевидно, що воно також буде вважатися незаконним і це може бути підставою для поновлення працівника на роботі.

Незаконним звільнення буде вважатися і якщо не дотримані гарантії для даного працівника при звільненні. Так, законом передбачено певні періоди, коли працівника заборонено звільняти з роботи. Це перебування працівника у відпустці незалежно від виду відпустки, а також під час тимчасової непрацездатності працівника. В такому випадку при наявності законної підстави для звільнення орган, який розглядає трудовий спір повинен змінити дату звільнення.

Також закон передбачає заборону звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, або перебувають у відпустці без збереження заробітної плати до досягнення дитиною шестирічного віку, одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда крім випадку повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням.

Гарантії для працівників також можуть бути передбачені і колективним договором. При порушенні зазначених гарантій такі звільнення будуть також незаконними.

На підставі вищенаведеного, можемо лише дійти висновку, що у разі, якщо роботодавцем не буде дотримано матеріальної підстави звільнення або не дотримано процесуального порядку такого звільнення (і навпаки), то це вважатиметься незаконним звільненням.

Однак законом передбачено, що не у всіх випадках недотримання процесуального порядку звільнення є підставою для поновлення на роботі працівника. Зокрема, це стосується згоди на звільнення виборного органу первинної профспілкової організації. При відсутності такої згоди закон не зобов'язує орган, який розглядає справу про поновлення на роботі поновляти працівника.

Можемо прийти до висновку про те, що відсутність матеріальної підстави тягне за собою поновлення на роботі працівника. Відсутність же процесуальної підстави тягне за собою поновлення на роботі працівника лише у випадках передбачених законом.

ПОНЯТТЯ ЕКОМЕРЕЖІ У ВІТЧИЗНЯНІЙ ТА ЗАРУБІЖНІЙ ЕКОЛОГО-ПРАВОВІЙ ДОКТРИНІ

Ващишин М.Я.

*доцент кафедри соціального права
юридичного факультету Львівського національного університету
імені Івана Франка,
м. Львів, Україна*

Всеєвропейською стратегією збереження ландшафтного та біологічного різноманіття було започатковано формування Всеєвропейської екологічної мережі як фізичної (на місцевості) мережі ключових територій (core areas), з'єднаних природними коридорами (korridors) та підтримуваних буферними зонами (buffer zones). Відповідно до Закону України «Про Загальнодержавну програму формування національної екологічної мережі України на 2000-2015 роки», екологічна мережа – це єдина територіальна система, що включає ділянки природних ландшафтів, що підлягають особливій охороні, і території та об'єкти природно-заповідного фонду, курортно-оздоровчі, рекреаційні, водозахисні, полезахисні території та об'єкти інших типів, що визначаються законодавством України, і є частиною структурних територіальних елементів екомережі – природних регіонів, природних коридорів, буферних зон. Це визначення сформульоване шляхом перелічення складових та структурних елементів національної екомережі і не відображає ознак цього поняття.

В. В. Шеховцов переконаний, що екологічна мережа здатна вирішувати завдання, недоступні для відокремлених природоохоронних територій, а саме: відтворення і збереження територіальної і функціональної цілісності екосистем; підтримання екологічної рівноваги в межах окремих регіонів; збереження еталонів природи; збереження і вивчення генофонду ландшафтних комплексів; відтворення і збагачення рідкісних видів. Об'єднуючи свої об'єкти у єдину цілісну систему, екологічна мережа є об'єктом правової охорони [1, с. 288].

Оскільки екологічна мережа має природне походження, то окремі науковці спробували визначити її місце у системі природних об'єктів. Г.В.Анісімова запропонувала класифікувати об'єкти природи на три категорії: диференційовані, інтегровані та особливо охоронювані, і віднесла екологічну мережу до третьої групи. Вчена вважає, що безпосередньо все різноманіття особливо охоронюваних територій і об'єктів охоплює

ється поняттям «екологічна мережа» [2, с.4,6]. Насправді до складу екомережі крім особливо охоронюваних територій і об'єктів входять також інші складові елементи, які забезпечують її цілісність, а сама екологічна мережа не є звичайним природним об'єктом, а системно формується завдяки цілеспрямованому організаційно-правовому впливу, відтак має комбіноване походження. При цьому концепція екомережі передбачає необхідність врахування екосистемних взаємозв'язків між природними комплексами, незважаючи на наявність формальних з екологічних позицій адміністративних кордонів, з метою збереження біорізноманіття та досягнення сталого природокористування.

Екологічна мережа має інтегрований характер. Адже слово «інтеграція» означає поєднання, взаємопроникнення; інтеграція є процесом об'єднання будь-яких елементів (частин) в одне ціле, процесом взаємозближення й утворення взаємозв'язків [3, с. 287]. І.І.Каракаш також вважає, що «екологічна мережа являє собою певний комплекс природних об'єктів та їх ресурсів, але інтегрованих на широкому видовому рівні та поширеній території країни» [4, с.95]. Екологічна мережа України складається зі структурних територіальних елементів та об'єктів (внутрішня інтеграція) і є інтегрованою у Всеєвропейську екомережу (зовнішня інтеграція).

Відповідно до Закону України «Про екологічну мережу України», екомережа – це єдина територіальна система, яка утворюється з метою поліпшення умов для формування та відновлення довкілля, підвищення природно-ресурсного потенціалу території України, збереження ландшафтного та біологічного різноманіття, місць оселення та зростання цінних видів тваринного і рослинного світу, генетичного фонду, шляхів міграції тварин через поєднання територій та об'єктів природно-заповідного фонду, а також інших територій, які мають особливу цінність для охорони навколишнього природного середовища і відповідно до законів та міжнародних зобов'язань України підлягають особливій охороні. Це законодавче визначення екомережі відображає, насамперед, мету її формування і не вирізняє її з-поміж суміжних еколого-правових категорій.

Екологічній мережі як об'єкту екологічного права притаманні певні загальні ознаки, виділені представниками еколого-правової науки: 1) природне або природно-антропогенне походження; 2) відсутність вартості; 3) неможливість (або обмежена можливість) відновлення в натурі втрачених об'єктів; 4) екологічний взаємозв'язок з навколишнім

природним середовищем; 5) особливий правовий режим використання містить значну кількість імперативних приписів [2, с.5]. Водночас екологічна мережа є унікальним комплексним об'єктом екологічного права, правове регулювання якого здійснюється на якісно вищому і ефективнішому рівні, що дозволяє враховувати взаємозв'язки між окремими його компонентами і забезпечити надійнішу їх охорону та збереження всього довкілля на засадах сталого розвитку.

Узагальненим визначенням національної екологічної мережі України, з врахуванням її основних юридичних ознак, є наступне: національна екологічна мережа України – це автономна складова частина Всеєвропейської екомережі, єдиний міжгалузевий та інтегрований об'єкт правового регулювання, що має динамічний, комплексний і системний характер, складається з територіальних структурних елементів, основними з яких є ключові території (природні регіони) в межах природно-заповідного фонду, а також природних коридорів, буферних зон та відновлюваних територій, що формується з метою захисту, збереження та відновлення біологічного та ландшафтного різноманіття, а також поліпшення умов для формування та відновлення довкілля, підвищення природно-ресурсного потенціалу території України.

У сучасній вітчизняній довідковій літературі поняття екологічної мережі визначають як сукупність взаємопов'язаних природних об'єктів, переважно тих, що охороняються, які у межах фізико-географічного чи адміністративно-територіального простору доповнюють один одного і забезпечують екологічну стабільність. До складу мережі входять райони (ядра, біоцентри), що різняться значенням, функціями і концентрацією біорізноманіття, буферні зони, відновлювані зони, в яких природний рослинний покрив відновлюється до оптимального, а також екологічні коридори [5, с.21].

Попри те, що в РФ не відбувається формування екомережі, російські вчені розглядають Всеєвропейську екологічну мережу як єдиний комплекс природних і напівприродних елементів ландшафту, що вимагають збереження або управління з метою забезпечення сприятливого природоохоронного статусу екосистем, середовищ існування, видів і ландшафтів європейського значення в межах традиційної області їх поширення [6, с.814].

Формування національної екомережі в Україні розпочалося у 2000 році. Натомість у Центральній та Східній Європі декілька національних еколого-мережових програм було розроблено ще в 1980-ті роки, під

впливом теорії поляризації ландшафтів. Обґрунтований цією теорією «еко-стабілізуючий» підхід передбачає, що ландшафт повинен бути зонований таким чином, щоб інтенсивно використовувані ділянки «врівноважувалися» природними зонами, які функціонують як єдині, саморегульовані цілісності. У результаті таких програм були розроблені перші екологічні мережі, а ідеї комплексного збереження біорізноманіття покладені в основу загальних планів екологічного управління, що стали національними стратегіями сталого розвитку [7, Р. 9].

Протягом 1990-х років місцеві регіональні та національні програми, спрямовані на інтеграцію охоронних територій у більш великі пов'язані мережі, були розроблені у багатьох країнах Західної Європи, Північної Америки, Латинської Америки, Азії та Австралії [8, с.27]. При цьому екологічні мережі зазвичай переслідують дві загальні цілі, а саме:

а) підтримка функціонування екосистем як засіб сприяння збереженню видів і середовищ існування;

б) сприяння сталому використанню природних ресурсів з метою зменшення впливу діяльності людини на біологічне різноманіття і/або підвищення цінності біорізноманіття так званих керованих ландшафтів [9].

Формування та функціонування екологічних мереж спрямоване на досягнення наступних завдань:

- збереження біорізноманіття в ландшафтному, екосистемному або регіональному масштабі;
- підтримання або зміцнення екологічної цілісності, в першу чергу за рахунок забезпечення зв'язків;
- забезпечення того, щоб критичні ділянки були буферизовані від впливу потенційно небезпечних зовнішніх впливів;
- відновлення деградованих екосистем у відповідних випадках;
- сприяння сталому використанню природних ресурсів в областях, що мають важливе значення для збереження біорізноманіття [7, Р. 9].

У Законі України «Про екологічну мережу України» ці завдання відображаються у структурній побудові національної екомережі, яка передбачає включення до її складу ключових, сполучних, буферних та відновлюваних територій, котрі виконують відповідні природоохоронні та регенеруючі функції. Підсумовуючи, можна зазначити, що екологічна мережа має комплексну і розгалужену структуру і є просторово відносно цілісним природним комплексом територій та об'єктів. До її складу відносяться: природні територіальні елементи з особливим природоохоронним режимом, що забезпечує їх захист, збереження та відновлення

(природні регіони); є шляхами міграції тварин (природні коридори); інші території (буферні зони), котрі покликані забезпечити єдність екомережі; відновлювані території, котрі спрямовані на ренатуралізацію деградованих ділянок ландшафтів.

1. Шеховцов В. В. До питання необхідності створення екологічної мережі [Текст] / В. В. Шеховцов // Правове забезпечення економічного розвитку та екологічної безпеки суспільства: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., присвяч. 50-ій річниці створення Дон. нац. ун-ту та 30-ій річниці створення каф. госп. права Дон. нац. ун-ту (14-15 трав. 2015 р.). – Вінниця, 2015. – С. 286-288.

2. Екологічне право України: [підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / за ред. А.П.Гетьмана та М.В.Шульги. – Х.: Право.- 2009. – 328 с.

3. Словник іншомовних слів. За ред. члена-кореспондента АН УРСР О.С.Мельничука. – Київ, 1974. – 776 с.

4. Екологічне право України: підруч. для студ. вищих навч. закладів / за ред. Каракаша І.І. – Одеса : Фенікс.- 2012. – 788 с., С.95.

5. Словник-довідник сучасних екологічних та природоохоронних термінів [Текст] / [укл. Гончаренко Г. Є., Совгіра С. В.]. – К.: Наук. світ, 2010.

6. Снакин, В. В. Экология и природопользование в России [Текст] : энцикл. слов. / В. В. Снакин ; Музей земледения МГУ им. М. В. Ломоносова ; Ин-т фундамент. проблем биологии РАН. – М. : Academia, 2008.

7. Graham Bennett, Kalemani Jo Mulongoy. Review of Experience with Ecological Networks, Corridors and Buffer Zones. – Montreal: Secretariat of the Convention on Biological Diversity, Technical Series, 2006. – No. 23. – 100 p.

8. Піх Ю.Т. Мета та завдання формування національної екологічної мережі [Текст] / Ю.Т.Піх // Актуальні проблеми соціального права. Випуск 4. Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Правові проблеми земельної реформи в Україні». 2 червня 2017 р. – Львів, «Галицька Видавнича Спілка», 2017. – С.25-31.

9. Bennett, G.; Wit, P. The Development and Application of Ecological Networks: a Review of Proposals, Plans and Programmes. – Amsterdam: AID Environment, 2001. – 132 p.

СОЦІАЛЬНІ СТАНДАРТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОГО РІВНЯ ЖИТТЯ: НАЦІОНАЛЬНИЙ ТА МІЖНАРОДНИЙ АСПЕКТИ

Галушко О.І.

*Аспірант кафедри соціального права юридичного факультету
Львівського національного університету ім. Івана Франка
м. Львів, Україна*

Згідно даних, наданих аудиторською компанією Deloitte Touche Tohmatsu Limited з посиланням на результати щорічного дослідження «Індекс соціального розвитку» за 2017 рік, розробленого американською неурядовою організацією Social Progress Imperative, Україна зайняла шістдесят четверте місце серед ста двадцяти восьми країн світу за рівнем життя [1]. Наявність такої статистики свідчить про неповноцінне функціонування державних механізмів, спрямованих на забезпечення життя особи на такому рівні, який би відповідав її матеріальним та духовним потребам.

Представники Державного комітету статистики Інституту демографії та соціальних досліджень Національної академії наук України притримуються позиції, що рівень життя – складне та багатопланове поняття, яке об'єднує широкий спектр соціально-економічних відносин, пов'язаних зі станом та умовами життєдіяльності людини у суспільстві. Рівень життя населення впродовж тривалого часу залишається однією з основних соціально-економічних категорій, що характеризує не лише матеріальний добробут окремої людини, а й визначає узагальнений результат діяльності економіки країни за певний період [3, с. 8].

Проблема забезпечення гідного соціального розвитку людей, які, незважаючи на економічні проблеми, повинні мати можливості для реалізації власного потенціалу та визначені державою гарантії захисту від бідності набуває неабиякого значення у зв'язку з динамічним розвитком діяльності людини, а відповідно, і її потреб. Протягом останніх років в зв'язку зі вступом України до Європейського Союзу, де рівень життя є вищий, ніж в нашій державі, активно обговорюється питання покращення національних соціальних стандартів, а також приведення їх у відповідність до міжнародних показників.

У широкому розумінні слово «стандарт» тлумачиться як «прийнятий тип», «той, що відповідає певним вимогам», «взірець», «шаблон», «трафарет» тощо [4, с. 644].

Жодний міжнародний нормативно-правовий акт не містить визначення, характеристик чи чіткого переліку стандартів соціального забезпечення. Проте, незважаючи на це, ці нормативно-правові акти містять положення, що опосередковано передбачають фактори, з урахуванням яких повинно формуватися національне законодавство. Міжнародні стандарти соціального забезпечення визначають:

Соціальні права особи, серед яких право на соціальне забезпечення, на охорону здоров'я, на соціальне страхування, на медичну допомогу, на охорону материнства, право осіб з обмеженими можливостями, сім'ї та осіб похилого віку на соціальний, правовий та економічний захист.

Визначення соціальних ризиків, настання яких дає особі право на соціальне забезпечення. Основними міжнародними актами, в яких вони передбачені, є Європейський Кодекс соціального забезпечення та Конвенція МОП № 102 «Про мінімальні норми соціального забезпечення». Відповідно до їх положень соціальними ризиками є потреба в медичній допомозі, хвороба, безробіття, старість, трудове каліцтво, професійне захворювання, наявність дітей, вагітність та пологи, інвалідність, втрата годувальника.

Відповідно до вищенаведеного переліку встановлюються види допомог, що надаються особам у разі настання конкретного соціального ризику.

Важливим міжнародним стандартом соціального забезпечення є розмір соціальних допомог, що передбачені Додатком до Розділу XI Конвенції МОП № 102 «Про мінімальні норми соціального забезпечення».

Умови, за яких особа має право на отримання соціальних допомог:

- настання соціального ризику;
- особа повинна бути включена до категорії захищених осіб;
- особа має право на соціальне забезпечення за наявності у неї (або її годувальника) страхового стажу, що визнається необхідним для запобігання зловживанням.

Період, протягом якого особі надаються соціальні виплати, що за загальним правилом дорівнює усій тривалості охоплюваного ризику.

Поєднання різних організаційно-правових форм соціального забезпечення.

Аналіз національного законодавства дає змогу зробити висновок, що державна соціальна політика, спрямована на забезпечення матеріальних та соціальних потреб особи, основана на державних соціальних стандартах та гарантіях.

На відмінну від міжнародного, національне законодавство, а саме Закон України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» містить визначення соціальних стандартів, якими є встановлені законами, іншими нормативно-правовими актами соціальні норми і нормативи або їх комплекс, на базі яких визначаються рівні основних державних соціальних гарантій. Проте, таке визначення є недосконалим, оскільки містить низку невідомих складових та не вказує на призначення соціальних стандартів. На нашу думку, державні соціальні стандарти покликані відображати рівень життя в державі, що повинен однаково для всіх задовольняти не лише мінімальні потреби, а й гарантувати гідний розвиток людини як особистості і як частини соціуму. Окрім цього, науковцями правильно підкреслюється, що соціальні стандарти становлять собою юридичну форму опосередкування, з одного боку, економічних можливостей держави у забезпеченні соціальних прав громадян, а з іншого, – міру визнання державою соціально-економічних потреб особи, незадоволення яких ставить під сумнів людську гідність, можливість реалізації всіх інших належних їй прав і свобод [5, с. 119-120].

Для забезпечення визначених Конституцією України соціальних прав та державних соціальних гарантій достатнього життєвого рівня для кожного громадянина, законодавчого встановлення найважливіших державних соціальних стандартів та нормативів, диференційованого за соціально-демографічними ознаками підходу до визначення нормативів, наукового обґрунтування норм споживання, гласності та громадського контролю при їх визначенні та застосуванні Наказом Міністерства праці та соціальної політики України №293 затверджений Державний класифікатор соціальних стандартів та нормативів [16]. Згідно з його положеннями залежно від об'єктів державні соціальні стандарти та нормативи встановлюються у сферах доходів населення, надання соціальних послуг, житлово-комунального обслуговування, транспортного обслуговування та зв'язку, охорони здоров'я, забезпечення навчальними закладами, обслуговування закладами культури, обслуговування закладами фізичної культури та спорту, а також побутового обслуговування, торгівлі та громадського харчування.

Проте, незважаючи на такий широкий спектр застосування державних соціальних стандартів, реально, в Законі України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» визначений лише один державний соціальний стандарт – прожитковий мінімум.

Окрім прожиткового мінімуму, ще одним державним соціальним

стандартом в Україні є рівень забезпечення прожиткового мінімуму. Він визначається як реальний державний соціальний стандарт, що слугує критерієм для визначення особи нужденною. Щорічно цей мінімум закріплюється у законі про Державний бюджет та використовується для призначення державних соціальних допомог. Критерієм його встановлення слугує реальна можливість видаткової частини державного бюджету. Наприклад, відповідно до Закону України «Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям» розмір однойменної допомоги призначається з урахуванням рівня забезпечення прожиткового мінімуму та залежить від величини середньомісячного сукупного доходу сім'ї.

З огляду на той факт, що соціальне забезпечення – це не лише матеріальне забезпечення, національне законодавство містить стандарти надання соціальних послуг, що закріпленні підзаконними нормативно-правовими актами за аналогією міжнародних нормативно-правових актів. Такими є: Державний стандарт соціальної послуги представництва інтересів, соціальної послуги профілактики, соціальної адаптації, догляду вдома, соціальної інтеграції та реінтеграції бездомних осіб, надання притулку бездомним особам, денного догляду. Вони спрямовані на створення умов забезпечення життєдіяльності осіб, які частково або повністю втратили / не набули здатності до самообслуговування; визначають зміст, обсяг, умови та порядок надання відповідної соціальної послуги, показники її якості для суб'єктів всіх форм власності, які надають цю послугу, що слугують державними стандартами для забезпечення гідного рівня життя, шляхом надання соціальних послуг.

До певної міри соціальним стандартом соціальних послуг є також законодавче закріплення їх безоплатності соціальних послуг, що надаються уповноваженими державними та комунальними суб'єктами, вичерпно визначеному переліку суб'єктів та в обсязі, визначеному державними стандартами.

Підсумовуючи вищенаведене, міжнародні соціальні стандарти спрямовані на створення моделей, що слугують взірцем та орієнтиром для розроблення національного законодавства, що базується на загальноприйнятих принципах і нормах міжнародного права. Вони визначають компоненти, забезпечення яких є завданням держави при реалізації соціальної політики та забезпечення гідного рівня життя соціально незахищених осіб.

Закон України чітко називає лише один соціальним стандартом – про-

житковий мінімум, що з огляду на правову природу поняття «стандарт» не може ним слугувати. Своєю чергою, підзаконні нормативно-правові акти передбачають низку соціальних стандартів, які визначають надання соціально незахищеним особам допомоги, що полягає у полегшенні їх життя та спрямована на їх соціальну адаптацію після настання соціального ризику, що кореспондує напряму розуміння соціальних стандартів на міжнародній арені.

10. <https://www2.deloitte.com/ua/uk/pages/press-room/research/social-progress-index-2017.html>;

11. Міжнародні соціальні стандарти: навч. посіб. // авт.: А. М. Юшко, Н. М. Швець; за заг. ред. В. В. Жернакова. – Х.: Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого», 2013. – 121 с.

12. Рівень життя населення України / НАН України. Ін-т демографії та соц. дослідж., Держ. ком. статистики України; За ред. Л. М. Черенько. — К.: ТОВ «Видавництво «Консультант», 2006. — 428 с.

13. Словник української мови: в 11 томах. — Том 7, 1976. — Стор. 693.

14. Сташків Б.І. Право соціального забезпечення. Загальна частина : навчальний посібник / Б. І. Сташків. — Чернігів : ПАТ «ПВК «Десна», 2016. – 692 с.

ДЕЯКІ ОСОБЛИВОСТІ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКА

Годованець Ю.С.

*аспірантка кафедри соціального права
Львівський національний університет ім. Івана Франка
м. Львів, Україна*

До питання особливостей юридичної відповідальності у сфері трудових правовідносин вчені звертаються останнім часом доволі часто. Водночас, у вітчизняній науці трудового права все ще залишаються недостатньо дослідженими ті особливості, які визначають її належність до відповідальності приватно-правового характеру. Зокрема, в сучасних умовах ринкової економіки сутність відповідальності працівника з оче-

видністю демонструє помилковість тієї концепції, яка пов'язує юридичну відповідальність з державним примусом.

Адже, ще на початку ХХ ст. Л.С. Таль, писав: «Думка, про те, що власник реалізує по відношенню до працівника каральну владу держави не має під собою жодної підстави» [1, с. 164]. На переконання В.С. Венедиктова, чинне трудове законодавство не передбачає заходів державного примусу до працівника, які б спонукали його до виконання трудових обов'язків [2, с. 43].

Однак, потрібно звернути увагу і на те, що взаємовідносинам працівника і роботодавця, на відміну від типових відносин у сфері приватного права, властивий характер влади і підпорядкування. Таким чином, юридична відповідальність працівника перед роботодавцем ґрунтується на господарській владі роботодавця. Свого часу Л.С. Таль виділив три елементи, що складають господарську владу роботодавця:

- право давати вказівки та розпорядження що конкретизують трудові обов'язки працівника. Це директивна або диспозитивна влада роботодавця

- одноосібно або шляхом взаємного узгодження встановлювати порядок організації підприємства, в межах його здатності до самовизначення як самостійного децентралізованого суспільного утворення. Це, власне, нормативна влада роботодавця.

- право застосовувати примусові, каральні заходи для підтримання цього порядку, що становить дисциплінарну владу роботодавця [3, с. 22-23].

Отже, адресатом правових норм, в яких виражається дисциплінарна відповідальність є не лише працівник-правопорушник, але й також роботодавець, наділений дисциплінарною владою. Остання відокремлена від державного примусу та не може розглядатися як різновид державної влади, оскільки виникає незалежно від неї. Дисциплінарна влада встановлюється внаслідок того, що фізична особа на основі вільного волевиявлення та свободи дій погодилася, уклавши трудовий договір, бути підпорядкованою роботодавцю. Разом з тим, слід зазначити, що взаємоузгоджені умови цього договору водночас об'єктивно визначають межі дисциплінарної влади щодо конкретного працівника. Зокрема, роботодавець не має права вимагати від нього виконання роботи, не обумовленої трудовим договором та, відповідно, притягувати працівника до дисциплінарної відповідальності за відмову від її виконання.

Проте, крім договірного способу обмеження дисциплінарної вла-

ди роботодавця, слід підкреслити наступне. В умовах державно-організованого суспільства та визнання соціальної функції держави і, відповідно, її нормотворчості у цій сфері, дисциплінарна влада роботодавця не може бути абсолютною. Передусім, саме держава на законодавчому рівні встановлює вичерпний перелік дисциплінарних стягнень, порядок їх застосування, а також підстави звільнення за невиконання чи неналежне виконання працівником своїх трудових обов'язків. Крім того, роботодавець обмежений у розпорядженні своєю дисциплінарною владою, оскільки виходячи із чинного трудового законодавства, накладення дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення допускається за попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації, членом якої є працівник.

Український законодавець поширює дисциплінарну владу роботодавця і на сферу матеріальної відповідальності працівників. Адже покриття ними шкоди в розмірі, що не перевищує середньомісячного заробітку провадиться за розпорядженням роботодавця шляхом відрахування із заробітної плати працівника без звернення до суду. Як відомо, за наказом (розпорядженням) роботодавця застосовуються також дисциплінарні стягнення. Відшкодування ж шкоди в розмірі, що перевищує середньомісячний заробіток або у разі відповідальності в межах середнього місячного заробітку, якщо відшкодування не може проводитися за розпорядженням роботодавця (наприклад, у випадку припинення працівником трудових відносин зі своїм роботодавцем, у зв'язку з закінченням строку на видання розпорядження про відрахування) здійснюється за рішенням суду. Відповідно, судовий порядок відшкодування шкоди властивий для цивільно-правової відповідальності.

Відзначимо, що галузева юридична відповідальність реалізується в межах трудових правовідносин, підставою виникнення яких є трудовий договір. В сучасних умовах теорія договірної відповідальності набуває особливої актуальності у зв'язку із посиленням договірних засад у трудовому праві загалом. Договірний характер дисциплінарної відповідальності відзначав ще Л.С. Таль, стверджуючи, що дисциплінарна влада по суті легалізує повноваження її володільця, як договірної сторони. З позиції вченого разом з договором припиняється обов'язок до підпорядкування [1, с. 165-167].

Слушним з цього приводу є висновок П.Р. Стависького, який вважав, що відповідальність тісно пов'язана з правовідносинами і визначається їх галузевою приналежністю. Природу відповідальності визначає харак-

тер порушеного обов'язку. Варто мати на увазі, що під правопорушенням вчений розглядав не порушення норми права, а порушення своїх обов'язків за договором [4, с. 20].

У приватно-правових відносинах відповідальність є договірною в силу того, що сторони будучи автономними та рівноправними за взаємною згодою визначають підстави, обсяг та розміри відповідальності один одного. Як відомо, зазначена можливість існує і широко застосовується у цивільному праві, хоча й тут імперативне регулювання повністю не виключається і диспозитивність договірної відповідальності також має встановлені законом межі. Так, правочин, яким скасовується чи обмежується відповідальність за умисне порушення зобов'язання є нікчемний (ст. 614 Цивільного кодексу України) [5].

Що стосується сфери трудового права, то договірне регулювання дисциплінарної відповідальності працівника обмежене з огляду на положення п. 22 ч. 1 ст. 92 Конституції України, згідно якого виключно законами України визначаються: засади цивільно-правової відповідальності; діяння, які є злочинами, адміністративними або дисциплінарними правопорушеннями, та відповідальність за них [6].

Незважаючи на вказану особливість, все-таки потрібно виходити із того, що договірна відповідальність виникає і реалізується лише, якщо між сторонами існують або існували договірні правовідносини, і настає вона як наслідок невиконання чи неналежного виконання ними своїх обов'язків за договором. Так, Т.В. Боднар слушно вказує, що договірна відповідальність є відповідальністю за порушення договірних зобов'язань незалежно від того, договором чи законом вона передбачена [7, с. 75].

В науковій літературі останніх років все частіше висловлюються пропозиції щодо можливості договірного регулювання дисциплінарної відповідальності. Так, І.В. Лазор вважає за доцільне передбачити в українському трудовому законодавстві положення, згідно якого у колективному договорі може бути вказаний перелік працівників, протиправна поведінка яких поза робочим часом здатна нанести шкоду репутації роботодавця і тому є підставою для застосування дисциплінарного стягнення [8, с.255].

До того ж, зміна підходу до розуміння матеріальної відповідальності, яку пропонує проект Трудового кодексу суттєво розширює можливості її договірного регулювання. Маємо на увазі те його положення, згідно якого роботодавець з урахуванням конкретних обставин заподіяння пря-

мої дійсної майнової шкоди може відмовитися від її стягнення з працівника повністю чи частково [9]. При цьому, переліку таких обставин вказаний законопроект не пропонує. Відтак, в майбутньому, вони можуть встановлюватися за взаємною домовленістю сторін трудового договору безпосередньо у ньому або у письмовому договорі про повну матеріальну відповідальність. Ці конкретні обставини потрібно розглядати як основу для відмови роботодавця від стягнення прямої дійсної майнової шкоди повністю чи частково як щодо теперішнього так і колишнього працівника.

Крім того, трудове законодавство передбачає умови звільнення працівника від матеріальної відповідальності. Як справедливо зауважує О.М. Рим, їх перелік не може встановлюватися як вичерпний і його також можна доповнювати у договірному порядку [10, с. 208].

Таким чином, договірне регулювання юридичної відповідальності працівника має свої особливості. Його завданням є конкретизація та індивідуалізація її застосування, адже як слушно зауважує З.Я. Козак, що договірним регулюванням встановлюються більш конкретні та визначені норми права. Вони є вужчими за об'ємом і той же час ширшими за змістом у порівнянні із загальними нормами права [11]. Критерієм законності такої конкретизації та індивідуалізації є принцип трудового права, згідно якого права працівників визначені імперативно не можуть погіршуватися шляхом договірного регулювання.

1. Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. / Л.С. Таль. – М.: Московское научное издательство. - Ярославль, 1918 - Ч. 2. - 188 с.

2. Венедиктов В.С. Теоретичне визначення поняття та сутності трудового договору в умовах кодифікації трудового законодавства / В.С. Венедиктов // Науковий вісник Херсонського державного університету. - 2013. - Випуск 1. - С.42-44.

3. Таль, Л.С. Очерки промышленного рабочего права / Л.С. Таль. –М.: Московское научное издательство, 1918. – 224 с.

4. Ставиский П.Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве. Киев-Одесса., 1982.- 183с.

5. Цивільний кодекс України // Верховна Рада України; Закон від 16.01. 2003 р.№ 435-IV Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2003, №№ 40-44, ст.356

6. Конституція України // Верховна Рада України; Конституція, За-

кон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР – Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1996, № 30, ст. 141 [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>

7. Боднар Т.В. Виконання договірних зобов'язань у цивільному праві: Монографія / Т.В. Боднар. – К. : Юрінком Інтер, 2005. – 272 с.

8. Проект Трудового кодексу, зареєстрований від 27.12.2014р., реєстр. №1658 (проект), підготовлений до другого читання 24.07.2017р. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?id=&pf3511=53221

9. Лазор І.В. Правове регулювання дисципліни праці в Україні та зарубіжних країнах: порівняльно-правовий аспект / І.В. Лазор [Електронний ресурс]. - Режим доступу: dspace.onua.edu.ua/bitstream/handle/11300/.../Lazor.pdf?

10. Рим О.М. Відшкодування шкоди, завданої у разі неправомірного використання чи розголошення працівником комерційної таємниці роботодавця / О.М. Рим // Університетські наукові записки. - 2011. - №2(38). - С.204-210. - С. 208.

11. Козак З.Я. Договірне регулювання за трудовим правом України: автореф. канд. юрид. наук: спец.12.00.05 - трудове право, право соціального забезпечення / З.Я. Козак — К., 1999. - 19 с.

ДЕРЖАВНА РЕГУЛЯТОРНА ПОЛІТИКА У СФЕРІ ПІДПРИЄМНИЦТВА

Грбарчук С.

студент 6 курсу

Київського університету культури

Державна регуляторна політика є невід'ємним атрибутом ринкових економічних відносин. Відповідно до Закону України «Про засади державної регуляторної політики у сфері господарської діяльності» від 11.09.2003 р. № 1160-IV вона є напрямом державної політики, що спрямований на вдосконалення правового регулювання господарських відносин, а також адміністративних відносин між регуляторними органами або іншими органами державної влади та суб'єктами господарювання.

Державна регуляторна політика щодо сприяння розвитку націо-

нальної економіки має будуватися на принципах, які характеризують критерії, що встановлюються суспільством при визначенні ключових параметрів державної політики: дотримання загальнодержавних інтересів (сприяння економічному розвитку держави, вирішення соціальних проблем, пов'язаних із створенням додаткових робочих місць); забезпечення сприятливих законодавчих, організаційних та економічних основ для розвитку малого підприємництва, при цьому нормативно-правові акти, програмні документи, умови тендерів мають бути доступними для суб'єктів малого підприємництва і виступати орієнтирами для планування їх діяльності.

Хоча в останні роки вдалося дещо зменшити регуляторний тиск на підприємства, проте більшість гальмуючих чинників виходить за межі суто регуляторної політики та має макроекономічну природу. Тому одним з головних завдань в умовах розвитку ринкової економіки має бути пошук засобів та розробка пропозицій щодо узгодження потреби всебічного стимулювання розвитку малого підприємництва з потребами забезпечення в Україні макроекономічної стабільності та довгострокового збалансованого інноваційного економічного зростання [1].

Держава бере на себе повноваження зі створення сучасної ринкової інфраструктури, займається такою регуляторною діяльністю, яка створює рівні умови діяльності і заохочує конкуренцію [2]. Але на сьогодні державна регуляторна політика сприяння розвитку підприємництва в Україні є неефективною. Через це підприємство поки що не виконує властивих йому функцій і не може реалізувати свій потенціал. Труднощі, які виникають унаслідок внутрішньої неузгодженості такої політики, частой зміни концептуальних орієнтирів, створюють необґрунтовані ризики та бар'єри на шляху здійснення підприємницької діяльності. Нестабільність законодавства, бюрократизм у прийнятті рішень місцевими та центральними органами влади, невизначеність прав і обов'язків держави та суб'єктів підприємницької діяльності, неврегульованість і суперечливість нормативних актів, що видаються різними відомствами, все це зумовлює неефективність та обтяжливість регуляторного середовища для суб'єктів малого підприємництва. Сучасна система державної регуляторної політики щодо розвитку підприємництва в Україні має значні недоліки, які, по-перше, виявляються у суперечності форми та змісту впливу державного впливу через регуляторну політику на діяльність суб'єктів малого підприємництва, а по-друге, в неантагоністичних суперечностях, що виникають між державними та недержавними уста-

новами й організаціями, які координують діяльність суб'єктів малого підприємства. Тому чинна система державної регуляторної політики потребує вдосконалення [3].

Має значення і результативність державної регуляторної політики як пряму державної політики, спрямованого на вдосконалення правового регулювання господарських відносин, а також адміністративних відносин між регуляторними органами або іншими органами державної влади та суб'єктами господарювання, недопущення прийняття економічно недоцільних та неефективних регуляторних актів, зменшення втручання держави у діяльність суб'єктів господарювання та усунення перешкод для розвитку господарської діяльності, що здійснюється в межах, порядку та спосіб, що встановлені Конституцією та законами України [4; с. 68-69].

Необхідна розробка дієвого механізму реалізації регуляторної політики держави в частині оподаткування та зниження адміністративного тиску, адже це спричиняє зниження трансакційних витрат підприємців і таким чином впливає на зниження собівартості і відтак зростання конкурентоздатності суб'єктів господарювання.

1. Драган І.О. Формування державної підтримки розвитку малого підприємства : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. наук з держ. управління : спец. 25.00.02 «Механізми державного управління» / І.О. Драган. – Запоріжжя, 2006. – 20 с.

2. Garelli S. Competitiveness of Nations: The Fundamentals [Електронний ресурс] // IMD. World Competitiveness Project. – 2002. – Режим доступу: <http://www.imd.org/research/centers/wcc/upload/Fundamentals.pdf>.

3. Кулик С.М. Державна регуляторна політика сприяння розвитку малого підприємства : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. наук з держ. управління : спец. 25.00.02 «Механізми державного управління» / С.М. Кулик. – Запоріжжя, 2007. – 22 с.

4. Швидка Т.І. Господарсько-правове забезпечення зростання конкурентоздатної національної економіки : дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.04 – господарське право; господарсько-процесуальне право / Т.І. Швидка. – Харків, 2014. – 223 с.

РЕПРЕЗЕНТАТИВНІСТЬ ПРОФСПІЛКИ ЯК ПЕРЕДУМОВА ЇЇ УЧАСТІ В СОЦІАЛЬНОМУ ДІАЛОЗІ

Досін Б.В.

*аспірант кафедри соціального права юридичного факультету
Львівського національного університету ім. Івана Франка
м.Львів, Україна*

Чинним законодавством передбачено, що склад суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців у соціальному діалозі визначається за критеріями репрезентативності.

Репрезентативність профспілки або організації роботодавців означає їх особливу здатність виступати з визначених питань у соціальному діалозі, особливо як сторона в колективних договорах і угодах, а також колективних трудових спорах. У такому розумінні репрезентативність має однорідний характер. Проте залежно від сфери її застосування можуть бути різними критерії її встановлення.

Критерії репрезентативності для участі на кожному рівні соціального діалогу встановлені законом.

Оцінка відповідності критеріям репрезентативності профспілок та їх об'єднань, організацій роботодавців та їх об'єднань проводиться:

на національному та галузевому рівнях - Національною службою посередництва і примирення;

на територіальному рівні - відповідними відділеннями Національної служби посередництва і примирення.

Встановлення критеріїв репрезентативності жодним чином не порушує права на свободу об'єднання. Про це відзначається у рішенні Європейського Суду з прав людини по справі № 4464/70 Національна спілка поліції Бельгії проти Бельгії від 27 жовтня 1975 року. У даному рішенні Суд зазначив, що пункт 1 статті 11 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, маючи на увазі свободу профспілок як одну з форм або особливий аспект свободи асоціацій, не гарантує профспілці або її членам будь-якого особливого ставлення з боку держави, наприклад, права на участь у консультаціях [1].

Окреслення репрезентативності згідно з кількісним критерієм полягає у визнанні репрезентативними тих організацій профспілок і роботодавців, які мають найбільшу або вказану у вимогах положень чи порозуміння кількість членів. Цей критерій є найважливішим чинником за

номінацією, що полягає у переліку конкретних організацій, які потрібно вважати репрезентативними. Його можна використовувати на різних рівнях: підприємства, регіону, галузі чи країни загалом.

Статтею 5 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» встановлюються наступні загальні критерії репрезентативності для суб'єктів профспілкової сторони та сторони:

легалізація (реєстрація) зазначених організацій (об'єднань) та їх статус;

для профспілок, їх організацій та об'єднань – загальна чисельність їх членів, для організацій роботодавців та їх об'єднань – загальна чисельність працівників, які працюють на підприємствах – членах відповідних організацій роботодавців;

галузева та територіальна розгалуженість.

Визначення критеріїв репрезентативності на рівнях соціального діалогу передбачено ст. 6 Закону. Законом також встановлено, що у випадках, коли професійні спілки та їх об'єднання, організації роботодавців та їх об'єднання не відповідають критеріям репрезентативності, вони за рішенням своїх виборних органів можуть надавати повноваження репрезентативним організаціям та об'єднанням відповідного рівня для представлення своїх інтересів або вносити на розгляд відповідних органів соціального діалогу свої пропозиції. Ці пропозиції є обов'язковими для розгляду сторонами під час формування узгодженої позиції та прийняття рішень (ч. 5 ст. 6 Закону) [2].

При прийнятті Закону України «Про соціальний діалог в Україні» багато професійних спілок виступили проти введення критеріїв репрезентативності і закликали Президента України ветоувати даний Закон. На їх думку, критерії репрезентативності, які встановлювались Законом, були занадто жорсткими і не надавали можливості профспілкам які представляли інтереси нечисленних професій брати участь в соціальному діалозі. Важко не погодитися з такою думкою, оскільки певні критерії репрезентативності, особливо на територіальному рівні, є дійсно занадто жорсткими і виключають можливість участі працівників певних професій у соціальному діалозі. Так, згідно зі статтею 6 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», на територіальному рівні для участі у колективних переговорах з укладення територіальних угод та для делегування представників до органів соціального діалогу репрезентативними є професійні спілки та їх об'єднання і організації роботодавців та їх об'єднання, які є обласними, місцевими профспіл-

ками, їх організаціями та об'єднаннями, створеними за територіальною ознакою, членами яких є не менше двох відсотків зайнятого населення у відповідній адміністративно-територіальній одиниці, або є організаціями роботодавців, їх об'єднаннями, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці, на підприємствах членів яких працюють не менше п'яти відсотків зайнятого населення у відповідній адміністративно-територіальній одиниці. Даним положенням, фактично виключена можливість участі у соціальному діалозі професійних спілок, які представляють інтереси нечисленних професій, наприклад, працівників авіатранспорту.

У зарубіжних країнах у таких випадках досить часто застосовується такий метод врегулювання репрезентативності, як установлення індивідуальної норми (акту). Перевагою методу індивідуальної норми (акту) є те, що він надає можливість розгорнути діяльність тим організаціям, які насправді не відповідають критеріям репрезентативності, визначеним в законі, проте *de facto* відіграють важливу роль у колективних трудових відносинах. Водночас залучення нових суб'єктів соціального діалогу у сфері праці не повинно відбуватись на підставі індивідуальних рішень органів державної влади, а лише в ході порозуміння учасників трьохсторонніх органів соціального діалогу. В іншому випадку можливо говорити про існування підстав визнання рішення органу державної влади незаконним, оскільки б дане рішення суперечило принципу рівного ставлення до всіх профспілок і організацій роботодавців з боку державної влади.

