

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

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ПРАВА

Матеріали
міжнародної
науково-практичної
конференції



Випуск 7
27 квітня 2018 року



«Проблеми реалізації і захисту
соціальних прав в Україні»

Львів – 2018

Кафедра соціального права юридичного факультету
ЛНУ імені Івана Франка

Український центр соціально-правових досліджень

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ПРАВА

Матеріали міжнародної
науково-практичної конференції

«Проблеми реалізації і захисту
соціальних прав в Україні»

27 квітня 2018 року

Випуск 7

Львів – 2018

УДК 349.2-029:3]:34(477)(063)

У збірнику представлено стислий виклад доповідей і повідомлень, які доповідалися на міжнародній науково-практичній конференції «Проблеми реалізації і захисту соціальних прав в Україні» 27 квітня 2018 року року.

Матеріали доповідей і повідомлень опубліковано в авторській редакції.

Редакційна колегія:

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

Актуальні проблеми соціального права. Випуск 7. Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Проблеми реалізації і захисту соціальних прав в Україні» 27 квітня 2018 року. – Львів, «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2018. – 292 с.

© Кафедра соціального права Львівського національного університету імені Івана Франка, 2018

© Український центр соціально-правових досліджень, 2018

© Вид-во “ГАЛИЧ-ПРЕС”, 2018

ISBN 978-617-7617-16-6

ISSN 2522-1469

ПРО СОЦІАЛЬНУ ПРИРОДУ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Пилипенко П.Д.

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

Про трудовий договір написано чимало. Він неодноразово обирався об'єктом дослідження як кандидатських так і докторських дисертацій, про нього писали в контексті аналізу системи трудового права, подаючи одним з основних, а найчастіше, як визначальний інститут цієї галузі права. Трудовий договір розглядався науковцями також, як юридичний факт, що породжує трудові правовідносини і як одна з форм реалізації права на працю або ж, як найоптимальніша форма зайнятості. Зрештою, трудовий договір має своє законодавче визначення, де він подається, як угода між працівником та роботодавцем, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядкові, а роботодавець натомість зобов'язаний виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Останнім часом про трудовий договір почали навіть згадувати з позицій цивілістичних підходів, розглядаючи його як різновид договору купівлі-продажу. Тобто, йдеться про стосунки, що складаються на ринку праці між роботодавцями та найманими працівниками, де відбувається поєднання робочої сили (як товару) та засобів виробництва. При цьому наголошується, що інтереси роботодавців отримують своє задоволення у купленій праці, а інтереси працівників – в отриманій зарплаті. І як би парадоксально не виглядав такий підхід до трактування трудового договору на початку XXI століття, і як би таке його бачення не суперечило усьому тому, чого досягла наука трудового права за декілька останніх десятиліть, відстоюючи інтереси галузевої приналежності передбачених трудовим договором правових відносин, власне логіка існування і самого ринку праці, і способів ринкового господарювання, де робоча сила була та є товаром, завжди вимагатиме додаткових з'ясуваннях сутності правової природи цього соціально-правового феномену.

Насправді з купівлею-продажем робочої сили не все так просто, як видається на перший погляд. Адже, як зазначено в Цивільному кодексі України, за договором купівлі-продажу одна сторона (продавець) пере-

дає або зобов'язується передати майно (товар) у власність другій стороні (покупцеві), а покупець приймає або зобов'язується прийняти майно (товар) і сплатити за нього певну грошову суму. Тобто, тут не важко побачити, що на підставі цього договору відбувається зміна власника товару. І це головна суть ринкового процесу.

Що ж стосується так званої купівлі – продажу робочої сили, то на відміну від інших «товарів», вона не переходить до покупця (роботодавця). А отже, зміни власника не відбувається. І більше того, робочу силу, як «товар», роботодавець отримує не назавжди, а лише на час тривалості трудових відносин. Фактично, внаслідок «купівлі-продажу робочої сили» до роботодавця (покупця) переходить тільки право використання здатності до праці найманого працівника. Тому роботодавець зрештою, стає власником лише виробленого продукту. А те, що продана робоча сила не змінює власника й продовжує належати працівникові зумовлює з часом потребу в коригуванні, наприклад, умов оплати праці, інших умов трудових правовідносин, чого не відбувається в разі купівлі-продажу звичайних товарів, проданих кінцево новому власнику.

Отже, повертаючись до ролі трудового договору у цьому процесі «купівлі-продажу робочої сили» можемо констатувати, що сам факт його укладення свідчить про домовленість сторін щодо усіх умов цього договору. І на цьому етапі завершуються фактично відносини «купівлі-продажу» так і не перемістившись у сферу трудових відносин. Тому ніякого стосунку до цивілістики з її купівлею-продажем, наймом, орендою, тощо трудовий договір не має. Його призначення та сфера функціонування зовсім інші, відмінні від майнових та особистих немайнових відносин. Завдяки трудовому договору досягається компроміс і суспільна згода у сфері соціальних стосунків. Його роль полягає у забезпеченні гарантій соціального захисту особам, які в силу об'єктивних обставин змушені працювати з метою отримання засобів не тільки для власного існування а й своїх родин.

Нагадаємо, що сама поява трудового договору, а точніше, зміна цивільно-правових умов найму, де об'єктом фігурувала здатність людини до продуктивної праці пов'язана із змінами в соціальній сфері і насамперед із формуванням потужного прошарку найманих працівників, які виступали проти надмірної експлуатації їхньої праці. Почалася епоха соціальних заворушень. І цілком закономірно, що тодішня держава змушена була взяти на себе захист інтересів слабшої ланки у цьому процесі протистояння праці та капіталу, змінивши у законодавчий спосіб прави-

ла гри на ринку праці. Гарантуючи такі важливі чинники найму, як нормальну тривалість робочого часу, розміри та правила виплати заробітної плати, умови охорони й безпеки праці держава стала фактично третім учасником у відносинах використання чужої праці. При цьому, поява такого третього суб'єкта правовідносин до обов'язків якого належало забезпечення соціального миру і злагоди у класичному варіанті диспозитивних стосунків між працівником та роботодавцем суттєво змінило і природу самого договору на основі якого базувалися такі стосунки. З цивільно-правової угоди він перетворився на соціальний договір, з чітко окресленими суб'єктами (працівник та роботодавець), з визначеним законодавчо змістом, де правам кожної із сторін кореспондують відповідні обов'язки, а дисциплінарна влада роботодавця забезпечується підпорядкуванням йому працівника.

Саме трудовий договір, як соціально-правова угода у якій незримим третім учасником із самостійними зобов'язаннями виступає держава став основою виникнення нової на той час галузі права, яке поклало початок формування вже у ХХ-му столітті цілого комплексу галузевих утворень, що базувались на аналогічних засадах та забезпечували регулювання суспільних відносин тими ж методами – соціального права. Тому коли ми згадуємо про соціальне право, то варто пам'ятати, що саме трудовий договір, як соціально-правова конструкція породив цю правову спільність.

На жаль, сьогодні, коли йдеться про соціальне право, то переважно називають ті галузі вітчизняного права, які постали в результаті забезпечення відповідних соціальних прав, проголошених на Конституційному рівні – права на соціальний захист, на безоплатне житло, на освіту, тощо. Трудове ж право, хоч і визнається беззаперечним лідером з поміж інших галузей соціального права його місце у цій правовій спільноті сприймається не завжди адекватно. Річ у тім, що поява цієї галузі кілька століть тому, коли про право на працю офіційно не згадувалось, а про державу з її соціальною функцією взагалі говорити було не прийнято, і сам трудовий договір асоціювався з вже згадуваною цивілістичною конструкцією про купівлю-продаж робочої сили, то тим самим трудове право уявлялося як соціальне більше завдяки тій його частині, яка стосується колективного трудового права. Саме тут дуже чітко проявляється власне та соціальна природа стосунків, що існують між суб'єктами відповідних відносин. Однак при більш ретельному осмисленні сутності трудового договору й оцінки його з тих же позицій, що й колективного догово-

ру (угоди) жодних сумнівів не залишається, щодо соціальної природи цього договору. Він відповідає усім критеріям такої оцінки, за винятком того лиш, що сфера функціонування трудового договору є локальною і не охоплює регіональний, галузевий чи національний рівень.

Загалом, трудовий договір є базою не лише трудового права, як галузі соціального права, а фактично на його основі, що стала результатом соціально-правової угоди функціонує усе соціальне право. І саме з таких позицій трудовий договір розглядається в країнах Європейського Союзу та багатьох інших країнах світу.

ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ВІДПОЧИНОК В КОНТЕКСТІ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ ПРАЦІВНИКА

Вишновецька С. В.

*доктор юридичних наук,
завідувач кафедри цивільного права і процесу
Національного авіаційного університету
м. Київ, Україна*

В рамках сучасних соціально-трудових відносин особливе значення набувають якісно-кількісні характеристики трудової діяльності, до яких належить така характеристика, як ступінь соціальної безпеки людини праці. Під соціальною безпекою працівника розуміють стан захищеності особи від можливих ризиків, пов'язаних з порушенням її життєво важливих інтересів у сфері соціальних прав і свобод (права на працю і її гідну оплату, на професійну освіту, відпочинок, гарантований соціальний захист з боку роботодавця). Отже, соціальну безпеку особистості забезпечують соціальні права.