1. Национальный профсоюз полиции Бельгии (National union of belgian police) против Бельгии (жалоба №4464/70, решение от 27 октября 1975 года)// Избранные решения Европейского суда по правам человека. Статья 11 Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод. Часть 1. Свобода ассоциаций / сост. : К. Баранов, Д. Макаров, А. Юров. — М. : Московская Хельсинская группа, 2009. — С. 47.

2. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: закон України від 15 вересня 1999 року // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – Ст. 397.

3. Про соціальний діалог в Україні: закон України від 23.12.2010 р. № 2862-VI // Офіційний вісник України. - 2011. - №3.-

РИМСЬКЕ ТА КАНОНІЧНЕ ПРАВО В ДОБУ СЕРЕДНЬОВІЧЧЯ: ДО ПИТАНЬ СТАНОВЛЕННЯ, ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ТА РОЗВИТКУ

Забзалюк Д.Є.

*Завідувач кафедри теорії та історії держави і права,
конституційного та міжнародного права Львівського державного
університету внутрішніх справ, кандидат історичних наук, доцент*

Вивчення римського права складало, без перебільшення, основу усього середньовічного правознавства. Воно давало головний матеріал, над яким працював юрист, в ньому вироблялись загальні прийоми юридичного вчення. Однак, не менш важливе значення в добу Середньовіччя відводилось канонічному праву.

До XI ст. в середньовічній Європі не було самостійного, систематизованого законодавчого корпусу і розвинутої в професіональному змісті юриспруденції. Канонічне право було тісно пов'язане з теологією... «Лише революція 1075–1122 років, яка традиційно називається «Спором за інвеституру», або «Григоріанською реформою», а в останній час «Папською революцією», заклала основу для повторного відкриття римських текстів Юстиніана, звільнивши духовенство від імператорського, королівського і баронського панування і встановила сильну папську монархію в Західній церкві» [1, с. 36]. Найбільш яскраво це виражалось у програмі так званої «папської теократії», тобто «встановлення верховної влади папи в церковних і світських справах, яку висунув в 1075 році папа Григорій VII і сформулював її у своєму знаменитому «Dictatus Papae» («Диктаті папи»). Ідея теократичної монархії мала величезний глибинний зміст, так як вперше була висловлена теорія об'єднаної Європи на основі християнської віри, що однозначно повинно було позитивно вплинути на її політичний, соціально-економічний, культурний та духовний розвиток.

Усі ці нові явища спричинились до того, що вчені згодом назвали ренесансом XII ст. – миті, коли, відчувши впевненість, західний християнський світ усвідомлено намагався втілити свої ідеали у життя. Такі події як боротьба за інвеституру або хрестові походи, не просто свідчили про нову енергію, а були виявом ідеології.

Після Папської революції була створена нова система канонічного права, яка відділилась від богослужіння, риторики і моралі; в цій системі використовувались, з однієї сторони, знову відкрите римське право в

аспекті мови і правової доктрини і, з іншої, – новий схоластичний метод при зведенні в єдине ціле суперечливих текстів [1, с. 50–51].

Канонічне право було своєрідною модифікацією римського права. Досить довго середньовічна Церква керувалась у своїх відносинах римським правом, видозмінюючи та пристосовуючи його відповідно до своїх потреб. Методологія канонічного права була такою ж, і у вивченні римського права, а схоластична складова виявилась у ньому в ще більш різкішій формі, так як вільний розвиток думки при розробці канонічного права зустрічав нову перешкоду, пов'язану із церковним авторитетом, який тяжів над каноністами.

Концептуальна розробка канонічного права почалась з XII століття, коли в 1141 році у Болонії був укладений монахом Граціаном збірник канонічного права під назвою «*Decretum Gratiani*», до якого потім поступово приєдналися зібрання більш нових церковних постанов. Укладення цього збірника викликало утворення, поряд із учителями римського права (легістами), і школи каноністів або декретистів.

В результаті «правового ренесансу» в Європі, який наступив в результаті створення уніфікованого Граціаном в першій половині XII ст. канонічного права, відбувається вироблення кодифікованих актів, які, по-суті, поклали початок створенню національного законодавства європейських країн. Саме в цей період з'являються перші трактати по королівському праву (трактат Гленвіла), а також перші великі королівські законодавчі акти: Ассізи Аріано Рожера II, статuti миру Фрідріха Барбароси, Ассізи про володіння Генріха II. «Крім того, в багатьох містах Італії, Фламандії, Німеччини та інших країн йшов процес створення перших серйозних зібрань міських законів, з'явилися перші праці про феодальне право» [1, с. 41].

По всьому християнському світу розповсюджується і інший інструмент комунікації та влади: починається виготовлення і введення в обіг хартій. Використання письмових документів відіграло суттєву роль в процесі введення єдиного порядку на території Європи... Ці тексти, які мали юридичну силу і фіксували права на землі, будови, людей і доходи, були основним інструментом на службі у права, багатства і влади; вони складались і циркулювали по всьому християнському універсуму. [2, с. 103–104]. Однак, варто зазначити, що «феодальні угоди, які збереглись у вигляді хартій та договорів, дійшли до нас в незначній кількості» [3, с. 328].

Таким чином, правова система, яка виникла в результаті Папської

революції і, яка включала в себе нове канонічне право, яке було систематизоване у 1141 році Граціаном Болонським та папські декреталії, що знайшли кінцевий вираз в постановах IV Лютеранського собору 1215 року – була транснаціональним зводом законів.

Крім того, нова правова система, яка утвердилась у всій Західній Європі, сприймалась як система, що безперервно розвивається, як динамічна. Точніше, західна правова свідомість у зв'язку з проголошенням правом для папи вводити нові закони, тобто здійснювати законотворчу діяльність, вперше сприйняла думку про те, що закон повинен постійно поповнюватись і оновлюватись....В 1234 році з'явився перший офіційний звід канонів і декреталій, який підсумував і систематизував майже столітню працю; він слугував основним законом римо-католицької церкви майже до 1917 року [1, с. 51].

До більш нових збірників декреталій також укладались коментарі, наприклад, Бернарда де Ботано (1266) – до Декреталій Папи Григорія IX. Проте найбільшої уваги серед кантоністів XIII століття заслуговує Вільгельм Дурандус, більш відомий в Середні віки під іменем Спекулятора, оскільки він написав твір під назвою «*Speculum judiciale seu juris*». На думку укласти свій «*Speculum*» Дурандуса навів приклад ученого домініканця Вікентія з Бове, який під назвою «*Speculum quadruplex*» уклав, так би мовити, загальну енциклопедію наук. З 1265 року Дурандус почав працю над укладанням подібної енциклопедії права і у 1275 році завершив свою працю. При цьому Дурандус не дотримується існуючої системи декреталій, а створює свою власну систему.

Поєднання схоластичних впливів і канонічного права призвело до того, що середньовічні юристи змінювали вчення римського права крізь призму надання більшого значення поняття «волі». Це особливо яскраво проявилось в тих змінах, яких в середньовічній доктрині зазнало римське вчення про угоду.

За вченням римських юристів, воля сама по собі не передбачає підпорядкування та не породжує зобов'язань. Тому в них і проста угода не визнавалась джерелом зобов'язання. Так само і у давньому германському праві було абсолютно не припустимим визнання обов'язковості простих угод.

Тільки схоластика і канонічне право, під очевидним впливом церковного вчення про волюву основу усього суспільного порядку, стали акцентувати увагу на зобов'язальній силі і тому будь-яка угода визнавалась обов'язковою. В силу прямо вираженої в джерелах римського

права необов'язковості простих угод легісти заперечували окремі положення канонічного права. Однак, не допускаючи, щоб за римським правом проста угода породжувала позов, вони, однак, вважали, що проста угода обумовлюється природнім правом. З плином часу в цьому положенні стали бачити початок вже не канонічного, а звичаєвого права. Поступово обов'язкову силу будь-якої угоди починають вважати основою звичаєвого права.

Так, вже в XV столітті більшість правників бачать в обмеженні обов'язкової сили простих угод особливість виключно римського права, що суперечить ідеям природного та звичаєвого права. У Гуго Гроція обов'язковість простих угод визнається не тільки як початок звичаєвого права в його «Про право війни та миру» («De jure bella ac pacis»), але і як норма позитивного права в його «Уведенні в Закон Голандії» («Inleiding tot de hellandsche Rechtsgeleerdheid»), і за ним визнають теж саме переважна більшість юристів XVII століття – при чому адепти як звичаєвого, так і позитивного права.

1. Берман, Дж. Гарольд. Вера и закон: применение права и религии. Пер. с. англ. яз. – М.: Московская школа политических исследований, 2008. – 464 с.

2. Ле Гофф Ж. Рождение Европы / Жак Ле Гофф; [пер. с фр. А. Поповой]. – Санкт-Петербург: Alexandria, 2007. – 391 с.

3. Норман Дейвис. Європа. Історія. /переклад з англ. П. Тарещук–Київ: Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2008. – 1463 с.

АНАЛОГІЯ В ЦИВІЛЬНОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

Загородній Є.О.

*Студент 2 курсу юридичного факультету
Київського національного університету ім. Тараса Шевченка
м. Київ, Україна*

На даному етапі державо- та законотворення України глибоке й змістовне вивчення питання про застосування аналогії права та закону у цивільному праві є надзвичайно важливим. Аналогія виступає засобом подолання прогалін у праві. У зв'язку з недосконалим законодавством

аналогія в цивільному праві потребує як обґрунтування зі сторони загальної теорії права, так і моделювання на конкретних практичних ситуаціях та справах.

Даній тематиці присвячена значна низка наукових робіт вітчизняних учених-цивілістів, зокрема розробкою та вивченням аналогії в цивільному праві займалися Г.Б. Яновицька, В.О. Кучер, Р.А. Майданик, Є.О. Харитонов, А. Г. Ярема, В. Я. Карабань, В. В. Кривенко, В. Г. Ротань, Д. А. Туманов, Ф. Р. Уранський, В. Н. Каргашов, О. В. Колотова, П. Е. Недбайло, А. С. Піголкин та інші.

Однак більшість розробок присвячено саме аналогії закону, а щодо аналогії права майже однотайною є думка про надто рідкісне застосування цього правового елемента на практиці. Однак, цей факт має свої причини: низька правова культура та обізнаність суб'єктів права, які застосовують лише загальновідомі види договорів, правових засобів врегулювання їх відносин тощо; недостатня кваліфікованість правозастосовців (про що свідчить наявність судової практики з прикладами хибного застосування аналогії права); незначний темп переймання зарубіжного досвіду цивільно-правового регулювання; прагнення законодавця докладно врегулювати всі можливі випадки цивільних правовідносин за допомогою спеціального законодавства, підзаконних актів (що своїми коренями виходить з попередніх проблем вітчизняного правозастосування і загалом суперечить загальним основам цивільного права як базової галузі приватного права) [1, ст. 373].

Для глибшого й змістовнішого аналізу аналогії в цивільному праві потрібно з'ясувати, що таке аналогія права та аналогія закону зі сторони загальнотеоретичного підходу.

Вдаючись до філологічного тлумачення норм права, можна сказати, що аналогія (від грец. *analogia*) – це подібність, схожість між предметами, явищами, поняттями [2, ст. 44].

Професор Скакун зазначає, що аналогія закону — це вирішення справи або окремого юридичного питання на основі правової норми, розрахованої на подібні випадки. Далі зазначається, що аналогія права – це вирішення справи або окремого юридичного питання на основі принципів права, загальних засад і змісту законодавства [3, ст. 403].

Потрібно помітити, що аналогія є способом одноразового подолання, а не усунення прогалин у цивільному праві.

Можливість застосування аналогії права в правозастосуванні передбачена Цивільним кодексом (далі – ЦК), Сімейним кодексом, Цивільним

процесуальним кодексом і багатьма актами галузевого і міжгалузевого законодавства.

Зокрема, повною мірою легально закріплення інституту аналогії знайшло відображення у статті 8 ЦК. У коментованій статті зазначається, якщо цивільні відносини не врегульовані цим Кодексом, іншими актами цивільного законодавства або договором, вони регулюються тими правовими нормами цього Кодексу, інших актів цивільного законодавства, що регулюють подібні за змістом цивільні відносини (аналогія закону). У разі неможливості використати аналогію закону для регулювання цивільних відносин вони регулюються відповідно до загальних засад цивільного законодавства (аналогія права).

Поняття аналогії певною мірою розкривається також у ст. 11 ЦК. У частині першій зазначається, що цивільні права та обов'язки виникають із дій осіб, що передбачені актами цивільного законодавства, а також із дій осіб, що не передбачені цими актами, але за аналогією породжують цивільні права та обов'язки [4].

Умови застосування аналогії закону: належність відносин до сфери цивільно-правового регулювання; існування норм актів цивільного законодавства, які регулюють подібні за змістом цивільні відносини; подібність за змістом цивільних відносин, не врегульованих актами цивільного законодавства, й тих відносин, які регулюються такими актами. Інакше кажучи, застосування аналогії не може суперечити суті регульованих цивільних відносин.

Аналогія права передбачає індивідуальне врегулювання цивільних відносин відповідно до загальних засад цивільного законодавства (цивільно-правових принципів, закріплених у ст. 3 ЦК). Наявність серед цих принципів засад справедливості, розумності і добросовісності надає суду широку сферу розсуду при використанні аналогії права [5, ст. 19].

Доцільним є закріплення можливості застосування аналогії і в процесуальному законодавстві. Так, у чинному ЦПК України передбачена можливість суду вирішувати справи виходячи з аналогії закону чи права (ч. 8 ст. 8 ЦПК). Закріплення даного положення виглядає вірним, адже найчастіше спори щодо цивільного права, що не врегульовані нормами матеріального права знаходять свій розвиток в процесуальних цивільних правовідносинах, наприклад, при вирішенні спорів щодо цивільного права в суді. І саме суд в такому випадку буде застосовувати спосіб аналогії права для врегулювання спірного правовідношення [1, ст. 375].

Проте є низка аргументів проти застосування аналогії в цивільному

процесі і основним аргументом називають загальновідомий принцип, згідно з яким на публічно-правові відносини (до яких належать і процесуальні) поширюється режим «заборонено все, що не дозволено законом». Суди – це органи державної влади, а тому відповідно до ст. 19 Конституції України повинні діяти лише у межах, визначених законом. Крім цього, основа відповідного судочинства – це процесуальна форма. Саме вона визначальним чином впливає на діяльність усіх учасників процесу. Принцип процесуального формалізму є основним у процесуальному праві, оскільки саме через нього дістає свій вияв суворий імперативний метод публічного права, спрямований на забезпечення рівності сторін шляхом встановлення чітких, формально визначених, заздалегідь відомих «правил гри». Процесуальна аналогія підриває цей принцип, вносить елемент невизначеності й нестабільності у процесуальні відносини. Ще одним «мінусом» застосування аналогії є необхідність високого рівня професіоналізму суддів, оскільки, так би мовити, «середній» суддя вирішує правові питання, керуючись, головним чином, «буквою» закону. І далеко не всі судді готові до аналітичної роботи, яку необхідно вести, застосовуючи норми права за аналогією закону (і тим більше – за аналогією права) [6, ст. 106].

При застосуванні методу аналогії діяльність правозастосовця суттєво ускладнюється. При аналогії закону все зводиться до пошуку існуючої норми, а під час аналогії права слід керуватися достатньо великою кількістю абстрактних понять, від вірного розуміння і тлумачення яких залежить об'єктивність вирішення спору про право. Крім того недостатня уважність і сумлінність в цьому питанні може породити небезпечний прецедент. Хоча науковці й відмічають, що отримане в результаті застосування аналогії права правило ніде не фіксується, окрім правозастосовного акта, і воно не буде обов'язковим для іншого правозастосовця [7, ст.8].

Отже, можна зробити висновок, що прогалини в законодавстві не можуть бути підставою для нерозв'язання справи. Приватне право є «еластичним» і таким, яке часто змінюється під впливом нових суспільних відносин. Отож, інститут аналогії був створений з метою врегулювання відносин, які відбуватимуться в майбутньому і для регулювання яких не буде законодавчих норм. Проте застосування аналогій в Україні є вкрай нечастим, що викликано небажанням суддів проводити глибокий аналіз справ та невисоким рівнем підготовки та професійних навичок.

1. Завальнюк С. В. Аналогія права як спосіб подолання прогалин в цивільному праві // Актуальні проблеми політики. 2014. Випуск 52.
2. Сліпушко, О. М. Тлумачний словник чужомовних слів в українській мові / О. М. Сліпушко. – К. : Криниця, 2000.
3. Скакун О.Ф. Теорія держави і права: Підручник / Пер. з рос. — Харків: Консум, 2001. — 656 с.
4. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http:// zakon4.rada.gov.ua/laws/show/435-15](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/435-15)
5. Цивільне право України: навчальний посібник / кол. авторів; за ред. Г.Б. Яновицької, В.О. Кучера. – Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2011. – 468 с.
6. Карнаух Т. М. Проблеми застосування правової аналогії у цивільному судочинстві України // НАУКОВІ ЗАПИСКИ. Том 103. Юридичні науки.
7. Шиндяпина Е. Д. Соотношение аналогии права и аналогии закона / Е. Д. Шиндяпина, С. В. Бошно // Юрист. – 2006. – № 7. – С. 6-9.

ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ МОЛОДІЖНОЇ ПОЛІТИКИ В ДЕРЖАВНИХ ЦІЛЬОВИХ ПРОГРАМАХ

Кайтанський О.С.

кандидат юридичних наук

*доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення,
Національний університет «Одеська юридична академія»,*

Основою для діяльності різних суспільних суб'єктів у сфері соціального захисту молоді стало українське молодіжне законодавство, яке поступово розвивалося та вдосконалювалось. Протягом років незалежності Верховна Рада України прийняла низку законів, які склали певну систему, спрямовану на забезпечення підтримки молодих громадян з боку держави та суспільства.

За роки незалежності було ряд законів України, зокрема: «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», «Про молодіжні та дитячі громадські організації», «Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю», «Про Загальнодержавну програму підтримки молоді на 2004 - 2008 роки» та інші.

Базовим законодавчим актом у сфері державної молодіжної політики став Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» від 5 лютого 1993 року, розроблений в одному пакеті з Декларацією «Про загальні засади державної молодіжної політики в Україні», але прийнятий пізніше через необхідність його більш ретельного доопрацювання. Зазначений Закон доповнив певні теоретичні положення Декларації та перевів їх у площину конкретних правових приписів, визначивши загальні засади створення організаційних, соціально-економічних, політико-правових умов соціального становлення та розвитку молодих громадян України в інтересах особистості, суспільства та держави, основні напрями реалізації державної молодіжної політики в Україні щодо соціального становлення та розвитку молоді.

Особливе місце у системі нормативно-правових актів у сфері соціального захисту молоді займають державні цільові програми, якими передбачені конкретні заходи соціального захисту молоді, такі як: Закон України «Про Загальнодержавну програму підтримки молоді на 2004-2008 роки» від 18 листопада 2003 року, Державна цільова соціальна програма «Молодь України» на 2009-2015 роки, затверджена Постановою Кабінету Міністрів України від 28 січня 2009 року №41 та ін. На підставі загальнодержавних програм необхідним є розроблення та затвердження регіональних програм реалізації державної молодіжної політики.

Законом України від 18 листопада 2003 року було затверджено Загальнонаціональну програму підтримки молоді на 2004–2008 роки, метою якої було створення сприятливих політичних, соціальних, економічних, законодавчих, фінансових та організаційних передумов для життєвого самовизначення і самореалізації молоді, розв'язання її нагальних проблем.

Основними напрямками виконання Загальнодержавної програми було визначено: 1) створення умов для доступності якісної освіти, сприяння творчому та інтелектуальному розвитку молоді; 2) забезпечення зайнятості та розвиток підприємницької діяльності молоді; 3) формування здорового способу життя молоді; 4) підготовка молоді до сімейного життя та підтримка молодих сімей; 5) сприяння вихованню патріотизму, розвитку духовності, моральності дітей та молоді, організації їх змістовного дозвілля; 6) формування у молоді поваги до закону та запобігання негативним явищам у молодіжному середовищі; 7) розвиток громадянської активності молоді, забезпечення постійної співпраці органів

державної влади та органів місцевого самоврядування з молодіжними та дитячими громадськими організаціями; 8) залучення молоді до роботи в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування та ін.[3].

З метою реалізації кожного із зазначених напрямів Загальнодержавною програмою передбачалося вжиття конкретних заходів.

Не зважаючи на досить широке коло проблем молоді, які покликана була розв'язати зазначена Загальнодержавна програма, звертає на себе увагу декларативний характер багатьох її положень. Застосування термінів «сприяти», «стимулювати», «створити умови» та ін. не супроводжувалося конкретними заходами, які належало вжити для забезпечення, зокрема, зайнятості та розвитку підприємницької діяльності молоді та інших основних напрямів виконання Програми.

Постановою Кабінету Міністрів України від 28 січня 2009 року №41 було затверджено Державну цільову соціальну програму «Молодь України» на 2009-2015 роки, метою якої є створення системи правових та соціально-економічних умов для ефективної соціалізації та самореалізації молоді, забезпечення всебічної підтримки та розвитку її громадської активності, реалізації інтелектуального, фізичного, творчого потенціалу молоді, розв'язання її проблем.

Програмою передбачається два можливих варіанти розв'язання проблем. Перший варіант передбачає розв'язання проблем шляхом проведення систематичних заходів державними установами за рахунок бюджетних коштів. Такий варіант визнається недостатньо ефективним, оскільки потребує концентрації бюджетних коштів у значному обсязі та запровадження державних пільг для молоді, що може призвести до незадоволення інших категорій населення[4]. Другим, оптимальним варіантом визнається широкомасштабне впровадження сучасних технологій, які дають змогу забезпечити взаємодію з усіма представниками молоді та соціальними інститутами, що зацікавлені у розв'язанні проблем молоді.

Для розв'язання проблеми запропоновано використати досвід європейських країн, де така активна взаємодія стосовно реалізації державної молодіжної політики дає результати. Необхідно провести ряд інформаційних та організаційних заходів, що дасть змогу впровадити ефективний механізм партнерства і взаємодії, сучасні технології, систему збору та обробки актуальної та достовірної інформації про можливості і потреби молоді, розробити нові стандарти роботи з молоддю. У додатках

до Програми містяться прогностичні обсяги та джерела фінансування Програми і завдання та заходи з її виконання. Передбачено фінансування Програми за рахунок коштів державного та місцевих бюджетів, інших джерел.

Водночас реалізація заходів, передбачених зазначеними програмами, напряму залежить від їх фінансування. Через відсутність забезпечення в повному обсязі видатків на їх реалізацію у законах про Державний бюджет України заходи соціального захисту молоді, передбачені зазначеними програмами, здебільшого залишаються нереалізованими, нагальні проблеми молоді – не вирішеними.

1. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні: Закон України від 05.02.1993 р. №2998-ХІІ //Відомості Верховної Ради України. – 1993. – №16. – Ст. 167.

2. Про молодіжні та дитячі громадські організації: Закон України від 01.12.1998 р. №281-ХІV //Відомості Верховної Ради України. – 1999. – №1. – Ст. 2.

3. Про Загальнодержавну програму підтримки молоді на 2004 - 2008 роки: Закон України від 18.11.2003 р. №1281-ІV //Голос України. – 2003. – №239.

4. Державна цільова соціальна програма «Молодь України» на 2009-2015 роки: Затв. постановою Кабінету Міністрів України від 28.01.2009 №41 //Офіційний вісник України.-2009 р. - № 7. – Ст. 217.

ПРАВО ЛЮДИНИ НА СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ Й ДОСТАТНІЙ ЖИТТЄВИЙ РІВЕНЬ: МЕХАНІЗМ ВЗАЄМОДІЇ МІЖНАРОДНОГО ТА НАЦІОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Клименко А.Л.

*викладач кафедри трудового та господарського права факультету №2
Харківського національного університету внутрішніх справ,
канд.юрид.наук*

Соціальна функція держави виявляється в нормативному закріпленні своєї відповідальності держави за належний рівень життя своїх громадян і вільний розвиток кожної особистості з практичною реалізацією

діяльності всіх гілок і рівнів влади. Ця функція розглядається як один з основних напрямків діяльності держави, що проводиться в соціальній сфері її суспільного життя, що охоплює: забезпечення громадянам гідного рівня життя, згладжування соціальних протиріч і реалізація узгоджених.

Уперше про гарантії належного рівня життя громадян згадується в рекомендації МОП № 67 «Про забезпечення доходу», прийнятої в 1944 р. У цьому міжнародному акті в загальній формі зазначається, що державна система забезпечення доходу повинна зменшувати потреби й запобігати злидням шляхом відновлення до прийнятних розмірів доходу, втраченого через непрацездатність (включаючи старість), у зв'язку з нездатністю отримати оплачувану роботу або з причини смерті годувальника. Загальна декларація прав людини (1948 р.) й Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні правах (1966 р), ратифікований Президією Верховної Ради СРСР 18 вересня 1973 р., закріплюють право кожної людини як члена суспільства не тільки, на соціальний захист, а й на гідний життєвий рівень.

Першочергове положення щодо гідного рівня існування людини сформульовано у ст. 25 вказаної Декларації, згідно з якою кожен має право на такий життєвий рівень, включаючи їжу, одяг, житло, медичний догляд і належне соціальне обслуговування, який потрібен для підтримки здоров'я й добробуту його самого та її сім'ї, а також право на забезпечення у випадку безробіття, хвороби, інвалідності тощо. У ст.11 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права (1966 р.) закріплені кількісні показники, що стосуються також соціального забезпечення, серед яких право кожного на достатній життєвий рівень для нього та його родини, що включає достатнє харчування, одяг і житло. Указана стаття знайшла своє відбиття у ст. 48 Конституції України.

Держави-учасниці цього Пакту визнають право кожного на гідний життєвий рівень для нього і його родини, що включає в себе належний рівень харчування, одяг і житло, безперервне поліпшення умов життя. Ці держави зобов'язані всіх необхідних заходів з метою здійснення цього права, визнаючи, зокрема, важливе значення міжнародної співпраці, заснованої на добровільній згоді. Право індивіда на належний рівень життя в якості його елементів охоплює: (а) реалізацію прав, необхідних для підтримки його гідності й вільного розвитку в економічній, соціальній і культурній сферах, (б) такий рівень життя, який є необхідним для забезпечення здоров'я й добробуту як самої людини, так і її сім'ї, включаючи право на достатнє харчування, одяг, житло, медичний до-

гляд і належне соціальне обслуговування, соціальне забезпечення в разі безробіття, хвороби, інвалідності або ж втрати годувальника, страхування старості або іншого випадку втрати засобів для існування з незалежних від людини обставин, також право на безперервне поліпшення умов життя та ін. У сукупності все це й забезпечує для людини нормальне й гідне життя. Проте, незважаючи на специфіку соціальних прав, всі вони мають бути закріплені в національному законодавстві в такий спосіб, щоб були зрозумілими як для системи державних органів, так і для суспільства в цілому й окремих його членів.

Міжнародною організацією праці у 1952 р. прийнято Конвенцію № 102 «Про мінімальні норми соціального забезпечення», використану через деякий час як модель Європейського кодексу соціального забезпечення (далі —ЄКСЗ), а для закріплення найважливішим норм такого забезпечення прийнято рішення розробити до Кодексу ще й проект Протоколу. Сам ЄКСЗ прийнято Комітетом міністрів 11 березня 1964 р. з додатком до нього відповідно вказаного Протоколу. Зазначений Кодекс набрав чинності 17 березня 1968 р. Згодом, у грудні 1973 р. Комітет експертів з питань соціального забезпечення на своєму засіданні дійшов висновку, що в контексті тенденцій і змін як у національному, так і в міжнародному законодавстві у сфері соціального забезпечення цей Європейський Кодекс є застарілим, у зв'язку з чим треба підготувати проєкт його перегляду. У результаті цього 6 листопада 1990 р. Комітет міністрів схвалив переглянутий Кодекс, який став відкрити для підписання. Отже, ЄКСЗ, Протокол до нього й ЄКСЗ (переглянутий) стали базовими нормативними документами Ради Європи в царині соціального забезпечення.

За Генеральної угодою на 2008–2009 роки й на 2010–2012 роки (п. 4.21) Кабінет Міністрів України зобов'язався вивчити питання щодо ратифікації державою Європейської соціальної хартії (у повному обсязі), Європейського кодексу соціального забезпечення, Конвенції МОП № 102 про мінімальні норми соціального забезпечення, Конвенції МОП № 117 про основну мету та норми соціальної політики і внести відповідні законопроекти до Верховної Ради України. Конвенції містять зобов'язання держав надавати найманим працівникам умови для підвищення їх життєвого рівня, підтримувати встановлений шляхом офіційних обстежень належний прожитковий мінімум. Угода про асоціацію між ЄС та Україною, підписана 21 березня 2014 р., вимагає від Уряду України «посилення рівня соціального захисту та модернізації систем

соціального захисту, зокрема щодо якості, доступності та фінансової стабільності», а Урядом України були підтримані пропозиції стосовно ратифікації вищевказаних документів. Особливо варто зазначити, що аналіз порівняльно-правовий аналіз міжнародно-правових стандартів соціального забезпечення й законодавства України щодо основних соціальних прав дозволяє дійти висновку, що законодавство українське не повністю відповідає вимогам міжнародних соціальних стандартів, але в той же час містить навіть більш високі стандарти. Зокрема, вивчення положень національного законодавства свідчить, що вітчизняні норми не лише відповідають Конвенції №102, а за деякими чинниками навіть перевищують її мінімальні вимоги, саме: -законодавством охоплено ширше коло осіб, яким гарантується соціальний захист, наприклад: (а) пенсійне забезпечення працівників, зайнятих на підземних і відкритих гірничих роботах і в металургії; (б) пільгові категорії працівників зайнятих на роботах за списками № 1 і № 2; (в) окремі категорії працівників за вислугу років; (г) інші категорій осіб — багатодітні матері й матері інвалідів з дитинства, а за відсутності матері пенсія призначається батьку та ін. Особливості пенсійного забезпечення зазначених категорій осіб зменшують вимоги щодо досягнення пенсійного віку на 5 років, а в деяких випадках і на 10 років за наявності страхового стажу, У Конвенції жодних пільгових норм не передбачено; -у Сімейному кодексі України вказано, що «правовий статус дитини має особа до досягнення нею повноліття», що «неповнолітньою вважається дитина у віці від чотирнадцяти до вісімнадцяти років. Визначення понять «дитина», і «дорослий вік» змінюється залежно від культурних особливостей кожної країни. Конвенція з прав дитини визначає дитину як людську істоту, яка не досягла віку вісімнадцяти років. У Конвенції №102 цей термін означає дитину, яка не досягла віку закінчення шкільної освіти або не досягла 15 річного віку. Згідно розд. X «Допомога у зв'язку з втратою годувальника» у ст. 60 говориться, що «охоплюваний ризик включає втрату засобів до існування вдовою або дитиною внаслідок смерті годувальника...», тобто до закінчення нею шкільної освіти або досягнення 15 річного віку.

Забезпечення кожному достатнього рівня життя й соціальної захищеності є метою, на яку спрямована вся система соціально-економічних прав. Незалежно від рівня економічного розвитку країни у ній завжди існують люди, які з незалежних від них причин не здатні матеріально забезпечити себе. Це діти, літні люди, а також ті, хто не може працюва-

ти у зв'язку з тимчасовою або постійною втратою здоров'я. І в такому випадку право на соціальний захист є безпосередньою гарантією права на життя, оскільки, без такого захисту з боку держави ці категорії громадян просто не зможуть вижити. Серед науковців точка зору про взаємозв'язок права на соціальний захист людини з правом на життя з часом отримує все більший розвиток. Подібний підхід обґрунтований тим, що право на життя не може бути відокремленим від права на достатній його рівень, на соціальний захист з боку держави, громадянином якої є людина. Особа, яка потребує джерел до існування, вправі задовольняти свої основні людські потреби. У цьому випадку йдеться про можливість існування, за допомогою організованої державою системи соціального захисту.

ПРОБЛЕМИ ЗАСТОСУВАННЯ ЗАПОБІЖНОГО ЗАХОДУ ТРИМАННЯ ПІД ВАРТОЮ ПІД ЧАС КРИМІНАЛЬНОГО ПРОВАДЖЕННЯ

Комісарчук Ю.А.

*доцент кафедри кримінального процесу
кандидат юридичних наук*

*Львівський державний університет внутрішніх справ
м. Львів, Україна*

Моняков М.М.

*курсант 4-го курсу
Факультету №1*

*Львівський державний університет внутрішніх справ
м. Львів, Україна*

Одним із вагомих і важких рішень для слідчого, прокурора та суду під час досудового розслідування (судового розгляду) є застосування до особи найсуворішого запобіжного заходу, який передбачений Кримінальним процесуальним Кодексом – тримання під вартою. Важливість прийняття цього рішення зумовлена тим, що даний захід полягає в ув'язненні й утриманні особи під вартою, тобто ізолює особу від суспільства, тим самим порушуючи право особи на свободу та особисту

недоторканність. Крім того, застосування до особи запобіжного заходу тримання під вартою, на нашу думку, суперечить засаді кримінального провадження презумпція невинуватості та забезпечення доведеності вини, оскільки відповідно до неї: особа вважається невинуватою у вчиненні кримінального правопорушення і не може бути піддана кримінальному покаранню, доки її вини не буде доведено і встановлено обвинувальним вироком суду, що набрав законної сили, а поведження з особою, щодо якої немає обвинувального вироку суду, який набрав законної сили, має відповідати поведженню з невинуватою особою [1].

Одним із нормативних документів, який узагальнив проблемні питання застосування запобіжного заходу у вигляді тримання під вартою стала постанова Пленуму Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ №14 від 19 грудня 2014 року.

Головним питанням цього нормативного документа є додержання розумних строків розгляду справи в той час, коли підозрюваний, обвинувачений перебуває під вартою. Як передбачає постанова Пленуму, у зв'язку з неякісною організацією роботи судів, а також проведення неякісного та необ'єктивного досудового розслідування порушується одна із вагомих засад – розумність строків. Відповідно до завдань кримінального провадження, правосуддя має бути швидким, повним та неупередженим, тому тривала невинуватана затримка процесу часто практично рівноцінна відмові в правосудді: є непоодинокі випадки, коли люди помирили, так і не дочекавшись вирішення своєї справи по суті у судах. Саме тому, у постанові звернуто увагу на ті кримінальні провадження, у яких строки не були дотримані, особливо це стосується тримання під вартою понад шість місяців осіб, щодо яких здійснюється кримінальне судочинство. При проведенні аналізу дотримання розумних строків розгляду кримінальних справ у судах першої інстанції та апеляційних судах, було виявлено такі причини їх порушення: нездійснення доставки до суду обвинуваченого, який тримається під вартою; неприбуття обвинуваченого; хвороба обвинуваченого; неприбуття прокурора; неприбуття захисника; неприбуття свідків, потерпілих; зміна обвинувачення прокурором, висунення додаткового обвинувачення; підготовка захисту обвинуваченого від зміненого чи додаткового обвинувачення.

Поряд з цим у постанові Пленуму Вищого спеціалізованого суду було зазначено такі причини відкладення судового засідання, як: неналежна організація роботи суду; невиконання процесуальних рішень про примусовий привід учасників кримінального провадження; наявність

складних кримінальних проваджень (зі значною кількістю кримінальних правопорушень, щодо яких здійснюється кримінальне провадження); тривалий час проведення експертизи; неякісне досудове розслідування [2].

Ще однією проблемою, яка виникає при застосуванні запобіжного заходу тримання під вартою є мотив обрання цього заходу. Сучасний КПК не передбачає, щоб суд належним чином мотивувати своє рішення про продовження строку тримання особи під вартою. На практиці суди часто обґрунтовують продовження строку тримання під вартою однаковими підставами протягом всього періоду ув'язнення, якщо взагалі це роблять. Проте у справі Харченко, Європейський суд з прав людини (ЄСПЛ) вказав, що після спливу певного часу тільки існування обґрунтованої підозри перестає бути підставою для позбавлення свободи, і судові органи зобов'язані навести інші підстави для подальшого продовження тримання особи під вартою. ЄСПЛ також звернув увагу на те, що такий «формальний» підхід національних судів до питання продовження строків тримання під вартою зберігається і тоді, коли це питання порушує сторона захисту. У справі Харченко ЄСПЛ вказав на те, що відповідні рішення судів про тримання особи під вартою повторювали типовий набір підстав без дослідження їх належності у світлі обставин конкретної ситуації, і такий суддівський підхід позбавляє цю процедуру сенсу. Тобто, не дивлячись на те, що формально сторона захисту не позбавлена можливості оскаржити незаконне тримання під вартою, існуюча процедура не є ефективною. Не дивлячись на те, що КПК 2012 року запровадив чітку процедуру розгляду клопотання підозрюваного, обвинуваченого про зміну запобіжного заходу слідчим суддею у триденний строк (ч. 1 та 4 ст. 201 КПК 2012) судді все ще не зобов'язані ґрунтовно мотивувати свої рішення. ЄСПЛ вважає, що питання продовження тримання під вартою має вирішуватися в кожній справі з урахуванням конкретних обставин справи. Продовження строків тримання під вартою може бути виправданим у тій чи іншій справі лише за наявності специфічних ознак того, що цього вимагають істинні вимоги публічного інтересу, які, незважаючи на існування презумпції невинуватості, переважають правило поваги до особистої свободи [3].

Отже, головними причинами порушення засади розумності строків є умисне затягнення строків здійснення кримінального провадження та неналежне виконання працівниками судів своїх обов'язків, особливо коли обвинувачений перебуває під вартою, що порушує його право на

швидкий і якісний розгляд справи щодо нього. Варто також наголосити, що законодавча прогалина у чинному КПК не лише не відповідає європейським стандартам, вона також сприяє байдужості та свавілля суддів при вирішенні питань про продовження строків тримання під вартою.

1. Кримінальний процесуальний кодекс [Електронний ресурс] // Верховна Рада України. – 2012. – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/4651-17> ;

2. Постанова № 14 Пленуму Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 19 грудня 2014 року “Про узагальнення судової практики застосування судами першої та апеляційної інстанцій процесуального законодавства щодо обрання, продовження запобіжного заходу у вигляді тримання під вартою [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: http://zib.com.ua/ua/print/114155-uzagalnennya_sudovoi_praktiki_schodo_trimannya_pid_vartoyu.html.;

3. Справа “Харченко проти України” (Заява N 40107/02) [Електронний ресурс] // Європейський суд з прав людини. – 2011. – Режим доступу до ресурсу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/974_662;

МІСЦЕ РИМСЬКОГО ПРАВА В ІСТОРІЇ РОЗВИТКУ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ЮРИДИЧНОЇ ОСВІТИ

Корнат О.А.

*студент 6 курсу юридичного факультету Львівського національного
університету імені Івана Франка
м. Львів, Україна*

Виникнення і розвиток європейської юридичної освіти були дуже тісно пов’язані зі становленням континентального права, оскільки романо - германське право еволюціонувало не в останню чергу завдяки діяльності європейських університетів, що підсилює позиції римського права на користь того факту, що без його глибокого дослідження та аналізу неможливо засвоїти основоположні принципи сучасної правової системи континентального типу [1].

Початок рецепції римського права відноситься до XI—XII століть. Викладання полягало в читанні і коментуванні джерел (головним чином

Кодифікації Юстиніана – Дигестів, Інституцій). Викладачі тлумачили тексти, а слухачі їх записували. Примітки, які робилися на полях і між рядків текстів, що вивчалися, називалися глосами (від дав.-гр. — тут: застаріле або рідко вживане слово, що вимагає пояснення), тому звідси і назва школи глосаторів [2, с.11].

Незаперечну роль у відродженні, вивченні та популяризації римського права відіграв Болонський університет, який був заснований у кінці XI ст. На думку О.А.Підпригори, виникає він не на голому місці, бо задовго до цього з'являються школи римського права [3, с.22]. Через відсутність достатньої кількості першоджерел важко дослідити характерні особливості навчального процесу у цих школах, однак більшість науковців займають позицію, що на основі *Corpus iuris civilis* базувалось вивчення права римлян у зазначених вище школах.

Історичне значення функціонування та діяльності даного науково - освітнього закладу доволі багатогранне. По-перше, норми римського права для юристів італійських шкіл з вивчення права, що існували в період до Болонського університету, не були обов'язковими, тобто дозволялось вільне їх трактування правниками, що нанівець зводило первинне значення норми закону. Професори Болонського навчального закладу, на відміну від юристів інших шкіл права, не допускали вільного трактування норм римського права. Отже, закладений професорами Болонського університету принцип суворого дотримання норми права сприяв не лише відродженню істинного римського права, але й формуванню правової культури та високої юридичної техніки майбутніх юристів.

По-друге, рецепція римського права тісно пов'язана з активною діяльністю середньовічних університетів, за допомогою яких право римлян поширилось практично по всій Західній Європі. Болонський університет, який було засновано в кінці XI ст., став першим центром ґрунтового вивчення римського права та поширення його ідей у середньовічній Європі, тому витoki рецепції римського права беруть свій початок у стінах цього освітньо-навчального закладу. По-третє, Болонський університет блискуче виконав завдання, яке стояло перед ним як перед навчальним закладом - донести римське право до численної когорти студентів, які стікалися сюди тисячами із різних куточків середньовічної Європи [4, с.77]. Болонську систему юридичної освіти та методику викладання римського права - базової навчальної дисципліни - було запозичено університетами інших європейських міст такими як Піза, Саламанка, Падуя, Монпельє, Орлеан, Тулуза, Париж та іншими.

Розвиток науки та освіти у XII ст. набирає нових обертів у країнах Європи. Значною подією в освітній сфері було відкриття в 1150 р. Паризького та в 1253 р. Сорбонського університетів, створення та функціонування яких привнесло в організацію університетської освіти якісно нових елементів. Студенти здобували вищу освіту на богословському, юридичному, медичному факультетах, а також на факультеті вільних мистецтв. Поділ на факультети здійснювався на основі спеціалізації, тобто поділу науки, яка викладалась в університеті [5, с.19].

У середньовічних університетах не викладали діюче право, оскільки в більшості країн на той час воно перебувало в хаотичному стані. Національне право почали викладати лише в епоху Просвітництва. Наприклад, кафедра французького права була створена в Паризькому університеті (Сорбоні) в 1679 році. У більшості країн національне право почали викладати в університетах тільки в XVIII столітті. Причому аж до XIX століття викладання національного права мало другорядне значення.

Із середини XIII ст. на зміну глосаторам прийшла італійська правова школа постглосаторів. Постглосатори займалися тлумаченням правових понять і окремих уривків з Кодифікації Юстиніана (що містилися в роботах глосаторів) з метою виведення т.зв. загальної думки учених (лат. *communis opinio doctorum*).

XIV—XVII століття — це період розкладу середньовічних і становлення буржуазних відносин. Рецепція у цей час відбувалася у формі прямого застосування норм римського права судами і посадовими особами, які мали юрисдикцію у сфері здійснення судочинства за позовами у цивільних і кримінальних справах.

Гуманісти (XVI – перша половина XVII ст.) змінили ставлення до історичних джерел права. Вони піддали тексти римського права філологічному та історичному аналізу. Критика тексту, історичне його тлумачення і систематизація склали нові прийоми вивчення права, що дістали назву французького методу (оскільки центр школи гуманістів знаходився у Франції). Французький метод не тільки сприяв більш досконалому розумінню римського права, але й відкривав перспективу для самостійної правової творчості.

Починаючи з XVI ст. Франція стає визнаним центром вивчення римського приватного права. Поширенню права Римської імперії у Франції сприяли юридичні школи Орлеану, Тулузи, Монпельє та інших міст, які успішно функціонували за активної їх підтримки королівською владою [6].

На думку вчених, виключна важливість університетів полягає ще

й в тому, що вони допомогли установити транснаціональний характер правознавства, так як протягом трьохсот років, з 1050 по 1350 рік, уся Європа становила єдиний культурний організм [7, с.66].

Поступово в університетах повага до римського права поступається місцем прагненню встановити і викласти принципи права, що є вираженням його раціональних засад. Новий напрямок – школа природного права (Г. Гроцій, Х. Томазій, Х. Вольф, С. Пуфендорф, Ж.-Ж. Руссо) – перемагає в університетах протягом XVII – XVIII століть.

У XIX—на початку XX століть відбувалася рецепція, характерна для затвердження буржуазних відносин у Західній Європі. Були створені систематизовані акти (кодекси, уложення тощо) на основі більш повно перероблених і засвоєних досягнень римського права [8, с.34].

Непростий процес правотворення робить особливо актуальною проблему визначення місця римського права в Україні XXI ст. Римське право є однією з підвалин сучасної європейської цивілізації. Отже, від того, наскільки великим буде вплив його ідей в Україні, значною мірою залежить готовність нашої держави до інтеграції в європейську спільноту.

З часу СРСР, коли було накладене табу на пряме реципіювання римського права, певні зрушення намітилися в усвідомленні значення римського права для формування загальної культури правника за незалежної України. Римське приватне право є обов'язковою дисципліною практично в усіх солідних вищих навчальних закладах України, а в деяких з них є до того ж спецкурси, присвячені окремим аспектам римського права, його рецепції, впливу на окремі галузі законодавства тощо, що надає можливість українським правникам більш ефективно вивчати право європейських країн [9, с.170].

Підсумовуючи, зазначимо, що у процесі становлення та розвитку вищої юридичної освіти в країнах середньовічної Західної Європи визначальна роль належить римському праву, яке стало ключовою основою розвитку науково-освітньої та практичної юриспруденції. Римське приватне право складало концентруючу вісь навколо якої формувалась вся система вищої юридичної освіти в Європі. За умов амбіційних претензій монархів на необмежену владу в державі, розвитку складних виробничих економічних відносин необхідність розвитку університетської освіти в Європі з метою підготовки професійних юристів-знавців римського права була беззаперечною.

1. Рецепт римського права [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://uk.wikipedia.org/wiki/Рецепція_римського_права
2. Хвостов В.М. Система римського права: Учебник. - М.: Изд-во “Спарк”, 1996. - 522с.
3. Підпригора О.А. Римське приватне право: Підручник для студентів юрид. спец. вищих навч. Закладів - вид. 3-тє, перероб. та доп. - К.: Видавничий дім “Ін Юре”, 2001. - 440с.
4. Правові системи сучасності. Глобалізація. Демократизм. Розвиток / В.С.Журавський, О.В.Зайчук, О.Л.Копиленко, Н.М.Оніщенко; За заг. ред. В.С.Журавського.-К.: Юрінком Інтер, 2003. - 296с.
5. Елманова В.К. Высшее образование за рубежом (США, Великобритания, Франция, ФРГ, Япония, КНР): Учебное пособие. - Л.: Ленингр. ун-т, 1989. - 50с.
6. Роль Римського права у процесі становлення та формування вищої юридичної освіти в країнах Західної Європи. Ю.А. Задорожний. Наукова стаття [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://law.nau.edu.ua/images/Наука/Naukovij_jurnal/2007/statna_n1_2_2007/Zadorognij_21.pdf
7. Порівняльне правознавство: Підр. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закладів / В.Д. Ткаченко, С.П.Погребняк, Д.В. Лук'янов; За ред. В.Д. Ткаченка- Х.: Право, 2003.-274с.
8. Суворов Н. Средневековые университеты. - М.: Типогр. Товарищества И.Н.Кушнерев, 1898. - 245с.
9. Римське право : підруч. / О.А.Підпригора, Є.О.Харитонов. – 2-ге вид. – К. : Юрінком Інтер, 2009. – 528 с.

БІНАРНА КЛАСИФІКАЦІЯ АНТИДЕМОКРАТИЧНИХ ДЕРЖАВНИХ РЕЖИМІВ

Корнейко О.М.

*Аспірант Східноєвропейського національного
університету ім. Лесі Українки
м. Луцьк, Україна*

Питання державного режиму було та лишається важливим об'єктом дослідження в межах теорії держави. Його важливість забезпечена тим, що державний режим – це юридична категорія, яка демонструє кореляцію між декларативними елементами діяльності органів державної влади щодо здійснення їх владних повноважень та реальною ситуацією в цій сфері. Це – категорія, в межах якої *de facto* є не менш важливим, ніж *de jure*, а різниця між цими двома вимірами грає ключову роль у визначенні його специфіки.

З точки зору теорії держави та права, дефініція державного режиму може бути сформульована наступним чином: це сукупність методів, форм, прийомів та засобів реалізації владних повноважень, що реально застосовуються органами державної влади при виконанні ними основних функцій держави та цілей, поставлених перед ними. Для сучасної теорії держави та права є типовим здійснення поділу державних режимів на дві основні групи: демократичні та антидемократичні. Для цього поділу, використовується ряд критеріїв, таких як роль прав людини в державно-організованому суспільстві, ступінь участі народу в здійсненні публічної влади, ступінь забезпечення верховенства права, ступінь відкритості публічної влади, ступінь впровадження законодавчих умов для активного громадянського суспільства. [3, с.180] При цьому, демократичними режимами вважаються такі, в межах яких формування та реалізація державної політики, так само як і утворення та функціонування державних органів, здійснюється за реальної і широкої участі громадян та їх об'єднань, а основні права людини є дотриманими [2, с. 22]. Закономірно, антидемократичні режими характеризуються протилежними значеннями вказаних аспектів.

В той час як підходи до розуміння демократичного державного режиму є переважно уніфікованими та не становлять собою предмету наукових дискусій, те ж саме не може бути сказано про антидемократичні режими. Незважаючи на це, більшість науковців сходяться на думці про

існування таких двох основних різновидів антидемократичного режиму держави як авторитарний та тоталітарний [4, с. 84]. Дехто зупиняється на такій бінарній класифікації, вважаючи, що всі існуючі антидемократичні режими можуть, так чи інакше, бути віднесеними до однієї з цих двох категорій. Розглянемо ці дві групи режимів більш детально.

Окремі науковці визначають авторитарний режим через його позитивні характеристики у порівнянні з тоталітаризмом, стверджуючи, що при цьому режимі допускається деяке розмежування політичних сил, легальні можливості через представницькі органи чи громадські об'єднання відстоювати інтереси певних верств населення [1, с. 151]. Специфічними ознаками авторитарного режиму, відповідно до М.В. Цвіка та О.В. Петришина є 1) вузька соціальна база державної влади; 2) надмірна централізація і концентрація влади, відсутність поділу влади; 3) застосування неправових засобів здійснення влади; 4) порушення прав і свобод людини. [5, с. 117]

З урахуванням цих дефініцій та специфічних ознак, можна прийти до наступного розуміння авторитарного державного режиму. Авторитарний режим – це сукупність методів, форм, прийомів та засобів реалізації владних повноважень, що часто мають неправовий та свавільний характер, у межах якої влада є зосередженою в руках правлячої верхівки при повному чи частковому відстороненні громадян від участі в управлінні державою, а також обмеженні або порушенні їхніх базових прав та свобод.

Тоталітарний режим є другим різновидом антидемократичних державних режимів, щодо існування якого думки як вітчизняних, так і зарубіжних науковців збігаються. Найчастіше, визначення цього режиму дається через перелічування його суттєвих ознак. Так, М.В. Цвік та О.В. Петришин описують тоталітарний режим як такий, за якого уся життєдіяльність суспільства і кожного окремого громадянина абсолютно регламентована: влада на всіх рівнях формується закрито однією особою чи кількома людьми з правлячої верхівки і не контролюється населенням, вільне виявлення і врахування інтересів усіх груп населення є неможливим; найменші вільності негайно придушуються всіма засобами, аж до прямого насильства, функціонує однопартійна система; можливе грубе втручання в особисте життя людини і громадянина. [5, с. 118]. Інший підхід до ключових ознак тоталітаризму продемонстрували М.С. Кельман та О.Г. Мурашин, які надають наступний їх перелік: відсторонення народу від державної влади, як з точки зору формування її органів, так і

з точки зору контролю над нею; глобальне панування держави над усіма сферами суспільного життя, в тому числі особистим життям громадян; знецінення особистості та сприйняття її як засобу для досягнення цілей держави [1, с. 151].

На відміну від першого переліку ознак тоталітаризму, цей є менш деталізованим, проте він надзвичайно точно відображає сутність тоталітаризму в порівнянні з усіма іншими державними режимами через наявність у ньому третього пункту. Авторитаризм характеризується порушенням чи обмеженням прав громадян, тоталітаризм же ігнорує поняття прав громадян в принципі, оскільки тотальний контроль над їхніми життями та поведінкою дозволяє тоталітарним лідерам розглядати їх не як особистостей, заради блага яких функціонує держава, а як живі інструменти досягнення цілей, які ставить перед собою правляча верхівка. Нарешті, ще один ряд ознак тоталітаризму пропонував у своїх працях Карл Йоахім Фрідріх, який стверджував, що до характерних особливостей цього різновиду державного режиму належать 1) наявність офіційної ідеології; 2) монопартизм; 3) захист партії терористичними методами, такими як фізичне знищення чи залякування опонентів; 4) монополія держави на зброю; 5) повний контроль сфери медіа державою; 6) економіка, підконтрольна центру [6, с. 108].

Беручи до уваги вищенаведене, можна сформулювати наступне визначення тоталітарного режиму. Тоталітарний режим – це сукупність методів, форм, прийомів та засобів реалізації владних повноважень, в тому числі насильницьких та терористичних, в межах якої влада є зосередженою в руках правлячої верхівки, представленої єдиною партією – носієм офіційної ідеології, громадяни є повністю відстороненими від управління державою, сприймаючись як позбавлені базових прав інструменти для досягнення державних цілей, а держава здійснює повний контроль над усіма сферами життєдіяльності суспільства, в тому числі й тими, що належать до сфери особистого життя громадян.

В той же час, серед вітчизняних та зарубіжних теоретиків існує значна кількість апологетів небінарних класифікацій, які стверджують, що антидемократичні державні режими можуть набувати таких форм, які неможливо охарактеризувати як суто авторитарні та тоталітарні. Наприклад, М.С. Кельман та О.Г. Мурашин говорять про існування, нарівні з авторитаризмом та тоталітаризмом, таких режимів як деспотичний, тиранічний, військово-диктаторський, військово-поліцейський, фашистський, мусульмансько-фундаментальний [1, с. 151]. В той же час,

очевидно, що перераховані форми антидемократичного державного режиму мають або історико-правовий характер, що втратив актуальність у наші дні (деспотичний, тиранічний), або є вузько специфічними для окремих територій чи культур і не можуть бути взяті за основу при створенні універсальної для всього світу класифікації державних режимів (мусульмансько-фундаментальний), або ж, за їхніми специфічними ознаками, можуть бути віднесені до двох існуючих категорій бінарної класифікації (військова диктатура, очевидно, є однією з форм, яких може набути авторитаризм, в той час як фашистський режим є типовим зразком тоталітаризму).

Особливий інтерес становить собою такий державний режим, як посттоталітарний, що лежить на межі між авторитаризмом та тоталітаризмом, характеризуючись зменшенням рівня всеохопності в питанні контролю за сферами життя суспільства та менш радикальною реакцією на критику режиму [6, с. 109]. Зокрема, протягом тривалого часу, посттоталітаризм існував у Радянському Союзі після смерті Й.В. Сталіна. В той же час, незважаючи на безсумнівну необхідність визнання існування такого різновиду державного режиму, він, усе ж, має межовий та залежний характер, і його існування є неможливим без існування тоталітаризму, що не дозволяє виділити посттоталітарний режим як окремий самостійний різновид державного режиму.

Таким чином, хоча питання класифікації антидемократичних державних режимів і досі залишається дискусійним, а вчені продовжують пропонувати власні інтерпретації категорій, що мають бути виділені в її межах, бінарна природа цієї класифікації є безсумнівною. Авторитаризм та тоталітаризм є двома основними формами, яких може набувати антидемократичний режим. При цьому, незважаючи на ряд подібних рис, ці два різновиди державних режимів не можуть бути сприйняті виключно як два етапи одного процесу, адже як авторитаризм, так і тоталітаризм мають ряд специфічних ознак, що роблять відмінність між ними значно більшою, ніж просто рівень обмеження прав громадян та контролю владної верхівки за суспільними процесами, що відбуваються в державі.

1. Кельман, М. С. Загальна теорія держави та права / М. С. Кельман,, О. Г. Мурашин. – Київ: Кондор, 2005. – 609 с.

2. Колодій, А.М., Копейчиков, В.В., Лисенков, С.Л., Пастухов, В.П., Сумін, В.В., Тихомиров, О.Д. Теорія держави і права. Навчальний посібник. - К., Юрінформ, 1995. – 189 с.

3. Лемак, В. В. Державний режим як теоретико-правова категорія (поняття, критерії для видової класифікації) [Електронний ресурс] / В. В. Лемак, Т. П. Попович // Публічне право. - 2014. - № 4. - С. 177-182.
4. Скакун О.Ф. Теорія держави і права: Підручник / Пер. з рос. — Харків: Консум, 2001. — 656 с.
5. Цвік М. В. Загальна теорія держави і права / М. В. Цвік, О. В. Петришин, Л. В. Авраменко. — Харків: Право, 2009. — 583 с.
6. MĂRCĂU F. Undemocratic Regimes [Електронний ресурс] / Flavius-Cristian MĂRCĂU // Annals of the „Constantin Brâncuși” University of Târgu Jiu. – 2014. – Режим доступу до ресурсу:http://www.utgjiu.ro/revista/lit/pdf/2014-02/17_Marcau%20Flavius%20Cristian.pdf.

ДОКТРИНАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ЗЕМЕЛЬНИХ ПРАВОВІДНОСИН

Костик С.О.

*аспірант кафедри соціального права юридичного факультету
Львівського національного університету ім. Івана Франка
м. Львів, Україна*

Поняття правовідносин становить серцевину філософії права як теорії правового життя суспільства та індивіда, формування правових зв'язків між ними у різних комбінаціях. Будь-які правовідносини є вольовими суспільними відносинами між людьми, взаємні права та обов'язки яких врегульовані нормами права.

Питання правовідносин є не менш важливим у теоретико-практичному значенні для земельного права, оскільки земельні правовідносини є центральним поняттям і предметом земельного права, як галузі права, науки та навчальної дисципліни.

Що ж стосується визначення поняття земельних правовідносин, то на сьогодні відсутня єдність між законодавчими підходами та положеннями науки земельного права.

Відповідно до ч. 1 ст. 2 Земельного кодексу України (далі – ЗК України), земельні відносини - це суспільні відносини щодо володіння, користування і розпорядження землею. Це законодавче визначення земельних відносин покликане виявляти реальні правові зв'язки між суб'єктами в

контексті набуття прав на земельні ділянки, їх придбання, зміни, переходу та в процесі господарської, рекреаційної, лікувально-оздоровчої, екологічної діяльності та інших форм використання земельних ділянок. При цьому варто погодитись з В.І.Андрейцевим, який вважає, що з цієї позиції законодавче регулювання є неповним та, більше того, некоректним. Воно звучує зміст земельних правовідносин, межі їхнього розуміння та не окреслює повний спектр цих відносин. Законодавче визначення земельних правовідносин може бути адекватно застосоване тільки щодо однієї групи відносин, тобто до відносин права власності на землю [1; с.47]. На підтвердження цього, відповідно до ч.1 ст. 78 ЗК України, право власності на землю - це право володіти, користуватися і розпоряджатися земельними ділянками. Проте, земельні правовідносини включають в себе також відносини управління, землекористування, охорони та інші. Управлінські правовідносини включають в себе відносини здійснення моніторингу земель, обліку земель (земельний кадастр), охорони, контролю за використанням земель, стандартизації та нормування.

Законодавче визначення земельних відносин є позбавленим таких важливих елементів, як об'єктний та суб'єктний склад, що безумовно впливає на реальний стан земельних правовідносин та може позначатись на хибності правозастосовної практики.

У правовій доктрині існує чимало альтернативних визначень земельних правовідносин. Зокрема, М.В. Шульга під земельними правовідносинами розуміє суспільні відносини, що виникають у сфері взаємодії суспільства з навколишнім природнім середовищем і врегульовані нормами земельного права [3; с.85]. У цьому визначенні використано простий, тавтологічний прийом визначення відносин через відносини, хоч, як первинну ознаку варто було б визначити правові зв'язки між суб'єктами щодо земель або земельних ділянок, які, в свою чергу, породжують виникнення земельних правовідносин. Проте, навіть таке спрощене визначення земельних правовідносин, незважаючи на його узагальнений характер, все ж правильніше, ніж законодавче.

Значний внесок у визначення поняття земельних правовідносин здійснив В. В. Носік. Зокрема, він визначає земельні відносини як врегульовані нормами та методами земельного, приватного, публічного права суспільні відносини, що виникають між суб'єктами у процесі здійснення права власності на землю Українського народу, державного і самоврядного регулювання земельних відносин, виконання заходів з охо-

рони і раціонального використання землі як основного національного багатства, захисту суб'єктивних земельних прав та законних інтересів громадян, юридичних осіб, територіальних громад, держави [5; с.203]. Науковець влучно підкреслив наявність як приватного, так і публічного регулювання земельних правовідносин.

У науковій літературі пропонується також визначення земельних правовідносин як суб'єктно-об'єктних суспільних зв'язків, опосередкованих земельно-правовими нормами, що виникають на підставі встановлених законодавством юридично значущих обставин (юридичних фактів) і характеризуються наявністю взаємно кореспондуючих прав та обов'язків щодо використання, відтворення та охорони земель і спрямованістю на раціональне, дбайливе, ефективне, ощадливе володіння, користування і розпорядження землями [6; с.65]. Це визначення чітко окреслює зміст земельних правовідносин.

У підсумку, варто зазначити, що законодавче визначення земельних відносин потребує вдосконалення, оскільки воно не відображає реальний стан земельних правовідносин та може позначатись на хибності правозастосовної практики. При цьому, слід звернути увагу на визначення, запропоновані доктриною земельного права та врахувати їх при внесенні змін до законодавства.

1. Андрейцев В.І. Земельні правовідносини за чинним земельним кодексом України: міфи та реальність / В.І. Андрейцев // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. – 2005. - №68. – С.47-51.

2. Земельний кодекс України: Закон України від 25 жовтня 2001 р. № 2768-III // Відомості Верховної Ради України. – 2002. – № 3–4. – Ст. 27.

3. Земельне право України: підручник / М.В.Шульга (кер. авт. кол.) Г.В.Анісімова, Н.О.Багай, А.П.Гетьман. Та ін. За заг. ред. М.В.Шульги. -К.: Юрінком Інтер, 2004. -368с.

4. Мірошніченко А.М. Поняття та види земельно-правових колізій / А.М.Мірошніченко // Бюлетень Міністерства юстиції України. – 2007. - №7(69). – С.91-102

5. Носік В. В. Право власності на землю Українського народу : монографія / В. В. Носік. – К. : Юрінком Інтер, 2006. – 544 с.

6. Науково-практичний коментар Земельного кодексу України / Кол. авт.: Л.О.Бондар, А.П.Гетьман, В.Г.Гончаренко та ін.; За заг.ред. В.В.Медведчука. – К.: Юрінком Інтер, 2004, - 656.

КОНСТИТУЦІЙНИЙ ПРОЦЕСУАЛЬНИЙ ДЕЛІКТ ЯК ОДНА З ПІДСТАВ ДЛЯ ЗАСТОСУВАННЯ ПРОЦЕСУАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ: ТЕОРЕТИЧНО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

Лецих А.Р.

*професор кафедри теорії та історії держави і права,
конституційного та міжнародного права
Львівського державного університету внутрішніх справ
к.ю.н., доцент*

Грунтуючись на нормах основного закону, що мають вищу юридичну силу та займаючи панівне становище серед усіх інших видів юридичного процесу, конституційний процес встановлює для державно-владних суб'єктів загальний порядок діяльності щодо створення, тлумачення та реалізації конституційних та галузевих правових норм, закріплює їхнє право та обов'язок щодо здійснення своїх повноважень в межах закону. Конституція України у статті 19 закріпила чіткий підхід щодо цього принципу: «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» [1].

Одним із засобів досягнення такого стану держави, при якій вона вважається правовою, є наявність реального інституту відповідальності, що забезпечує підтримку необхідного правопорядку, встановлення режиму конституційної законності. При цьому саме «конституційну законність» слід визначати в якості засобу обмеження влади [2]. За цих обставин інститут конституційної відповідальності (у розумінні його матеріального і процесуального аспектів) слід розглядати як один із центральних у системі конституційного права та чіткого законодавчого визначення правових підстав для її застосування у публічних владних відносинах.

Українські вчені-конституціоналісти відзначають пріоритетність конституційно-правової відповідальності, що нині сформувалася як інститут конституційного права та елемент системи його гарантій, серед інших видів юридичної відповідальності [3]. Вказану відповідальність вважають також «...однією із важливих передмов забезпечення взаємозв'язку держави з інститутами громадянського суспільства» та «...важливою гарантією конституційності, законності та правопорядку,

реалізації прав і свобод людини та громадянина» [4]. Однак, розмежування рівня публічної влади, на думку вченого М.Вітрука, призводить до виокремлення у сфері публічного права не лише конституційної відповідальності як самостійного виду юридичної відповідальності, а також і державно-правової (дисциплінарна, адміністративна, кримінальна), процесуальної та муніципальної [5, с. 161-162; с.167].

Особливістю конституційної відповідальності є те, що підставами для її застосування можуть бути як порушення норм інших галузей права: кримінального, адміністративного тощо, так вона може наставати й за умов, коли норми права взагалі не порушуються. Прикладом є суб'єктно-політична дія/бездіяльність, що спричинила негативний вплив (стаття 87 Конституції України - колективна політична відповідальність уряду перед парламентом) - у цьому аспекті конституційно-правова відповідальність сприймається в науці як вид юридичної відповідальності.

На думку Ю.Ткаченка, конституційно-правова відповідальність – це самостійний вид юридичної відповідальності, що забезпечується примусовою силою держави та українського народу, має законодавчо встановлений порядок реалізації, сутність якої проявляється в необхідності зазнавати суб'єктом, що вчинив конституційно-правове правопорушення (делікт), несприятливих правових наслідків, безпосередньо передбачених конституційним законодавством, з метою захисту Конституції, стабільності конституційного ладу, прав і свобод особи в Україні [6, с. 307].

Разом із тим, «матеріальна» конституційна (конституційно-правова) відповідальність в силу виключної конкретики підстав для свого застосування (чітке окреслення складу конституційного делікту) не в змозі охопити «процесуальний» вимір регламентованої конституційно-процедурної діяльності (бездіяльності) суб'єктів державно-владних відносин.

Науковець Аллан Т. Р. С. вважає, що накладання жорстких вимог чинної процесуальності на діяльність виконавчих інституцій є цілком природним продовженням філософії легітимації адміністрування та якщо владна інституція має певні правила та положення, котрі спрямовують її діяльність, вона зазвичай вимагатиме їх послідовного дотримання. При цьому, на його думку, відступи від прийнятих правил чи винятки із загальних положень у конкретних ситуаціях можна дозволити, лише якщо вони належним чином виправдані, співвіднесені з

відповідними громадськими цілями та у кожному з випадків переконливо вмотивовані [7]. Якщо слідувати логіці згаданого ученого, то можна було б і виправдати навіть так звані «диктаторські» закони від 16 січня 2014 року, які «приймалися» частиною народних депутатів України поза системою «Рада», підняттям рук та без обговорення. Адже народні обранці «допустили відступи від прийнятих правил, винятки із загальних положень у конкретній ситуації», «належним» чином виправдовували ці закони і вважали їх співвіднесеними з відповідними громадськими цілями та переконливо вмотивованими! Хоча ці антисуспільні закони насправді суттєво урізали права громадян, надавали органам державної влади свободу дій у сфері покарання учасників акцій протесту і мали на меті криміналізувати опозицію та громадянське суспільство, і цими законами влада взагалі «підірвала» мирне до того українське суспільство, що разом із іншими обставини спричинило жорстке збройне протистояння останнього з владою. У цьому випадку має місце чітке порушення усіх етапів конституційної парламентської законодавчої процедури прийняття закону, адже таке «голосування» та «підписання» ставить питання про конституційну справедливість закону, призвело до масових порушень конституційних прав громадян, підірвало довіру людей до вищої влади в державі аж до гаранта Конституції України та призвело до масштабних людських жертв.

Сьогодні вже непоодиноким системним характер в українській владі носять інші порушення конституційних процедур: «кнопкодавство», блокування трибуни, безпідставне пропущення або зривання засідань парламенту, зловживання конституційно-правовим статусом тощо, за що винні владні суб'єкти не несуть жодної відповідальності.

Для кращого розуміння проблеми «ідентифікації» щодо застосування конституційної процесуальної відповідальності слід здійснити характеристику однієї з найголовніших підстав для настання конституційно-правової відповідальності – конституційного делікту: За сутністю конституційний делікт є суспільно небезпечним посяганням на конституційні засади, що мають найвищий ступінь охорони правом; за змістом - є винним діянням владного суб'єкта та посягає на порядок організації та функціонування основ конституційного ладу, права та свободи людини і громадянина; за формою - є протиправною дією (або бездіяльністю), за вчинення якої передбачена конституційно-правова відповідальність.

Відтак, конституційний процесуальний делікт: за сутністю – є посяганням на конституційний процес (у вузькому значенні), що впливає з

конституційно-правового статусу деліквента; за змістом - дія, бездіяльність, зловживання правом тощо – не завжди «винні», спрямовані на порушення відповідних конституційних процедур і процесів; за формою – передбачена процедурним актом санкція конституційної процесуальної відповідальності.

Реалії сьогодення та існуюча прогалина в українському законодавстві, в частині неоднозначного розуміння та відсутності вітчизняних наукових розробок у сфері конституційної процесуальної відповідальності вимагають активного обговорення та належного наукового обґрунтування конституційної процесуальної відповідальності, виведення її об'єктивного модального значення, однак до цього часу залишається не вирішеною проблема комплексного наукового обґрунтування конституційної процесуальної відповідальності як одного із процесуальних механізмів реалізації Конституції України.

Конституційна процесуальна відповідальність - інститут, що знаходиться в стадії зародження та вимагає подальшого розроблення і вдосконалення. Ця відповідальність, як одна з найважливіших гарантій функціонування конституційного права і процесу, що відіграє важливу роль у становленні в Україні правової держави, демократії, громадянського суспільства, повинна стати одним із найважливіших інструментів (засобів) вирішення найважливіших завдань, що стоять перед Україною: забезпечити фундаментальний принцип відповідальності держави перед особою.

1. Конституція України від 28.06.96 р. // ВВР. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

2. Тодика Ю. М. Конституція України: проблеми теорії і практики: Монографія. – Х.: Факт, 2000. – С. 193.

3. Погорілко В. Ф., Федоренко В. Л. Юридична відповідальність за порушення конституційного законодавства України // Часопис Київського університету права. – 2001. – № 1. – С. 31.

4. Гецько В. В. Законодавство України про конституційно-правову відповідальність депутатів // Часопис Київського університету права. – 2014. - №1. – С.109-111.

5. Витрук Н.В. Общая теория юридической ответственности: монография / Н.В. Витрук. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Норма, 2009. — 259 с.

6. Ткаченко Ю. В. Конституційно-правова відповідальність як

вид юридичної відповідальності / Ю. В. Ткаченко // Правова доктрина – основа формування правової системи держави: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. 20-річчю НАПрН України та обговоренню п'ятитом. моногр. «Правова доктрина України», Харків, 20–21 листопада 2013 року / Нац. акад. прав. наук України. – Харків, 2013. – С. 304–307.

7. Аллан Т. Р. С. Конституційна справедливість. Ліберальна теорія верховенства права / Пер. з англ. Р. Семківа. — К., 2008. — 385 с.

МІСЦЕ ДЕРЖАВНОЇ ФІСКАЛЬНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ В СИСТЕМІ КОНТРОЛЮ ЗА ДОТРИМАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ

Лещух Д.Р.

*доцент кафедри соціального права юридичного факультету
Львівського національного університету ім. Івана Франка
м. Львів, Україна*

Сучасний розвиток українського суспільства вимагає подальшого зміцнення законності в усіх сферах діяльності людини, зокрема в галузі дотримання трудового законодавства. В умовах реформування суспільних відносин необхідно постійно вдосконалювати механізм правового захисту працівників. Однак за останній час значно збільшилася кількість порушень трудових та інших соціальних прав громадян, а тому реалізація державної політики з дотримання трудового законодавства відповідатиме демократичним стандартам лише в разі забезпечення належного нагляду та контролю уповноваженими на те суб'єктами за цією сферою відносин. Серед інших цю важливу функцію покладено на Державну фіскальну службу України.

Аналіз статистичної інформації щодо діяльності суб'єктів контролю за дотриманням трудового законодавства засвідчив значний обсяг роботи, що провадиться цими органами. Зокрема, органами ДФС протягом січня-вересня 2017 року під час перевірки суб'єктів господарювання, які виплачували заробітну плату та інші доходи фізичним особам, порушення податкового законодавства виявлено в 60% перевірених платників. За вказаний період було виявлено 3 тис. найманих осіб, праця яких використовувалась роботодавцем без оформлення трудових відносин.

Крім цього, фахівці ДФС у складі робочих груп з питань легалізації виплати заробітної плати та зайнятості населення, створених за ініціативою місцевих органів виконавчої влади, здійснювали обстеження виробничих, торгових приміщень юридичних та фізичних осіб, місць здійснення підприємницької діяльності, а також проводили роз'яснювальну роботу з роботодавцями. За результатами цих заходів суб'єкти господарювання додатково уклали близько 32 тис. трудових угод зі своїми найманими працівниками.

За результатами проведеної роз'яснювальної роботи з керівниками підприємств – боржників та застосування заходів контролю погашено заборгованість із заробітної плати у сумі 1 463,8 млн. грн. До бюджету надійшло 187,1 млн. грн. податку на доходи фізичних осіб та 530,1 млн. грн. єдиного внеску.

До органів прокуратури спрямовано матеріали щодо 40 юридичних осіб, які мали довготривалу заборгованість із виплати заробітної плати.

Для підвищення рівня сплати податку на доходи фізичних осіб у січні – вересні 2017 року на засіданнях комісій та робочих групах при органах виконавчої влади заслухано майже 13,3 тис. працедавців, які нараховують заробітну плату нижче законодавчо встановленого рівня.

За результатами проведеної роботи майже 12,3 тис. працедавців підвищили рівень заробітної плати, до бюджету додатково надійшло: податку на доходи фізичних осіб – 35,6 млн. грн., єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування – 43,1 млн. грн., військового збору – майже 3,0 млн. грн.

Крім того, для підвищення рівня заробітної плати працівниками контролюючих органів проведено індивідуальну роз'яснювальну роботу з роботодавцями, за рахунок якої у січні – вересні цього року підвищили рівень виплат 30,7 тис. працедавців, до бюджету додатково надійшло майже 94,5 млн. грн. податку на доходи фізичних осіб. До органів прокуратури спрямовано матеріали та відомості щодо 352 підприємств, на яких виплата заробітної плати проводилась у розмірах нижче законодавчо встановленої мінімальної заробітної плати.

Порядок здійснення посадовими особами ДФС своїх повноважень містить Податковий кодекс України, що передбачає у ст.75.1. право контролюючих органів ДФС проводити камеральні, документальні (планові або позапланові; виїзні або невиїзні) та фактичні перевірки.

Фактичною вважається перевірка, що здійснюється за місцем фактичного провадження платником податків діяльності, розташування

господарських або інших об'єктів права власності такого платника. Така перевірка здійснюється контролюючим органом щодо дотримання норм законодавства з питань регулювання обігу готівки, порядку здійснення платниками податків розрахункових операцій, ведення касових операцій, наявності ліцензій, свідоцтв, у тому числі про виробництво та обіг підакцизних товарів, дотримання роботодавцем законодавства щодо укладення трудового договору, оформлення трудових відносин з працівниками (найманими особами).

Слід відзначити, що фактична перевірка здійснюється без попередження платника податків (особи) та за наявності хоча б однієї з певних підстав. Серед них виділимо передбачену ст. 80.2.7.ПК України - у разі наявності та/або отримання в установленому законодавством порядку інформації про використання праці найманих осіб без належного оформлення трудових відносин та виплати роботодавцями доходів у вигляді заробітної плати без сплати податків до бюджету, а також здійснення фізичною особою підприємницької діяльності без державної реєстрації.

Трудове законодавство теж містить ряд норм, які наділяють органи ДФС України певними повноваженнями у сфері контролю за дотриманням законодавства про працю. Так, ст. 259 КЗпП України передбачає, що відповідний державний нагляд та контроль здійснює центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України. Разом з тим 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 доходів і зборів, 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.

Відповідно до частини третьої ст. 24 КЗпП працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України. Порядок повідомлення ДФС та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 17 червня 2015 року № 413 .

Відповідно до цієї постанови повідомлення про прийняття працівника на роботу подається власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом (особою) чи фізичною особою до територіальних органів Державної фіскальної служби за місцем обліку їх як платника єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за відповідною формою, до початку роботи працівника за укладеним трудовим договором одним із таких способів:

засобами електронного зв'язку з використанням електронного цифрового підпису відповідальних осіб відповідно до вимог законодавства у сфері електронного документообігу та електронного підпису;

на паперових носіях разом з копією в електронній формі;

на паперових носіях, якщо трудові договори укладено не більше ніж із п'ятьма особами.

Відзначимо і статтю 35 ЗУ «Про оплату праці», де передбачено, що контроль за додержанням законодавства про оплату праці здійснюють окрім центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю також органи доходів і зборів.

Порядок здійснення державного контролю за дотриманням законодавства про працю передбачає певні форми співпраці державних органів у цій сфері. Так, інспекційні відвідування посадових осіб Держпраці проводяться за інформацією ДФС та її територіальних органів про наступне:

- невідповідність кількості працівників роботодавця обсягам виробництва (виконаних робіт, наданих послуг) до середніх показників за відповідним видом економічної діяльності. Однак на думку юристів – практиків така інформація ДФС міститиме суб'єктивні та непідтверджені припущення, оскільки, відсутні нормативно-правові акти, які б містили методику та методологію таких обрахунків органами ДФС в межах компетенції та повноважень, норми та нормативи виробництва товарів (виконання робіт, надання послуг).

- факти порушення законодавства про працю, виявлені у ході здійснення контрольних повноважень;

- факти провадження господарської діяльності без державної реєстрації у порядку, встановленому законом;

- роботодавців, що мають заборгованість із сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування у розмірі, що перевищує мінімальний страховий внесок за кожного працівника;

Порядок, у якому визначено механізм накладення на суб'єктів господарювання та роботодавців штрафів за порушення законодавства про працю, передбачає, що штрафи можуть бути накладені на підставі акта документальної виїзної перевірки ДФС, її територіального органу, в ході якої виявлені порушення законодавства про працю.

Так, ГУ Держпраці у Львівській області застосувало штрафну санкцію у розмірі 480 000 гривень щодо підприємця, який офіційно працевлаштував лише одну людину, а здійснював продаж алкоголю і тютюну у двох торгових точках та фактично використовував працю ще 5-ти працівників, які не оформлені в установленому законом порядку.

В рамках взаємодії з виявлення незадекларованої праці, ГУ ДФС у Львівській області надіслало до ГУ Держпраці перелік суб'єктів, які здійснюють діяльність та у яких штатна чисельність працівників є меншою, ніж кількість діючих ліцензій на право торгівлі алкогольними напоями.

Відтак ГУ Держпраці у Львівській області провело інспекційне відвідування у ФОП Т. Під час контрольного заходу, інспектори встановили, що у магазинах «Алкоголь – тютюн» виконують трудові функції 5 осіб без належного оформлення трудових відносин.

Як результат, ГУ Держпраці у Львівській області застосовано штрафну санкцію у розмірі 480 000 гривень щодо ФОП Т. за використання праці 5 неоформлених працівників.

Особливості співпраці органів ДФС та Пенсійного фонду містяться у відповідному Порядку, що визначає механізм інформаційної взаємодії про відомості, що містять ознаки використання праці неоформлених працівників та порушень законодавства про працю, між суб'єктами інформаційного обміну з метою забезпечення реалізації їх повноважень.

Інформація, що надається Пенсійним фондом України Державній фіскальній службі України включає дані про страхувальників які:

нараховують заробітну плату нижче законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати за основним місцем роботи крім тих, які у звітності заповнили ознаку “неповний робочий час”, та тих, які розпочали та закінчили трудові відносини у звітному місяці;

подали повідомлення про прийняття працівника на роботу, але не відобразили дані про нараховану йому заробітну плату за відповідний місяць та дату закінчення трудових відносин.

У свою чергу територіальними органами Державної фіскальної служби України надається інформація органам Пенсійного фонду України,

про виявлені в ході перевірок факти допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту) у розрізі страхувальників.

Приймаючи до уваги певну узгодженість діяльності суб'єктів контролю у сфері додержання законодавства про працю варто було б детальніше визначити основні правові, економічні, соціальні, організаційні та інші засади регулювання, розвитку й забезпечення взаємодії між цими суб'єктами та чітко визначити напрямки їх взаємодії, а саме: захист трудових прав працівників, забезпечення охорони праці, боротьба з правопорушеннями, захист та відновлення прав, свобод і законних інтересів суб'єктів трудового права.

Підтримуємо також думку про необхідність визначення поняття взаємодії в сфері контролю за дотриманням трудового законодавства, принципів, мети та завдань взаємодії суб'єктів контролю за дотриманням трудового законодавства та їх права й обов'язки під час взаємодії за конкретними напрямками забезпечення дотримання трудових прав.

ЩОДО ПИТАННЯ ПРО ПРИНЦИПИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПОТЕРПІЛИХ ВІД НЕЩАСНОГО ВИПАДКУ НА ВИРОБНИЦТВІ

Лічко А.І.

*аспірант кафедри соціального права юридичного факультету
Львівського національного університету ім. Івана Франка
м.Львів, Україна*

Окрім, загальновідомих принципів таких як: права людини – найвища цінність, верховенство права, юридична рівність усіх громадян перед законом і судом, соціальна справедливість, пріоритет норм міжнародного права, гуманізм, законність, відповідальність за вину тощо, слід виокремити специфічні принципи, які визначають суть системи правових норм що спрямовані на створення правового захисту потерпілих працівників від нещасного випадку на виробництві.

1. Принцип справедливої заслуженості. Цей принцип означає, що соціальний захист потерпілих від нещасного випадку на виробництві - це більше, ніж законне право. Справедлива заслуженість означає: відповідність отриманих соціальних виплат та послуг розміру завданої шкоди

здоров'ю працівника та ставки страхових внесків, на основі минулого заробітку особи. Так, для визначення розміру страхових виплат в системі соціального захисту потерпілих від нещасного випадку на виробництві, обчислюється середньомісячний заробіток працівника, відповідно до Порядку обчислення середньомісячної заробітної плати для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України.[2] Також, розмір завданої шкоди впливає на наявність у потерпілого права на отримання певних соціальних послуг. Так, право на санаторно-курортне лікування, не поширюється на усіх потерпілих від нещасного випадку на виробництві. Використання такої соціальної послуги надається лише при наявності встановленої у визначеному порядку групи інвалідності

2. Принцип самофінансування (індивідуальної соціальної відповідальності). Захист працівників в разі настання нещасного випадку на виробництві, у формі страхових виплат, здійснюється за рахунок роботодавця за перші п'ять днів тимчасової непрацездатності потерпілого, починаючи з шостого дня за рахунок коштів Фонду, які формуються з страхових внесків із заробітної плати працівників. Іншими словами Фонд виступає накопичувальною системою коштів, які надходять від сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, чим потерпілий само фінансує себе в майбутньому, у вигляді компенсації за наслідки зумовлені нещасним випадком. Також, цей принцип характеризується напівавтоматичним балансом між внесками та майбутніми страховими виплатами. Адже, сам працівник зацікавлений в отриманні більшого матеріального забезпечення, який досягається збільшеним розміром внесків. Можна говорити про причинно-наслідковий зв'язок між внеском та рівнем відшкодування шкоди.

3. Принцип обов'язковості страхування працівників. Система соціального захисту змушує усіх працюючих сплачувати єдині внески на державне соціальне страхування, чим сприяє майбутній матеріальній компенсації. Роль добровільної системи страхування в ринковій економіці України не була б достатньо поширеною. Адже, добровільність передбачає різні індивідуальні обставини, через які особа може пропустити сплату внеску або просто відмовитись від сплати, чим виключає адекватне фінансування на фінансове наповнення бюджету Фонду.