Соціальні права людини розглядають у вузькому і широкому розумінні. У широкому розумінні поняття соціальних прав охоплює будь-які суспільні зв'язки, що покликані забезпечити різноманіття запитів людей. Таке розуміння терміну «соціальні права» пов'язане з тлумаченням соціального як такого, що стосується життя людей і їх відносин у суспільстві. Розглядаючи термін «соціальне» у вузькому розумінні, говорять про соціальні права як самостійну групу прав особистості, наділену своїми специфічними особливостями.

Соціальні права реалізуються в сфері соціального життя і є важливим інструментом соціалізації особистості. У цьому контексті слушною є позиція П. М. Рабіновича. Зокрема, вчений вважає, що всі права людини є соціальними в тому значенні, що вони зумовлені соціумом, суспільством як за змістом, так і за засобами їх здійснення. З огляду на це, на думку автора, несоціальних прав людини (особи) взагалі бути не може [1, с. 11-12].

На основі аналізу міжнародно-правових документів В. А. Іваненко і В. С. Іваненко запропонували до основних соціальних прав відносити: право на гідне життя; право на працю; право на здоров'я; право на житло; право на розвиток; право на освіту; право на захист від безробіття; право на вільний вибір праці; право на безпечні умови праці; право на рівну можливість просування в роботі; право на справедливу і задовільну винагороду; право на створення професійних спілок і об'єднань; право на вільне входження в професійні спілки; право на інформацію і участь у вирішенні «доленосних» для кожного питань; право на трудові спори і страйки; право на розумне обмеження робочого часу; право на відпочинок і дозвілля; право на оплачувану періодичну відпустку; право на сприятливе навколишнє середовище; право на підтримку і захист сім'ї; право матерів на соціальний захист; право дітей і підлітків на соціальний захист; право людей похилого віку на соціальний захист і допомогу; право на соціальне забезпечення при втраті засобів існування; право на постійне покращення умов життя і праці [2, с. 107].

Не вдаючись до аналізу цієї позиції, зауважимо, що одним із соціальних прав працівників, що визнається переважною більшістю вчених, є право на відпочинок. Водночас, на думку С. М. Черноус, право на відпочинок є природним правом людини (правом першого покоління). Воно насамперед обумовлено фізичною потребою людського організму у відпочинку. Автор слушно вважає, що право на відпочинок слід розглядати як похідне від права на життя та здоров'я, а не від права на працю [3, с. 126]. Така думка цілком заслуговує уваги, адже природне право (лат. *Jus generis humani*, *jus nationale*; англ. *natural law*) – сукупність основоположних принципів і прав, що впливають із самої природи людини і не залежать від соціальних умов, держави і чинних у ній правових норм [4, с. 321]. Якщо йдеться про походження прав, то природними прийнято називати ті, що «з'явилися», «народилися» разом з людиною як її невід'ємні властивості (якості, стани) і потреби.

Поділяємо точку зору М. І. Іншина щодо того, що час відпочинку відрізняється від неробочого часу. Весь час поза межами робочого є не-

робочим і його можна протиставляти робочому часу, оскільки він є протилежним поняттям за своєю природою. Однак не весь неробочий час є часом відпочинку, а лише той активний проміжок часу, впродовж якого працівник приділяє увагу безпосередньо активному процесу відновлення трудових сил [5, с. 12].

Г. А. Пруденський, у свій час, до неробочого часу відносив такі структурні елементи (компоненти):

1) час, пов'язаний з роботою на виробництві (затрати часу на пересування до місця роботи й назад і затрати часу на підприємствах (до і після роботи), які не входять в оплачуваний робочий час, переодягання після роботи й обідня перерва);

2) час на домашню роботу й інші побутові потреби (купівля товарів, приготування їжі, догляд за дітьми, прибирання тощо);

3) час на задоволення природних фізіологічних потреб (сон, їжа, догляд за собою);

4) вільний час (час на навчання й підвищення кваліфікації, самоосвіту, виховання дітей (виховання, а не догляд за ними), громадську роботу, участь у художній самодіяльності, відпочинок тощо) [6, с. 304].

За своєю природою відпочинок – це особливий психо-емоційний стан людини, спрямований на відновлення, збереження здоров'я та працездатності, задоволення власних життєвих потреб та інтересів. К. Ю. Мельник серед ознак часу відпочинку слушно вказує на такі: 1) невиконання у цей часовий проміжок працівником своєї трудової функції. Іншими словами, в цей час працівник не здійснює будь-якої роботи в інтересах роботодавця. Якщо ж роботодавець доручає працівнику виконання будь-якої роботи у вільний від роботи час, такий період підлягає включенню до робочого часу; 2) використання даного часового проміжку працівником на власний розсуд. Це дозволяє відмежувати час відпочинку від часу увільнення від роботи для досягнення певних цілей (наприклад, для навчання без відриву від виробництва) [7, с. 238-239].