4. Принцип прямого взаємозв'язку соціального захисту працівника та вигоди роботодавця. Цей принцип означає, що соціальний захист сприяє політиці щодо запобіганню виникненню нещасних випадків на

виробництві. Забезпечення безпечних та здорових умов праці є важливим обов'язком роботодавця та складовим елементом конституційного права кожного працівника. Це не лише, відповідальність роботодавця за законом, але і ефективні системи управління охороною здоров'я та безпекою праці працівників, які в майбутньому заощаджують час і гроші роботодавця та збільшують ефективність організації праці працівників. Такими є: ознайомлення працівників з виробничими факторами на робочому місці, які можуть сприяти виникненню нещасних випадків, забезпечення працівників засобами індивідуального, групового захисту, забезпечення працівників спецодягом, інвестування в амортизацію устаткування на робочих місцях, впровадження спеціальних аудитів з безпеки праці, проведення навчальних курсів з охорони праці, проведення медичних оглядів працівників

Отже, ефективні системи управління охороною здоров'я та безпекою працівників, мінімізують по-перше, виникнення нещасних випадків, а по-друге, виділення коштів спрямованих на їх ліквідацію. Тим самим, соціальний захист спрямований на мінімізацію використання фінансових ресурсів виробництва, пов'язаних з наслідками нещасного випадку на виробництві.

5. Принцип забезпечення безперервності доходів особи або членів її сім'ї. Соціальний захист як функція держави спрямована на матеріальне забезпечення та компенсацію наслідків, які потерпілий отримав в результаті нещасного випадку на виробництві, що призвело до зменшення або відсутності доходу в результаті погіршення його здоров'я. Основна мета соціального захисту полягає в забезпеченні безперервності доходу, що включає в себе підтримку існуючого рівня життя на певному рівні визначеному державою, у вигляді мінімального прожиткового мінімуму доходів громадян. Він спрямований не лише на потерпілого з яким трапився нещасний випадок на виробництві, та потребує матеріального забезпечення, але і осіб, які перебували на його утриманні, та позбавились фінансових засобів існування.

6. Принцип захищеності від інфляції. Цей принцип фактично доповнює принцип забезпеченості безперервного доходу. Соціальний захист потерпілих від нещасного випадку на виробництві, у вигляді соціальних виплат захищений від інфляції шляхом періодичних коригувань вартості життя, пов'язаних з індексом споживчих цін. Захист від інфляції є однією з найбільших сильних сторін соціального захисту. Виникнення додаткових ризиків для розкручування інфляції, зумовлює підвищення

соціальних стандартів, шляхом внесення відповідних змін до Державного бюджету України. Так, відповідно до ч.2 ст. 37 Закону України Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, перерахування розміру страхових виплат здійснюється у разі зростання середньої заробітної плати у попередньому календарному році. [1]

1. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 23.09.1999г. № 1105-XIV // Відомості Верховної Ради України. - 1999. - № 46. - Ст. 401.

2. Про обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням [Текст]: постанова Кабінету Міністрів України від 26.09.2001 р. № 1266 // Офіційний вісник . - 2001. - № 40. - С. 22.

МАЛОЗАБЕЗПЕЧЕНА СІМ'Я ЯК СУБ'ЄКТ ОДЕРЖАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ

Лубчук О.Д.

*студентка 2 курсу ОКР «Магістр»
юридичного факультету*

*Львівського національного університету імені Івана Франка
м. Львів, Україна*

Основні організаційні та правові засади надання соціальних послуг особам, які перебувають у складних життєвих обставинах та потребують сторонньої допомоги визначено в Законі України «Про соціальні послуги» від 19 червня 2003 р. [1].

Згідно з ст. 1 цього Закону соціальні послуги становлять комплекс заходів з надання допомоги особам, окремим соціальним групам, які перебувають у складних життєвих обставинах і не можуть самостійно їх подолати, з метою розв'язання їхніх життєвих проблем.

Що ж стосується поняття «складних життєвих обставин», то під ними законодавець пропонує розуміти ті обставини, що спричинені інвалідністю, віком, станом здоров'я, соціальним становищем, життєвими звичками і способом життя, внаслідок яких особа частково або повніс-

тю не має (не набула або втратила) здатності чи можливості самостійно піклуватися про особисте (сімейне) життя та брати участь у суспільному житті.

У ст. 6 Закону України «Про соціальні послуги» зазначається, що право на отримання соціальних послуг мають громадяни України, а також іноземці та особи без громадянства, які проживають в Україні на законних підставах та перебувають у складних життєвих обставинах, у тому числі особи, на яких поширюється дія Закону України «Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту».

Для характеристики суб'єктів, які перебувають у складних життєвих обставинах, в літературі запропоновано кілька термінів. Так, зокрема, І.В. Пеша вживає поняття «функціонально-неспроможної сім'ї» для позначення сім'ї, що в силу об'єктивних та суб'єктивних причин не може повноцінно виконувати свої функції: матеріально-економічну, житлово-побутову, репродуктивну, комунікативну, виховну, рекреативну, що не дозволяє забезпечити найважливіші життєві потреби дитини (дітей), кожного члена сім'ї, загальносімейні (групові) потреби. Відповідний термін формулюється через ознаки порушення функціонування сім'ї як соціального інституту [2, с. 69].

До того ж, у практиці соціальної роботи послуговуються терміном «сім'я соціального ризику», що, своєю чергою, визначає потребу соціальної підтримки сім'ї через невиконання основних соціальних функцій [2, с. 69]. Сім'я соціального ризику (дисфункціональна сім'я) – соціально незахищена сім'я, яка потребує соціальної допомоги і підтримки. Така сім'я не може повноцінно виконувати свої функції внаслідок складних соціальних умов [3].

І.В. Пеша наголошує, що хоч сім'я соціального ризику самостійно справляється з виконанням своїх соціальних функцій, в таких сім'ях все ж наявні фактори ризику, які при певних змінах ситуації провокують виникнення кризових станів, з якими родина самостійно не зможе впоратись, що призведе її до розряду неблагополучних. До зазначеної категорії вчений відносить, зокрема, малозабезпечені сім'ї [2, с. 70].

В цілях забезпечення ефективності соціального обслуговування осіб, що перебувають у складних життєвих обставинах та потребують сторонньої допомоги, розроблено відповідні державні соціальні стандарти.

Під стандартом соціальних послуг варто розуміти своєрідний засіб оцінювання роботи соціальних служб, спосіб дотримання прав спожи-

вачів соціальних послуг, а також основу для мотивації до розвитку та росту якості за рахунок конкуренції між надавачами [4, с.181-182].

Статтю 8 Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» від 05.10.2000 р. присвячено державним соціальним нормативам у сфері соціальних послуг, де сказано, що останні встановлюються для визначення розмірів державних гарантій соціальної підтримки осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах. З цією метою визначаються: перелік, види та обсяги соціальних послуг, які надаються за рахунок державного та місцевого бюджетів і страхових фондів; норми та нормативи надання соціальних послуг особам, які перебувають у складних життєвих обставинах; показники якості соціальних послуг [5].

Щоправда, незважаючи на значну кількість видів соціальних послуг, що надаються вразливим категоріям населення, та розгалуженість самої системи соціальних послуг, проблемою все ж залишається їх відповідність якісним нормам та наближення до європейського і світового рівнів [6, с. 321].

Варто погодитись з позицією С.В. Нечипоренко та Ю.В. Горемікіної, на думку яких, з розвитком інфраструктури соціальних послуг виникає потреба їхньої модернізації, що пов'язано з передачею повноважень з надання послуг у сфері соціального захисту на регіональний рівень, зниженням адміністративних витрат, розробкою соціальних стандартів на послуги, а також орієнтацією соціальних послуг на найбільш вразливі верстви населення. Це, своєю чергою, вимагає нових підходів, диверсифікації ресурсів та розширення спектра надавачів послуг.

Питання забезпечення належного рівня соціального обслуговування вразливих категорій громадян потребує врегулювання насамперед на регіональному рівні. З огляду на зазначене, заслуговує на увагу міська цільова програма надання соціальних послуг та інших видів допомоги незахищеним верствам населення міста Одеси на 2016-2017 роки, затверджена рішенням Одеської міської ради від 24 грудня 2014 року, до якої вже неодноразово вносились зміни. Метою Програми є вдосконалення та посилення рівня соціального захисту населення міста; підвищення кількості та якості соціальних послуг, спрямованих на підвищення життєвого рівня незахищених верств населення, зокрема, малозабезпечених громадян, шляхом надання їм адресної цільової допомоги, послуг та виконання окремих робіт за рахунок коштів бюджету міста Одеси, а також інших залучених коштів [7].

Поруч з цим, варто зазначити, що у законодавстві не передбачено жодного виду соціального обслуговування, який би надавався особі чи сім'ї у зв'язку із малозабезпеченістю. Відтак, варто погодитись з позицією Н.Б. Болотіної [8, с. 67-69], С.М. Синчук [9, с.59], В.Л. Стрепка [10, с.22-25], які справедливо зазначають, що малозабезпеченість є нестраховим соціальним ризиком та забезпечується лише в системі державної соціальної допомоги малозабезпеченим сім'ям.

Натомість у сфері соціального обслуговування малозабезпеченість є додатковим соціальним ризиком, який має юридичне значення під час процедури реалізації права на соціальне обслуговування. Від цієї обставини залежать умови соціального розрахунку (частково платне чи безоплатне соціальне обслуговування), адже визнання особи, яка претендує на отримання соціального обслуговування, малозабезпеченою звільняє її від обов'язку попередньо оплатити необхідні блага [11, с. 59-60].

Так, зокрема, в абз. 3 ч. 5 ст. 7 Закону України «Про соціальні послуги», яка врегульовує порядок надання соціальних послуг, передбачено, що соціальні послуги державними та комунальними суб'єктами, а також іншими суб'єктами, що надають соціальні послуги із залученням бюджетних коштів, в обсягах, визначених державними стандартами соціальних послуг, безоплатно надаються громадянам, які перебувають у складних життєвих обставинах у зв'язку з безробіттям і зареєстровані в державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, з бездомністю, стихійним лихом, катастрофами, особам, яких визнано біженцями або особами, які потребують додаткового захисту, якщо середньомісячний дохід цих осіб нижчий, ніж встановлений прожитковий мінімум [12].

Крім вищезазначеного, згідно з п. 7-1 Переліку соціальних послуг, умов та порядку їх надання структурними підрозділами територіального центру соціального обслуговування (надання соціальних послуг), затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 29 грудня 2009 р., у виняткових випадках громадяни, що мають рідних, які повинні забезпечити їм догляд і допомогу, можуть звільнитися від плати за надання соціальних послуг в структурних підрозділах територіального центру в разі, коли такі рідні належать до малозабезпечених і отримують державну соціальну допомогу в установленому законодавством порядку [13].

Однак, незважаючи на те, що малозабезпеченість має юридичне значення під час процедури реалізації права на соціальне обслуговування, доцільним все ж видається доповнення дефініції «складних життєвих

обставин» у ст. 1 Закону України «Про соціальні послуги» поняттям «обставин, спричинених малозабезпеченістю», оскільки малозабезпечені особи належать до вразливих верств населення, які потребують соціальної підтримки, в тому числі й надання соціальних послуг з метою розв'язання їхніх життєвих проблем. Актуальним видається також і питання модернізації системи соціальних послуг з огляду на необхідність вдосконалення останньої в цілях забезпечення швидкої та адекватної реакції на потреби людей, що сприятиме подоланню соціальних ризиків, зокрема, й ризику малозабезпеченості.

1. Про соціальні послуги : Закон України від 19.06.2003 р. № 966-IV // Відомості Верховної Ради України. 2003. № 45. Ст. 358.

2. Пеша І.В. Визначення категорій сімей, які перебувають у складних життєвих обставинах // Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія № 11. Соціологія. Соціальна робота. Соціальна педагогіка. Управління: збірник наукових праць. Випуск 7. К.: Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2008. С. 69.

3. Словник-довідник для соціальних працівників та соціальних педагогів / За ред. А. Й. Капської, І. М. Пінчук, С. В. Толстоухової. К., 2000. 260 с.

4. Медвідь А.О. Соціальний захист бездомних осіб і безпритульних дітей: дис. ... к. ю. н. : 12.00.05; Нац. ун-т «Одеська юридична академія». 2015. С.181-182.

5. Про державні соціальні стандарти і державні соціальні гарантії : Закон України № 2017-III від 05.10.2000 р. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2017-14>

6. Нечипоренко С.В. Модернізація системи соціальних послуг у концепції соціального розвитку / С.В. Нечипоренко, Ю.В. Горемикіна // Особистість, суспільство, держава: розуміння свободи і відповідальності : XII науково-практична конференція (12 груд. 2012 р.). К. : Центр перспективних соціальних досліджень, 2012. С. 321.

7. Міська цільова програма надання соціальних послуг та інших видів допомоги незахищеним верствам населення міста Одеси на 2016-2017 роки : Рішення Одеської міської ради від 24 грудня 2014 р.

8. Болотіна Н. Б. Право соціального захисту України : навч. посіб. 2-ге вид., перероб і доп. К.: Знання, 2008. 663с.

9. Синчук С. М. Теорія соціального ризику за правом соціального забезпечення // Право України. 2003. № 3. С. 55-59.

10. Стрепко В. Л. Соціальні ризики – підстава виникнення права на соціальне забезпечення // Захист соціальних та економічних прав людини : міжнародні стандарти і законодавство України, матеріали науково-практичної конференції, 12 березня 2004 р., м. Київ. К.: МВС КЮІ України, 2004. С. 22-25.

11. Гірник О.О. Соціальне обслуговування за законодавством України.- Дисертація канд. юрид. наук: 12.00.05, НАН України, Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького. Київ, 2014. 200 с.

12. Про соціальні послуги. Закон України // Відомості Верховної Ради України. 2003. № 45. Ст. 358.

13. Перелік соціальних послуг, умови та порядок їх надання структурними підрозділами територіального центру соціального обслуговування (надання соціальних послуг) : постанова Кабінету Міністрів України від 29. 12. 2009 р. № 1417 // Офіційний вісник України. 2010. № 1. Ст. 10.

COORDINATIVE REGULATION IN THE DUKE OF LUXEMBOURG

Maksurov A.A.

PhD

state University, Yaroslavl, Russia,

Indicative of the small states of Europe is the practice of coordinating rules in Luxembourg.

First of all, for such a complex characterized by the absence of an extensive system of state power, allowing to spend less effort to harmonize their activities. The functions of local government's small (if any) are clearly defined and do not need to agree. The foreign political activity of these countries is low, and the armed forces are usually absent.

In this regard, it deserves special respect skillful, although not widespread, the use of the coordination rules of the law of Luxembourg.

The Constitution of the Grand Duchy of Luxembourg on 17 October 1868 [1;c.1-13] provides for coordination mechanisms in the various spheres of activity.

For example, in the area of religious cults.

According to Article 22 «The State's intervention in the appointment and installation of heads of religions, the mode of appointing and dismissing other ministers of religion, the right of any of them to correspond with their superiors and to publish their acts and decisions, as well as the Church's relations with the State shall be made the subject of conventions to be submitted to the Chamber of Deputies for the provisions governing its intervention».

Alternatively, in the military sphere: on the basis of Article 37, «The Grand Duke commands the armed force; he declares war and the cessation of hostilities after having been authorized by a vote in the Chamber taken under the conditions laid down in Article 114».

Sometimes just the question of the presence or absence of consent (approval) of officials or government agencies.

Thus, on the basis of Article 58 «A deputy appointed by the Government to a salaried post which he accepts immediately ceases to sit in the Chamber and does not resume his functions except by virtue of a new election».

Another example: in effect Article 91 «Justices of the peace, district court judges, and members of the Superior Court of Justice are appointed for life. None of them may be deprived of his post or suspended save by a judicial decision. None of these judges may be transferred except by way of a new appointment and with his consent».

In general, the institutions of the coordination of interests is usually applied in the appointment of officials to a variety of levels.

For example, as the Article 95bis, «The magistrates of the Administrative Court and the Administrative Tribunal are nominated by the Grand-Duke. The nomination of the members of the Administrative Court as well as of the president and the vice-presidents of the Administrative Tribunal are made, except concerning the initial nominations, upon the opinion of the Administrative Court».

Important elements of harmonization provided for in the legislative process. As provided Article 59, «All Bills are submitted to a second vote unless the Chamber, in agreement with the Council of State, otherwise decides at a public sitting. There shall be an interval of a least three months between the two votes».

Important focal beginning in the activities of the local self-government laid down in Article 107, in which it is determined that «Supervision of the communal administration is ruled by law. Certain decisions of communal authorities have to be authorized by the supervision authority or may be cancelled or suspended should they be illegal or contrary to the public

interests, without prejudice to the powers of the law courts or administrative tribunals».

On the positive side, which often provides procedural matters and coordination.

In particular, Article 114 Specified: «The legislature has the right to declare the need to amend any constitutional provision it specifies. Following such declaration, the Chamber automatically dissolves. A new Chamber convenes in accordance with Article 74. This Chamber decides, by common consent with the Grand Duke, on the points to be amended».

The following examples are detailed description of the coordination process.

The Grand Ducal decree of December 31, 1959 states that «Each committee member is responsible for the preparation and execution of national protective measures insofar as they concern his ministry. The President shall ensure coordination and implementation of these measures (Article 4) [2;c.8].

In Article 6 noted that «In order to ensure the continuous coordination of national protection and to supervise the execution is organized with the Department of State Office to a national protection, led by a high commissioner for national protection. The high commissioner for national protection and other members of the Office needed to discharge the business are appointed by the Minister of State from among state personnel and without creating new jobs».

Based Article 7 «The Office provides the secretariat of the National Protection Committee and the Higher Council of national protection. He advises and assists the president of the National Protection Committee in the coordination of national protective measures and in particular those concerning: preparations for the establishment of national resources, protection from the authorities and the population, intelligence, psychological operations and maintenance of public order, financial problems. It informs each ministerial department, insofar as they relate committees established allied decisions on national protection and for the consequences of those decisions».

Unfortunately, such examples are rare [3;c.17]. Usually procedural issues overlooked, organizational aspects downplayed [4; c.19].

There are significant coordinating standards Referendum Act and Election Law.

The focal powers provided for in the Administrative Code.

Unlike the Scandinavian countries, the coordination rules of civil law in the Civil Code and the Commercial Code, is traditionally a bit.

Coordination rules is not enough in the Law on the Status of Foreign Citizens.

Interestingly, unlike other European countries, the coordination rules contained in the criminal field - in the Code of Criminal Procedure and the Code of Criminal Instruction.

Significant coordination rules are in labor legislation, for example, in the Labor code, but the mechanism of their implementation is not clear [5; c.28].

In this sense, interest is and Traffic Laws, which themselves co-ordination procedures are defined, and their goals and objectives are unclear.

Conclusions

As the findings are the following.

It is hardly possible to significantly expand the scope of application of the coordination rules. Terminology of legal structures is also at a high level. Coordinating authority in the law are usually determined in detail.

Meanwhile, the need to more clearly regulate the organizational issues of the coordination mechanism. It is necessary to standardize the forms of coordination. Set the rules (deadlines, responsible persons, common databases, etc.) to these forms. Sometimes it is useful to establish liability for non-performance of agreed decisions, even though for Luxembourg is not a significant problem.

1. The Constitution of the Grand Duchy of Luxembourg on 17 October 1868 // <http://www.uznal.org/constitution.php?country=Luxembourg&constitution=71&language=e>

2. The Grand Ducal decree of December 31, 1959 // <http://www.legilux.public.lu/leg/a/archives/1960/0001/a001.pdf#page=4>

3. Drucker P. F. The Practice of Management. - New York, 2015.

4. Ansoff H. Igor Strategic Management. - New York: Wiley, 2009..

5. Kuhl J. Motivational and functional helplessness: The moderating effect of state versus action orientation // J. of Pers. and Soc. Psychology. – 2011. V.40.

ДОСВІД ЗДІЙСНЕННЯ НЕДЕРЖАВНОГО ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В ОКРЕМИХ ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ ТА МОЖЛИВІСТЬ ЙОГО ЗАПОЗИЧЕННЯ ДЛЯ УКРАЇНИ

Медвідь А.О.

кандидат юридичних наук,

*доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національного університету “Одеська юридична академія”*

Нещодавні зміни у пенсійному забезпеченні в Україні, які стали наслідком прийняття Закону України “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій” від 03.10.2017 р. № 2148 – спроба здійснити прогресивні перетворення з метою покращення становища сьогоденішніх пенсіонерів. Перерахунок пенсій, єдиний порядок визначення їх розміру, запровадження нового механізму індексації, на думку законодавця, суттєво покращить рівень життя даної соціальної групи. Проте, очевидним є те, що позитивні зміни не стосуватимуться тих осіб, які вийдуть на пенсію в майбутньому, через підвищення розміру мінімального та повного страхового стажу, необхідного для призначення пенсії. Особливо гострою залишається і залишатиметься проблема розмірів пенсій, які переважно, все ще є не високими. Недостатнє пенсійне забезпечення “за рахунок держави” у зарубіжних країнах ефективно доповнюється коштами, які отримують пенсіонери за участі у недержавному пенсійному забезпеченні, що суттєво покращує їх фінансове становище. Юридична можливість недержавного пенсійного страхування існує в Україні вже майже 15 років, проте особливого розвитку досі цей рівень не здобув. У цьому сенсі корисним буде вивчення досвіду держав, у яких недержавний сектор у цій сфері вже цілком впроваджений та активно розвивається, з метою висвітлення позитивних результатів для підтвердження доцільності поширення такої практики в Україні.

Пенсійні системи країн Європи вже неодноразово становили предмет аналізу для вітчизняних та зарубіжних науковців. Через це, на нашу думку, особливий інтерес становить досвід окремих країн далекого зарубіжжя, розкриттю якого буде присвячене дане дослідження.

Досить цікавою є японська накопичувально-солідарна модель, що поєднує в собі традиції японського суспільства. Основною пенсійної системи є державне соціальне забезпечення, яке фінансується з бюджету,

але забезпечується за рахунок пенсійних внесків працівників і роботодавців. Пенсійна система країни дворівнева. Перший рівень становлять базові пенсії. Джерелом фінансування базових пенсій є пенсійні внески застрахованих громадян, роботодавців і дотації держави. Другий рівень становлять державні та професійні пенсії. Джерелом внесків додаткових пенсій є внески роботодавців та співробітників. Розміри внесків обчислюються пропорційно середньомісячному заробітку, обмеженому визначеним максимумом. Японія вважається «старіючою» державою, тому значна частина коштів йде на виплату пенсій у зв'язку з демографічною ситуацією[1, С. 26].

Система пенсійного забезпечення США хоча і не позбавлена певних недоліків, вважається однією з найдосконаліших у світі. В державі функціонують як державні, так і приватні пенсійні системи. Таким чином, американці можуть забезпечити себе трьома пенсіями: державною, приватною корпоративною за місцем роботи та приватною індивідуальною шляхом відкриття особистого пенсійного рахунку. До накопичувальних пенсійних систем належать державні та приватні пенсійні програми[2]. Державні пенсійні програми розраховані для забезпечення громадян, які працюють на уряд і місцеві органи влади. Основним джерелом надходжень є щорічні внески Федерального уряду, а також інвестиційний дохід фондів. Участь громадян у приватних накопичувальних пенсійних програмах є добровільною. Накопичувальні пенсійні фонди є найбільшим джерелом довгострокових інвестицій в економіку США[3, С. 26].

Багатий досвід пенсійних реформ має Латинська Америка. Ця країна пережила «пенсійну революцію». Характерною рисою даної системи, яка зумовлює латиноамериканський підхід як унікальний, є введення важливого другого рівня, який базується на внесках на індивідуальні рахунки у пенсійних фондах. Ці кошти інвестуються на фінансових ринках та знаходяться на керуванні приватних компаній[4, С. 113].

Проаналізований досвід розвитку недержаного пенсійного забезпечення в даних країнах дає підстави стверджувати про необхідність поширення в Україні саме корпоративних або професійних пенсійних фондів, адже на сьогодні вони ще не здобули належного розповсюдження. Така практика позитивно вплине на рівень життя колишніх працівників, та, безумовно, продуктивність та результативність праці тих осіб, які на сьогоднішній день працюють.

2. Рогозний С. В. Як працює пенсійна система США / С. В. Рогозний // Finance.ua. – 2014. // Електронний ресурс. – [Режим доступу] : <http://news.finance.ua/ua/news/-/338229/yak-pratsyuuye-pensijna-systema-ssha>

3. Ріппа М. Б. Порівняльна характеристика правових систем пенсійного забезпечення і страхування / М. Б. Ріппа. // Світ фінансів. – 2009. – №1. – С. 26.

4. Пахода С. С. Можливості адаптації зарубіжного досвіду функціонування системи недержавного пенсійного забезпечення в Україні / С. С. Пахода. // Економічна наука. – 2014. – №24. – С. 113.

ЩОДО ПИТАННЯ ПРО ПЕРЕУКЛАДЕННЯ СТРОКОВОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ УКЛАДЕНОГО НА ВИЗНАЧЕНИЙ СТРОК

Олексів І.І.

*аспірант кафедри соціального права юридичного факультету
Львівського національного університету ім. Івана Франка
м. Львів, Україна*

Відомо, що праця відіграє важливу роль у житті людини, адже є вона фактично засобом досягнення особистої незалежності, власної самореалізації та соціальної інтеграції. На жаль, теперішні реалії на ринку праці не завжди сприяють усім цим чинниками, насамперед через постійне зростання показників безробіття, а тому важливим є розширення сфери надання послуг та використання нетипових форм залучення до праці, зокрема й укладення трудових договорів на визначений строк.

За даними Міжнародної організації праці стосовно тенденцій на ринку праці та соціальних перспектив у 2017 році, йдеться про те, що станом на цей рік загальна кількість безробітних осіб становитиме трохи більше 201 мільйона людей. При цьому, темпи зростання кількості робочої сили у сучасному світі, явно перевищують кількість робочих місць, що створюються. З огляду на це, прогнозується необхідність створення більше 600 мільйонів нових робочих місць у глобальній економіці до 2030 року.

Та навіть, якщо така кількість робочих місць і буде створена, то не лише у формі залучення до праці осіб виключно на умовах трудових

договорів на невизначений строк. Такі реалії зумовлені не тільки бажанням роботодавців мінімізувати свої витрати на робочу силу та мати можливість реагування на стрибки попиту на товари та послуги, а й банальною необхідністю тривалої перевірки кваліфікації кожного працівника, перед укладенням з ним трудового договору на невизначений строк та значним попитом на роботу, що має строковий характер.

Загальновизнаним є те, що стабільність трудових відносин при укладенні трудового договору вважається завжди більш пріоритетною для працівника, який прагне, щоб усі гарантії передбачені законодавством про працю та його трудовим договором, поширювались на правовідносини з роботодавцем безстроково.

Власне саме ця позиція відображена у Директиві ради Європейського союзу від 28 червня 1999 року № 1999/70/ЄС щодо рамкової угоди про роботу на визначений термін. Документом закріплено, що трудові договори невизначеної тривалості є та будуть основною формою трудових відносин між роботодавцем та працівником.

Варто зазначити, що чинне законодавство про працю України також надає пріоритет укладенню з працівниками трудових договорів на невизначений строк. Зокрема, це підтверджується обмеженням сфери укладення строкових трудових договорів. У ст. 23 Кодексу законів про працю України йдеться про те, що строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами.

Пленум Верховного Суду України у своїй Постанові від 25.08.1998 р. «Про практику розгляду судами трудових спорів» зазначив, що оскільки у ст. 23 КЗпП України трудовий договір на визначений строк укладається лише у разі, коли трудові відносини на невизначений строк не може бути встановлено з урахуванням характеру роботи або умов її виконання, або інтересів працівника, або в інших випадках, передбачених законодавчими актами, то укладення трудового договору на визначений строк при відсутності зазначених умов є підставою для визнання його недійсним у частині визначення строку.

Дозволимо собі все ж наголосити, що трудовий договір на визначений строк хоч і менше слугує забезпеченню стабільності трудових відносин, саме з огляду на його строковий характер, він все ж залишається гідною альтернативою безробіття, дозволяючи працівнику мати хоч і

обмежені у часі, але аналогічні за своїм змістом із тими, що передбачені трудовим договором на невизначений строк, гарантії. Більше того, для деяких категорій працівників він залишається єдиною можливістю бути зайнятими з огляду на різні обставини та специфіку їхньої трудової функції.

Тому вочевидь, значення строкових трудових договорів не слід недооцінювати і вважати їх широке використання негативним проявом сучасних тенденцій на ринку праці. За цих умов, законодавство про працю в частині регулювання трудових відносин на визначений термін має бути максимально прозорим та не допускати застосування трудових договорів на визначений строк у випадках, коли відповідно до обставин повинні укладатись трудові договори на невизначений термін.

У цьому контексті, одним із недоліків чинного законодавства про працю України є відсутність чіткої процедури, яка б регламентувала правила переукладення трудових договорів на визначений строк, адже нині чинний Кодекс законів про працю України у ст. 39-1 встановлює, що трудові договори, які були переукладені один чи декілька разів, за винятком випадків передбачених частиною другою статті 23 вважаються такими, що укладені на невизначений строк.

Враховуючи те, що ч.2 ст.23 Кодексу законів про працю України встановлює випадки укладення строкового трудового договору, доводиться стверджувати, що норма, яка регламентує переукладення трудового договору не поширюється на випадки укладення строкових трудових договорів.

Порівнюючи чинний Кодекс законів про працю України з проектом Трудового кодексу України прийнятим у першому читанні, можемо стверджувати, що у проекті зроблені певні кроки для мінімізації небезпечного переукладення строкових трудових договорів по декілька разів між конкретним роботодавцем та працівником. Тут вказано, що трудовий договір вважається продовженим на невизначений строк також у разі, якщо строковий трудовий договір за цією самою трудовою функцією укладається з працівником повторно (два і більше разів), а перерва між звільненням працівників і прийняттям на роботу становить не менше двох тижнів.

У контексті аналізу вищезазначеної норми, вартим уваги є закріплення умов про незмінність трудової функції при укладенні з працівником нового трудового договору та терміну перерви між звільненням працівника і прийняттям на роботу у відносинах між одним роботодавцем

та працівником. Проте, ч.3 ст. 62 проекту поширюється на усі випадки укладення строкових трудових договорів, що явно викликатиме значну кількість проблем з переукладенням строкових трудових договорів на практиці.

Дещо вдосконалили відповідну норму у проекті трудового кодексу підготовленому до другого читання. За змістом вона аналогічна тій, що міститься у першому варіанті, проте нова редакція закріплює правило, за яким переукладення не застосовується до більшості випадків встановлення трудових відносин на визначений строк, а поширюється лише на випадки, коли встановлення на визначений строк трудових відносин передбачено законом або за ініціативою працівника.

Позитивним досвідом аналогічного правового регулювання переукладення строкового трудового договору може бути законодавство про працю Польщі. Там Кодексом Праці встановлено максимальний 33-місячний строк, на який може бути укладений строковий трудовий договір між сторонами трудових правовідносин.

Крім цього, закріплюється правило згідно з яким строкові трудові відносини між одним і тим самим роботодавцем та працівником можуть бути укладені не більше трьох разів. А у випадку укладення четвертого трудового договору працівник буде вважатись залученим до праці на підставі трудового договору на невизначений термін. При цьому, не має жодного значення, який період мине між укладенням кожного наступного строкового трудового договору.

Законодавство про працю Грузії також встановлює схожі за своїм змістом правила переукладення строкових трудових договорів. Зокрема, якщо трудовий договір укладений на строк більший ніж 30 місяців або якщо трудові відносини тривають в результаті послідовного укладення строкових трудових договорів два або більше разів та їх тривалість перевищує 30 місяців, вважається, що трудовий договір переріс у безстроковий. Строкові трудові договори вважаються послідовно укладеними, якщо існуючий трудовий договір був продовжений із закінченням його строку або наступний трудовий договір укладений на протязі 60 днів після закінчення строку першого договору. Ці положення не поширюються на суб'єктів господарювання протягом 48 місяців з дня їх державної реєстрації за умови дотримання інших умов передбачених законодавством Грузії.

Вважаємо, що досвід цих країн можна було б використати і у трудовому законодавстві України, адже законодавче регулювання зайнятості

на умовах строкових трудових договорів має не допускати необґрунтованого їх використання роботодавцями, оскільки це позбавляє працівника бажаної стабільності трудових відносин.

Разом з тим, розширення сфери використання строкових трудових договорів не варто розглядати як одну з негативних тенденцій на сучасному ринку праці, адже гарантії, які надаються працівнику за трудовим договором на визначений строк, аналогічні гарантіям при залученні до праці на умовах безстрокового трудового договору. Більше того, трудові договори укладені на визначений строк є і залишаються гідною альтернативою безробіття.

ПРАВОВА ПРИРОДА ПОСТАНОВ ВЕРХОВНОГО СУДУ УКРАЇНИ

Осьмак В.Є.

студент 6 курсу

Київського університету культури

Згідно Конституції України судовий захист є однією з найголовніших гарантій забезпечення прав, свобод та інтересів громадян. Так, відповідно до ч. 1 ст. 36 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 р. № 1402-VIII Верховний Суд України (далі - ВСУ) визначено найвищим судом у системі судоустрою України, який забезпечує сталість та єдність судової практики у порядку та спосіб, визначені процесуальним законом. Зазначений суд організаційно посідає найвище положення у системі судів загальної юрисдикції та очолює судову ієрархію.

Оскільки правове становище суду, його функції створюють переваги в забезпеченні законності, то суд - це орган державної (судової) влади, який здійснює правозастосовчу діяльність. Ця діяльність завжди пов'язана з ухваленням відповідного правозастосовчого акту - судового рішення. Судові рішення, як самостійний правовий інститут цивільного процесуального права, покликані сприяти захисту порушених, невизнаних або оспорюваних прав, свобод та інтересів фізичних осіб, прав та інтересів юридичних осіб, інтересів держави.

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про доступ до судових рішень»

від 22.12.2005 р. № 3262-IV під судовими рішеннями розуміють рішення, судові накази, постанови, вироки та ухвали, які ухвалюються судами загальної юрисдикції. Дещо ширше вищезазначене поняття розкрито в затвердженому Кабінетом Міністрів України Порядку ведення Єдиного державного реєстру судових рішень від 25.05.2006 р. N 740, у п. 3 якого вказаний термін вживається для загального позначення вироків, рішень, постанов, наказів, ухвал та окремих ухвал, що ухвалені (постановлені) у кримінальному провадженні, у цивільних та господарських справах, у справах адміністративної юрисдикції та в справах про адміністративні правопорушення. Тобто в чинному законодавстві і судовій практиці термін «судове рішення» вживається як родове поняття для позначення всіх процесуальних актів.

Головним судовим рішенням ВСУ є постанови, які мають низку особливостей, які відрізняють їх від інших форм судових актів:

- як особливість виступає те, що на відміну від інших форм судових актів (рішень, ухвал), постанови є виключно правозастосовчими актами ВСУ;

- постанови ВСУ є остаточними судовими актами, які не підлягають оскарженню та перегляду;

- на відміну від судових актів інших інстанцій, постанови ВСУ мають властивість загальнообов'язковості, в контексті їх прецедентного характеру.

Остання особливість постанов ВСУ є однією з ознак, які визначають фундаментальну роль цього судового органу в системі цивільного судочинства та створює підґрунтя для розгляду їх як нетипових джерел права, оскільки згідно п. 5 ст. 13 ЗУ «Про судоустрій і статус суддів» висновки щодо застосування норм права, викладені у постановах ВСУ, є обов'язковими для всіх суб'єктів владних повноважень, які застосовують у своїй діяльності нормативно-правовий акт, що містить відповідну норму права.

Закріплення на законодавчому рівні обов'язку судів та інших органів державної влади враховувати в своїй правозастосовній діяльності правові позиції ВСУ, сформульовані за результатами перегляду судових рішень, свідчить про певні кроки у напрямку сприйняття доктрини судового прецеденту вітчизняною правовою системою. Водночас таке сприйняття слід визнати частковим, оскільки лише закріплення на законодавчому рівні обов'язковості правових позицій ВСУ ще не може свідчити про наділення найвищого судового органу правотворчими функ-

ціями. Натомість, спираючись на аналіз доктринальних джерел, можна зробити висновок щодо наявності в діяльності ВСУ, поряд з правозастосовною, ознак конкретизації права, що полягає в створенні деталізованих правових позицій під час здійснення дій по усуненню неоднаковості у застосуванні правових норм.

На сьогодні постанови ВСУ з питань застосування законодавства - це не нормативно-правові акти, а різновид офіційних роз'яснень чинного законодавства, які не мають формально обов'язкової сили. Саме тому постанови ВСУ і не можуть входити до системи джерел права України. Разом з тим, вони слугують фактичним орієнтиром як для судів, так і для інших суб'єктів - учасників правовідносин. У них містяться правоположення - концентровані вирази юридичної практики, фактичне застосування яких забезпечується повноваженнями вищої судової інстанції скасовувати рішення судів, які свідчать про неоднакове застосування судами касаційної інстанції законодавства.

Світова практика знає два підходи до визначення правової природи рішень вищих судів: утворення обов'язкових для нижчих судів прецедентів (країни загального права) та сукупність рішень (судова практика), які здатні заповнювати прогалини законодавства (країни континентального права).

Зважаючи на викладене, можемо дійти до висновку, що правова природа постанов ВСУ з конкретних справ поєднує сутнісні ознаки прецедентів і правових положень судової практики. Постанови ВСУ є ґрунтовним офіційним роз'ясненням чинного законодавства. Значення постанов ВСУ полягає у тому, що вони здатні компенсувати відставання норм права від розвитку суспільних відносин, усунувати певні неточності чи суперечності законодавства, а також відіграють роль своєрідного барометра для нормотворців в роботі над постійним удосконаленням чинного законодавства.

Таким чином на законодавчому рівні існує гостра необхідність чіткого врегулювання питання віднесення постанов ВСУ до джерел права.

**ПРОЕКТ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ: ОКРЕМІ АСПЕКТИ
ВПЛИВУ СУЧАСНИХ ЄВРОПЕЙСЬКИХ ТЕНДЕНЦІЙ
РЕГУЛЮВАННЯ НАЙМАНОЇ ПРАЦІ**

Парпан Т.В.

*кандидат юридичних наук,
доцент кафедри соціального права юридичного факультету
Львівського національного університету ім. Івана Франка
м. Львів, Україна*

Головним лейтмотивом сучасного ринку праці є політика *flexicurity* («гнучкозабезпеченість» або ж «гнучкозахищеність»). Науковцями, зокрема К.Л.Томашевським, гнучкозахищеність визначається як вид трудової політики, а саме такий напрям діяльності держави (її органів) та організацій, який проявляється у поєднанні гнучкості у врегулюванні трудових та пов'язаних із ними відносин та управлінням ринком праці з забезпеченням достатньої захищеності прав суб'єктів трудового права.

Гнучкість у трудових правовідносинах – це, насамперед, надання більшої свободи працівнику в організації своєї праці та оптимальному поєднанні її з часом відпочинку. Така свобода сприяє підвищенню ефективності праці працівника, що своєю чергою впливає на її результативність, а отже зростання прибутків роботодавця. Завдяки гнучкості відбувається оптимальне поєднання економічних, соціальних та приватних інтересів роботодавця та працівника.

В новелах європейського законодавства, гнучкозабезпеченість знайшла свій прояв, зокрема, у формі: скорочення тривалості робочого часу (Швеція, Німеччина) та встановленні гнучкого режиму роботи для окремих категорій працівників (Австрія, Швеція, Німеччина, Іспанія, Фінляндія, Бельгія), запровадженні плаваючих вихідних днів (Угорщина). Також, значного поширення та легалізацію отримав такий гнучкий спосіб організації праці як телепраця (дистанційна праця) (Польща, Франція, Німеччина).

Гнучкі форми зайнятості користуються популярністю і на вітчизняному ринку праці. Зокрема, йдеться про працівників, які зайняті інноваційними розробками, творчою працею, виготовленням продукції на дому, наданням бухгалтерських та юридичних послуг.

Чинне трудове законодавство України частково врегульовує трудові відносини, які виникають у зв'язку із застосуванням гнучких форм орга-

нізації праці. Так, ст.ст 13, 57, 60, 66 Кодексу законів про працю України (надалі – КЗпП України) закріплено лише порядок запровадження режиму робочого часу (його елементів) на підприємстві, установі, організації. Правове регулювання гнучкого режиму роботи здійснюється відповідно до Положення про порядок та умови застосування ковзкого (гнучкого) графіку роботи для жінок, які мають дітей, затвердженого постановою Держкомпраці СРСР, ВЦРПС від 6 червня 1984 р. №170/10-101 та Наказу Міністерства праці та соціальної політики № 359 від 4 жовтня 2006 р. «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу».

Як різновид гнучкої форми зайнятості – надомна праця, теж не знайшла своєї правової регламентації в КЗпП України. Її регулювання здійснюється Положенням від 29 вересня 1981 р. про умови праці надомників, затвердженим постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС, яке з огляду на умови сьогодення, тенденції на світовому ринку праці можна назвати «морально застрілим».

Нині, у зв'язку із розвитком інформаційних технологій традиційна праця на дому поступається місцем дистанційній праці (телепраці), учасниками якої є, як правило, висококваліфіковані фахівці, які користуються сучасними засобами зв'язку, у тому числі за допомогою передачі інформації через Інтернет. Така праця може здійснюватися не лише вдома, але і у спеціально облаштованих віддалених телецентрах. До того ж, дистанційна праця може мати мобільний або змішаний характер.

Гнучкість у трудових відносинах дистанційних працівників проявляється в розподілі робочого часу та часу відпочинку, характері контролю з боку роботодавця за виконанням працівником своєї трудової функції тощо.

Беззаперечно, що сучасний вітчизняний ринок праці вимагає запровадження гнучкості у трудові відносини найманих працівників та послаблення їх часто невиправданої зарегульованості. Проте, чи варто покладати надії на довгочасний процес кодифікації трудового законодавства щодо таких зрушень? З огляду на кількість проектів Трудового Кодексу та їх якість, це запитання риторичне.

Разом з тим, проаналізувавши проекти Трудового Кодексу (далі – проекти ТК), починаючи з проекту від 5 липня 2004 року і завершуючи проектом, поданим до другого читання, в редакції від 24 липня 2017 року можемо констатувати наступне.

1. Всі проекти ТК отримали окрему статтю «Гнучкий режим ро-

бочого часу». Новелою, у порівнянні з нині чинним законодавством щодо регулювання гнучкого режиму робочого часу, стало правило, за яким гнучкий режим робочого часу з визначенням часу, коли працівник зобов'язаний перебувати на своєму робочому місці, часу, коли працівник має право на свій розсуд визначати час початку і закінчення роботи, а також часу використання, в межах цього часу, перерви для відпочинку і харчування, може запроваджуватися за погодженням між працівником і роботодавцем.

Таким чином, питання встановлення гнучкого режиму робочого часу має стати предметом лише індивідуально-договірному регулюванню, а не, водночас, і колективно-договірному, як є нині.

2. Надомна праця знайшла своє закріплення в статті за назвою «Умова про роботу вдома». Назва статті та її зміст є ідентичний у всіх поданих проектах ТК.

3. Також, автори всіх проектів ТК виділяють таку категорію працівників, як: «працівники, які самостійно планують свій робочий час». Цій категорії в кожному з проектів присвячена однойменна стаття, відповідно до змісту якої «працівники, які самостійно планують свій робочий час» це: керівники юридичних осіб та відокремлених підрозділів, працівники, які працюють вдома та інші категорії працівників, визначені колективним договором чи правилами внутрішнього трудового розпорядку, планують свій робочий час самостійно, якщо інше не визначено у трудовому договорі. Поряд з цим зазначено, що «законодавством може передбачатися право працівників самостійно планувати свій робочий час, за умови дотримання строків виконання робіт, щодо яких встановлено строк (наукові, науково-педагогічні працівники та інші)».

Тут, не можемо не звернути увагу на те, що авторами останнього проекту ТК була зроблена спроба врахувати сучасні тенденції ринкових відносин і доповнити категорію «працівники, які самостійно планують свій робочий час» особами, які працюють дистанційно. Поряд з цим, маємо згадку про дистанційну працю і в статті 32 «Зміст трудового договору» останнього проекту ТК. В ній зокрема йдеться про те, що: умови трудового договору можуть передбачати виконання працівником роботи дистанційно (поза приміщенням роботодавця), у тому числі з можливістю віддаленого доступу за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій.

Інших згадок про трудові відносини дистанційних працівників у проекті немає. Лише виходячи з того, що працівники, які працюють дис-

танційно – це працівники, які самостійно планують свій робочий час, можемо констатувати, що: 1. облік робочого часу таких працівників не ведеться (ст.138 проекту ТК від 24.07.2017 р.); 2. робота в надурочний час для цієї категорії працівників не компенсується, крім випадків залучення їх роботодавцем до виконання надурочних робіт (ст. 235 проекту ТК від 24.07.2017 р.).

Узагальнюючи, відмітимо, що сучасні тенденції флексибілізації (гнучкості) на європейському ринку праці доволі поверхнево відображені у останньому проекті ТК. У зв'язку з чим, складається враження, що авторам проекту це необхідно було створити ілюзію сучасності в регулюванні трудових відносин найманої праці.

ОСОБИСТІ НЕМАЙНОВІ ВІДНОСИНИ ЗА ЛИТОВСЬКИМИ СТАТУТАМИ : ІСТОРИКО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ

Патригура С.С.

*студент 2 курсу ОКР «Магістр» юридичного факультету
Львівського національного університету імені Івана Франка
м. Львів, Україна*

У сучасних умовах розвитку української держави важливим є врахування не лише міжнародного, але і національного досвіду правотворення. Особливий інтерес викликає аналіз історичного розвитку правового регулювання цивільних правовідносин в Україні. Значну увагу привертає історико-правовий аналіз особистих немайнових відносин за Литовськими статутами.

Поняття особистих немайнових відносин у правовій доктрині з'явилося відносно недавно. Відтак, даній тематиці було приділено не так багато наукових праць. Вважається, що особисті немайнові правовідносини відігравали найбільшу роль саме завдяки Статутам Великого Князівства Литовського. У різні часи опосередковано або безпосередньо до розробки зазначеної тематики у своїх наукових працях зверталися Ю.В. Білоусов, О.І. Безклубий, С.Д. Гринько, І.Р. Калаур, Т.В. Лобанова, Б.Й. Тищик, Бойко І. Й та ін.

Особисті немайнові правовідносини були передбачені у Статутах Великого Князівства Литовського. У них подаються своєрідні синоні-

ми до «особистих немайнових прав» - «права», «вольності», «свободи», «привілеї», «міць» (в розумінні «могти», мати можливість щось робити, мати здатність, право) [2, с. 74].

У сучасній теорії права правовідносини можна розкласти на такі елементи як суб'єкт, об'єкт та зміст. За тих історичних обставин, в яких діяли Литовські статuti, найбільшу увагу приділяли саме змісту правовідносин. Але з загальних положень все ж видається можливим виокремити суб'єкти та об'єкти особистих немайнових правовідносин.

Головним чином правове регулювання стосувалося саме фізичної особи (людини). За Статутами вважалось, що всі люди могли бути суб'єктами тих чи інших правовідносин, але, як виняток, «засуджені і шалені» не мали права брати участі у правовідносинах. Правоздатність виникала у осіб з моменту народження, припинялась зі смертю. Дієздатність і деліктоздатність залежали від низки чинників, а саме віку (так, Литовські статuti визначили вік, з досягненням якого особа вважалася повнолітньою: особи чоловічої статі – з 18 років; особи жіночої статі за Другим Литовським статутом – з 15 років, а за Третім Литовським статутом – із 13 років), правового статусу (до якого із верств суспільства входила та чи інша людина), інколи навіть залежала від настання певного факту (наприклад, при вступі у шлюб) [5, с. 197].

Так, правовий статус різних категорій фізичних осіб за Литовськими статутами визначався багатьма суспільними чинниками, з-поміж яких найважливішими були: станова належність особи, національність і віросповідання, свобода, залежність або перебування у залежності, сімейне становище; стать, вік, наявність у особи владних повноважень, матеріальна забезпеченість особи, стан фізичного та психічного здоров'я, застосування до особи кримінально-правового покарання (зокрема, «виволання» або «відсудження честі»).

Суб'єктами правовідносин на українських землях за Литовськими статутами могли бути і юридичні особи. Звичайно, Статuti не передбачали поняття «юридична особа», але існували прототипи – християнські об'єднання, професійно-виробничі об'єднання, військові об'єднання або ж об'єднання для інших цілей. Сільські і міські громади також визнавалися своєрідною юридичною особою. Їм надавалося право на вільний розвиток, на самоврядування, на визначення правил поведінки громадян та інші. Держава була чи не найбільшою «юридичною особою», сутність якої полягала у гарантуванні прав і свобод та каранні винних осіб. Саме держава значною мірою визначала правовий статус усіх суб'єктів

особистих немайнових відносин, захищала особисті немайнові права та свободи, здійснювала нагляд за дотриманням та виконанням особистих немайнових обов'язків, охороняла особисті немайнові цінності та блага від протиправних посягань [3, с. 15].

Як відомо, об'єктами цивільних правовідносин прийнято вважати певне суспільне благо, на підставі якого вони й виникають. Особисті немайнові цінності і блага, які в даному випадку подають нам Литовські Статути, і є цими об'єктами особистих немайнових відносин.

Київський вчений-правник О.І. Безклубий подає цікаву тезу про те, що потрібно вважати особистими немайновими цінностями і особистими немайновими благами. У першому випадку - це життя, здоров'я, честь, гідність. Як видається, до них можна додати право на свободу пересування, особисту свободу та навіть «іммунітет» (останній стосується, зокрема, шляхти). Благами розумілися ті об'єкти, що приносили певну користь особі. Зокрема, інформація, опіка і піклування та інші [2, с. 76].

Зміст особистих немайнових правовідносин найчіткіше проявляється у нормах Литовських Статутів. Право на життя, безпеку життя, безпеку здоров'я, право на медичну допомогу належали до прав, якими фізичні особи володіли в повній мірі. Обмеженими правами, якими користувались люди, були право на особисту недоторканність, право на сім'ю, опіку, вступу до шлюбу, судовий захист, право на повагу гідності та честі. Їх обмеженість визначалась правовим статусом особи, а саме приналежністю останньої до тієї чи іншої верстви населення.

Цікавим є той історичний факт, що перша редакція Статуту Великого Князівства Литовського, яка почала діяти у 1529р. і регулювала земські привілеї, певною мірою здійснювала й правове регулювання особистих немайнових відносин, що склалися між дітьми та їхніми батьками. Так, було закріплено обов'язок дітей поважати своїх батьків. Якщо цей обов'язок порушувався, тоді батьки за «образу» (в розумінні неповаги до батьків) з боку їх дітей, мали право позбавити останніх спадщини [4, с. 138].

Цілком погоджуюся із О.І. Безклубим в тому, що особисті немайнові відносини (права, вольності), за Литовськими статутами необхідно поділяти на такі види:

– права, що належали шляхті. Шляхта, як найбільш привілейований стан, мала право виїзду за кордон, право на м'якше покарання за злочини, право на апеляцію та ін.;

– права, які були притаманні вільним людям. Хоч в Статутах вони майже не названі, проте цим особам належали права, що стосувалися безпеки і захисту життя та здоров'я, права на медичну допомогу, на особисту недоторканність, повагу до честі і гідності, на сім'ю, на укладення шлюбу тощо. Вищезазначені права вільних осіб в умовах середньовіччя подекуди були ускладнені в процесі їх реалізації. Але зверталась неабияка увага на виконання особистих повинностей;

– права, якими були наділені невольники. За цією категорією людей визнавалось право на життя і здоров'я, право свідчити у суді, окрім випадків, коли справа стосувалась господаря невольної людини. Трохи згодом невольників не можна було позбавити життя, а також існувало право на свободу. Щоправда, невольною людиною могла стати, якщо потрапляла в полон [1, с. 17].

Таким чином, особисті немайнові відносини вже були закріплені у Статутах Великого Князівства Литовського, проте виділявся лише зміст, що виражався у правах та обов'язках. Можна стверджувати, що правові норми Литовських статутів, які були чинними на українських землях у другій половині XVI – першій половині XVII ст., свідчать про те, що головним їхнім джерелом було місцеве звичаєве право, а також норми писаного права, доповнені судовою практикою. Норми звичаєвого права і традиції українського правотворення послужили міцною підвалиною подальшого розвитку правового регулювання цивільних відносин на українських землях.

1. Безклубий О. І. Люди простого стану та особисті немайнові відносини за статутами Великого Князівства Литовського / О. І. Безклубий. // Науковий вісник Ужгородського національного університету. – 2013. – №22. – С. 14–18.

2. Безклубий О. І. Сутність і склад особистих немайнових відносин за Статутами Великого Князівства Литовського / О. І. Безклубий. // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. – 2013. – №2. – С. 74–77.

3. Кодифікація цивільного законодавства на українських землях / [Ю. В. Білоусов, І. Р. Калаур, С. Д. Гринько та ін.]. – К.: Правова Єдність, 2009. – 1168 с.

4. Лобанова Т. В. Розвиток правових засад щодо особистих немайнових прав і обов'язків дітей та батьків / Т. В. Лобанова. // Наука та наукознавство. – 2012. – №3. – С. 137–143

5. Бойко І. Й. Історія правового регулювання цивільних, кримінальних та процесуальних відносин в Україні (IX - XX ст.) / І. Й. Бойко // Історія правового регулювання цивільних, кримінальних та процесуальних відносин в Україні. – 2014. – С. 196 – 244.

ПРО ІНІЦІУВАННЯ ПРОКУРОРОМ РОЗСЛІДУВАННЯ ВОЄННИХ ЗЛОЧИНІВ, ЩО НАЛЕЖАТЬ ДО КОМПЕТЕНЦІЇ МІЖНАРОДНОГО КРИМІНАЛЬНОГО СУДУ

Пилипенко В.П.

*кандидат юридичних наук
м. Київ*

Міжнародний кримінальний суд (МКС) вправі розпочати здійснення своєї юрисдикції після звернення до нього держави-учасниці Римського статуту, держави, яка не є учасницею цього статуту, проте шляхом подання відповідної заяви Секретарю, може визнати юрисдикцію Суду щодо певного злочину або злочинів чи Радою Безпеки ООН або ж за ініціювання розслідування таких злочинів Прокурором *pro reo* на основі отриманої про них інформації. У випадку ініціювання розслідування Прокурором на нього покладається обов'язок оцінити серйозність такої інформації (із можливістю запиту додаткової інформації у держав, органів ООН, міжурядових чи неурядових організацій або інших джерел, які Прокурор вважатиме надійними, та отримання відповідних письмових або усних свідчень в місці знаходження Суду). На підставі відповідного висновку він звертається до Палати попереднього провадження з проханням надати санкцію на проведення розслідування, причому таке прохання має бути підкріпленим попередньо зібраними матеріалами. В свою чергу, Палата попереднього провадження досліджує і аналізує таке прохання і супроводжуючі матеріали та, у випадку визнання наявності достатніх підстав для ініціювання розслідування та наявності у Суду відповідної юрисдикції *prima facie*, надає санкцію на ініціювання розслідування без шкоди для подальших висновків відповідних Палат Суду стосовно юрисдикції та прийнятності справи. Проте варто зауважити, що навіть у випадку відмови Палати попереднього провадження ініціювати розслідування Прокурор може знову подати прохання в контексті тієї самої ситуації на підставі нових фактів або свідчень.

Якщо Прокурор дійде висновку про те, що надана інформація не містить в собі достатніх підстав для ініціювання розслідування, він інформує про це ті джерела інформації, які її надали, шляхом відповідного повідомлення, зберігаючи при цьому за собою можливість розгляду подальшої інформації, яка стосується тієї самої ситуації, проте за появи нових фактів або свідчень.

Варто відзначити також, що Правила процедури і доказування МКС в чинній станом на сьогодні редакції від 09 вересня 2002 р. детально регламентують прохресуальні особливості ініціювання розслідування Прокурором *pro reo motu*. Зокрема, Правило 46 накладає на Прокурора обов'язок забезпечити конфіденційність наданої інформації або свідчень. Правило 47 регламентує можливість Прокурора отримувати свідчення в рамках повноваження отримувати додаткову інформацію згідно п. 2 ст. 15 Римського статуту. В контексті отримання та представлення свідчень варто звернути окрему увагу на положення Правил 111 та 112, які застосовуються до свідчень, наданих Прокурору на етапі оцінювання отриманої інформації щодо ситуацій, в рамках яких мало місце можливе скоєння міжнародних злочинів, *mutatis mutandis*. До таких положень, *inter alia*, належать загальні вимоги до формату подання відповідних свідчень - протокол допиту будь-якої особи, що звертається до Суду з формальними заявами стосовно вирішення ним питання щодо ініціювання подальшого розслідування з приводу певної ситуації із належним інформуванням такої особи про її права згідно ст. 55 Римського статуту, який має бути укладений у письмовій формі із зазначенням дати, часу і місця допиту та підписів особи, яка веде та укладає протокол і проводить допит, особи, яку допитують, її адвоката, Прокурора або судді МКС у разі присутності на допиті; та спеціальні процедурні аспекти, до яких належать повідомлення особи, яку допитують, мовою, яку вона розуміє, про ведення аудіо- або відео- запису її свідчень та її можливість заперечити проти такого запису; право такої особи на приватну розмову зі своїм адвокатом перед наданням свідчень; можливість особи після безпосереднього надання свідчень уточнити попередньо сказану нею інформацію або додати певні відомості.

Аудіо- або відео- запис свідчень особи має бути якнайшвидше записаний на відповідний носій. Копія такого запису обов'язково передається особі, яку допитували, а у випадку використання декількох записуючих пристроїв вищезгаданій особі надається один з оригіналів запису. Оригінал або один з оригіналів запису свідчень скріплюється печаткою

в присутності особи, яку допитували, та її адвоката, і підписується ними та Прокурором за умови присутності на допиті. Варто також зазначити, що п.2 Правила 112 Правил процедури і доказування покладає на Прокурора обов'язок докладання всіх можливих зусиль для здійснення аудіо- або відео- запису свідчень.

Слід звернути увагу на те, що фактично право особи, яку допитують, на відмову від такого запису передбачено вищевказаним правилом в якості виключення, яке має місце за виняткових обставин, коли здійснення такого запису є неможливим. У випадку його відсутності особі, яку допитують, має бути надана письмова копія її свідчень. У випадку коли Прокурор має підстави вважати, що існує серйозний ризик подальшої неможливості отримання необхідних свідчень, він може звернутися до Палати попереднього провадження з проханням вжити заходів, які можуть бути необхідними для забезпечення ефективності та цільності судочинства МКС в цілому.

Правило 49 Правил процедури і доказування конкретизує п. 6 ст. 15 Римського статуту і накладає на Прокурора обов'язок швидкого надання повідомлення про відсутність підстав для ініціювання розслідування на базі отриманої інформації особам, які надали таку інформацію, зазначаючи в цьому повідомленні причини такого рішення в форматі, спрямованому на запобігання та попередження будь-якої небезпеки для їхнього здоров'я, приватного життя та безпеки в цілому. Таке повідомлення, як вже зазначалося, має включати в себе подальшу можливість таких осіб надавати інформацію по відповідній ситуації у випадку виникнення нових фактів або свідчень.

Відомо, що Прокурор МКС є особою, відповідальною за управління, в тому числі адміністративне, Канцелярією Прокурора в цілому. Таке управління здійснюється, *inter alia*, шляхом видання Прокурором відповідних Правил, які регулюють діяльність Канцелярії. Під час підготовки або внесення поправок до таких Правил Прокурор може консультуватися з Секретарем Суду стосовно будь-яких питань, які можуть бути певним чином пов'язані або впливати на діяльність Секретаріату МКС. Окрім вищезазначеного обов'язку Прокурора щодо збереження, накопичення та безпеки отриманої інформації або свідчень осіб, отриманих під час проведення розслідування Канцелярією Прокурора, він також має право передати свої повноваження в рамках здійснення своїх безпосередніх функцій будь-якому члену Канцелярії.

В контексті можливого ініціювання розслідування варто також звер-

нути увагу на детальну регламентацію процедури винесення рішення про доцільність такого ініціювання Палатою попереднього провадження. Зокрема, Правило 50 Правил процедури і доказування передбачає, що у випадку, коли згідно п.3 ст.15 Римського статуту Прокурор звертається до Палати із відповідним проханням, викладеним у письмовій формі, на нього покладається обов'язок проінформувати про це потерпілих, Відділ з питань потерпілих та свідків або їхніх законних представників, за виключенням випадку, коли Прокурор має істотні підстави вважати, що такі дії становитимуть небезпеку для цілісності процесу судочинства в рамках Суду або небезпеку для життя чи здоров'я потерпілих або свідків.

Стосовно передачі ситуації, в рамках якої, як вважається, мало місце скоєння воєнних злочинів, щодо яких МКС має юрисдикцію *ratione materiae*, державою-учасницею Римського статуту варто відзначити положення ст. 14 Статуту, які передбачають можливість звернення такої держави до Прокурора з проханням провести розслідування відповідної ситуації з метою визначення доцільності та необхідності пред'явлення обвинувачення конкретним індивідам (одному чи декільком) за скоєння таких злочинів із супроводженням такої передачі конкретними обставинами та підтверджуючою документацією, яка перебуває у розпорядженні держави. Слід також звернути окрему увагу на ст. 12 Римського статуту, яка регламентує визнання юрисдикції МКС *ad hoc* державою, що не є учасницею Статуту, шляхом подання заяви Секретарю МКС. При цьому така держава бере на себе зобов'язання співпрацювати з Судом без будь-яких затримок згідно Частини 9 Римського статуту.

Нагадаємо, що 17 квітня 2014 р. положеннями цієї статті, зокрема п. 3, скористалася Україна, звернувшись до Прокурора МКС із заявою про визнання юрисдикції Суду щодо можливого скоєння злочинів проти людяності вищими посадовими особами держави, які призвели до особливо тяжких наслідків та масового вбивства українських громадян під час мирних акцій протестів у період з 21 листопада 2013 року по 22 лютого 2014 року. 25 квітня 2014 р. нинішній Прокурор МКС Фату Бенсуда прийняла рішення розпочати попереднє розслідування на території України.

Крім того, 4 лютого 2015 року було прийнято Постанову Верховної Ради України «Про Заяву Верховної Ради України «Про визнання Україною юрисдикції Міжнародного кримінального суду щодо скоєння злочинів проти людяності та воєнних злочинів вищими посадовими особами

Російської Федерації та керівниками терористичних організацій «ДНР» та «ЛНР», які призвели до особливо тяжких наслідків та масового вбивства українських громадян». У цій заяві, від імені Українського народу, Верховна Рада України як єдиний орган законодавчої влади України визнає юрисдикцію МКС з метою притягнення до кримінальної відповідальності у МКС щодо передбачених статтями 7 та 8 Римського статуту злочинів проти людяності, воєнних злочинів, скоєних на території України починаючи з 20 лютого 2014 року і по теперішній час вищими посадовими особами Російської Федерації та керівниками терористичних організацій «ДНР» та «ЛНР», яких визначить прокурор МКС.

Верховна рада України також доручила Кабінету Міністрів України та Генеральній прокуратурі України зібрати необхідні матеріали та належну доказову базу для звернення до Міжнародного кримінального суду відповідно до пункту 3 статті 12 Римського Статуту Міжнародного кримінального суду щодо скоєння злочинів проти людяності та воєнних злочинів вищими посадовими особами Російської Федерації та керівниками терористичних організацій «ДНР» та «ЛНР», які призвели до особливо тяжких наслідків та масового вбивства українських громадян.

Аналіз положень Римського статуту і Правил процедури та доведення МКС дає підстави вважати, що судочинство тут проводиться в особливій правовій формі так званого міжнародного кримінального процесу та в особливому правовому порядку, який властивий тільки цьому суду. Воно ґрунтується як на англосаксонських, так і на романо-германських правових традиціях, включає в себе процесуальні дії, схожі з тими, які в українському кримінальному процесі прийнято називати підготовкою до судового засідання і судовим розглядом справи по суті.

ПРОТИДІЯ РЕЙДЕРСТВУ ЗА КРИМІНАЛЬНИМ ПРАВОМ УКРАЇНИ

Пилипенко І.В.

Провідний науковий співробітник

*Відділу науково-методичного забезпечення участі прокурорів
у кримінальному провадженні Науково-дослідного інституту*

Національної академії прокуратури України

М. Київ, Україна

Рейдерство як явище досить поширене в Україні. Його визначають як встановлення контролю над юридичною особою всупереч сукупній волі її власників, що здійснюється за допомогою неправомірних дій [1, с. 177]. Отже рейдерські захоплення є однозначно суспільно небезпечними і шкідливим для економіки нашої держави, юридичних осіб, а також порушують права окремих громадян.

Не зважаючи на значну увагу до цієї проблеми з боку держави, продовжується зростання числа рейдерських атак, тобто випадків так званого „чорного” рейдерства. Останнім часом проблема рейдерства особливо загострилась. За даними ГО „Антирейдерська Асоціація України” річний обсяг рейдерського перерозподілу власності вже сягає більше \$ 7 млрд. [2]. Згідно з офіційними даними, найчастіше жертвами рейдерів стають промислові об’єкти (близько 50% усіх випадків), а також об’єкти нерухомості – 30% [3].

Серед різних способів протидії рейдерству законодавець застосовує кримінально-правову заборону. В прийнятому 03.10.2016 р. Законі України „Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо вдосконалення державної реєстрації прав на нерухоме майно та захисту прав власності”, шляхом внесення відповідних змін до ст. 206 КК України („Протидія законній господарській діяльності”) криміналізовано погрозу знищення майна „або захоплення цілісного майнового комплексу, його частини, будівель, споруд, земельної ділянки, об’єктів будівництва, інших об’єктів та незаконне припинення або обмеження діяльності в цих об’єктах та обмеження доступу до них...” [4]. Однак вимога, поєднана з погрозою, не означає безпосереднього заволодіння майном.

Натомість відповідальність за протиправне заволодіння майном підприємства, установи, організації встановлено в ст. 2062 КК України. За змістом ч. 1 цієї статті та інших частин, які передбачають кваліфікуючі

ознаки складу цього злочину, воно має вчинятися лише шляхом здійснення правочинів з використанням підроблених або викрадених документів чи інших реквізитів юридичної особи. Тобто закон знову не дає відповіді, як протидіяти безпосереднім захопленням активів, коли має місце не погроза, а реальні дії, або коли майном заволодівають не через учинення правочинів, а через безпосереднє зайняття об'єктів нерухомості групою осіб.

В КК України відсутня норма, яка б передбачала відповідальність за рейдерство. Арманов М.Г. і Куц В.М. роблять висновок про безпідставність криміналізації рейдерства як окремого діяння, з чим можна погодитись. Автори відмічають, що нормами чинного КК України повністю охоплюються діяння, які складають процес рейдерського захоплення у вигляді окремих злочинів: самоправство, заподіяння шкоди здоров'ю, створення злочинної організації тощо [5, с. 131]. Виходить, що в цей перелік включаються і протидія законній господарській діяльності (ст. 206 КК України), і заволодіння майном підприємства, установи, організації (ст. 2062 КК України).

Продовжуючи свою думку, М.Г. Арманов і В.М. Куц серед усіх злочинів, що мають відношення до процесу рейдерського захоплення, пропонують виділяти основний (предикатний) і вторинні (підпорядковані). Автори доходять висновку, що основним злочином, за яким можна кваліфікувати дії рейдерів, є самоправство [5, с. 131]. Дійсно, для безпосереднього фізичного силового зайняття об'єктів (приміщень підприємства, його адміністративних будівель) „новими власниками” з метою недопущення до них правомірних власників застосовуються самоправні дії, які співпадають з нормативно визначеними ознаками складу самоправства (ст. 356 КК України). Всі інші підготовчі дії, наприклад підробка документів, які посвідчують право власності, неправомірне внесення змін до Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань, кваліфікуються за іншими відповідними статтями КК України (ст.ст. 358, 206). Таким чином вбачається, що кожен такий злочин є окремою стадією рейдерського захоплення. Самоправство – остання стадія, що дозволяє злочинцям безпосередньо заволодіти майном.

Вищезазначене свідчить, що саме заборона, встановлена в ст. 356 КК України, покликана протидіяти такому явищу як рейдерство, в частині безпосереднього заволодіння майном юридичної особи. Однак такі дії характеризуються значною суспільною небезпечністю. Важко уявити

захоплення активів підприємства, що вчиняється не групою осіб, а однією особою. Часто застосовується насильство. Матеріальні збитки від них зазвичай є досить істотними. Відтак, їх суспільна небезпечність йде в розріз зі ступенем тяжкості самоправства, який відповідно до ст. 12 КК України є невеликим. Тому такі дії у найближчій перспективі повинні отримати додаткову заборону в цій статті.

Таким чином, рейдерські захоплення вчиняються шляхом самоуправних дій і можуть кваліфікуватись за ст. 356 КК України. Вони поєднуються з іншими злочинними діяннями. Разом з тим, їх учинення, як правило, відбувається групою осіб і завдає істотних матеріальних збитків, суспільна небезпечність чого йде в розріз зі ступенем тяжкості самоправства. Тому за ці дії, вчинені групою осіб за попередньою змовою, доцільно було б установити додаткову заборону як за кваліфіковане самоправство.

1. Хатнюк Ю.А. Визначення поняття рейдерства та його характеристика у законодавстві України / Ю.А. Хатнюк // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія юридична. – 2013. – Вип. 4. – С. 174–185.

2. Офіційний веб-портал Верховної Ради України // Режим доступу: <http://portal.rada.gov.ua/news/Novyny/Povidomlennya/96240.html>. – 2014. – 23.07.

3. Эффективная работа антирейдерской комиссии – шаг к модернизации и наведению порядка с бизнес-климатом / Урядовий портал: Єдиний веб-портал органів виконавчої влади України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.kmu.gov.ua/control/publish/article?art_id=246826477.

4. Закон України „Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо вдосконалення державної реєстрації прав на нерухоме майно та захисту прав власності” від 06.10.2016 № 1666 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1666-19>.

5. Куц В.М. Рейдерство: кримінально-правовий аспект / В.М. Куц, М.Г. Арманов // Підприємництво, господарство і право. – 2007. - № 10 (142). – С. 128 – 131.

ЗНАЧЕННЯ ПРАВОВИХ НОРМ У МЕХАНІЗМІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Подорожній А.Ю.

*доцент кафедри правового забезпечення
господарчої діяльності, факультет № 6
Харківський національний університет
внутрішніх справ (м. Харків, Україна)*

Однією із важливих гарантій нормального існування та розвитку будь-якого суспільства є унормованість існуючих у ньому соціальних відносин, яка забезпечує їх цілеспрямованість, послідовність, керованість та відносну передбачуваність. Досягнути належного рівня нормативності суспільних відносин можна через запровадження відповідних соціальних норм, які являють собою певні стандарти, зразки поведінки учасників соціального спілкування, за допомогою яких здійснюється соціальне регулювання.

За свою історію людство виробило цілу низку соціальних норм, однак у сучасному суспільстві головна роль належить нормам права. М. В. Цвік, В. Д. Ткаченко й О. В. Петришин з приводу норми права відмічають, що вона являє собою первинний, окремо взятий найменший структурний елемент права, правило поведінки, що визнане і охороняється державою. Норма права безпосередньо нормує, надає юридичного значення суспільним відносинам і знаходить свій зовнішній вираз у правовому приписі. Норма права є тим першим елементом, який відчуває на собі зміни у праві [1, с.258]. Автори зауважують на тому, що завдяки своєму універсальному значенню норма права поширює свої властивості і на інші рівні системи права, служить відправною точкою, одиницею виміру правової матерії. Упорядкування, узгодженість, взаємопов'язаність і диференціювання комбінацій правових норм обумовлені, з одного боку, структурою суспільних відносин, а з другого – націленістю законодавця на їх правове опосередкування [1, с.258]. Безпосередньо поняття «норми права» дослідники визначили наступним чином – це соціально обумовлене, спрямоване на регулювання суспільних відносин обов'язкове для виконання правило поведінки, яке схвалюється або встановлюється державою і у своїй реалізації забезпечується рівнем свідомості виконавців, організаційною та виховною роботою і можливістю застосування державного примусу в разі порушення його вимог [1, с.279]. М. В. Цвік

та інші підкреслюють той факт, що правова норма нерозривно пов'язана з сутністю права, оскільки є первинним елементом його структури, безпосереднім втіленням такої його ознаки, як нормативність [1, с.279].

За висловом М. І. Байтін правова норма – це первинна клітинка права, частинка змісту, вихідний структурний елемент його системи. У той же час норма права – відносно самостійне явище, що володіє власними специфічними особливостями, які поглиблюють і конкретизують наші уявлення про право, його поняття, сутність і зміст, про механізм регулятивного впливу на суспільні відносини [2, с.313]. Норма права, зазначає науковець, – такий, що виходить від держави і нею охороняється загальнообов'язковий, формально-визначений припис, виражений (змодельований) у вигляді правила поведінки або відправного встановлення і є державним регулятором суспільних відносин [2, с.316]. Отже, норма права являє собою офіційно затверджене, формалізоване (стандартизоване) правило суспільної поведінки, яке, з точки зору держави, є найбільш доцільним і корисним у наявних умовах суспільного розвитку, у зв'язку із чим воно (правило) всебічно забезпечується останньою (державою) в тому числі, в разі необхідності, із використанням примусу.

В залежності від того, які саме суспільні відносини регулюють ті чи інші норми права, вони відносяться до відповідної галузі права. Норми трудового права, пише С. В. Вишневецька, – це загальнообов'язкові, формально визначені, встановлені або санкціоновані державою і забезпечені заходами державного примусу правила поведінки, які закріплюють юридичні права і обов'язки учасників трудових відносин, що виникають з приводу застосування найманої праці [3, с.63]. Визначаючи функціональне навантаження норми права у механізмі правового регулювання юридичної відповідальності у трудовому праві, доречним буде звернути увагу на точку зору О. Ф. Скакун, яка пише, що специфічне завдання норми права в механізмі правового регулювання полягає в тому, щоб: а) визначити загальне коло людей, на які вона поширює свою дію; б) встановити зміст суспільних відносин (зміст поведінки суб'єкта), а також об'єкти правовідносин; в) визначити обставини, в яких особа повинна керуватися даним правилом поведінки; г) розкрити саме правило поведінки вказівкою на права і обов'язки учасників відносин, що регулюються, характер їх зв'язку між собою, а також державно-примусові заході, що застосовуються до осіб у разі невиконання ними юридичних обов'язків [4, с.499–500].

Отже, значення правових норм у механізмі правового регулювання юридичної відповідальності у трудовому праві полягає у тому, що саме

через них держава встановлює загальнообов'язкові матеріально-правові та процедурно-процесуальні правила функціонування даної відповідальності. Тобто за допомогою норми права запроваджується відповідний правовий режим реалізації інститут юридичної відповідальності у трудовому праві. Зміст цього режиму становлять сукупність формалізованих правових вимог (вказівок, приписів) щодо підстав виникнення юридичної відповідальності, її меж та порядку притягнення до неї, права та обов'язки суб'єктів, які приймають участь у відносинах, що опосередковують функціонування юридичної відповідальності.

1. Загальна теорія держави і права: [Підручник для студентів юридичних спеціальностей вищих навчальних закладів] / М. В. Цвік, В. Д. Ткаченко, Л. Л. Богачова та ін.; За ред. М. В. Цвіка, В. Д. Ткаченка, О. В. Петришина. – Харків : Право, 2002. – 432 с.

2. Теория государства и права : курс лекций / Под ред. Н. И. Матузова и А. В. Малько. – М. : Юристъ, 1997. – 672 с.

3. Вишновецька С. В. Поняття норми трудового права // Науковий вісник Чернівецького університету. – Вип. 82. Правознавство. – Чернівці, – 2000 – С. 60-63.

4. Скакун О. Ф. Теорія держави і права : підручник / Пер. з рос. / Скакун О. Ф. – Харків : Консум, 2001. – 656 с.

ДО ПИТАННЯ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ ЗА НЕОБГРУНТОВАНУ ВІДМОВУ У ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ

Подорожній Є.Ю.

*д-р юрид. наук, старший науковий співробітник
професор кафедри трудового та господарського права,
факультет № 2 Харківський національний університет
внутрішніх справ
(м. Харків, Україна)*

Законодавче врегулювання відповідальності роботодавців має цілу низку прогалин і недоліків, які не дозволяють їй належним чином функціонувати та у повній мірі виконувати свою роль юридичної гарантії захисту трудових прав і законних інтересів найманих працівників. Важ-

ливим аспектом, на який би ми хотіли звернути увагу, є вдосконалення відповідальності роботодавця за порушення прав працівників на стадії виникнення трудових правовідносин, а саме за необґрунтовану відмову у прийнятті на роботу. На моє переконання, закріплені у КЗпПУ гарантії про заборону безпідставної відмови у прийнятті на роботу мають у значній частині суто декларативний характер, адже конкретної відповідальності за порушення роботодавцем даної гарантії не передбачено. Крім того, законодавство не містить чіткого визначення стосовно того, що слід вважати безпідставною (або необґрунтованою) відмовою у прийнятті на роботу. На сторінках правової літератури висловлюються досить протилежні точки зору на визначення понять «обґрунтована відмова» та «необґрунтована (безпідставна) відмова». Так, скажімо, О.І. Процевський свого часу зазначав, що обґрунтованою відмова у прийнятті на роботу вважається лише тоді, коли професійні і ділові якості працівника або стан його здоров'я не відповідають вимогам роботи, на яку працівник претендує [1, с. 40]. М.В. Лушникова у своїх дослідженнях необґрунтованою відмовою в прийнятті на роботу вважає відмову із причин, що не відносяться до професійних, ділових якостей працівника відповідно до вимог, які висуваються для заняття певної посади або виконання робіт з певної спеціальності, кваліфікації» [2, с. 303]. Ю.П. Дмитренко не наводить чіткого визначення обґрунтованої чи необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, втім він зазначає, що роботодавець може відмовити в прийнятті на роботу лише у таких випадках: відсутність вакантних місць; недостатність або відсутність належної кваліфікації у працівника, який вступає на роботу; обмеження, встановлені законодавством щодо прийому на роботу (вік, важкі та шкідливі умови праці (неповнолітні, жінки), заборона в судовому порядку обіймати певні посади, робота близьких родичів (крім педагогічної, медичної діяльності тощо), стан здоров'я тощо); обмеження за медичними показниками (коли за станом здоров'я працівник не може виконувати певну роботу). У всіх інших випадках відмова вважатиметься порушенням законодавства» [3, с. 45]. З точки зору В.О. Нікольського роботодавець може відмовити працівнику у прийомі його на роботу тільки виходячи з його ділових якостей, а також в інших передбачених законом випадках. Звідси – необґрунтована відмова в прийомі на роботу – це відмова по обставинам, які не передбачені законом і (або) носять дискримінаційний характер. Якщо ж роботодавець відмовив працівнику в прийомі його на роботу щодо обставин, пов'язаних з діловими якостями даного працівника і (або) у випадках прямо передбачених законом, то така відмова є обґрунтованим

[4, с. 90]. За Л.Н. Анісімовим необґрунтованою є відмова у прийнятті на роботу у наступних випадках слід: а) відмова прямо суперечні трудовому законодавству (вагітній жінці; за мотивами статі, раси, національної приналежності й т.п.) або адміністративно-правовим актам про напрямки на роботу (інвалідів у рахунок квоти й ін.); б) відмова не відповідає фактичним обставинам (наприклад, внаслідок посилення на відсутність вакансій при їхній наявності), не по діловим міркуванням (внаслідок необ'єктивної оцінки ділових якостей особистості т.п.); в) відмова в прийомі на роботу без вказівки причин і мотивів.

Отже, ми в цілому погоджуємося із позицією дослідників відносно того, що безпідставною (або необґрунтованою) відмовою є така:

- що прямо суперечить закону, тобто коли закон прямо забороняє роботодавцю відмовляти у прийнятті на роботу конкретним категоріям осіб;

- що не пов'язана із морально-діловими якостями (доречі, офіційного визначення даного поняття також не має), і мають дискримінаційний характер;

- що взагалі ніяк не обґрунтовується чи вмотивовується.

Разом із тим слід враховувати, що добір кадрів та залучення їх до праці на підставі трудового договору – це право, а не обов'язок потенційного роботодавця. Тому, на нашу думку, для того, щоб це його право було обтяжене відповідним обов'язком про прийняття особи на роботу в якості найманого працівника (окрім випадків, коли закон прямо забороняє роботодавцю відмовляти у прийнятті на роботу конкретним категоріям осіб), роботодавцем мають бути реалізовані відповідні передумови, здійснені кроки, які б прямо свідчили про його намір вступити у трудові відносини. Тобто, наявність самої лише вакансії на підприємстві, в установі, організації, ще не зобов'язує роботодавця приймати на роботу особу, яка звернулася до нього із проханням про працевлаштування, навіть якщо ця особа за своїми професійними та морально-діловими якостями повністю відповідає вакантній посаді, адже рішення про необхідність заповнення вакантних місць приймає тільки роботодавець, і якщо він не має наміру це робити, то у нього й не виникає ніяких зобов'язань перед потенційними найманими працівниками. У той же час, якщо потенційний роботодавець виявив належним чином намір заповнити вакантні у нього посади (наприклад, надав оголошення) і особа виконала усі необхідні умови для заміщення даної посади, роботодавець не може відмовити їй у прийнятті на роботу.

Отже, погоджуючись із М.І. Строгановим вважаємо, що норма, яка забороняє необґрунтовані відмови в прийомі на роботу, безумовно, обмежує роботодавця як сторону трудового договору, але дана норма повинна бути збережена, варто пам'ятати, що під поняттям «необґрунтована відмова» у першу чергу мається на увазі саме відмова без обґрунтування [5, с.132].

Що ж до відповідальності за необґрунтовану відмову у прийнятті на роботу, то я переконаний, що вона має прирівнюватися до вимушеного прогулу, оскільки особа-найманий працівник не може приступити до виконання роботи не з власних причин, а через неналежне виконання потенційним роботодавцем своїх обов'язків, передбачених трудовим законодавством. При цьому особі роботодавцем в якості відшкодування має виплачуватися сума, що дорівнює середньому заробітку за тією посадою, на яку вона претендує, за весь період прогулу.

1. Процевський О. І. Правові наслідки домовленості сторін про випробування при прийнятті на роботу / О. І. Процевський / Збірник наукових робіт ХНПУ ім.Г.С.Сковороди. Серія Право. Харків. 2008 р. №10. с.37-46.

2. Лушникова М. В. Единство частных и публичных начал в правовом регулировании трудовых, социально-обеспечительных и семейных отношений: история, теория и практика (сравнительно-правовое исследование). / М. В. Лушникова, А. М. Лушников, Н. Н. Тарусина; Яросл. гос. ун-т им. П. Г. Демидова - Ярославль: ЯрГУ, 2001. - 412 с.

3. Коваленко О. О. Заборона необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу: проблеми співвідношення юридичних гарантій реалізації прав потенційних сторін трудового договору / О. О. Коваленко // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. "Право". - 2011. - Вип. 16. - С. 44-46.

4. Никольский В.А. Трудовое право Российской Федерации: Учебно-методический комплекс. – М.: Изд. центр ЕАОИ. 2008. – 404 с.

5. Строганов М.И. Право на труд и проблемы его судебной защиты на современном этапе. Канд. дис. на соискание ученой степени канд. юрид.наук. М. 1996. 176 с.

**ПРАВО ЛЮДИНИ НА СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
У ВИПАДКУ ВТРАТИ ПРАЦЕЗДАТНОСТІ: ДОСВІД
МІЖНАРОДНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ**

Раневич О.Ю.

*аспірант кафедри соціального права юридичного факультету
Львівського національного університету ім. Івана Франка
м. Львів, Україна*

Людина, як біологічна істота, є потенційним носієм ризику втрати здатності до виконання трудових функцій (втрати працездатності). Її природні властивості перебувають під постійним впливом зовнішніх чинників, спроможних змінювати працездатність, а відтак, і за певних умов позбавляти особу можливості самостійно забезпечувати свої потреби у повсякденному житті. Це можуть бути як фізіологічні та патологічні розлади організму людини, і навіть, обставини соціального характеру.