Проблема реалізації права на відпочинок особливо гостро постає для науково-педагогічних працівників, робота яких не припиняється в неробочий час і не обмежується місцем роботи. Проте роботодавці досить часто нехтують цим правом працівника. Водночас організація раціонального співвідношення режиму праці і відпочинку істотно впливає на рівень працездатності, а тому і на швидкість формування втоми та перевтоми у процесі трудової діяльності. Тому людина спроможна продуктивно працювати лише за умови оптимального поєднання робочого часу та часу відпочинку.

1. Рабінович П. М. Права людини і громадянина: проблеми реалізації в Україні: Праці Львівської лабораторії прав людини АПРН України / П. М. Рабінович. – К.: Ін Юре, 1998. – Сер. 1. – Вип. 1.

2. Иваненко В. А. Социальные права человека и социальные обязанности государства: международные и конституционные правовые аспекты / В. А. Иваненко, В. С. Иваненко. – СПб.: Юридический центр Пресс, 2003.

3. Черноус С. М. До питання про право на відпочинок як природне право людини / С. М. Черноус // Актуальні проблеми соціального права в Україні: збірник наукових праць / за ред. М. І. Іншина, В. І. Щербини, С. Я. Вавженчука; відпов. ред. І. С. Сахарук. – Х.: Юрайт, 2017. – С. 125–131.

4. Тихомирова Л. В. Юридическая энциклопедия / Под ред. М. Ю. Тихомирова. – М.: Изд-во Тихомирова М. Ю., 2008.

5. Іншин М. І. Щодо поняття часу відпочинку працівників / М. І. Іншин // Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку: тези доповідей і наук. повідомлень учасників VI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 3–4 жовтня 2014 р.) / за ред. В. В. Жернакова. – Х.: Право, 2014. – С. 10–13.

6. Пруденский Г. А. Проблемы рабочего и внерабочего времени / Г. А. Пруденский. – М.: Наука, 1972.

7. Мельник К. Ю. Трудове право України: підручник / К. Ю. Мельник. – Харків: Діса плюс, 2014. – 480 с.

8. Рабінович П. М. Права людини і громадянина: проблеми реалізації в Україні: Праці Львівської лабораторії прав людини АПРН України / П. М. Рабінович. – К.: Ін Юре, 1998. – Сер. 1. – Вип. 1.

9. Иваненко В. А. Социальные права человека и социальные обязанности государства: международные и конституционные правовые аспекты / В. А. Иваненко, В. С. Иваненко. – СПб.: Юридический центр Пресс, 2003.

10. Черноус С. М. До питання про право на відпочинок як природне право людини / С. М. Черноус // Актуальні проблеми соціального права в Україні: збірник наукових праць / за ред. М. І. Іншина, В. І. Щербини, С. Я. Вавженчука; відпов. ред. І. С. Сахарук. – Х.: Юрайт, 2017. – С. 125–131.

11. Тихомирова Л. В. Юридическая энциклопедия / Под ред. М. Ю. Тихомирова. – М.: Изд-во Тихомирова М. Ю., 2008.

12. Іншин М. І. Щодо поняття часу відпочинку працівників / М. І. Іншин // Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку: тези доповідей і наук. повідомлень учасників VI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 3–4 жовтня 2014 р.) / за ред. В. В. Жернакова. – Х.: Право, 2014. – С. 10–13.

13. Пруденский Г. А. Проблемы рабочего и внерабочего времени / Г. А. Пруденский. – М.: Наука, 1972.

14. Мельник К. Ю. Трудове право України: підручник / К. Ю. Мельник. – Харків: Діса плюс, 2014. – 480 с.

МЕДІАЦІЯ (ПОСЕРЕДНИЦТВО) У СФЕРІ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН: ТЕОРЕТИЧНІ, ТЕОРЕТИКО-ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ

Мацько М.А.

к. ю. н., професор,

*Львівський торговельно-економічний університет,
заслужений юрист України*

В Україні помітно відбувається процес імплементації процедури медіації в Українське законодавство при вирішенні цивільних, сімейних, а також трудових спорів та з інших правовідносин. Правовою засадою для запровадження медіації в нашій країні є конституційна норма, що сформульована в ч.5 ст.55 Основного Закону, згідно з якою кожному громадянину дозволяється захищати свої права і свободи будь-якими не забороненими законом засобами. Не поділяю погляди окремих авторів, які вважають, що в нашій державі ще не назріли умови для запровадження медіації. І.В. Ясиновський в авторефераті кандидатської дисертації «Імплементація процедури медіації в Українське законодавство: теоретико-правовий аналіз. – Київ, 2016 рік зробив спробу узагальнити наявні зарубіжні та вітчизняні засоби правового регулювання медіації в широкому плані й акцентував увагу процедури медіації серед іншими способами вирішення правових спорів, його дослідження посилюють позицію тих авторів, які висловлюються за впровадження в Україні медіації.