Втрата працездатності як повна, так і часткова зумовлює зниження або відсутність доходів у особи, що відображає неспроможність останньої до самостійного забезпечення потреб, необхідних для нормального функціонування організму та відновлення здатності до праці.

З метою створення належних умов для регенерації функцій організму людини до такого стану, за якого людина здатна здійснювати трудову діяльність або ж підтримки соціального статусу індивіда без втрати засобів до існування Українською державою на конституційному рівні закріплено право громадян на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності.

Це право належить до комплексу соціальних прав людини і громадянина та, за своєю конституційно-правовою природою, є структурним елементом права на соціальний захист, що підтверджується юридичною побудовою статті 46 Конституції України, яка проголошує право громадян на соціальний захист, 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.¹

¹ Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України від 23.07.1996 р., № 30, стаття 141

При цьому, зазначене конституційне положення відображає низку ідей, соціального забезпечення громадян у випадку повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, які були взяті Українським законодавцем із досвіду міжнародно-правового регулювання таких відносин. Адже, міжнародним співтовариством досягнуто ряду домовленостей щодо компенсації втраченого людиною, у зв'язку з непрацездатністю, заробітку (доходу) з метою створення матеріальних умов для збереження її соціального статусу.

Наприклад, Рекомендація МОП щодо мінімального розміру відшкодування працівникам N 22 встановлює мінімальні гарантії виплати відшкодування у разі, якщо непрацездатність спричинена нещасним випадком. До таких гарантій відноситься зобов'язання країн закріпити у внутрішньому законодавстві правила, які регламентують мінімальні розміри такого відшкодування.

Для диференціації розмірів відшкодування цією Рекомендацією пропонується брати за основу види непрацездатності, зокрема, при постійній повній непрацездатності, періодична виплата повинна дорівнювати двом третинам щорічного заробітку працівника, а при постійній частковій непрацездатності, частина періодичної виплати, яка належить в разі постійної повної непрацездатності, обчислюється відповідно до ступеня втрати здатності заробляти, спричиненої нещасним випадком, інші правила встановлюються при тимчасовій повній непрацездатності та тимчасовій частковій непрацездатності.²

Крім того, Рекомендацією передбачено, що у випадку виплати відшкодування як одноразової суми, тоді ця сума не повинна бути меншою, ніж капіталізована сума періодичної виплати, а якщо травма є такою, що працівник потребує постійної допомоги сторонньої особи, то працівнику варто виплачувати додаткове відшкодування, яке не повинне бути менше половини суми, що належить в разі постійної повної непрацездатності.³

Не менш важливими є приписи Рекомендації МОП щодо забезпечення доходу N 67. Вони, спрямовані на формування у державах на-

2 Рекомендація щодо мінімального розміру відшкодування працівникам N 22 //Міжнародна організація праці від 10.06.1925 № 22 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/>

3 Рекомендація щодо мінімального розміру відшкодування працівникам N 22 //Міжнародна організація праці від 10.06.1925 № 22 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/>

ціональної системи, яка б забезпечувала доходи людині та зменшувала нестатки і відвертала злидні. Ця система має бути організована на основі обов'язкового соціального страхування, завдяки якому особи, які задовольняють встановлені вимоги, мають право, з урахуванням сплачених ними у страховий заклад внесків, на допомогу, що виплачується в розмірах і випадках, визначених законом.⁴

Цією Рекомендацією визначаються основні критерії, якими необхідно керуватися державі при визначенні випадків (соціальних ризиків), що передбачені обов'язковим соціальним страхуванням. Зокрема, до кола цих соціальних ризиків повинні відноситися всі випадки, коли застрахованій особі заважає заробляти засоби до існування непрацездатність чи неспроможність отримати оплачувану роботу, або коли ця особа вмирає, залишаючи сім'ю, що перебувала на її утриманні, а також певні пов'язані з цим поширені випадки нагальної потреби, які спричиняють надзвичайну напруженість для обмеженого доходу, оскільки в цих випадках не передбачено компенсації будь-яким іншим шляхом.

До переліку таких соціальних ризиків входять: хвороба; материнство; інвалідність; старість; смерть годувальника; безробіття; витрати у зв'язку з надзвичайними обставинами; виробничі травми.

При цьому, Конвенція МОП про мінімальні норми соціального забезпечення N 102, встановлює гарантії для захищених осіб. До цих гарантій відноситься надання допомоги у зв'язку з хворобою. Такий соціальний ризик включає спричинену хворобливим станом непрацездатність, яка зумовлює призупинення заробітку, як це визначається національним законодавством.

Конвенцією встановлюються юридичні критерії соціальних ризиків, на які поширюються мінімальні норми соціального забезпечення. Охоплюваними соціальними ризиками визнаються лише тоді, якщо останні зумовлені нещасним випадком або встановленим захворюванням, яке настало внаслідок зайнятості, зокрема, хворобливий стан або непрацездатність, через такий стан, що спричиняє призупинення заробітку, як це визначається національним законодавством.

Завдяки Конвенції, набули правового регулювання й випадки, коли працездатність втрачається повністю або, коли її втрата може набути постійного характеру або відповідної втрати функціональної повноцінності, а також у разі смерті годувальника. Тоді, згідно зі ст. 36 цієї Конвенції

4 Рекомендація щодо забезпечення доходу N 67 // Міжнародна організація праці від 12.05.1944 № 67 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/>

допомога надається у вигляді періодичних виплат, обчислюваних таким чином, щоб дотримувалися вимоги встановлені Конвенцією.

Важливими є приписи Конвенції й щодо строку виплати такої допомоги. Так, ст. 38 встановлює, що допомога надається протягом усієї тривалості охоплюваного ризику, проте, у разі непрацездатності допомога може не виплачуватися за перші три дні в кожному випадку призупинення заробітку.⁵

Поспілз із правилами, які встановлюють юридичні механізми та мінімальні гарантії соціального забезпечення людини у разі втрати працездатності, у міжнародному праві відомі й акти, де визначено окремі категорії осіб, на яких поширюються норми соціального забезпечення.

Так, приписи соціального забезпечення у випадку втрати повної або тимчасової втрати працездатності такої категорії осіб, як моряків встановлюються Конвенцією МОП про страхування моряків на випадок хвороби N 56.

Ця конвенція закріплює принцип обов'язкового страхування осіб, які працюють на борту судна на випадок хвороби таких осіб. Їм, гарантується грошова допомога протягом перших двадцяти шести тижнів або ста вісімдесяти днів непрацездатності, рахуючи від першого дня виплати допомоги включно. Таке право виникає у випадку наявності двох обставин, а саме, втрати працездатності та позбавлена своєї заробітної плати через хворобу.

Окрім цього, грошова допомога не може бути нижчою ніж допомога яка визначається загальною системою обов'язкового страхування на випадок хвороби, якщо така система існує, але не застосовується до моряків.⁶

Підсумовуючи вищенаведене, необхідно зазначити те, що міжнародно-правове регулювання права людини на соціальне забезпечення у разі втрати працездатності спрямоване на встановлення мінімальних юридичних гарантій та механізмів його реалізації в умовах сучасного розвитку внутрішнього законодавства держав.

Поряд з цим, міжнародному праві відома велика кількість актів, спрямованих на регулювання відносин соціального забезпечення у випадку

5 Конвенція про мінімальні норми соціального забезпечення N 102 // Міжнародна організація праці від 28.06.1952 № 102 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/>

6 Конвенція про страхування моряків на випадок хвороби N 56 // Міжнародна організація праці від 24.10.1936 № 56 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/>

втрати людиною працездатності (Рекомендації МОП N 24, N 38, N 42, N 74, N 121, N 128, N 162), що вказує на існування важливих міжнародно-правових інструментів, які можуть бути використані з метою захисту прав та інтересів людини у органах національної юрисдикції.

ПРАВИЛА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ ЩОДО ЗАХИСТУ ПЕРСОНАЛЬНИХ ДАНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Рим О.М.

*кандидат юридичних наук,
доцент кафедри соціального права юридичного факультету
Львівського національного університету ім. Івана Франка
м. Львів, Україна*

Захист персональних даних працівників у Європейському Союзі сьогодні забезпечується положеннями Директиви 95/46/ ЄС Європейського Парламенту та Ради «Про захист фізичних осіб при обробці персональних даних і про вільне переміщення таких даних» від 24 жовтня 1995 року. Та вже 25 травня 2018 року набере чинності Регламент 2016/679 Європейського парламенту і Ради від 27 квітня 2016 року “Про захист фізичних осіб стосовно обробки персональних даних та про вільне переміщення таких даних, а також про скасування Директиви 95/46/ЄС”. Очікується, що цей документ запровадить більш жорсткі правила захисту відповідної інформації.

Питанням обробки персональних даних у контексті працевлаштування присвячена ст. 88 Регламенту. Згідно з нею державам-членам Європейського Союзу надаються повноваження встановлювати більш чіткі правила щодо захисту персональних даних працівників шляхом ухвалення спеціальних національних законів або ж погодження відповідних положень у колективних договорах. Зокрема, в такий спосіб можуть бути уточнені правила обробки даних з метою набору персоналу, виконання трудового договору, організаційно-управлінської діяльності у сфері найманої праці, забезпечення єдності та диференціації на робочому місці, забезпечення професійної безпеки та охорони здоров'я працівників на робочому місці, захисту майна роботодавця чи його контрагентів, а також з метою реалізації індивідуальних та колективних трудових прав, у тому числі права на припинення трудових правовідносин.

Встановлення відповідних правил вимагає запровадження конкретних заходів щодо захисту людської гідності, законних інтересів та фундаментальних прав працівників. При цьому важливою забезпечити максимальну прозорість обробки та передачі персональних даних як одним роботодавцем, так і групою суб'єктів, що об'єднані спільними бізнесовими інтересами. За Регламентом 2016/679 особливе значення надається прозорості та відповідності процедури моніторингу на робочому місці. Кожна держава-член Європейського Союзу повинна повідомити компетентні органи ЄС про запровадження відповідних уточнюючих правил на своїй території до 25 травня 2018 року без будь-яких зволікань.

Увагу роботодавців як осіб, котрі здійснюють обробку персональних даних, привертають також наступні нововведення. Обробка персональних даних працівників, як складової його приватності, повинна проводитись роботодавцем лише у разі дійсної необхідності та лише у разі наявності достатніх правових підстав для цього. Відповідна обробка повинна бути чесною та прозорою щодо працівників, а також пропційною меті збору інформації. Адже підпорядкованість працівника роботодавцю, та фактична залежність працівника від роботодавця, який запитує згоду на обробку персональних даних, змушує поставити під сумнів відповідність зовнішньої форми волевиявлення працівника його дійсній внутрішній волі щодо згоди на обробку відповідної інформації. Саме тому, завжди до уваги потрібно брати обставини згідно з якими працівник надав згоду на обробку відомостей про себе.

Враховуючи наведене, діяльність роботодавця щодо збору та обробки персональних даних працівника, котрі він оприлюднив через соціальні мережі, буде вважатись не законною. Для обробки відповідних персональних даних роботодавцем, вимагається правове підґрунтя таке як законний інтерес, наприклад. У цьому контексті роботодавець, перш ніж перевірити профіль особи у одній і з соціальних мереж, повинен упевнитись чи є висвітлена інформація професійного характеру, чи такою, що стосується приватного життя особи. Інакше правова допустимість відповідної діяльності може бути поставлена під сумнів та оцінена як несанкціоноване втручання у приватне життя працівника.

Крім цього, збір інформації щодо працівника повинен обмежуватись даними, котрі є необхідними та доречними з огляду на обсяг його трудових прав та обов'язків.

Важливо наголосити на тому, що інформація, отримана роботодавцем про особу, котра шукає роботу, повинна бути знищена як тільки стане зрозумілим, що особі не буде зроблено пропозицію обійняти вакант-

ну посаду або ж особа відмовляється від запропонованої посади.

Беручи до уваги те, що перевірка даних про працівника, може здійснюватись роботодавцем майже постійно, адже новітні технології забезпечують постійний доступ до профілів працівників у соціальних мережах, запроваджується правило за яким, перевірка персональних даних працівників не може вважатись виправданою, якщо здійснюється на узагальнених підставах. При цьому, роботодавці зобов'язані утриматись від запровадження вимоги про надання їм доступу до профілю працівника у соціальних мережах, де особа оприлюднює інформацію про себе.

Законною та виправданою перевіркою персональних даних можна вважати моніторинг роботодавцем профілів у LinkedIn його колишніх працівників щодо яких діють обмеження конкуренції після припинення трудових відносин. Адже метою відповідної обробки персональних даних є контроль за дотриманням відповідних конкурентних обмежень та здійснюється він лише щодо колишніх працівників. Належним чином засвідчена поінформованість працівника про регулярність вивчення роботодавцем його публічних дописів є ще однією умовою законності здійснення відповідного моніторингу, запровадження якої очікується.

Набрання чинності Регламентом 2016/679 зобов'яже володільців баз персональних даних вжити спеціальних заходів з метою дотримання процедури захисту відповідної інформації. Зокрема, володільці баз персональних даних повинні будуть призначити спеціально уповноважену особу з питань обробки персональних даних, за певних умов. Крім цього, змінюються правила щодо надання та відкликання згоди працівника на обробку його персональних даних, а також правила інформування працівника щодо процедури обробки його персональних даних. Також запроваджується механізм реалізації «права бути забутим», якщо працівник вимагає цього.

Оцінити наслідки введення в дію Регламенту 2016/679 у сфері захисту персональних даних працівників ми зможе лише після спливу декількох років з часу набрання ним чинності. Однак вже сьогодні, вітчизняні роботодавці, що працюють з компаніями з країн-членів ЄС, повинні готуватись до нових правил обробки персональних даних. Адже положення Регламенту 2016/679 підлягають застосування не лише щодо роботодавців на території країн-членів ЄС, але також і до компаній не з країн-членів ЄС, які працюють з контрагентами та/або клієнтами з країн-членів ЄС. Вважаємо це опосередкованим впливом права Європейського Союзу на вітчизняне правове регулювання відповідних від-

носин, що безумовно сприятиме удосконаленню механізму захисту персональних даних працівників в Україні.

ЩОДО ПОДІЛУ ЗОБОВ'ЯЗАНЬ НА ПУБЛІЧНІ ТА ПРИВАТНІ

Сінянський К.П.

*аспірант кафедри цивільно-правових дисциплін та фінансового права
Навчально-наукового інституту права
Сумського державного університету
м. Суми, Україна*

В правовій науці зобов'язання досліджувалось багатьма науковцями в розрізі конкретних правових досліджень, які тяжіли до певної галузі права. При проведенні таких досліджень вчені використовували як загальнонаукові методи так і спеціальні, характерні для конкретної галузі права. У свою чергу, комплексному дослідженню видів зобов'язань в праві, а зокрема їх класифікації, на даний час вченими-правознавцями не приділялось належної уваги.

З точки зору філософії класифікація є інструментом загальнонаукового методу дослідження – аналізу. Так, Арістотель у своїй праці «Метафізика» вказав, що класифікація вважається підвидом наукового методу дослідження – аналізу і ввів таке поняття як «категоріальний аналіз суцього» [1, с. 42].

Будь-яка наука, у тому числі і права, використовує класифікацію для досягнення цілей конкретного наукового дослідження, а саме формування, розуміння і застосування знань про явища об'єктивної дійсності. Одним з таких явищ в правовій науці є зобов'язання.

Для цілей цього дослідження дозволимо собі взяти визначення поняття зобов'язання, яке було сформовано в наших попередніх дослідженнях, а саме, що зобов'язанням є урегульовані нормами права суспільні відносини між правосуб'єктними суб'єктами, які виникають, змінюються і припиняються щодо як майнових так і немайнових об'єктів, внаслідок чого у однієї зі сторін виникає обов'язок вчинити певні дії чи утриматись від їх вчинення, невиконання якого є підставою для застосування засобів юридичної відповідальності [2, с. 30].

Одним з дискусійних питань в праві є поділ зобов'язань на публіч-

ні і приватні. Взагалі, хоча питання критерію поділу правових явищ на публічні та приватні виникло доволі давно, та на даний час відсутнє остаточне його вирішення. Так, вперше право на приватне (*jus privatum*) і публічне (*jus publicum*) було розділене в класичний період римського права. Така класифікація пов'язується з ім'ям одного з видатних римських юристів Доміція Ульпіана, який вказував, що: «... публічним правом є те, що відноситься до користі Римської держави, приватним правом є те, що відноситься до користі окремих осіб, бо існує користь публічна і користь приватна ... » [3, с. 112].

Однак, не дивлячись на те, що розподіл права на приватне і публічне є одним з найбільш ранніх, у юридичній науці не сформувались підстави (ознаки, критерії) такої класифікації і до цього часу остаточно не вирішена проблема підстав (критеріїв) для такого поділу. Обумовлюється це тим, що такий поділ має не лише спеціально-юридичну природу, яка вимагає теоретичної аргументації, але і сутність, що виходить за межі власне юридичної науки, яка обумовлює її філософське усвідомлення й ідеологічне обґрунтування [4, с. 97].

Сучасні вчені-правознавці у своїх дослідженнях доходять висновку, що поділ на публічне та приватне можливо застосувати і до окремих інститутів, зокрема до зобов'язання. Так, Ж. В. Завальна вказує, що зобов'язання може сприйматись частиною як приватного так і публічного права. На думку вказаного науковця, критерієм такого поділу у цьому випадку може виступати наявність чи відсутність суспільного, публічного інтересу в таких зобов'язаннях, а також питання щодо того, який інтерес переважає в цьому випадку – публічний, тобто інтерес держави і суспільства в цілому, чи інтерес окремих осіб [5, с. 88]. Підтримуючи дану точку зору, зі свого боку лише додамо, що додатковим (факультативним) критерієм можна вважати наявність органу публічної влади як сторони в такому зобов'язанні.

Частковим підтвердженням цього, на нашу думку, є існування публічних зобов'язань, які виникають під час врегулювання взаємовідносин між особами, які не підпорядковані одна одній, але у яких є потреба в певному взаємному впорядкуванні таких відносин для можливості здійснення впливу на третіх осіб [5, с. 88].

У публічних галузях права вимогу щодо вчинення певних дій сторони можуть пред'явити лише якщо це прямо передбачено законодавством, тобто відображається в їхній компетенції. Крім того, суб'єкти мають бути формально рівними саме в тій частині компетенції, яка дає

їм можливість вступати в такі конкретні відносини [5, с. 88]. На нашу думку, такий підхід до класифікації зобов'язань є найбільш доцільним для вивчення видів зобов'язань в праві, оскільки дає змогу дослідити зобов'язання саме на рівні теорії права.

Зобов'язання зустрічається в багатьох сферах суспільного життя, в тому числі в ряді галузей права. Вчені-правознавці, залежно від особливостей їхніх досліджень, вкладають в зобов'язання різний зміст базуючись на специфіці конкретної галузі права. Виходячи зі змісту конкретного дослідження науковці пропонують власні критерії класифікації зобов'язань. Для визначення видів зобов'язань саме в праві, на нашу думку, найбільш доцільно провести класифікацію зобов'язань за критерієм наявності чи відсутності публічного інтересу, а саме поділ на публічні та приватні зобов'язання.

Зобов'язання як категорію, яка має загальноправовий характер, можна визначити як урегульовані нормами права суспільні відносини між правосуб'єктними суб'єктами, які виникають, змінюються і припиняються щодо як майнових, так і немайнових об'єктів, внаслідок чого у однієї зі сторін виникає обов'язок вчинити певні дії чи утриматись від їх вчинення, невиконання якого є підставою для застосування засобів юридичної відповідальності.

Вченими правознавцями, які займались дослідженням зобов'язань, виділяються, залежно від критерію, такі види зобов'язань як цивільні, фінансові, податкові, бюджетні, тощо. За критерієм наявності чи відсутності публічного інтересу, виділяються публічні та приватні зобов'язання. Так, наприклад, до публічних можна віднести фінансові, податкові, бюджетні зобов'язання, тобто ті, де наявний публічний інтерес – інтерес всього суспільства, а не окремої особи. Також, на нашу думку, додатковим (факультативним) критерієм може бути наявність органу публічної влади як сторони в такому зобов'язанні. Питання видів зобов'язань в праві потребує подальшого дослідження в розрізі поділу на публічні і приватні.

1. Аристотель Сочинения в четырех томах / Аристотель; Академия наук СССР, Институт философии / Ред. В. Ф. Асмус : в 4-х т. – Т. 1. – М. : Мысль, 1976. – 550 с.

2. Сінянський К. П. Зобов'язання як теоретико-правова категорія / К. П. Сінянський // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Право. – 2016. – № 39. – Т. 2. – С. 25-31.

3. Павел Юлий Пять книг сентенций к сыну. Фрагменты Доминиция Ульпиана. Перевод с латинского / Юлий Павел. – Пер. : Штаерман Е. М. – Отв. ред. и сост. : Кофанов Л. Л. – М. : Зерцало, 1998. – 287 с.

4. Черепакин Б. Б. Труды по гражданскому праву / Б.Б. Черепакин. – М. : Статут, 2001. – 479 с.

5. Завальна Ж. В. Окремі аспекти публічних зобов'язань / Ж. В. Завальна // Адміністративне право України: стан і перспективи розвитку : матер. VI Міжнар. наук.-практ. конф. «Адміністративне право України: стан і перспективи розвитку» (м. Київ, 23-24 вересня 2011 р.). – К. : Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2011. – С. 88-89.

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАСТОСУВАННЯ ПРАЦІ ОСІБ БЕЗ ГРОМАДЯНСТВА

Сорочишин М.В.

кандидат юридичних наук, доцент

*доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»
м. Одеса, Україна*

Статтею 43 Конституції України визначено, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Незважаючи на те, що Конституція України гарантує право на працю кожному, тобто не тільки громадянам України, а й іноземцям та особам без громадянства, реалізувати право на працю іноземці та особи без громадянства можуть тільки за дотримання певних умов.

Так, ч. 1 ст. 26 Конституції України та ч. 1 ст. 3 Закону України “Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства” визначено, що іноземці та особи без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах, користуються тими самими правами і свободами, а також несуть такі самі обов’язки, як і громадяни України, за винятками, встановленими Конституцією, законами чи міжнародними договорами України.

Також, ч. 1 ст. 42 Закону України “Про зайнятість населення” визначено, що роботодавці мають право на застосування праці іноземців

та осіб без громадянства на території України на підставі дозволу, що видається територіальними органами центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції [1]. Таким чином, виникнення трудових відносин із іноземцем чи особою без громадянства в Україні можливо лише за таких умов: законність перебування іноземця чи особи без громадянства на території України та наявність у роботодавця дозволу на застосування праці іноземця чи особи без громадянства.

Проте, якщо іноземці, що перебувають в Україні на законних підставах можуть реалізувати право на працю, то особи без громадянства у більшості випадків такої можливості позбавлені в Україні.

Відповідно до ст. 1 Закону України “Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства”, особа без громадянства – це особа, яку жодна держава відповідно до свого законодавства не вважає своїм громадянином [2]. Правовий статус осіб без громадянства врегульовано Конституцією України, Конвенціями ООН про статус апатридів 1954 року та про скорочення безгромадянства 1961 року, Законом України “Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства”.

Законодавство України про правовий статус іноземців та осіб без громадянства не містить істотних відмінностей у визначенні правового статусу іноземців та правового статусу осіб без громадянства. Разом з тим, Закон України “Про зайнятість населення” встановлює відмінності у процедурі отримання роботодавцем дозволу на застосування праці іноземці та застосування праці осіб без громадянства. Зокрема, відповідно до п. 1-3 ч. 6 ст. 42 Закону України “Про зайнятість населення”, без передбаченого цією статтею дозволу здійснюється працевлаштування іноземців, які постійно проживають в Україні; іноземців, які набули статусу біженця відповідно до законодавства України або одержали дозвіл на імміграцію в Україну; іноземців, яких визнано особами, що потребують додаткового захисту, або яким надано тимчасовий захист в Україні. Проте зазначеними нормами Закону України “Про зайнятість населення” не передбачено аналогічних виключень щодо необхідності отримання роботодавцем дозволу на застосування праці осіб без громадянства.

Разом з тим, вказані положення Закону України “Про зайнятість населення” суперечать міжнародним договорам України. Зокрема, відповідно до ст. 17 Конвенції ООН про статус апатридів 1954 року, до якої України приєдналась 11 січня 2013 року, договірні держави надають

апатридам, які законно перебувають на їхній території, якомога сприятливіше становище і, у всякому разі, не менш сприятливе, ніж те, яке за тих же обставин зазвичай надається іноземцям, стосовно їхнього права роботи за наймом. Договірні Держави прихильно ставляться до можливості прирівнювання прав всіх апатридів щодо роботи за наймом з правами громадян, і, зокрема, тих апатридів, які потрапили на їхню територію в порядку виконання програми вербування робочої сили або відповідно до планів імміграції [3].

Також, відповідно до ст. 42-2 Закону України “Про зайнятість населення”, для отримання дозволу роботодавця до територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції подає, в тому числі, копії сторінок паспортного документа іноземця або особи без громадянства з особистими даними разом з перекладом на українську мову, засвідченим в установленому порядку [1].

Згідно зі ст. 1 Закону України “Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства”, паспортний документ іноземця – це документ, виданий уповноваженим органом іноземної держави або статутною організацією ООН, що підтверджує громадянство іноземця, посвідчує особу іноземця або особу без громадянства, надає право на в’їзд або виїзд з держави і визнається Україною [2].

Разом з тим, чинним законодавством України не передбачено паспортних документів для осіб без громадянства. Приєднавшись 11 січня 2013 року до Конвенції про статус апатридів та Конвенції про скорочення безгромадянства, України взяла на себе міжнародні зобов’язання щодо врегулювання та поліпшення статусу осіб без громадянства, які перебувають на її території. Проте до сьогодення процедура визначення статусу особи без громадянства законодавством України не передбачена, а відповідно, фактично і не передбачено отримання такими особами жодних паспортних документів.

За даними Агентства ООН у справах біженців, в Україні проживає близько 35 тис. осіб без громадянства [4]. Проживання в Україні такої кількості осіб без громадянства обумовлено рядом причин: розпад СРСР, знаходження біля території України невизнаної Придністровської Молдавської Республіки та ін.

Встановлення у вітчизняному законодавстві розмежування у правовому статусі іноземців та осіб без громадянства, відсутність доступу останніх до ринку праці через відсутність процедури визначення та документування осіб без громадянства веде до порушення прав таких осіб,

їх фактичного виключення із суспільного життя. За для вирішення даної ситуації необхідним є внесення змін до ст. 42 Закону України “Про зайнятість населення” щодо приведення норм Закону у відповідність до вимог ст. ст. 17 Конвенції ООН про статус апатридів 1954 року.

1. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 року № 5067-VI// Відомості Верховної Ради. – 2013. – № 24. – Ст.243

2. Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства: Закон України від 22.09.2011 року № 3773-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2012. – № 19-20. – Ст.179

3. Конвенція про статус апатридів від 28.09.1954 року//Офіційний вісник України. – 2013. – № 51. – Ст. 450.

4. UNHCR Population Statistics Database [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://popstats.unhcr.org/en/overview>

ЛОКАЛЬНІ НОРМИ ТРУДОВОГО ПРАВА

Стасів О.В.

*кандидат юридичних наук; доцент кафедри соціального права
Львівського національного університету імені Івана Франка*

Як відомо трудове право характеризується поєднанням централізованого та децентралізованого методів правового регулювання. При цьому їхнє поєднання відбувається із деякою перевагою на користь останнього. Адже у таких інститутах як трудовий договір, соціальний діалог, заробітна плата тощо учасники трудових відносин мають значну свободу щодо встановлення прав та обов’язків, правове регулювання відбувається зазвичай за їхнім погодженням, а втручання держави є суттєво обмеженим. Тому крім актів виданих на державному рівні, застосовуються локально-правові акти, які розробляються та ухвалюються безпосередньо на підприємстві, установі, організації. Вони забезпечують найефективнішу дію трудового законодавства щодо конкретного виробництва [1, с.101]. Такі акти є результатом договірного регулювання, яке фактично зводиться до прийняття локальних правових норм.

Такі норми належать до делегованого законодавства. Тобто держава санкціонує правомірність встановлення певними недержавними суб’єктами їхніх прав та обов’язків у випадках визначених законом.

Локальним нормам притаманні всі ознаки, які мають звичайні норми права: приймається уповноваженим суб'єктом, встановлює певне правило поведінки, множинність та періодичність застосування, поширюється на невизначене коло суб'єктів, у разі їх невиконання може застосовуватися примус тощо [2, 226]. Проте локальні норми трудового права мають свої особливості. Зокрема, вони поширюють свою дію тільки на працівників конкретного підприємства, установи, організації на яких були прийняті; не повинні виходити за межі і суперечити стандартам, визначених для них централізовано.

Суб'єктами локальної нормотворчості можуть бути роботодавець і профспілка чи інший уповноважений працівниками представник (встановлення режиму робочого часу) або наймані працівники і той же роботодавець (укладення колективного договору). Проте роботодавець може приймати локальні акти і самостійно, зокрема це стосується посадових інструкцій працівників.

Підтримуючи виокремлені ознаки локальних норм, І. Якушев наголошує, що ці норми все ж є неоднорідними. Їхня відмінність, на думку науковця, перш за все проявляється у волевиявленні: в одних випадках у них виражена воля роботодавця, в інших - спільна воля роботодавця і профспілки або трудового колективу. Тому ці норми варто розмежувати на імперативні локальні норми, у яких виражена воля роботодавця, і договірні, особливістю яких є погоджена воля роботодавця і профспілки або іншого представника трудового колективу [3, 99].

Погоджуючись загалом із запропонованим поділом, варто зазначити, що називати норми, які приймає роботодавець одноособово імперативними не зовсім коректно. Так, термін «імперативний» згідно великим тлумачним словником сучасної української мови означає той який вимагає беззастережного підпорядкування, реагування, виконання, наказовий [4, 396]. Тому вважаємо, що цей термін більше стосується не суб'єкта, який приймає локальний акт, у даному випадку роботодавця, а обов'язковості дотримання норм його норм суб'єктами на яких він поширюється. Тому такі норми краще назвати ті які приймаються роботодавцем одноособово.

1. Трудове право України: Академічний курс : підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / [П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.] ; за ред. П. Д. Пилипенка. – 5-ге вид., перероб. і доп. – К. : Видавничий дім «Ін Юре», 2014. – 552 с.

2. Загальна теорія держави і права: [Підручник для студентів юридичних вищих навчальних закладів] / М. В. Цвік, О. В. Петришин, Л. В. Авраменко та ін.; За ред. д-ра юрид. наук, проф., акад. АПрНУ України М. В. Цвіка, д-ра юрид. наук, проф., акад. АПрНУ України О. В. Петришина. — Харків: Право, 2011. — 584 с.
3. Якушев І. Локальні імперативні норми у системі норм трудового права // І. Якушев / Юридичний вісник, 2014/2, - с. 98-103.
4. Великий тлумачний словник сучасної української мови [Текст]: Близько 170000 сл. та словосполучень / уклад. та голов. ред. В. Т. Бусел. — К.; Ірпінь: Перун, 2001. — 1440 с.

ПРО ДОПОМОГИ МАЛОЗАБЕЗПЕЧЕНИМ СІМ'ЯМ

Стренко В.Л.

*кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри соціального права юридичного факультету
Львівського національного університету імені Івана Франка,
м. Львів, Україна*

У науковій літературі соціальні допомоги відносять до основних видів соціального забезпечення, значення та роль яких останніми роками постійно зростає. Аби переконатись у цьому, достатньо вказати, що допомоги, зважаючи на чинне законодавство, є грошовими виплатами, які надаються громадянам, що опинились у скрутному матеріальному становищі унаслідок настання соціального ризику та потребують підтримки. Відтак соціальні допомоги – це ніщо інше як одна із форм захисту особи у разі настання соціального ризику.

Зазвичай, у науковій літературі до числа соціальних ризиків як підстави допомогового забезпечення відносять чимале коло обставин. Зокрема, це тимчасова непрацездатність, вагітність та пологи, догляд за дитиною до досягнення нею трирічного віку, нещасний випадок на виробництві, професійне захворювання тощо. Однак, усе це обставини, які вже давно належать до переліку підстав виникнення права на допомоги за правом соціального забезпечення. Натомість останніми роками коло обставин допомогового забезпечення розширилось у зв'язку із появою соціального ризику малозабезпеченості.

Уперше він набув юридичного закріплення в ухваленій Кабінетом Міністрів України Постанові від 22 лютого 1999 року № 238 [1], якою було затверджене Положення про умови та порядок надання адресної соціальної допомоги малозабезпеченим сім'ям [2].

У Положенні така допомога визначалась як така, що надається у грошовій формі, якщо середньомісячний сукупний дохід сім'ї, яка складається з непрацездатних осіб, а також непрацездатних осіб працездатного віку, зайнятих доглядом за дітьми, стаж якого зараховується до трудового стажу, осіб, які мають трьох і більше осіб віком до 16 років і зайняті доглядом за ними, осіб що доглядають за інвалідом I групи або дитиною інвалідом до 16 років або за особою, яка досягла 80 річного віку, осіб зареєстрованих як безробітні, у яких минув термін одержання допомоги по безробіттю є нижчим ніж величина сукупного доходу, що дає право на призначення цієї допомоги.

Уперше держава визнала та офіційно закріпила право малозабезпеченої сім'ї на соціальний захист у випадку коли її сукупний дохід є меншим за встановлений законодавством рівень. Щоправда не будь якої сім'ї, а тільки тієї, яка складалась із наведеного вище переліку осіб, тобто непрацездатних та тих, які здійснюють догляд за дітьми чи хворими членами сім'ї.

Щоправда існують усі підстави аби з цим не погодитись.

Аналізуючи наведене визначення малозабезпеченої сім'ї неважко дійти висновку, що малозабезпеченою вона може бути винятково за наявності у її складі непрацездатних осіб або таких, які потребують стороннього догляду. За інших обставин, коли непрацездатних або осіб, які потребують стороннього догляду не має, сім'ю не можна визнавати малозабезпеченою, навіть у випадку коли рівень її доходу є меншим за встановлений законодавством України рівень.

Із таким погодитись не можна.

У Сімейному кодексі України у ч. 2 ст. 3 легалізоване визначення поняття сім'ї. Останню складають особи, які спільно проживають, пов'язані спільними побутом, мають взаємні права та обов'язки [3]. При цьому вони наділені взаємними обов'язками щодо власного утримання та утримання дітей. Так, чоловік та дружина зобов'язані спільно дбати про матеріальне становище сім'ї (ст. 55 СК України), зобов'язані матеріально підтримувати одне одного (ст. 75 СК України), приймати взаємну участь у витратах на лікування (ст. 90 СК України), несуть взаємний обов'язок щодо утримання дитини до досягнення нею повноліття (ст. 180 СК України) тощо.

Зважаючи на цей далеко не повний перелік взаємних обов'язків подружжя щодо матеріальної підтримки одне одного та утримання дітей, неважко дійти висновку, що чоловік та дружина незалежно від їх соціального чи іншого стану несуть основні обов'язки щодо матеріального забезпечення сім'ї. Тому і право на допомогу у зв'язку із настанням ризику малозабезпеченості повинно належати сім'ї, як окремому суб'єкту, тим більше, що вітчизняне законодавство не передбачає випадків малозабезпеченості когось одного із подружжя. Малозабезпеченою є сім'я, а єдиним критерієм встановлення малозабезпеченості повинен бути рівень доходу членів сім'ї.

Принагідно зазначимо, що у чинному тепер Законі України «Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям» [4] малозабезпеченою визнається сім'я, яка з поважних або незалежних від неї причин має середньомісячний сукупний дохід нижчий за прожитковий мінімум.

Щоправда у ст. 7 цього Закону наведений перелік обставин, коли допомога у зв'язку із настанням малозабезпеченості не надається. Це коли працездатні члени малозабезпеченої сім'ї не працюють, не служать, не вчаться за денною формою навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних, вищих навчальних закладах I-IV рівнів акредитації протягом трьох місяців, що передують місяцю звернення за призначенням державної соціальної допомоги, окрім тих осіб, які передбачені спеціальним переліком, закріпленим ст. 7 Закону про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям.

Зважаючи на такий перелік, може видатись, що у вітчизняному законодавстві й надалі зберігається практика визнання малозабезпеченості не лише за критерієм рівня доходів членів сім'ї, але й також за ознакою соціального становище членів малозабезпеченої сім'ї.

Однак погодитись із цим не можна, адже йдеться про об'єктивний критерій малозабезпеченості як соціального ризику. Зазначимо, що у науковій літературі соціальними ризиками визнаються явища об'єктивного характеру, які настають незалежно від волі особи та не є наслідком дій останньої [5, ст.71].

Таким чином, малозабезпеченість, як соціальний ризик, не передбачає випадки суб'єктивного настання. Тобто члени сім'ї повинні працювати, навчатись, займатись іншою суспільно-корисною діяльністю, однак з об'єктивних причин рівень їх доходу є нижчим за встановлений законодавством прожитковий мінімум.

Це означає, що законодавча вимога про обов'язковість праці, навчання тощо, як умови надання допомоги у зв'язку із настанням ризику малозабезпеченості є обґрунтованою та не повинна вважатись обмеженням щодо реалізації права на соціальну допомогу.

Ще одне питання, яке не можна оминати увагою – це розмір допомоги малозабезпеченим сім'ям.

На підставі ч. 1 ст. 5 Закону України «Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям» розмір такої допомоги визначається як різниця між прожитковим мінімумом для сім'ї та її середньомісячним сукупним доходом, який обчислюється за методикою, встановленою центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення, але цей розмір не може бути більшим ніж 75 відсотків прожиткового мінімуму для сім'ї.

Буквально це означає, що держава компенсує різницю між прожитковим мінімумом для малозабезпеченої сім'ї та її доходом, чим у повній мірі виконає функцію соціального захисту.

Однак, вже у ч. 2 та ч. 3 ст. 5 Закону про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям закріплено положення, яке фактично нівелює правило визначення розміру допомоги у зв'язку із малозабезпеченістю, зважаючи на розмір прожиткового мінімуму для сім'ї. Тут вказано, що до стабілізації економічного становища в Україні розмір державної соціальної допомоги визначається з урахуванням рівня забезпечення прожиткового мінімуму. Рівень забезпечення прожиткового мінімуму встановлюється виходячи з реальних можливостей видаткової частини Державного бюджету України і затверджується одночасно з прийняттям закону про Державний бюджет України на відповідний рік.

Практика застосування цього положення засвідчує, що держава не може у повній мірі надавати допомогу зважаючи на розмір прожиткового мінімуму, тому встановлює його вартісну величину на власний розсуд, недотримуючись ніяких критеріїв.

Щоб переконатись у цьому звернемось до законодавства про державний бюджет. Так, Законом України «Про Державний бюджет України на 2017 рік» [6] у ст 9 передбачено, що у 2017 році рівень забезпечення прожиткового мінімуму (гарантований мінімум) для призначення допомоги відповідно до Закону України «Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям» у відсотковому співвідношенні до прожиткового мінімуму для основних соціальних і демографічних груп населен-

ня становить: для працездатних осіб - 21 відсоток, для дітей - 85 відсотків, для осіб, які втратили працездатність, та інвалідів - 100 відсотків відповідного прожиткового мінімуму.

Отже для працездатних осіб встановлюється рівень забезпечення прожиткового мінімуму у 21% від прожиткового мінімуму для цієї соціально-демографічної групи населення [7]. У ст. 7 Закону про Державний бюджет України на 2017 рік [8] прожитковий мінімуми для таких осіб встановлений у розмірі 1762 гривні з 1 грудня 2017 року. Таким чином рівень забезпечення прожиткового мінімуму становитиме у грудні приблизно 370 гривень на місяць і при цьому залишається не зрозумілим, якими критеріями послуговується держава при визначення рівня забезпечення прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

Така практика визначення вартісної величини прожиткового мінімуму для цієї категорії осіб видається не вірною. Адже не враховуються основні потреби працездатних осіб, передбачених прожитковим мінімумом. Відомо, що останній є вартісною величиною достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини, збереження його здоров'я набору продуктів харчування, а також мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості [9]. При цьому соціальні нормативи усіх трьох наборів затвердженні Постановою Кабінету Міністрів України від 11 жовтня 2016 р. № 780 «Про затвердження наборів продуктів харчування, наборів непродовольчих товарів та наборів послуг для основних соціальних і демографічних груп населення» [10] та передбачають чималий їх перелік, необхідний для забезпечення життєдіяльності особи.

Отже прожитковий мінімум базується на соціальних нормативах набору продуктів харчування, а також непродовольчих товарів та послуг. Це означає, що вартісна величина прожиткового мінімуму рівна вартісним величинам наборів продуктів харчування, непродовольчих товарів та послуг.

У своїй сукупності ці набори визначають по суті рівень життя особи. Однак значення їх для фізіологічного виживання особи різне. Визначальним тут є набір продовольчих товарів. Тому зважаючи на його непересічне значення, до часу коли держава зможе виконувати взяті на себе соціальні зобов'язання у повній мірі, у вітчизняному законодавстві варто закріпити правило за яким набір продовольчих товарів необхідно обчислювати на підставі соціальних нормативів, закріплених Постано-

вою Кабінету Міністрів України від 11 жовтня 2016 р. № 780 «Про затвердження наборів продуктів харчування, наборів непродовольчих товарів та наборів послуг для основних соціальних і демографічних груп населення», натомість вартість наборів непродовольчих товарів та послуг можливо встановлювати зважаючи на можливості держави у сфері соціального забезпечення.

1. Офіційний вісник України. – 1999. - № 8. – ст. 289.
2. Постанова Кабінету Міністрів України від 22 лютого 1999 року № 238 «Про затвердження Положення про умови та порядок надання адресної соціальної допомоги малозабезпеченим сім'ям» втратила чинність на підставі Постанови Кабінету Міністрів України від 07 лютого 2001 року № 110.
3. Офіційний вісник України. – 2002. - № 7. – ст. 273.
4. Офіційний вісник України. – 2000. - № 26. – ст. 1078.
5. Право соціального забезпечення України: Навчальний посібник / За заг. ред. П.Д. Пилипенка. – Вид. 3-тє, змін і доп. – К.: Істина, 2012. – С. 71. - 232С.
6. Офіційний вісник України. – 2016. - № 101. – ст. 3291.
7. Див.: Ст. 7 Закону України «Про Державний бюджет України на 2017 рік»
8. Офіційний вісник України. – 2016. - № 101. – ст. 3291.
9. Див. ст. 1 Закону України «Про прожитковий мінімум» // Офіційний вісник України. – 1999. - № 33. – стор 55.
10. Офіційний вісник України. – 2016. - № 89. – ст. 2916.