Останнім часом увага наукової громадськості привернута до позасу-

дових альтернативних неюрисдикційних способів вирішення розбіжностей і трудових спорів між працівниками і роботодавцями. Як засвідчує практика, одним із таких ефективних і доступних способів є медіація (посередництво), що охоплює примирні процедури. Найчастіше такі процедури пов'язують з вирішенням колективних трудових спорів, урегульованих спеціальним Законом [1]. Питання про поняття, принципи, етапи послідовного розгляду цього виду спорів з достатньою повнотою висвітлено в юридичній літературі, зокрема в найновішій монографії з трудових спорів, опублікованій в 2016 році [2].

Однак у правничій літературі не приділено достатньої уваги вирішенню індивідуальних трудових спорів. Тому метою цієї публікації є теоретичне обґрунтування важливості запровадження медіації для вирішення трудових спорів з огляду практичних потреб працівників, які перебувають у трудових правовідносинах з роботодавцями різних форм права власності.

Медіація (посередництво) є альтернативою судовому розгляду, одним із способів вирішення спорів, що впливають з цивільних, сімейних, комерційних, податкових і трудових правовідносин.

На відміну від судового процесу, в якому рішення ухвалює суддя (суд), під час медіації сторони при участі медіатора (посередника) досягають прийнятної для них угоди. У правничій літературі одні автори розглядають медіацію як метод вирішення конфліктів, інші як спосіб вирішення спорів. Так, Т.Фокіна, розкриваючи суть медіації, вказує, що вона є методом вирішення спорів із залученням посередника (медіатора), який допомагає сторонам конфлікту налагодити процес комунікацій й проаналізувати конфліктну ситуацію таким чином, щоб вони самі змогли обрати той варіант рішення, який задовольняв би інтереси й потреби усіх учасників конфлікту [3]. Інші автори, уникаючи при визначенні термінів і понять «методи», «конфлікти», зазначають, що медіація як спосіб вирішення трудового спору передбачає добровільний порядок їх вирішення шляхом проведення переговорів між сторонами спору за допомогою одного або декількох посередників (медіаторів) з метою досягнення ними взаємоприйнятного рішення про врегулювання спірних відносин [4, 71].

У принципі наведені визначення поняття медіації збігаються з нашим її розумінням, однак вважаємо, що медіація є не методом, а способом вирішення спорів і саме спори, а не конфлікти розглядаються процедурами медіації. Конфлікт у філософії розглядається як нерозв'язана су-

перечність, що загрожує вибухом у суспільних відносинах. Це застереження стосовно визначення медіації наведеного в публікації Т.Фокіної.

Потреба в упровадженні медіації зумовлюється причинами об'єктивного і суб'єктивного характеру: суди перевантажені напливом різних категорій справ, а щоб вирішити якийсь спір треба звернутися тільки до суду, довіра до якого у населення є невисокою; часто учасники судових процесів виявляють невдоволення з приводу їх довготривалості, що позначається на нерациональній втраті часу та й нерідко на затратах коштів; при публічному розгляді справ у судах громадськість дізнається про факти з приватного життя сторін спірних правовідносин.

У нинішніх умовах судової реформи такі альтернативні способи вирішення трудових спорів, як медіація, допоможуть розвантажити суди й певною мірою зекономити бюджетні кошти для утримання суддів, а також час і кошти для осіб, що мають потребу в правовому захисті їх прав та інтересів. До переваг медіації в літературі наводять: економія часу; зниження вартості процесу вирішення спору; можливість сторін впливати на результати; конфіденційність процедури; можливість збереження або відновлення ділових відносин з партнерами; можливість запобігти виникненню подібних спорів у майбутньому; гарантія виконання рішення (у разі успішної медіації) [2, 108-109].

Отже, медіація забезпечує ефективне без зайвих витрат коштів швидке у часі вирішення спору й при тому збереження мирних відносин між сторонами та нейтралітет посередника-медіатора, який не приймав рішення, а лише надавав допомогу в досягненні угоди.

З погляду теорії права альтернативне врегулювання спорів механізмами медіації не є частиною правосуддя і бути ним не може, бо правосуддя в Україні здійснюється виключно судами. Проте право кожного будь-якими не забороненими законом засобами захищати свої права і свободи від порушень і протиправних посягань повною мірою відповідає конституційним засадам. У цьому взаємозв'язку варто зважити ще й на практику Конституційного Суду України, його рішення, в яких містяться положення про те, що будь-яке досудове врегулювання спорів за волевиявленням суб'єктів є правомірним.

В Україні вже формуються необхідні умови для застосування медіації на практиці. Стосовно колективних трудових спорів використовується посередництво в особі спеціального суб'єкта-посередника, правовий статус якого встановлено Законом «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998р. [1] і Положенням

про посередника, що його затверджено наказом Національної служби посередництва й примирення (НСПП) від 18 листопада 2008р. № 133 [5]. Згідно з п.1.2 Положення – це підготовлена НСПП особа, яка в разі визначення її за спільним вибором сторін колективного трудового спору набуває статусу незалежного посередника. Його основною метою діяльності є досягнення довіри сторін колективного трудового спору, встановлення між ними співробітництва, сприяння їм у вирішенні спору на взаємоприйнятних умовах. Однак Законом України не передбачено вирішення колективного трудового спору незалежним посередником, хоча він не є представником сторін.

Визначені законодавством положення стосовно посередництва в колективних трудових спорах на практиці використовуються при медіації в індивідуальних трудових спорах, оскільки про неї немає спеціального законодавчого акта і взагалі немає достатньої нормативної бази. Взагалі ж застосування медіації ґрунтується на частині п'ятій статті 55 Конституції України, згідно з якою захист порушених прав громадян допускається будь-якими не забороненими законом засобами [6]. Разом з тим використовуються норми Цивільного й Цивільного процесуального кодексів про угоди, зокрема ст. 175 Цивільного процесуального кодексу України («Мирова угода сторін») відповідно до якої мирова угода укладається сторонами з метою врегулювання спору на основі взаємних поступок і може стосуватися лише прав та обов'язків сторін щодо предмета спору.

Законодавчі акти про медіацію європейських країн і окремих держав колишніх пострадянських республік, використовуючи міжнародні документи щодо альтернативних позасудових способів вирішення спорів, створили добротну правову базу, яка крім усього застосовується у практичній діяльності медіаторів, враховує соціально-економічні умови життя людей відповідної країни, їх національні особливості, стан правосуддя, правосвідомість і рівень правової культури громадян. Тому їх законодавчі акти в частині врегулювання порядку проведення медіаційних процедур, детального визначення самої медіації, медіатора, прав та обов'язків сторін є прийнятними для використання в Україні при підготовці законопроектів про медіацію та наступного їх схвалення. Крім усього, у чинних законодавчих актах врегульовано питання про порядок оплати праці медіатора, порядок виконання ухвалених рішень та й навіть про конфіденційність. Так, у ст. 11 Закону Республіки Білорусь «Про медіацію» встановлено, що при проведенні медіації зберігається конфі-

денційність всієї інформації, що стосується медіації, якщо сторони на домовилися про інше, за винятком інформації про укладання угод про застосування медіації або про її припинення. На загал у Законі більш повно й детальніше регламентовано правові аспекти медіації і взагалі урегульовано відносини, які не охоплено в названій Директиві [7, 341]. Тому досвід наведених країн, а також досвід Республіки Польща, Федеративної Республіки Німеччини варто активніше використовувати в нашій країні.

Найближчим завданням нашої держави є ґрунтовна підготовка законопроектів про медіацію для наступного їх ухвалення. У Верховній Раді України вже зареєстровано три законопроекти, які перебувають на різних стадіях розгляду. Йдеться про проект законів від 28.12.2014р. «Про внесення змін до Податкового кодексу України (щодо введення процедури медіації)», від 17.12.2015р. «Про медіацію» та альтернативний проект від 29.12.2015р. «Про медіацію». Законопроект «Про медіацію» за № 3665 3 листопада 2016р. ухвалено парламентом в першому читанні. Законопроект зокрема передбачає хто не може бути медіатором. У ньому зазначається, що медіатором не може бути діючий суддя чи звільнений за корупційні злочини державний службовець. Однак не визначено хто може бути медіатором та якими мають бути кваліфікаційні вимоги щодо нього[8]. Проект законодавчого акта готується до другого читання. При подальшій роботі над законопроектом необхідно передбачити, що трудові спори способом медіації можуть розглядатися як на пропозицію суду (судді) чи на вимогу суду, а також за ініціативою сторін спору.

Крім законопроектів «Про медіацію» готується проект нової редакції Закону «Про порядок вирішення колективних трудових спорів», в якому передбачається визначити правовий статус трудового медіатора замість нині діючого посередника.