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ РЕГУЛЮВАННЯ СІМЕЙНИХ ВІДНОСИН ЗА ШЛЮБНИМ ДОГОВОРОМ

Суханов М.О.

*Студент 2 курсу освітньо-наукової магістратури
юридичного факультету ЛНУ ім. Івана Франка
м. Львів, Україна*

Сімейне законодавство як самостійна галузь законодавства України на різних етапах історичного розвитку нашої держави та суспільства зазнавало значних змін. Багаторічний досвід застосування законодавства

про шлюб та сім'ю підтвердив життєздатність ряду його норм, виявив значну кількість невіршених проблем та протиріч, котрі ще більше загострилися на фоні змін у соціально-економічній сфері.

Ядро сучасних законодавчих перетворень у сфері цивільного та сімейного права, без сумніву, становлять Цивільний кодекс України від 16.01.2003 року та Сімейний кодекс України від 10.01.2002 року, якими були внесені принципові зміни в зміст правового регулювання відносин між подружжям. Однак нормативне регулювання не може повною мірою охопити весь спектр сімейних правовідносин з урахуванням індивідуальних інтересів подружжя, а тому на допомогу приходять шлюбний договір як один із правових засобів регулювання відносин між подружжям.

Шлюбний договір викликає значний інтерес та чимало запитань як у юристів, так і осіб, які бажають укласти такий договір. Слід зазначити, що в іноземних державах, на відміну від нашої країни, шлюбні договори (контракти) давно стали звичним явищем і забезпечують цивілізовані відносини в сім'ї. Незначна поширеність шлюбного договору в Україні багато в чому пов'язана з низькою інформованістю громадян України про наявність такого правового інституту та його функції.

Законодавче визнання можливості укладення шлюбних договорів, які визначають правовий режим майна подружжя, свідчить про зростання приватноправових засад у сфері сімейних відносин, які завжди характеризувалися перевагою немайнових елементів над майновими і принципом мінімального втручання держави в сімейні відносини, а також добровільним та рівноправним характером шлюбно-сімейних зв'язків.

Позитивним моментом запровадження шлюбного договору у законодавстві України є можливість в подружжя реалізувати прагнення індивідуалізації правового регулювання майнових відносин, закріпивши відповідні положення у шлюбному договорі.

Відповідно до ч. 1 ст. 92 СК України суб'єктами шлюбного договору можуть бути дві категорії осіб: 1) особи, які подали до державного органу РАЦС заяву про реєстрацію шлюбу (наречені); 2) особи, які вже зареєстрували шлюб (подружжя). Із специфікою суб'єктного складу шлюбного договору пов'язані й особливості його дії в часі. Згідно зі ст. 95 СК України дія шлюбного договору, що його було укладено до реєстрації шлюбу, починається з моменту реєстрації шлюбу. Якщо шлюбний договір укладено подружжям, він набирає чинності у день його нотаріального посвідчення. Водночас звертає на себе увагу імперативний характер

наведеної статті. В деякій мірі імперативність цього законодавчого положення є виправданою, оскільки шлюбний договір, укладений особами, що бажають вступити в шлюбні відносини, набирає чинності тільки після реєстрації шлюбу. Однак імперативність є не виправданою в таких випадках. По-перше, за бажанням сторін шлюбний договір, укладений до реєстрації шлюбу, може поширюватися на відносини, які виникнуть не з моменту реєстрації шлюбу, а пізніше, наприклад, через п'ять років після реєстрації шлюбу. По-друге, немає перешкод для того, щоб шлюбний договір, укладений в період шлюбу, за бажанням сторін поширював свою дію на відносини, що виникли раніше – з моменту реєстрації шлюбу [4, 60].

Надаючи подружжю значні можливості самостійно визначати свої взаємні права та обов'язки, законодавство, проте, окреслює рамки свободи подружжя у цій сфері. Ідея полягає в тому, що подружжя не може включати в шлюбний договір положення, які обмежують інтереси одного з них, а також права інших осіб і, у першу чергу, неповнолітніх дітей (ст. 93 СК України). Тому буде незаконною домовленість подружжя, в результаті якої діти можуть позбутися належних їм майнових прав, зокрема права користування квартирою, будинком, іншим житловим приміщенням тощо. Державний контроль за дотриманням цього принципу покликаний здійснювати нотаріальні органи, що реєструють шлюбні договори.

Одним з найбільш істотних питань, яке подружжя має вирішити між собою, є умова про місце їхнього проживання, зокрема визначення правового режиму сімейного будинку. За кордоном усі питання, що стосуються сімейного будинку, знаходяться під особливим контролем держави, оскільки в цьому випадку йдеться про інтереси не тільки подружжя, а й їхніх дітей, а також інших, можливо, непрацездатних родичів. У зв'язку з цим договори щодо сімейного будинку є предметом пильної уваги публічної влади.

У зарубіжних країнах сімейне законодавство нерідко забороняє подружжю змінювати положення закону щодо здійснення права спільної сумісної власності на сімейний будинок. Відсутність у національному законодавстві поняття «сімейний будинок» не дає можливості підкреслити в договорах, що йдеться про основне місце проживання подружжя. У зв'язку з цим в СК необхідно включити правило щодо спеціального режиму сімейного будинку подружжя, а також заборону на включення в шлюбний договір умов, що обмежують порівняно із законом права того з подружжя, хто не є власником сімейного будинку [5, 182].

В питанні про встановлення утримання подружжя вітчизняні доктрина та законодавство істотно відрізняються від зарубіжних. Корінь розбіжностей міститься в підходах до питання про правове становище жінки в сім'ї.

Проблемним в українському законодавстві також лишається те, що шлюбний договір не може визначати майнові права та обов'язки подружжя на випадок припинення шлюбу внаслідок смерті одного із них, коли застосовуються спеціальні норми цивільного законодавства про спадкування. Адже в цьому випадку можуть бути порушені права та інтереси спадкоємців (за законом чи за заповітом). Тому майнові права того з подружжя, хто пережив іншого, визначаються шлюбним договором лише з врахуванням вимог цивільного законодавства про порядок та підстави спадкування.

Вважаємо, що частина 5 ст. 93 СК України, відповідно до якої за шлюбним договором не можна передавати у власність одного із подружжя нерухоме чи інше майно, яке підлягає державній реєстрації, істотно звужує сферу договірної свободи сторін шлюбного договору та обумовлює необхідність оформляти відносини з передачі одним із подружжя іншому нерухомого чи іншого майна, яке підлягає державній реєстрації, додатковим договором про його відчуження. Тому пропонується належно оформлений шлюбний договір розглядати як правовстановлюючий документ для зміни режиму нерухомого майна чи іншого майна, право на яке підлягає державній реєстрації.

Так, право власності та інші речові права на нерухомі речі, обтяження цих прав, їх виникнення, перехід і припинення відповідно до ч. 1 ст. 182 ЦК України підлягають державній реєстрації. Тому об'єкти, зазначені в ст. 181 ЦК України, законодавцем заборонено зазначати в шлюбному договорі як об'єкти майнових відносин подружжя. Водночас наведений у ч. 1 ст. 181 ЦК України перелік нерухомих речей не є чітко визначеним, тому під час укладення шлюбного договору має бути з'ясовано, чи не належить зазначене подружжям у шлюбному договорі майно до нерухомого [7, 83].

Шлюбний договір у відносинах подружжя з іноземним елементом дає можливість для застосування такої колізійної прив'язки, як автономія волі сторін, тобто учасники шлюбного договору можуть самостійно здійснювати вибір права, яке підлягає застосуванню до умов шлюбного договору. Вибір права подружжя з іноземним елементом повинен бути обумовлений наявністю тісного зв'язку вибраного права із відносинами,

які регулюються. Принцип найбільш тісного зв'язку, який, по суті, визначає межі автономії волі подружжя, можна віднести до «гнучкого» колізійного регулювання шлюбно-сімейних відносин. Застосування цього принципу дасть можливість врахувати фактичні обставини подружжя при виборі права, що застосовуватиметься ними до положень шлюбного договору [6, 124].

Таким чином, шлюбний договір є одним із способів надання подружжю самостійності у вирішенні питань щодо побудови їх сімейних відносин, проте деякі питання щодо правового режиму майна подружжя за шлюбним договором залишаються проблемними.

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. –1996. – №30. – 141 с.

2. Сімейний кодекс України // Відомості Верховної Ради України (ВВР).-2002. – № 21-22. – 135 с.

3. Цивільний кодекс України // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2003. – № 40-44. – 356 с.

4. Гриняк А. Окремі аспекти укладення шлюбного договору за цивільним та сімейним законодавством України / А. Гриняк // Історико-правовий часопис. – 2014. – № 2. – С. 59-63

5. Новохатська Я.В. Презумпції в регулюванні майнових відносин подружжя // Актуальні проблеми цивільного права та процесу: Матеріали науково-практичної конференції, присвяченої пам'яті професора Олександра Анатолійовича Пушкіна (Харків, 21 травня 2005 р.) – Х.: Нац. ун-т внутр. справ, 2005. – С. 181-184.

6. Олійник О. С. Практичні аспекти застосування шлюбного договору / О. С. Олійник // Актуальні проблеми вдосконалення чинного законодавства України: Зб. наук. праць. – Івано-Франківськ. – 2006. – №17. – С. 121-128.

7. Хобор Р.П. Особливості договірному регулювання майнових відносин подружжя за шлюбним договором / Р.П. Хобор // Науковий вісник Ужгородського національного університету. – 2016. – №40. – С. 82-86

ОЗНАКИ ВІЛЬНИХ ПУБЛІЧНИХ ЛІЦЕНЗІЙ

Тарасенко Л.Л.

кандидат юридичних наук, доцент кафедри інтелектуальної власності, інформаційного та корпоративного права Львівського національного університету імені Івана Франка

Вільні публічні ліцензії, які надають право необмеженій кількості осіб на використання чужих об'єктів права інтелектуальної власності (зазвичай йдеться про авторське право та суміжні права), набувають дедалі більшого поширення у світі.

В Україні не передбачено прямого законодавчого регулювання цих відносин. Однак ЦК України містить загальні положення щодо розпорядження майновими правами інтелектуальної власності. Зокрема, ліцензія та ліцензійний договір є одними з підстав передання таких прав.

Щодо правової природи вільних публічних ліцензій в науковій літературі і в практичному застосуванні сформувалися дві позиції, відповідно до яких такі ліцензії розглядаються або як договір приєднання, або як односторонній правочин.

Вважаємо, що вільну публічну ліцензію слід розглядати як односторонній публічний дозвіл (односторонній правочин), який надається власником виключних майнових авторських (суміжних) прав необмеженому колу осіб, на використання належних йому об'єктів авторського/суміжного права. Цей дозвіл може містити умови такого використання, у разі недотримання яких користувач вважатиметься порушником авторських/суміжних прав. Вільні публічні ліцензії можуть передбачати приєднання до них шляхом вчинення певних дій, а саме відтворення, модифікації, розповсюдження комп'ютерної програми, які виражають волю особи встановити правовідносини, тобто приєднатися до умов вільної публічної ліцензії. Сторонами цих правовідносин є автор або інша особа, яка має авторське/суміжне право (оскільки лише вони мають виключне право надавати іншим особам дозвіл на використання твору), та користувач (ліцензіат).

Вільні публічні ліцензії на використання інших творів науки, літератури і мистецтва та об'єктів суміжних прав звичайно дозволяють безоплатне використання відповідних об'єктів в особистих, освітніх та наукових цілях без комерційної мети (ліцензії Creative Commons).

До ознак вільних публічних ліцензій можна віднести:

- надає право на використання об'єктів авторського та суміжних прав;
- не застосовується до об'єктів патентного права та засобів індивідуалізації учасників цивільного обороту (торговельні марки, комерційні найменування тощо);
- адресована невизначеному колу осіб;
- містить посилання на умови та способи використання об'єктів авторського та суміжних прав;
- ліцензія є чинною за умови наявності чинного авторського (суміжного) права (в межах строків дії майнових прав інтелектуальної власності);
- залежно від способу акцептування ліцензіатом ліцензія є або одностороннім правочином (дозвіл на використання), або договором приєднання;
- невиключний характер ліцензії;
- без права видавати субліцензії;
- зазвичай має безвідплатний характер;
- відсутність у ліцензіата потреби звернення безпосередньо до правовласника;
- екстериторіальність, оскільки зважаючи на безкордонність Інтернету неможливо обмежити використання об'єкту авторського або суміжного права кордонами певної держави;
- безстроковість (з огляду на екстериторіальність цифрового середовища, практично неможливим є застосування положення ст. 1110 ЦК України, яка передбачає, що при укладенні ліцензійного договору в разі, якщо в ньому не визначено строк чинності, то вважається, що договір укладено на п'ять років, якщо за шість місяців до спливу зазначеного п'ятирічного строку жодна із сторін не повідомить письмово другу сторону про відмову від ліцензійного договору, договір вважається продовженим на невизначений час);
- неможливість відмовитися від наданої публічної ліцензії (безвідкличність), за винятком порушення умов використання ліцензіатом.

Якщо користувач бажає отримати більше майнових прав, ніж це передбачено публічною ліцензією, необхідно індивідуально узгодити таку можливість безпосередньо з правовласником.

Використання об'єкту авторського/суміжного права на умовах публічної ліцензії може відбуватися і на оплатних засадах, зокрема, організації колективного управління можуть видавати такі оплатні публічні ліцензії з метою збору авторської винагороди.

ПРАВО ЗАЙНЯТОСТІ ЯК НАУКОВА ГІПОТЕЗА

Филипець Є.Ю.

*магістрант юридичного факультету
Львівський національний університет імені Івана Франка
м. Львів, Україна*

Задекларований напрямок розвитку України до соціально-економічних, політичних та правових європейських стандартів ставить перед державою завдання модернізувати та покращити систему вітчизняного права, де одним із важливих чинників досягнення поставленої мети є реформування сфери трудового права.

Варто відзначити, що приведення трудового законодавства України до європейських стандартів є лише частиною необхідних заходів. Завдання полягає у тому щоб розширити сферу правового регулювання відносин зайнятості, формування регуляторів нових суспільних відносин та застосування на практиці найкращого закордонного досвіду. Також важливо відійти від радянських соціалістичних трактувань поняття права на працю, а таким чином окреслювати нові засади українського державотворення, законотворчості та доктринальних підходів.

У зв'язку із цим вважаємо за потрібне з'ясувати та обґрунтувати право зайнятості як галузі (спільності) права, окреслити основні ознаки та методи права зайнятості.

Відомо, що галузь права – це система юридичних норм, які регулюють певну сферу суспільних відносин специфічним методом правового регулювання. Критерії (підстави) розподілу норм за галузями: предмет правового регулювання (сукупність суспільних відносин, які врегульовані чи повинні бути врегульованими правом); метод правового регулювання (специфічний спосіб владного впливу держави на суспільні відносини, здійснюваний за допомогою правових норм та інших юридичних засобів). [1, с. 118 - 124]

Вочевидь, усі ці ознаки можуть бути використані доведення необхідності сформулювати нову галузь у системі права, що зумовлена викликами сьогодення. Зокрема, йдеться про утворення нових суспільних відносин, які потребують правового регулювання, з огляду на реалізацію права на працю.

З цього приводу у правничій літературі з'явилися публікації, де посиляючись на сучасні тенденції, що є домінуючими у європейських країнах

щодо забезпечення якомога повнішої зайнятості населення і створення максимальних можливостей для отримання роботи працездатними громадянами працездатного віку, незалежно від того, у яких формах і на яких підставах відбуватиметься їх залучення до праці, прогнозуються відповідні зміни щодо розширення сфери правового забезпечення гарантій реалізації їх трудових прав. Наголошується на необхідності формування найближчим часом комплексного правового утворення, у якому акумулювалися б норми, спрямовані на регулювання, якщо не усіх, то принаймні переважної більшості суспільно-трудова відносин, тобто про появу у системах права чогось на зразок права зайнятості. [2, с. 197 - 207]

Нагадаємо, що Україна ратифікувала Угоду про Асоціацію з Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами 16 вересня 2014 року (далі – Угода)⁷ і таким чином, взяла на себе зобов'язання привести трудові стандарти до відповідних європейських стандартів, однак, цікавим є один факт. У ст. 3 Угоди передбачено: «сторони визнають, що принципи вільної ринкової економіки становлять основу для їхніх відносин. Верховенство права...сприяння сталому розвитку і ефективній багатосторонності є головними принципами для посилення відносин між Сторонами». [3]

Із загально відомих підходів до визначення поняття «сталий розвиток» можемо зробити висновок, що метою діяльності держави є забезпечити у повному обсязі всі життєво необхідні засоби для існування людини. Допомогти зреалізувати свої права та захистити їх від протиправних посягань. Тому розширення предмету галузі трудового права є на часі.

Зокрема, сучасні тенденції зайнятості населення засвідчили, що виникнення нових форм зайнятості дає поштовх до інших формувань предмету правого регулювання трудового права. Зокрема, важливо відзначити, що право зайнятості на сьогодні є поняттям багатовекторного масштабу і виступає як сукупна єдність правових, політичних, економічних та соціальних процесів. Так в час затяжної економічної кризи в Україні у період з 2008 – 2017 роки, свій відбиток змін отримало і трудове право. Високі податкові ставки, низькі доходи підприємств, установ, організацій, сприяють виходу роботодавців та працівників на

7 Підписання Угоди відбулося 21 березня 2014 року на екстремому саміті ЄС, присвяченому українській політичній кризі, в м. Брюссель.

новий простір правових відносин. Внаслідок цього, страждає працівник, як менш захищений суб'єкт трудових правовідносин. Тому на нашу думку, у предмет правового регулювання права зайнятості повинні входити нові та сучасні інститути. Наприклад, наукової та практичної розробки потребує інститут «трудової угоди», вивчення питання укладення договорів цивільно-правового характеру, що в своїй основі несуть трудові правовідносини, виведення на новий рівень нестандартних форм зайнятості та реалізація концепції «Flexicurity», розвиток реалізації права на працю на засадах корпоративних норм і правил, адміністративно-правовий характер засад регулювання трудових відносин, волонтерство як вид зайнятості населення.

У цьому контексті вищенаведеного, варто відзначити, що Україна стоїть на порозі реформування пенсійної системи. Тому особливої уваги потребує захист прав працівника, бо за «невизнаними формами зайнятості» особа може залишитися із великими проблемами у питаннях нарахування пенсії.

Як відомо, згідно із Програмою Гідної праці Міжнародної Організації праці (далі – МОП) для України у період на 2016-2019 роки: «програми Гідної праці спрямовані на просування гідної праці і як ключового компонента політики розвитку, і як цілі національної політики урядів та соціальних партнерів. Програма гідної праці є системою середньострокового планування, що спрямовує роботу МОП у країні відповідно до пріоритетів і завдань, погоджених із тристоронніми партнерами МОП. Програма спрямована на заохочення продуктивної праці та забезпечення повної зайнятості в умовах вільного вибору». [4]

Розвиваючи зазначені засади звертаємо увагу на те, що європейське співтовариство, а також і Сполучені Штати Америки ведуть політику повної зайнятості населення, розробляючи при цьому відповідні інституції.

У статті 43 Конституції України передбачено, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. [5]

З огляду на це, виникає очікуване розуміння ширшого кола можливостей особи для реалізації права на працю, а ніж того, що закріплено у нормах трудового права. Більше того, відсутність правового регулювання нових форм зайнятості сприятиме порушенню природного права особи на працю.

Важливим є той факт, що внутрішнє законодавство України потре-

бує внесення негайних змін. Стосується це, наприклад, статті 2 чинного Кодексу законів про працю України, де зазначено, що право громадян України на працю, - тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, - включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечується державою. Держава створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці і підвищенню трудової кваліфікації, а при необхідності забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних у результаті переходу на ринкову економіку. Працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою. [6]

Ця законодавча норма прямо суперечить загальноєвропейським принципам права особи на зайнятість, а тому потребує внесення змін. Адже, в сучасних умовах правильною діяльністю держави є розробка широкого спектру інституцій та засобів для повної зайнятості населення, а не постійне наздоганяння і «гасіння проблем» по факту їх виникнення.

Тому, з огляду на вищенаведене обґрунтування предмету права зайнятості як галузі права видно, що поява нових суспільних відносин прямо пов'язана із необхідністю їх правового врегулювання.

За визначенням професора Рабіновича П.М. метод правового регулювання – це специфічний спосіб владного впливу держави на суспільні відносини, здійснюваний за допомогою правових норм та інших юридичних засобів (див. посилання 1).

В основі цієї роботи, в жодному разі не ставиться питання заміни чи виключення із системи права - галузі трудового права, а саме тому, галузь трудового права повинна стати центром, ядром галузі права зайнятості. Але і тут маємо деякі пропозиції. Специфікою методу правового регулювання права зайнятості повинно стати також і інші юридичні засоби владного впливу. Зокрема, закріплення і охорона нових суспільних відносин, зміна характеру відносин у сфері трудового права, стимулювання розвитку певних суспільних відносин у зв'язку із викликами часу.

Підсумовуючи, варто відзначити основні аспекти, що дають можливість стверджувати про право зайнятості як галузь права України. По-перше, європейська інтеграція України несе в своїй основі запровадження стандартів та правил, які успішно діють у європейському просторі. Основним завданням є виконання і захист прав та основоположних свобод людини та громадянина. Тому розширення предмету правового

регулювання галузі трудового права України є закономірним та потрібним.

По-друге, виведення права зайнятості як окремої галузі права у правовій системі України потребує значної доктринальної роботи, але з огляду на наведені факти та обставини, вважаємо, що такий напрямок наукової думки є актуальним та потрібним.

По-третє, трудове право України повинно бути основним інститутом у галузі права зайнятості та входити у систему нового багатовекторного підходу до реалізації права зайнятості як галузі права.

По-четверте, внутрішнє законодавство України потребує негайного реформування, прийняття нових нормативно-правових актів основою яких повинно стати якісне доктринальне дослідження права зайнятості як суспільно-правового феномену та галузі у системі права України.

1. Рабінович П. Основи загальної теорії права та держави. Навчальний посібник. – Вид. 9. – Львів, 2007. – С. 118–124.

2. Пилипенко П. Про право зайнятості, або нові контури трудового права // Право України. Юридичний журнал. – № 6. – Київ, 2014. – С. 197–207.

3. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами з іншої сторони/ Затверджено Законом України № 1678-VII від 16.09.2014 року. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/984_011.

4. Програма Гідної праці Міжнародної Організації Праці для України на 2016-2019 роки.

5. Конституція України (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1996, № 30, ст. 141).

6. Кодекс законів про працю України. Затверджений Законом № 322-VIII від 10.12.71 ВВР.

ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ЗА УМОВАМИ ПРАЦІ

Фурик І.Я.

*асистент кафедри соціального права юридичного факультету
Львівського національного університету ім. Івана Франка
м. Львів, Україна*

Поєднання єдності та диференціації правового регулювання є одним з принципів трудового права в цілому та одним з принципів правового регулювання оплати праці зокрема. Цей принцип, як видно з його назви, передбачає подвійну мету: встановлення єдиних, однакових умов праці для всіх найманих працівників і водночас диференціацію умов праці для певних категорій працівників за певних обставин [1, с.66].

Єдність правового регулювання оплати праці полягає у поширенні певних прав, обов'язків і мінімальних гарантій оплати праці на всіх працівників та роботодавців незалежно від фактичних умов праці, особи конкретного працівника, форми власності підприємства, організації, в якій працює особа тощо. Натомість робота працівників є різноманітною, різноманітними є умови праці, різноманітними є особистості конкретних працівників і специфіка конкретних роботодавців. Всі ці обставини говорять про необхідність диференціації оплати праці за цілим рядом факторів, зокрема і за умовами праці.

Диференціація заробітної плати за умовами праці передбачає встановлення більш високих розмірів оплати праці на несприятливих для здоров'я і фізично важких роботах. Необхідність такої диференціації викликана необхідністю забезпечення оплати праці за її кількістю та якістю та необхідністю подолання непривабливості праці на важких і шкідливих ділянках виробництва і створення матеріальної зацікавленості з метою залучення працівників до роботи на таких ділянках. Розкриємо докладніше кожен із цих причин.

Як відомо, однією з якісних характеристик праці є її умови – важкість, шкідливість для здоров'я, непривабливість праці тощо. Цілоком природно, що робота у важких і шкідливих для здоров'я умовах праці вимагає від працівника більших затрат енергії, більших трудових зусиль, приносить більше шкоди здоров'ю у порівнянні з роботою в нормальних умовах, а отже – вимагає більших витрат на відтворення робочої сили і у такий спосіб виправдовує підвищену оплату за таку роботу.

З іншого боку, підвищена оплата праці на роботах з важкими і шкідливими умовами праці виступає стимулом для вибору особами, які

шукають роботу, саме такої роботи. Інакше при досягненні відносної стабільності на ринку праці ці роботи могли б виявитися повністю незабезпеченими, а роботодавці не мали б змоги укомплектувати штат працівників на таких роботах.

Таким чином, можна зробити висновок, що в основі диференціації заробітної плати залежно від умов праці на сьогодні лежать два основних фактори: 1) фактор забезпечення рівних умов для відтворення робочої сили за допомогою встановлення підвищеної оплати праці на роботах з важкими і шкідливими умовами праці; 2) фактор забезпечення переваги в оплаті праці працівникам, які зайняті на роботах з важкими і шкідливими умовами праці, з метою їхнього залучення до роботи на таких ділянках.

Розглядаючи питання диференціації заробітної плати за умовами праці слід відзначити, що державне нормування заробітної плати, вже починаючи з 20-х років минулого століття, включало диференціацію за умовами праці. Однак, засоби диференціації з 20-х років і дотепер неодноразово змінювались. Так, в 20-і роки умови праці обов'язково враховувались при тарифікації робіт: важким і шкідливим роботам давався вищий тарифний розряд, що обумовлювало їхню вищу оплату. Після проведення тарифної реформи 1931 - 1932 рр. у ряді галузей була введена диференціація тарифних ставок за умовами праці. Цей шлях диференціації зберігся й дотепер, однак на сьогодні він не є єдиним.

На сьогодні диференціація оплати праці за умовами праці реалізується як шляхом встановлення підвищених ставок і окладів, так і за допомогою встановлення доплат за роботу в несприятливих умовах. Так, Положенням про грошове забезпечення особового складу Державної воєнізованої гірничорятувальної служби у вугільній промисловості, затвердженим наказом Міністерства палива та енергетики України, встановлено, що розміри мінімальних тарифних ставок (посадових окладів) по працівників основного і допоміжного складу Державної воєнізованої гірничорятувальної служби у вугільній промисловості розраховуються, виходячи з розміру коефіцієнта співвідношень до встановленого законодавством України розміру мінімальної заробітної плати. Пунктом 2.8 цього Положення передбачається, що тарифні ставки (оклади, посадові оклади) працівників, безпосередньо зайнятих на підземних роботах у шахтах, небезпечних за раптовими викидами, понадкатегорійних і третьої категорії за газом, підвищуються на 10 відсотків на час ведення аварійно-рятувальних і технічних робіт. Доплати, надбавки, а також інші заохочувальні та компенсаційні виплати, не передбачені цим Положенням, встановлюються працівникам

у контрактах залежно від умов, передбачених нормативно-правовими актами та Галузевою угодою між Міністерством палива та енергетики України, Держвуглепромом і всеукраїнськими профспілками вугільної промисловості України (далі – галузева угода). Конкретні розміри доплат, надбавок та винагород для цих категорій працівників встановлюються у контракті (п 1.3) [2], тобто в індивідуально-договірному порядку.

У радянський період розміри доплат до тарифних ставок (окладів) за роботу у важких і шкідливих умовах праці встановлювалися до 12%, а в особливо важких й особливо шкідливих до 24% ставки (окладу). Нижня межа розміру доплат не фіксувалась, що було істотним недоліком законодавства, яке діяло на той момент. На сьогодні види доплат за умови праці і їхні розміри визначаються організаціями самостійно, однак вони не можуть бути нижче розмірів, встановлених законодавством. Наприклад, Постановою Кабінету міністрів України Про доплати особам, які працюють у зоні відчуження передбачається, що особам, які постійно працюють, а також поліцейським, особам рядового та начальницького складу органів і підрозділів служби цивільного захисту Державної служби з надзвичайних ситуацій, Державного агентства з управління зоною відчуження, військовослужбовцям Національної гвардії, Служби безпеки, Державної прикордонної служби та Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації, які постійно виконують службові обов'язки у зоні відчуження, встановлюється доплата у розмірі 150 відсотків прожиткового мінімуму для працездатних осіб, установленого на 1 січня календарного року [3].

Диференціація заробітної плати за умовами праці працівників бюджетної сфери та державних підприємств здійснюється на даний час шляхом централізованого встановлення: коефіцієнтів підвищення розміру місячної тарифної ставки (окладу) з врахуванням складності та умов виконання по групах видів виробництва і робіт; переліків робіт з особливо важкими та особливо шкідливими умовами праці; розмірів підвищення тарифних ставок (окладів) на роботах з важкими, шкідливими, особливо важкими і особливо шкідливими умовами праці. Керівникам підприємств, установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери надається право в індивідуально-договірному порядку встановлювати конкретні розміри заробітної плати (окладу) в межах, передбачених відповідним нормативним актом. Так, наприклад, відповідно до укладеного контракту між державним акціонерним товариством „Магістральні нафтопроводи „Дружба” та гр. Балабановим А.С., заробітна плата останньому повинна була виплачуватись згідно штатного розпису. Ponad розмір, передбачений штатним розписом, працівнику виплачувалась

доплата за роботу у важких умовах у розмірі 30 відсотків від окладу [4].

Питання про встановлення доплат і надбавок за шкідливі й небезпечні умови праці для окремих категорій працівників може регулюватися також як спеціальними нормативними актами, так і за допомогою колективних договорів (угод) та трудових договорів, з врахуванням специфіки умов їхньої праці. Наприклад, у відповідності з Постановою Кабінету Міністрів України Про умови оплати праці працівників підприємств, установ і організацій державної ветеринарної медицини затверджений перелік робіт зі шкідливими й особливо шкідливими умовами праці, за які встановлюється доплата до посадових окладів (тарифних ставок) [5]. Разом з тим, аналіз чинного законодавства показав, що, як і раніше, мінімальні розміри доплат за роботу у важких і шкідливих умовах праці встановлені не для всіх категорій працівників. Не знайшло відображення питання встановлення мінімальних розмірів доплат за роботу в особливих умовах і у КЗпП України.

Відповідно до ст.100 КЗпП України на важких роботах, на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, на роботах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я встановлюється підвищена оплата праці. Перелік цих робіт визначається Кабінетом Міністрів України. Проте, знайти в законодавстві визначення чи перелік робіт з умовами підвищеного ризику для здоров'я нам не вдалось. До таких, мабуть, можна віднести роботу, пов'язану з діагностикою та лікуванням Віл-інфікованих, а також роботу, яка пов'язана з матеріалами, що містять вірус імунодефіциту людини, за які передбачено найвищий розмір доплат. Перелік цих робіт затверджений наказом Міністерства охорони здоров'я і визначаються вони як роботи у несприятливих умовах праці [6].

Таким чином, можна говорити про те, що на сьогодні передбачено чотири групи умов праці, за роботу в яких встановлюється підвищена оплата праці. Вважаємо, що до КЗпП України необхідно внести зміни, що стосуються встановлення мінімального розміру надбавок за роботу в таких умовах. Слід зауважити, що розробниками усіх попередніх проектів Трудового Кодексу це питання до уваги не бралось, хоча його вирішення повинно знайти обов'язкове відображення в майбутньому Трудовому кодексі.

1. Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права : монографія / П.Д. Пилипенко. – Львів : Видавн. центр Львівського нац. ун-ту імені Івана Франка, 1999. – 214с.

2. Наказ Міністерства палива та енергетики України Про затвердження Положення про грошове забезпечення особового складу Державної воєнізованої гірничорятувальної служби у вугільній промисловості (05.11.2002) // Офіційний вісник України, 2002р., № 45, стор. 86, стаття 2082, код акту 23570/2002.

3. Постанова Кабінету Міністрів України «Про доплати особам, які працюють у зоні відчуження» від 10.09.2008р. №831 // Офіційний вісник, 2008 р., № 71, стор. 32, стаття 2384, код акту 44408/2008.

4. Контракт №28 від 11.10.2011р., м.Львів між державним акціонерним товариством „Магістральні нафтопроводи „Дружба” та гр. Балабановим А.С.

5. Постанова Кабінету Міністрів України від 11 грудня 1998 р. №1960 Про умови оплати праці працівників підприємств, установ і організацій державної ветеринарної медицини // Урядовий кур'єр 1998, №242-243 від 17.12.98.

6. Наказ Міністерства охорони здоров'я Про затвердження Переліку робіт, на яких встановлюються доплати за несприятливі умови праці працівникам організацій та установ медичної освіти України (30.03.93) // Єдиний державний реєстр нормативно-правових актів №12906/1999.

МОНІТОРИНГ РОСЛИННОГО СВІТУ ЯК СКЛАДОВА ЧАСТИНА МОНІТОРИНГУ НАВКОЛИШНЬОГО ПРИРОДНОГО СЕРЕДОВИЩА.

Чопко Х.І.

*асистент кафедри соціального права юридичного факультету
Львівського національного університету ім. Івана Франка
м. Львів, Україна*

Уся сукупність видів рослин, що зростають в межах певних ділянок та перебувають у тісній взаємодії як між собою за своєю екологічною, господарською, науковою, оздоровчою, рекреаційною цінністю природні рослинні ресурси поділяються на природні рослинні ресурси загальнодержавного та місцевого значення. До природних рослинних ресурсів загальнодержавного значення належать: об'єкти рослинного світу у межах внутрішніх морських вод і територіального моря, континентального шельфу та виключної (морської) економічної зони; поверхневих

вод (озер, водосховищ, річок, каналів), що розташовані і використовуються на території більш ніж однієї області, а також їх приток усіх порядків; природних та біосферних заповідників, національних природних парків, а також заказників, пам'яток природи, ботанічних садів, дендрологічних парків, зоологічних парків, парків-пам'яток садово-паркового мистецтва загальнодержавного значення; лісові ресурси державного значення; рідкісні і такі, що перебувають під загрозою зникнення, судинні рослини, мохоподібні, водорості, лишайники, а також гриби, види яких занесені до Червоної книги України; рідкісні і такі, що перебувають під загрозою зникнення, та типові природні рослинні угруповання, занесені до Зеленої книги України. До природних рослинних ресурсів загальнодержавного значення законодавством України можуть бути віднесені й інші об'єкти рослинного світу [1].

До природних рослинних ресурсів місцевого значення відносяться дикорослі та інші несільськогосподарського призначення судинні рослини, мохоподібні, водорості, лишайники, а також гриби, не віднесені до природних рослинних ресурсів загальнодержавного значення. Ефективне правове регулювання суспільних відносин у сфері використання та охорони як лісової, так і нелісової рослинності неможливе без спостереження (моніторингу) за станом рослин з метою своєчасного виявлення змін, їх оцінки, запобігання та ліквідації наслідків негативних процесів.

Відповідно до статті 22 Закону України «Про охорону навколишнього природного середовища» з метою забезпечення збору, обробки, збереження й аналізу інформації про стан навколишнього природного середовища, прогнозування його змін та розробки науково обґрунтованих рекомендацій для прийняття ефективних управлінських рішень в Україні створюється система державного моніторингу навколишнього природного середовища [2]. Зміцнення державної системи моніторингу довкілля визнано сьогодні серед основних завдань національної екологічної політики держави, що досягається шляхом посилення координації діяльності суб'єктів моніторингу та управління даними в рамках функціонування державної системи моніторингу довкілля як основи для ухвалення управлінських рішень (Закон України «Про Основні засади (стратегію) державної екологічної політики України на період до 2020 року» [3]).

Складовою частиною моніторингу навколишнього природного середовища є моніторинг рослинного світу, що регламентується Положення про державну систему моніторингу довкілля, затвердженим постано-

вою Кабінету Міністрів України від 30 березня 1998 року [4]. Згідно із зазначеним Положенням, система моніторингу охорони довкілля спрямована на підвищення рівня вивчення і знань про екологічний стан довкілля; підвищення оперативності та якості інформаційного обслуговування користувачів на всіх рівнях; підвищення якості обґрунтування природоохоронних заходів та ефективності їх здійснення; сприяння розвитку міжнародного співробітництва у галузі охорони довкілля, раціонального використання природних ресурсів та екологічної безпеки.

Суб'єктами ведення моніторингу рослинного світу є ті ж самі суб'єкти, що здійснюють моніторинг довкілля, а саме Міністерство екології та природних ресурсів України, Державне агентство лісового господарства України, їх органи на місцях, а також організації, що входять до сфери управління цих міністерств і відомств.

Об'єктами моніторингу рослинного світу є дикорослі та інші несільськогосподарського призначення судинні рослини, мохоподібні, водорості, лишайники, а також гриби на всіх стадіях розвитку та утворені ними природні угруповання.

Таким чином, моніторинг рослинного світу, в законодавстві передбачений лише в загальній, опосередкованій мірі. Як основний недолік тут слід вважати відсутність окремого акту, який регламентував би порядок здійснення моніторингу рослинного світу. Вказаний нормативно-правовий акт повинен детально регулювати суспільні відносини у галузі здійснення спостереження за рослинним світом.

1. Про охорону навколишнього природного середовища : Закон України від 25 червня 1991 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 41. – Ст. 540.

2. Про Основні засади (стратегія) державної екологічної політики України на період до 2020 року : Закон України від 21 грудня 2010 р. № 2818-VI // Офіційний вісник України. – 2011. – № 3. – Ст. 158.

3. Про затвердження Положення про державну систему моніторингу довкілля : Постанова Кабінету Міністрів України від 30 березня 1998 р. № 391 // Офіційний вісник України. – 1998. – № 13. – Ст. 91.

4. Про затвердження Положення про Зелену книгу України: Постанова Кабінету Міністрів України від Офіційний вісник України офіційне видання від 20 вересня 2002 р. № 36. // Офіційний вісник України. – 2002. - № 36. – Ст. 38.

ПРОБЛЕМИ ВИКОНАННЯ СУДОВИХ РІШЕНЬ ПРО ПОНОВЛЕННЯ НА РОБОТІ ПРИ ЛІКВІДАЦІЇ РОБОТДАВЦЯ

Ширант А.А.

м.Київ,

к.ю.н., адвокат БВПД

Згідно практики ЄСПЛ по статті 6 Конвенції однією з найважливіших ознак ефективного доступу до правосуддя є реальне виконання державою судових рішень.

В жовтні цього року ЄСПЛ у рішенні “Бурмич проти України” зазначив, що заявники, посилаючись на статті 6 § 1 (право на судовий розгляд упродовж розумного строку), 13 (право на ефективний засіб правового захисту), та статтю 1 Протоколу № 1 (захист власності), скаржились на невиконання чи несвоєчасне виконання рішень національних судів, винесених на їх користь, та відсутність ефективного засобу правового захисту на національному рівні щодо їх скарг за Конвенцією⁸.

Велика Палата Суду, враховуючи наявність системної проблеми невиконання судових рішень в Україні, прийняла унікальне рішення згідно якого подібні заяви, які знаходяться на розгляді, мають бути приєднані до п’яти заяв, розглянутих в цій справі, та постановив, що 7641 комунікованих заяв, які вказано в Додатку I, та близько 4502 нових заяв, перелічених в Додатку II до рішення мають бути вилучені з реєстру справ.

Що стосується майбутніх подібних заяв, Суд вказав, що він може вилучати їх з реєстру та передавати їх безпосередньо до Комітету Міністрів, окрім заяв, які він визнає неприйнятними. Крім того, Комітет Міністрів та Уряд-відповідач отримуватимуть рішення Суду з переліком таких заяв, якими після того займатимуться в межах заходів загального характеру щодо виконання пілотного рішення на національному рівні, в такий спосіб, щоби забезпечити належне поновлення прав усім заявникам у цих справах.

Слід зазначити, що серед судових рішень національних судів, які не виконуються нашою державою, є рішення про поновлення працівника на роботі у разі, якщо роботодавець знаходиться в стадії ліквідації.

8 Рішення Великої палати ЄСПЧ по справі «Бурмич та інші проти України» щодо невиконання остаточних судових рішень. – Електронний ресурс:http://ukrainepravo.com/international_law/european_court_of_human_rights/ukyerrya-vke-12-10-2017-u-vyeoynsl-taoakhy-zhfto-tsfuavk-btsupy-kha-kryk-tuskhy-tsnualry-ses-ryev/

Як відомо, у разі встановлення судом факту незаконного звільнення працівника згідно статті 235 КЗпПУ працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір.

При винесенні рішення про поновлення на роботі одночасно приймається рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

В разі задоволення позову вимоги про скасування наказу про звільнення (яке було визнано незаконним) та виплату середнього заробітку за час вимушеного прогулу, як правило, виконуються. Водночас у разі знаходження роботодавця в стані ліквідації поновлення працівника на роботі із подальшим його допуском до роботи є дуже проблематичним, оскільки, як правило, підприємство вже не функціонує. Тому питання про продовження виконання працівником своєї трудової функції залишається не вирішеним.

Звернемося до конкретної справи: судовий спір про поновлення на роботі працівника міліції. Декілька років тому було прийнято Закон України “Про національну поліцію” яким функцію з охорони правопорядку в країні було передано поліції, й, відповідно, щодо органів колишньої міліції було започатковано процедуру ліквідації.

Згідно статті 1 Закону України “Про міліцію” міліція в Україні була державним озброєним органом виконавчої влади який захищав життя, здоров’я, права і свободи громадян, власність, природне середовище, інтереси суспільства і держави від протиправних посягань.

Згідно статті 1 Закону України “Про Національну поліцію” поліція - це центральний орган виконавчої влади, який служить суспільству шляхом забезпечення охорони прав і свобод людини, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки і порядку.

Незважаючи на зміни в формулюванні визначення функцій поліції в порівнянні з міліцією – очевидно, що по суті сама правоохоронна функція не змінилась.