Із заходами щодо широкого запровадження медіації в Україні надалі не припустимо зволікати. На порядку денному повинно бути поставлено питання про ухвалення Закону «Про медіацію», а також ухвалення в новій редакції Закону «Про порядок вирішення колективних трудових спорів» та за прикладом Республіки Польща, яка започаткувала інститут медіації і яка в 2005 році включила положення про медіацію до Цивільного процесуального кодексу, норми про медіацію включити до Цивільного процесуального кодексу України.

З усього наведеного випливає висновок, що є потреба продовжувати наукові дослідження з висвітленої нами проблеми, ґрунтовно аналізу-

вати міжнародні акти, законодавство країн, в яких ухвалено закони про медіаційні процедури і використати все краще з практики держав, в яких відчутні ефективні наслідки від медіації (посередництва). При цьому мати на увазі не лише процедуру розгляду трудових спорів, але й цивільних, комерційних, підприємницьких і навіть податкових.

Втілення у практику нашого життя нових і використання урегульованих правом властивих медіацій доступних примирних процедур у вирішенні індивідуальних трудових спорів стане свідченням адаптації національного законодавства до стандартів Міжнародної організації праці та Європейського Союзу.

1. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998р. № 1371/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998.-№ 34. – Ст.227.

2. Чанишева Г.І. Примирні процедури вирішення трудових спорів: монографія/ Г.І., В.М.Дейнека.-Одеса: Фенікс, 2016. – 196с.

3. Фокіна Т. Альтернативні методи врегулювання трудових спорів// Бюлетень Національної служби посередництва й примирення. – 2012. – № 5-6. – С.16.

4. Альтернативні способи вирішення трудових спорів/ Бурак В.Я., Кулачок-Тітова Л.В., Пилипенко П.Д., Чулик-Білоусова Н.І.; під ред. У.Гельманна, П.Д. про посередника: завт. наказом Національної служби посередництва й примирення від 18.11.2008.-№ 133//www. nspp.gov.ua.

5. Конституція України: чинне законодавство. Офіц.текст. – К.: Алерта, 2016. – 80с.

6. Поляченко А.В. Директива ЄС “Относительно некоторых аспектов медиации в гражданских и коммерческих делах”. Закон Республики Беларусь “О медиации”: сравнительный анализ //Актуальні проблеми правового регулювання в Україні та країнах Близького зарубіжжя (у контексті євроінтеграційних процесів): Матеріали V міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (Львів: 30 листопада 2015 року): тези доповідей/ Відп. ред. П.О.Куцик, Львів. – Львів: Камула, 2015. – 516с.

7. Парламентська хроніка// Голос України. – 2016.-4 листопада. – № 210. – С.2.

**ДО ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОЇ РЕГЛАМЕНТАЦІЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ОСІБ З ОСОБЛИВИМИ ОСВІТНИМИ
ПОТРЕБАМИ ПІСЛЯ ЗАКІНЧЕННЯ ОСВІТНИХ ЗАКЛАДІВ**

Мельник К. Ю.

*доктор юридичних наук, професор,
завідувач кафедри трудового та
господарського права*

*Харківського національного університету
внутрішніх справ,
м. Харків, Україна*

Проблематика зайнятості та працевлаштування населення в Україні сьогодні є доволі гострою з огляду на економічну та політичну нестабільність. Так, для України 2018 р. розпочався зі збільшення рівня безробіття. Як повідомляє Державна служба статистики України, в січні 2018 р. служба зайнятості зареєструвала 378,9 тис. безробітних (проти 354,4 тис. місяцем раніше). Таким чином, кількість безробітних збільшилася на 24,5 тис. осіб.

Особливу значущість проблеми зайнятості мають для осіб, які не можуть з об'єктивних та суб'єктивних причин нарівні з іншими конкурувати на ринку праці. Серед таких осіб особливе місце посідають випускники освітніх закладів з числа осіб з особливими освітніми потребами. Така ситуація має місце, по-перше, тому, що дані особи не мають досвіду трудової діяльності за отриманою спеціальністю, а по-друге, у них є певні особливі потреби, що свідчить про необхідність додаткової підтримки з боку держави в питанні забезпечення їх прав.

Узагалі термін «особа з особливими освітніми потребами» є доволі молодим для національного законодавства. Більше того, в галузевому законодавстві у сфері освіти немає однозначного тлумачення даного терміна. Так, ст. 1 Закону України «Про вищу освіту» визначає особу з особливими освітніми потребами як особу з інвалідністю, яка потребує додаткової підтримки для забезпечення здобуття вищої освіти. Відповідно ж до ст. 1 Закону України «Про освіту» особа з особливими освітніми потребами – особа, яка потребує додаткової постійної чи тимчасової підтримки в освітньому процесі з метою забезпечення її права на освіту.