Закон України “Про Національну поліцію” передбачав скорочення всіх міліцейських посад, а ті особи, які бажали проходити службу в поліції, повинні були пройти відповідні процедури відбору.

Позивачку, яка займала посаду дільничного інспектора в органах міліції було скорочено зі значними порушеннями, внаслідок чого суд виніс рішення про поновлення її на посаді в органах міліції, яка на момент винесення рішення знаходилась в стані ліквідації.

В загальному розумінні ліквідацію державного органу (міліції) можна розглядати як форму припинення діяльності державного органу в ре-

зультаті якого орган припиняє свою діяльність без правонаступництва, тобто без переходу прав та обов'язків до іншого органу.

Очевидно, що держава не припинила здійснювати правоохоронну функцію з моменту оголошення ліквідації міліції, а відбулась лише формальна ліквідація державного правоохоронного органу як організаційного утворення, оскільки, функції колишньої міліції перейшли до сучасної поліції.

І посада дільничного міліціонера, на яку була поновлена працівник за рішенням суду, просто перетворилась на відповідну посаду в штаті районного відділку поліції, по суті з тим самим функціоналом.

При цьому, слід зазначити, що в Законі України "Про національну поліцію" не зазначено, що поліція є правонаступником міліції. Як вже зазначалось це є лише формальною констатацією, оскільки з функціональної точки зору поліція є правонаступником міліції, оскільки здійснює правоохоронну функцію в державі.

Згідно практики ЄСПЛ держава повинна забезпечити реалізацію прав, гарантованих Конвенцією, в реальному житті - саме тому при вирішенні спорів про поновлення особи на посаді в державному органі, який був ліквідований, але його функції перейшли до іншого державного органу, - доцільно застосовувати принцип функціонального правонаступництва.

При цьому вказаному принципу доцільно надати пряме текстуальне закріплення в законодавстві, оскільки вітчизняні суди ще не готові вирішувати справи, застосовуючи системне тлумачення принципів права разом з правовими позиціями ЄСПЛ.

ЗАБОРОНА ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ОЗНАКАМИ СЕКСУАЛЬНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ ТА ГЕНДЕРНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ

Шкодяк А.І.

*Аспірант кафедри кримінального права та кримінології
Львівського національного університету ім. І. Франка
м. Львів, Україна*

Боротьба із дискримінацією у всіх сферах життя, зокрема в сфері праці, є актуальним та доволі гострим питанням в сучасному українському суспільстві.

Конституція України не містить ні визначення, ні самого поняття

«дискримінація». Однак стаття 24 Конституції України проголошує принцип рівності прав та свобод всіх громадян, їхню рівність перед законом. Також ст. 24 передбачає, що не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками [5]. Тобто, законодавець фактично встановив заборону дискримінації в Основному Законі України у всіх сферах життя людини. Проте, як показує практика, найбільш гострим це питання є в сфері праці. З метою боротьби із дискримінацією в галузі праці, Міжнародна Організація Праці в 1958 році прийняла «Конвенцію про дискримінацію в галузі праці та занять №111», яка була ратифікована Україною в 1961 році і відтоді, відповідно до ст. 9 Конституції України, є частиною українського законодавства.

Відповідно до ст. 1 Конвенції МОП № 111 термін «дискримінація» охоплює: а) будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу, що робиться за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження і призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять;

б) будь-яке інше розрізнення, недопущення або перевагу, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять і визначається відповідним членом Організації після консультації з представницькими організаціями роботодавців і працівників, де такі є, та з іншими відповідними органами [4].

КЗпП України не містить дефініції поняття «дискримінація». Сам термін «дискримінація» в тексті КЗпП вперше з'явився у 2015 році. Ст. 2-1 КЗпП розкриває поняття «дискримінація» шляхом зазначення переліку підстав для дискримінації (наприклад, стать, вік, сексуальна орієнтація тощо). Варто зазначити, що норма ст. 2-1 КЗпП в чинній редакції містить розширений перелік підстав для дискримінації у порівнянні з редакцією цієї ж статті від 07.08.2015 (26 підстав проти 13). На жаль, прийняття нової редакції ст. 2-1 КЗпП було пов'язано не з усвідомлення народними депутатами важливості забезпечення рівних прав для всіх, а з вимогою Єврокомісії для введення безвізового режиму між Україною та Європейським Союзом.

Проект Трудового кодексу України також не містить дефініції поняття «дискримінація». Ч. 1 ст. 3 проекту ТКУ містить ідентичний перелік підстав для дискримінації, що й ст. 2-1 КЗпП, доповнюючи його лише

пунктом про заборону дискримінації у зв'язку з вагітністю. Аналогічно до Конвенції МОП №111, проект ТКУ визначає що не вважається дискримінацією у сфері праці.

Проаналізувавши вище викладене можемо сказати, що і Конвенція МОП №111, і КЗпП, і проект ТКУ визначають поняття дискримінації шляхом надання переліку підстав для дискримінації і, що важливо, такий перелік є вичерпним і не підлягає розширеному тлумаченню. Вважаємо, що вдалою є пропозиція В. Я. Бурака, який стверджує, що виходячи із пріоритетності прав і свобод людини і громадянина і конституційного обов'язку держави по утвердженню і забезпеченню прав і свобод людини, потрібно застосувати інший підхід, а саме визначити що не вважається дискримінацією, аналогічно, як це передбачено Європейською конвенцією «Про захист прав людини і основоположних свобод», а сам перелік підстав для дискримінації зробити таким, що підлягає широкому тлумаченню [1]. З'ясувавши підстави дискримінації, передбачені законодавством, варто також з'ясувати в яких формах може проявлятися дискримінація.

Спираючись на норми, передбачені в Конвенції МОП №111 та ст. 2-1 КЗпП можна виділити такі дві форми дискримінації: 1) пряма дискримінація існує, коли нерівне ставлення виникає в результаті прямого застосування норм, правил і практики, що виражаються в явно відмінному ставленні за однією конкретною ознакою (за віком, статтю, національною належністю); 2) непряма дискримінація пов'язана з тими випадками, правилами та практикою, які, на перший погляд, видаються нейтральними, але на практиці призводять до невігідних ситуацій для тих осіб, на яких поширюється така дискримінація (вимога щодо знання мови певної країни при прийнятті на роботу, для виконання якої немає особливої потреби такого знання) [2, ст. 196].

Новим для українського трудового законодавства є заборона дискримінації за ознакою сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності. Однак ні КЗпП, ні проект ТКУ не дає ні визначення, ні ознак дискримінації за цими ознаками. Тому вважаємо за необхідне з'ясувати поняття сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності та дискримінації за цими ознаками.

В листопаді 2006 року в м. Джок'якарта (Індонезія) на Міжнародній конференції експертів з прав людини були розроблені «Принципи застосування міжнародно-правових норм по правам людини у відношенні до сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності». Ці принципи не

були прийняті державами в якості міжнародного договору чи конвенції, а отже не є юридично обов'язковою частиною міжнародного права в галузі прав людини і носять лише дорадчий характер. Однак, саме в цих принципах можна знайти визначення поняття сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності та дискримінації за цими ознаками.

Відповідно до Джок'якертських принципів сексуальна орієнтація - це здатність особи до глибокої емоційної, любовної та сексуальної прихильності до осіб протилежної або тієї ж статі, або обох статей, а також вступ з такими особами в інтимні та статеві відносини [8, ст. 6]. Розрізняють 4 типи сексуальної орієнтації: гетеросексуальність (потяг тільки до осіб протилежної статі), гомосексуальність (потяг тільки до осіб своєї статі (гей та лесбійство)), бісексуальність (потяг до осіб як своєї, так і протилежної статі), амбісексуальність (байдужість до сексуальної приналежності партнера).

Гендерна ідентичність розуміється як глибоке усвідомлення особою внутрішніх та індивідуальних особливостей гендерної приналежності, яка може як співпадати, так і не співпадати зі статтю людини при народженні, включаючи індивідуальне відчуття свого тіла (при наявності вільного бажання може супроводжуватися зміною зовнішності чи фізіологічних функцій медичними, хірургічними чи іншими засобами) та інші прояви, такі як одяг, мова і особливості поведінки [8, ст. 6].

Дискримінація за ознакою сексуальної орієнтації чи гендерної ідентичності охоплює собою будь-яке розрізнення, виняток, обмеження чи переваги, що базуються на сексуальній орієнтації або гендерній ідентичності, що має на меті або наслідком знищення чи зменшення права на рівність перед законом чи права на рівний захист перед законом, або визнання, використання чи реалізації на рівних засадах всіх прав та основних свобод людини. Дискримінація за ознакою сексуальної орієнтації чи гендерної ідентичності може бути, і, як правило, є пов'язаною з дискримінацією на основі інших ознак, включаючи стать, расу, вік, релігійні переконання, недієздатність, стан здоров'я або економічний стан [8, ст. 10-11]. Дискримінація за цими ознаками в сфері праці може проявлятися у відмові прийнятті на роботу, встановленні нижчого розміру заробітної плати, відмови у наданні пільг тощо.

На сьогоднішній день в Україні відсутня судова практика розгляду судами справ щодо дискримінації за ознакою сексуальної орієнтації чи гендерної ідентичності в сфері трудового права. Однак судова практика по цій категорії справ існує в країнах ЄС, а також в міжнародних судових органах.

Типовий випадок дискримінації за ознакою сексуальної орієнтації – це коли особа зазнає відмінності у ставленні через свою гомосексуальну чи бісексуальну орієнтацію. Однак ця підстава охоплює також і дискримінацію за ознакою гетеросексуальності. Шведський Омбудсмен з питань дискримінації за ознакою сексуальної орієнтації ('НомО') розглядав справу, в якій жінка (гетеросексуал) скаржилася на дискримінацію за ознакою сексуальної орієнтації на тій підставі, що Шведська національна федерація захисту лесбійок, геїв і трансгендерних людей відмовила їй у прийнятті на роботу на посаду менеджера з інформаційних відносин. Жінці пояснили, що вони планують провадити свою інформаційно-просвітницьку діяльність через осіб, сексуальна орієнтація яких відповідає профілю організації, і тому шукають на цю посаду людину, що ідентифікує себе як гомосексуал чи бісексуал. Суд дійшов висновку, що скарги не можна порівнювати з гомосексуалом чи бісексуалом для цілей прийняття на цю посаду, а тому не можна говорити про менш сприятливе ставлення до неї; у будь-якому випадку така дискримінація є виправданою на підставі невід'ємної вимоги до професії [6, ст. 106].

Також знаковим є рішення Суду Європейського Союзу у справі C-13/94 P. vs. S. and Cornwall County Council. Розглянувши в 1996 році заяву Р. Суд постановив, що звільнення транссексуала Р. у зв'язку з тим, що він змінив стать, було незаконним на підставі Директиви про рівне ставлення щодо чоловіків та жінок 1976 року, а саме в зв'язку з недопустимістю дискримінації за ознакою статі. Суд вирішив питання дискримінації за ознакою гендерної ідентичності через принцип заборони дискримінації за ознакою статевої приналежності [9]. Тому, вважаємо, що таку підставу для дискримінації як «гендерна ідентичність» варто уточнити як на національному, так і на міжнародному рівні, щоб Суди не отожднювали її з підставою статевої приналежності.

Хоча такі підстави для дискримінації як сексуальна орієнтація та гендерна ідентичність є новими для українського законодавства, в країнах Європейського Союзу вони існують вже давно. Необхідно присвятити більше уваги дослідженню цього питання, удосконаленню норм права з метою викоренення дискримінації як загалом, так і за цими двома ознаками.

1. Бурак В. Я. Проект Трудового кодексу про заборону дискримінації // Резонанс: електрон. рес. - 03.04.2017. URL: <http://resonance.ua/proekt-trudovogo-kodeksu-pro-zaboron/>

2. Жигалкін І. П. Заборона дискримінації у сфері праці як принцип

трудового права / І. П. Жигалкін // Актуальні проблеми права: теорія і практика. - 2013. - №26. - С. 193-198

3. Кодекс законів про працю: Закон від 10.12.1971 №322-VIII // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

4. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять: Конвенція Міжнародної Організації Праці від 24.06.1958 №111 // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_161

5. Конституція України: Закон від 28.06.1996 №254к/96-ВР // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>

6. Посібник з європейського антидискримінаційного права // Рада Європи. - ТОВ «К.І.С.», 2013. - 191 с.

7. Трудовий кодекс України: Проект Закону (доопрацьований) від 20.05.2015 // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221

8. The Yogyakarta Principles: Principles on the application of international human rights law in relation to sexual orientation and gender identity (November 2006). URL: <http://www.yogyakartaprinciples.org>

9. Judgment of the European Court of Justice of 30 April 1996. - P v S and Cornwall County Council. - Reference for a preliminary ruling: Industrial Tribunal, Truro - United Kingdom. - Equal treatment for men and women - Dismissal of a transsexual. - Case C-13/94. URL: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61994CJ0013&from=EN>

МЕТА І ЗАВДАННЯ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОЇ ПРОТИДІЇ ПОРУШЕННЯМ КОРПОРАТИВНИХ ПРАВ В УКРАЇНІ

Шумейко І.П.

*аспірант кафедри адміністративного та господарського права
юридичного факультету Запорізького національного університету
м. Запоріжжя, Україна*

Конституційні засади непорушності права власності та заборони протиправного позбавлення права власності зумовлюють існування кореспондуючих обов'язків держави щодо створення умов, які сприяють

втіленню цих засад, та провадження діяльності з охорони та захисту порушених прав. Сучасний стан дотримання корпоративних прав в Україні та різноманітні види і способів їх порушення вимагають від держави адекватних заходів щодо протидії порушенням, що не обмежується діяльністю судів з розгляду корпоративних спорів. Дедалі актуальнішими є форми і методи саме адміністративно-правової протидії порушенням корпоративних прав. Однак, на сьогодні відсутні концепції та програми щодо цільової спрямованості діяльності суб'єктів публічного адміністрування у сфері протидії порушенням корпоративних прав. Отже, слід визначити мету й завдання адміністративно-правової протидії порушенням корпоративних прав в Україні.

Що ж до поняття мети, то у довідково-енциклопедичних виданнях її визначають як «те, що уявляється у свідомості і передбачається в результаті певним чином спрямованих дій» [1, с. 662], «уявна і бажана майбутня подія або стан, здійснення яких є проміжною причинною ланкою на шляху до мети, яка є антиципованою уявою результату нашої дії» [2, с. 506], «ідеальний, наперед визначений результат людської діяльності, спрямованої на перетворення дійсності відповідно до усвідомленої людиною потреби» [3, с. 569]. А.В. Малько і К.В. Шундіков наводять низку ознак мети у праві, серед яких: мета в якості моделі встановлюється переважно державою в юридичних нормах; відображає найбільш суспільно значущі інтереси й потреби; формально знаходить вираз у специфічних правових засобах свого визначення та реалізації; відрізняється загальною зв'язковою нормативністю; її однакова практична реалізація гарантована державною владою [4, с. 43].

Отже, під метою зазвичай розуміють ідеальний, бажаний результат діяльності, тому необхідно визначити, який має бути результат адміністративно-правової протидії, і разом з тим – якою є її мета. Слово «протидія» має таке значення: «дія, що спрямована проти іншої дії, перешкоджає їй» [5]. Отже, буквально адміністративно-правова протидія порушенням корпоративних прав є діями, що спрямовані проти порушень корпоративних прав, перешкоджають їм. Залежно від виду порушення корпоративних прав (такими видами є: корпоративне рейдерство, грін-мейл, дії менеджменту на шкоду товариству, порушення прав міноритарних учасників чи акціонерів), результатом адміністративно-правової протидії (а, отже, її метою) пропонується вважати:

1) зникнення проявів протиправного одержання контролю над виконавчими органами товариств, повернення законним власникам корпоративних прав можливості здійснювати всі передбачені ними правомочності;

2) припинення зловживання учасниками товариств своїми корпоративними правами на шкоду іншим учасникам;

3) усунення можливості виконавчих органів товариств діяти на шкоду товариствам та повернення товариств у становище, що існувало до порушень;

4) припинення випадків порушення прав міноритарних учасників (акціонерів) товариств та усунення наслідків вже вчинених порушень.

Як приклад досягнення такої мети, можна навести виконання державним реєстратором Департаменту реєстраційних послуг Запорізької міської ради рішення господарського суду Запорізької області від 19 січня 2017 року у справі № 908/746/16 шляхом скасування реєстраційних дій, які перешкоджали учаснику з часткою в 50 % статутного капіталу товариства реалізовувати свої права. Оскільки рішення загальних зборів, якими було перерозподілено частку позивача, суд скасував, державний реєстратор провів скасування дій з внесення відповідних змін у реєстрі, що відновило чинність попереднього запису та дозволило інвестору повернутися у склад учасників товариства.

Цілі адміністративно-правової протидії порушенням корпоративних прав за рівнем організації можна поділити на:

1) загальні – досягнення мети на рівні всіх суспільних правовідносин, які, в свою чергу, можна за пріоритетністю поділити на першочергові та стратегічні;

2) індивідуальні – досягнення мети у протидії конкретному вчиненому чи потенційному порушенню.

Віднесення цілей до першочергових та стратегічних має ґрунтуватися на, по-перше, ступені поширеності певного виду порушень, а, по-друге, рівню його негативного впливу на права та інтереси суб'єктів корпоративних прав та суспільні інтереси. Враховуючи те, що значна кількість випадків корпоративного рейдерства та грінмейлу походить від спроб міноритарних акціонерів (учасників) у незаконний спосіб компенсувати втрати від порушення їх власних прав, робити акцент слід саме на протидію порушенням прав міноритарних акціонерів (учасників), і в першу чергу вжити належних нормотворчих, правозастосовчих заходів щодо подолання цього виду порушень. Захищеність прав кожного акціонера (учасника), незалежно від відсотку пакета корпоративних прав, є суттєвим стимулом для кожного захищати свої права у законний спосіб та не допускати зловживань правами чи спроб позбавити інших осіб контролю над товариством.

Зміст адміністративно-правової протидії є різним в залежності від стану порушення корпоративних прав в кожному конкретному випадку (коли є ризик порушення; готується порушення; вчиняється спроба порушення; порушення настало, однак наслідки наступили не в повній мірі; порушення спричинило подальші наслідки), оскільки кожна із зазначених стадій потребує відповідної форми реагування держави, а тому на кожній із них адміністративно-правова протидія характеризується окремими завданнями.

У словникових джерелах надається визначення поняття «завдання соціальне» як «необхідність для суб'єкта (суспільства, соціальної спільності, особи) здійснити у майбутньому певну діяльність [3, с. 151]. А.А. Севостьянов, порівнюючи значення термінів «мета» і «завдання» у праві, дійшов доречного висновку про те, що «завдання являють собою певний момент стану будь-якої мети, що знаходить прояв у даності мети в конкретних умовах її існування...» [6], тобто досягнення мети передбачає виконання одного чи декількох завдань, зміст яких залежить від конкретних умов (як вже зазначалося – від стану певного порушення корпоративного права).

В контексті предмета дослідження, завдання мають стадійний характер (кожна стадія порушення потребує реалізації всього завдання). Співвідношення мети і завдання в даному випадку полягає в тому, що мета досягається не виконанням послідовних завдань, а виконанням доцільного для конкретної стадії завдання. Кожне окреме завдання становить собою необхідність вжити заходів, необхідних і достатніх для досягнення мети в кожному окремому випадку порушення. Отже, завданнями адміністративно-правової протидії порушенням корпоративних прав пропонуються вважати:

- 1) створення умов, які унеможливають порушення корпоративних прав, або обтяжують процес порушення, або усувають фактори (чинники) порушення, або збільшують втрати, які несе порушник;
- 2) припинення спроби порушення корпоративних прав;
- 3) виявлення та документування (фіксація) факту порушення корпоративних прав, збереження доказової бази;
- 4) унеможливлення подальшого розвитку порушення, що розпочалося, до моменту остаточного вирішення спору про порушення;
- 5) усунення наслідків порушення, повернення у стан, що існував до порушення, остаточне відновлення (захист) порушених прав;
- 6) встановлення суб'єктів порушення та притягнення їх до юридичної відповідальності.

10. Кондаков Н.И. Логический словарь-справочник / Н.И. Кондаков. – Москва: Наука, 1975. – 720 с.

11. Философский энциклопедический словарь / Редакторы-составители Е.Ф. Губский, Г.В. Кораблева, В.А. Лутченко. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 576 с.

12. Філософський словник / За ред. члена-кореспондента Академії Наук УРСР В.І. Шинкарука. – К.: Головна редакція Української Радянської Енциклопедії Академії наук Української РСР, 1973. – 600 с.

13. Малько А.В. Цели и средства в праве и правовой политике / А.В. Малько, К.В. Шундигов // Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Серия 4: государство и право. Реферативный журнал. – 2005. – № 5. – С. 14-16.

14. Словник української мови. Академічний тлумачний словник. Онлайн-версія [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://sum.in.ua/>.

15. Севостьянов А.А. Соотношение цели в праве и иных правовых категорий / А.А. Севостьянов [Електронний ресурс] // Вестник ТИСБИ. – 2012. – № 4. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.tisbi.ru/assets/Site/Science/Documents/430-SEVOSTYANOV.pdf>

ДОКТРИНАЛЬНІ ПІДХОДИ ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ЗЕМЛЕУСТРОЮ

Щестюк О.М.

*аспірант кафедри соціального права
Львівський національний університет
імені Івана Франка*

Ефективність використання будь-якою державою наявних земельних ресурсів напряму залежить від ефективності функціонування механізму організації раціонального використання та охорони земель, котрий має достатню правову основу – дієве законодавство. Водночас, чинником, котрий впливає на формування такого законодавства, є врахування в процесах законотворчості та правозастосування досягнень наукової думки про певні правові явища – правових доктрин [1, с.275].

В роботах таких науковців, як С.М. Волков, М.О. Володін, Д.С. Добряк, Т.В. Лісова, А.Г. Мартин, В.Д. Сидор, А.М. Третяк, та інших, чимало уваги приділяється дослідженню правової природи та сутності землеустрою. Проте, відповідні теоретичні напрацювання відрізняються за науковими напрями та методологічною основою, а тому розкривають сутність цього правового явища по різному.

Розділ VII Земельного кодексу України об'єднує за змістом і предметом правового регулювання вісім глав, котрі розкривають окремі аспекти суспільних відносин у сфері управління в галузі використання і охорони земель. Позаяк землеустрій є частиною вказаного предмета правового регулювання, то і глава 31 цього розділу, складається із статей, котрі містять норми, що врегульовують відносини у сфері землеустрою [2]. Таким чином, землеустрій законодавчо визнано одним з елементів системи управління у галузі використання та охорони земель в Україні.

Поняття землеустрою в чинному Земельному кодексі України розуміється як сукупність соціально-економічних та екологічних заходів, спрямованих на регулювання земельних відносин та раціональної організації території адміністративно-територіальних одиниць, суб'єктів господарювання, що здійснюються під впливом суспільно-виробничих відносин і розвитку продуктивних сил. В 2003 році, це визначення було практично продубльовано в Законі України «Про землеустрій» [3], і до теперішнього часу не зазнавало змін на законодавчому рівні правового регулювання.

Водночас, з теоретико-правової точки зору, наведене визначення не є досконалим, оскільки «сукупність соціально-економічних та екологічних заходів» не може здійснювати «регулювання земельних відносин». Відтак, дефініція означеного поняття землеустрою потребує належного формулювання та внесення відповідних змін до Земельного кодексу України і до Закону України «Про землеустрій».

Як відомо, земельні правовідносини виникають на основі сукупності правових норм, що зумовлюють реалізацію земельних прав. Зважаючи на це, слід погодитись із Т.В.Лісовою, котра досліджуючи проблеми правового регулювання землеустрою та його роль, сформулювала поняття землеустрою, як систему правових норм, які спрямовані на регулювання суспільних відносин у сфері управління, використання й охорони земель [4]. Наведене визначення розкриває поняття землеустрою у об'єктивному розумінні, як окремого правового інституту в галузі земельного права, та окреслює однорідні суспільні відносини, які складають його основу.

В.Д.Сидор вважає, що землеустрій, як сукупність дій, щодо організації раціонального використання земель, починається з поділу їх на категорії [5]. На мою думку, таке визначення є правильним, однак неповним.

На думку В.В. Носіка, поняття землеустрою, з правової точки зору, включає певну сукупність юридичних фактів, з якими закон пов'язує виникнення, зміну, припинення прав на землю, земельних правовідносин, визначення правового режиму земельних ділянок, окремих адміністративно-територіальних утворень, об'єктів навколишнього природного середовища [6]. Безперечно, загальноновизнаним у правовій науці є твердження про те, що підставами виникнення, зміни та припинення будь-яких правовідносин, в тому числі і земельних, є конкретні життєві обставини – окремі юридичні факти та фактичні склади (сукупність юридичних фактів). Відтак, з наведеним визначенням поняття землеустрою можна погодитись, однак спробувати сформулювати його лаконічніше.

Найбільш узагальненим формулюванням земельних правовідносин є їх визначення як соціальних відносин, урегульованих земельно-правовими нормами [7, с.90-91]. При цьому, важливе місце у системі земельних правовідносин займають управлінські земельні правовідносини, які виникають в процесі виконання органами державної влади та органами місцевого самоврядування соціальних функцій у сфері управління, використання й охорони земель: моніторинг земель, облік та ведення державного земельного кадастру, планування використання й охорони земель, їх розподілу та перерозподілу, землеустрій, справляння плати за землю, вилучення і викуп земель для суспільних потреб, державний контроль за використанням та охороною земель, вирішення земельних спорів [8, с.197-239].

Існування таких правовідносин характеризується не простим здійсненням управлінських функцій компетентними органами, а взаємопов'язаністю дій учасників управління, взаємозумовленістю здійснюваних ними функції в межах системи управління, використання й охорони земель, що забезпечує організацію найбільш повного, раціонального та ефективного використання земель у державі.

У той момент, коли в реальній життєвій дійсності настають фактичні обставини, котрі вказані в гіпотезі певної правової норми, вона починає діяти, а її адресати набувають відповідних прав та обов'язків. Іноді, правові норми визначають не просто сукупність юридичних фактів, як під-

ставу настання певних правових наслідків, а їх конкретну послідовність та строк виникнення. Земельним правовідносинам, котрі виникають у сфері землеустрою здебільшого притаманне процедурно послідовне накопичення юридичних фактів. Наприклад, набуттю права власності на земельну ділянку шляхом її відведення, повинна передувати визначена законом послідовна сукупність юридичних фактів, зокрема: звернення зацікавленої особи із заявою про отримання дозволу на розроблення проекту землеустрою щодо відведення земельної ділянки (для подальшої передачі у власність) до компетентного органу; прийняття компетентним органом рішення про надання дозволу на розробку проекту відведення земельної ділянки; виготовлення та погодження проекту відведення земельної ділянки; реєстрація земельної ділянки в земельному кадастрі (ДЗК); затвердження компетентним органом погодженого проекту відведення земельної ділянки; вчинення державним реєстратором реєстраційних дій по реєстрації права власності на земельну ділянку).

Водночас, слід враховувати, що настання будь-яких життєвих обставин відбувається в певних життєвих умовах, які не обов'язково мають прямий стосунок одне з одним. Тому, до конкретних життєвих обставин, які є підставами виникнення, зміни та припинення будь-яких правовідносин, в тому числі і земельних, можна віднести і юридичні умови, наявність яких передують та об'єктивно зумовлюють можливість настання окремих юридичних фактів та фактичних складів. Наприклад, громадянство України та досвід роботи у сільському господарстві або наявність освіти, здобутої в аграрному навчальному закладі є умовами для одержання безоплатно у власність земельної ділянки із земель державної або комунальної власності для ведення фермерського господарства (ч.6 ст.118 Земельного кодексу України).

Таким чином, землеустрій, в суб'єктивному розумінні, зумовлений сукупністю юридичних фактів, з якими закон пов'язує виникнення, зміну та припинення земельних правовідносин у сфері управління, використання й охорони земель.

1. Юридична енциклопедія: В 6 т. / Редкол.: Ю.С. Шемшученко (відп. ред.) та ін. — К.: “Укр. енцикл.”, 2001. — Т.2: К - М. 792 с.

2. Земельний кодекс України від 25 жовтня 2001 року. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2768-14>.

3. Закон України «Про землеустрій» від 22 травня 2003 року. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/858-15>.

4. Лісова Т.В. Землеустрій як засіб охорони та відновлення земель сільськогосподарського призначення. // Розвиток організаційно-правових форм господарювання в аграрному секторі: матеріали “круглого столу”, присвяч. пам’яті проф., д-ра юрид. наук, акад. НАПрН України О.О. Погрібного. Харків, 2014. - с. 117 -119.

5. Сидор. В. Д. Правова природа землеустрою. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.pravoznavec.com.ua/period/article/17755/%C2>.

6. Носік В.В. Землеустрій // Земельний кодекс України: Науково-практичний коментар / За заг. ред. В.І. Семчика. - К.: Ін Юре, 2007. - с. 700

7. Андрейцев В.І. Земельно-правові норми і земельно-правові відносини / В.І. Андрейцев // Земельне право: Академічний курс. - К.: Вид. Дім «Ін Юре», 2001. - 320 с.

8. Малишева Н.Р. Державне управління земельним фондом України. Земельне право./ Н.Р. Малишева / [Монографія] - К.: Вид. Дім «Ін Юре», 2001. - 350 с.

З М І С Т

Пилипенко П.Д.

ПРО СПРОБУ «УЗАКОНИТИ» ЮРИДИЧНУ ОСВІТУ В УКРАЇНІ ... 3

Бойко І.Й.ІСТОРІЯ ДЕРЖАВИ І ПРАВА УКРАЇНИ: ОСНОВНІ ТЕНДЕНЦІЇ
РОЗВИТКУ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ 7***Запара С.І.***ДО ПИТАННЯ ПРО РОЗВИТОК ІНСТИТУТУ МЕДІАЦІЇ
В УКРАЇНІ 13***Мельник К.Ю.***ДО ПИТАННЯ ЗАКОНОДАВЧИХ ІНІЦІАТИВ У СФЕРІ ВИЩОЇ
ЮРИДИЧНОЇ ОСВІТИ ТА ЮРИДИЧНИХ ПРОФЕСІЙ 17***Наливайко Л.Р.******Романов М.Ю.***МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ВНУТРІШНЬОГО ПЕРЕМІЩЕННЯ ОСІБ
НА ПІДСТАВІ ПОВСЮДНИХ ПРОЯВІВ НАСИЛЬСТВА 21***Синчук С.М.***ЩОДО ПРОБЛЕМИ ПЕРЕРАХУНКУ ПЕНСІЙ ЗА
ВІКОМ ВІДПОВІДНО ДО ЗАКОНУ УКРАЇНИ “ПРО
ЗАГАЛЬНООБОВ’ЯЗКОВЕ ДЕРЖАВНЕ ПЕНСІЙНЕ
СТРАХУВАННЯ” 24***Чанишева Г.І.******Чанишев Р.І.***ЗДІЙСНЕННЯ ПРАВА НА ІНФОРМАЦІЮ СУБ’ЄКТАМИ
КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН 27***Яворська О.С.***

ІТ ПРАВО: ПОНЯТТЯ, ЗАСАДИ, ОСОБЛИВОСТІ 32

Skrzydłewska E.W.

ZAKRES DZIAŁANIA USTAWY REPUBLIKI BIAŁORUŚ Z DNIA
12 LIPCA 2013 R. № 58-Z «O MEDIACJI» 36

Бен-Наім А.

ВИДИ РЕКЛАМИ: ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ 38

Блажевська Є.В.

СТАТУС ПРАЦІВНИКІВ-МІГРАНТІВ У ПРАВОВОМУ РЕЖИМІ
ВНУТРІШНЬОЇ СВОБОДИ ПЕРЕМІЩЕННЯ КРАЇН ЄС 40

Бориченко К.В.

ПОНЯТТЯ ЮРИДИЧНОГО МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА
НА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ 43

Бригадир І.В.

ЩОДО РЕФОРМУВАННЯ ЗЕМЕЛЬНИХ ВІДНОСИН В АПК:
ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ ОФОРМЛЕННЯ ЗЕМЕЛЬ ФЕРМЕРСЬКИХ
ГОСПОДАРСТВ 46

Бригінець А.В.

ПРАВОВИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОМЕРЦІЙНОЇ
ТАЄМНИЦІ В УКРАЇНІ 49

Бурак В.Я.

НЕЗАКОННЕ ЗВІЛЬНЕННЯ ЯК ПІДСТАВА ПОНОВЛЕННЯ
ПРАЦІВНИКА НА РОБОТІ 53

Ващишин М.Я.

ПОНЯТТЯ ЕКОМЕРЕЖІ У ВІТЧИЗНЯНІЙ ТА ЗАРУБІЖНІЙ
ЕКОЛОГО-ПРАВОВИЙ ДОКТРИНІ 56

Галушко О.І.

СОЦІАЛЬНІ СТАНДАРТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОГО РІВНЯ
ЖИТТЯ: НАЦІОНАЛЬНИЙ ТА МІЖНАРОДНИЙ АСПЕКТИ 61

Годованець Ю.С.

ДЕЯКІ ОСОБЛИВОСТІ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ
ПРАЦІВНИКА..... 65

Грбарчук С.

ДЕРЖАВНА РЕГУЛЯТОРНА ПОЛІТИКА У СФЕРІ
ПІДПРИЄМНИЦТВА 70

Досін Б.В.

РЕПРЕЗЕНТАТИВНІСТЬ ПРОФСПІЛКИ ЯК ПЕРЕДУМОВА ЇЇ
УЧАСТІ В СОЦІАЛЬНОМУ ДІАЛОЗІ..... 73

Забзалюк Д.Є.

РИМСЬКЕ ТА КАНОНІЧНЕ ПРАВО В ДОБУ СЕРЕДНЬОВІЧЧЯ: ДО
ПИТАНЬ СТАНОВЛЕННЯ, ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ТА РОЗВИТКУ 76

Загородній Є.О.

АНАЛОГІЯ В ЦИВІЛЬНОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ..... 79

Кайтанський О.С.

ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ МОЛОДІЖНОЇ
ПОЛІТИКИ В ДЕРЖАВНИХ ЦІЛЬОВИХ ПРОГРАМАХ..... 83

Клименко А.Л.

ПРАВО ЛЮДИНИ НА СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ Й ДОСТАТНІЙ
ЖИТТЄВИЙ РІВЕНЬ: МЕХАНІЗМ ВЗАЄМОДІЇ МІЖНАРОДНОГО
ТА НАЦІОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА 86

Комісарчук Ю.А.**Моняков М.М.**

ПРОБЛЕМИ ЗАСТОСУВАННЯ ЗАПОБІЖНОГО ЗАХОДУ
ТРИМАННЯ ПІД ВАРТОЮ ПІД ЧАС КРИМІНАЛЬНОГО
ПРОВАДЖЕННЯ 90

Корнат О.А.

МІСЦЕ РИМСЬКОГО ПРАВА В ІСТОРІЇ РОЗВИТКУ
ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ЮРИДИЧНОЇ ОСВІТИ..... 93

Корнейко О.М.

БІНАРНА КЛАСИФІКАЦІЯ АНТИДЕМОКРАТИЧНИХ ДЕРЖАВНИХ РЕЖИМІВ 98

Костик С.О.

ДОКТРИНАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ЗЕМЕЛЬНИХ ПРАВОВІДНОСИН 102

Лещух А.Р.

КОНСТИТУЦІЙНИЙ ПРОЦЕСУАЛЬНИЙ ДЕЛІКТ ЯК ОДНА З ПІДСТАВ ДЛЯ ЗАСТОСУВАННЯ ПРОЦЕСУАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ: ТЕОРЕТИЧНО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ 105

Лещух Д.Р.

МІСЦЕ ДЕРЖАВНОЇ ФІСКАЛЬНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ В СИСТЕМІ КОНТРОЛЮ ЗА ДОТРИМАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ 109

Лічко А.І.

ЩОДО ПИТАННЯ ПРО ПРИНЦИПИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПОТЕРПІЛИХ ВІД НЕЩАСНОГО ВИПАДКУ НА ВИРОБНИЦТВІ 114

Лубчук О.Д.

МАЛОЗАБЕЗПЕЧЕНА СІМ'Я ЯК СУБ'ЄКТ ОДЕРЖАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ 117

Maksurov A.A.

COORDINATIVE REGULATION IN THE DUKE OF LUXEMBOURG 122

Медвідь А.О.

ДОСВІД ЗДІЙСНЕННЯ НЕДЕРЖАВНОГО ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В ОКРЕМИХ ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ ТА МОЖЛИВІСТЬ ЙОГО ЗАПОЗИЧЕННЯ ДЛЯ УКРАЇНИ 126

Олексів І.І.

ЩОДО ПИТАННЯ ПРО ПЕРЕУКЛАДЕННЯ СТРОКОВОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ УКЛАДЕНОГО НА ВИЗНАЧЕНИЙ СТРОК	128
---	-----

Осьмак В.Є.

ПРАВОВА ПРИРОДА ПОСТАНОВ ВЕРХОВНОГО СУДУ УКРАЇНИ.....	132
--	-----

Парпан Т.В.

ПРОЕКТ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ: ОКРЕМІ АСПЕКТИ ВПЛИВУ СУЧАСНИХ ЄВРОПЕЙСЬКИХ ТЕНДЕНЦІЙ РЕГУЛЮВАННЯ НАЙМАНОЇ ПРАЦІ.....	135
---	-----

Патригура С.С.

ОСОБИСТІ НЕМАЙНОВІ ВІДНОСИНИ ЗА ЛИТОВСЬКИМИ СТАТУТАМИ : ІСТОРИКО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ	138
---	-----

Пилипенко В.П.

ПРО ІНІЦІУВАННЯ ПРОКУРОРОМ РОЗСЛІДУВАННЯ ВОЄННИХ ЗЛОЧИНІВ, ЩО НАЛЕЖАТЬ ДО КОМПЕТЕНЦІЇ МІЖНАРОДНОГО КРИМІНАЛЬНОГО СУДУ.....	142
--	-----

Пилипенко І.В.

ПРОТИДІЯ РЕЙДЕРСТВУ ЗА КРИМІНАЛЬНИМ ПРАВОМ УКРАЇНИ.....	147
--	-----

Подорожній А.Ю.

ЗНАЧЕННЯ ПРАВОВИХ НОРМ У МЕХАНІЗМІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ	150
---	-----

Подорожній Є.Ю.

ДО ПИТАННЯ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ ЗА НЕОБґРУНТОВАНУ ВІДМОВУ У ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ	152
--	-----

Раневич О.Ю.

ПРАВО ЛЮДИНИ НА СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ У ВИПАДКУ
ВТРАТИ ПРАЦЕЗДАТНОСТІ: ДОСВІД МІЖНАРОДНО-ПРАВОВОГО
РЕГУЛЮВАННЯ..... 156

Рим О.М.

ПРАВИЛА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ ЩОДО ЗАХИСТУ
ПЕРСОНАЛЬНИХ ДАНИХ ПРАЦІВНИКІВ..... 160

Сінянський К.П.

ЩОДО ПОДІЛУ ЗОБОВ'ЯЗАНЬ НА ПУБЛІЧНІ ТА ПРИВАТНІ 163

Сорочишин М.В.

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАСТОСУВАННЯ ПРАЦІ ОСІБ БЕЗ
ГРОМАДЯНСТВА 166

Стасів О.В.

ЛОКАЛЬНІ НОРМИ ТРУДОВОГО ПРАВА..... 169

Стрепко В.Л.

ПРО ДОПОМОГИ МАЛОЗАБЕЗПЕЧЕНИМ СІМ'ЯМ..... 171

Суханов М.О.

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ РЕГУЛЮВАННЯ СІМЕЙНИХ ВІДНОСИН
ЗА ШЛЮБНИМ ДОГОВОРОМ 176

Тарасенко Л.Л.

ОЗНАКИ ВІЛЬНИХ ПУБЛІЧНИХ ЛІЦЕНЗІЙ..... 181

Филипець Є.Ю.

ПРАВО ЗАЙНЯТОСТІ ЯК НАУКОВА ГІПОТЕЗА..... 183

Фурик І.Я.

ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ЗА УМОВАМИ ПРАЦІ .. 188

Чопко Х.І.

МОНІТОРИНГ РОСЛИННОГО СВІТУ ЯК СКЛАДОВА
ЧАСТИНА МОНІТОРИНГУ НАВКОЛИШНЬОГО ПРИРОДНОГО
СЕРЕДОВИЩА..... 192

Ширант А.А.

ПРОБЛЕМИ ВИКОНАННЯ СУДОВИХ РІШЕНЬ ПРО ПОНОВЛЕННЯ
НА РОБОТІ ПРИ ЛІКВІДАЦІЇ РОБОТДАВЦЯ 195

Шкодьяк А.І.

ЗАБОРОНА ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ОЗНАКАМИ СЕКСУАЛЬНОЇ
ОРІЄНТАЦІЇ ТА ГЕНДЕРНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ..... 197

Шумейко І.П.

МЕТА І ЗАВДАННЯ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОЇ ПРОТИДІЇ
ПОРУШЕННЯМ КОРПОРАТИВНИХ ПРАВ В УКРАЇНІ 202

Щестюк О.М.

ДОКТРИНАЛЬНІ ПІДХОДИ ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ
ЗЕМЛЕУСТРОЮ 206

Наукове видання

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ПРАВА

Матеріали міжнародної
науково-практичної конференції
«Українська правнича наука: основні
тенденції розвитку в умовах євроінтеграції»

10 листопада 2017 року

Випуск 5

***Матеріали доповідей і повідомлень опубліковано
в авторській редакції***

Підписано до друку 10.10.17
Формат 60x84/16. Папір офсетний.
Друк на різнографі. Зам. №10/10-1 Ум. друк. арк. 12,67
Наклад 100 прим.

Видавництво “ГАЛИЧ-ПРЕС”
Видавець ФОП Король І.В.
м. Львів, вул. Гнатюка, 17
Ел. пошта: lvivprint@ukr.net. Тел. 096-59-88-924
Свідоцтво ДК №5353 від 24.05.2017 р.

Друк ФОП Король І.В.
м. Львів, вул. Гнатюка, 17
Ел. пошта: lvivprint@ukr.net. Тел. 096 59-88-924
Код ДРФО 2814706601
Витяг з реєстру платників єдиного податку
№ 1713073400422 від 28.02.2017