Тобто в першому випадку йдеться виключно про особу з інвалідніс-

тю, під якою у національному законодавстві розуміється особа зі стійким розладом функцій організму, що при взаємодії із зовнішнім середовищем може призводити до обмеження її життєдіяльності, внаслідок чого держава зобов'язана створити умови для реалізації нею прав нарівні з іншими громадянами та забезпечити її соціальний захист (ст. 2 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні»). А в другому інвалідність не є вирішальною ознакою для віднесення до категорії осіб з особливими освітніми потребами. Вважаю, що для забезпечення однотайного розуміння законодавчих термінів акти законодавства повинні містити однакові дефініції.

На початку 2018 р. Кабінетом Міністрів України запропоновано для обговорення проект постанови «Про затвердження Переліку деяких категорій осіб з особливими освітніми потребами», у якому пропонується до осіб з особливими освітніми потребами відносити: 1) осіб з порушеннями зору, слуху, опорно-рухового апарата; хворобами нервової системи; затримкою психічного розвитку, інтелектуальними порушеннями, складними порушеннями мовлення (у тому числі з дислексією); іншими складними порушеннями розвитку (у тому числі з розладами спектру аутизму); 2) осіб, яким встановлено електрокардіо-стимулятор або інший електронний імплантат чи пристрій; 3) осіб, які мають захворювання, що можуть бути перешкодою для проходження зовнішнього незалежного оцінювання, визначені МОН спільно з МОЗ; 4) осіб, які мають захворювання, що потребують постійного медичного нагляду, або періодичного здійснення індивідуальних медичних процедур із забезпечення життєдіяльності людини та/або контролю за її станом; 5) осіб, які потребують відновлення стану здоров'я у закладах загальної середньої освіти санаторного типу; 6) осіб, які опинились у складних життєвих обставинах, влаштовані до дитячих будинків сімейного типу, соціально-реабілітаційних центрів, перебувають у школах соціальної реабілітації; 7) осіб, які проживають на тимчасово окупованій території, або у населених пунктах, на території яких органи державної влади тимчасово не здійснюють свої повноваження, або у населених пунктах, що розташовані на лінії зіткнення; 8) осіб, які мають статус внутрішньо переміщених; 9) дітей-біженців та дітей, які потребують додаткового та тимчасового захисту; 10) осіб, які здобувають спеціалізовану освіту та/або можуть прискорено опанувати зміст навчальних предметів одного чи декількох класів, освітніх рівнів; 11) осіб, які здобувають(ли) повну загальну середню освіту мовою, що не належить до слов'янської групи

мов, або базову чи профільну середню освіту – мовою корінних народів (особи з особливими мовними освітніми потребами). Таким чином, Кабінет Міністрів України стоїть на позиціях широкого підходу до терміна «особи з особливими освітніми потребами».

Слід підтримати такий підхід до зазначеного терміна, оскільки сьогодні не тільки особи з інвалідністю потребують додаткової підтримки в освітньому процесі. Зокрема, категорії населення, які перелічені у вищенаведеному проекті Постанови Кабінету Міністрів України, дійсно потребують такої підтримки. Також відзначаю, що зведення осіб з особливими освітніми потребами лише до осіб з інвалідністю, як це зроблено у Законі України «Про вищу освіту», взагалі робить недоцільним запровадження терміна «особа з особливими освітніми потребами». Так, можна було б просто використати термін «особа з інвалідністю».

Необхідно відзначити, що закони України, які регулюють відносини працевлаштування, не оперують терміном «особа з особливими освітніми потребами». Це, зокрема, закони України «Про зайнятість населення» та «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні». Вважаю, якщо є необхідність у виділенні такої категорії населення та забезпеченні їй підтримки з боку держави під час навчання в закладах освіти, то за логікою таким особам також потрібна підтримка і в працевлаштуванні після закінчення цих закладів.

З огляду на наведене вважаю за доцільне доповнити: ч. 1 ст. 14 «Категорії громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню» Закону України «Про зайнятість населення» такою категорією громадян, як «особи з особливими освітніми потребами-випускники загальноосвітніх, професійно-технічних та вищих навчальних закладів»; ст. 7 «Праця молоді» Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» нормою про гарантування державою надання роботи молоді з числа осіб з особливими освітніми потребами після закінчення навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах. Крім цього, існує доцільність покласти обов'язок у сприянні працевлаштуванню зазначених осіб на керівників навчальних закладів, доповнивши відповідним чином ст. 26 Закону України «Про освіту» та ст. 34 Закону України «Про вищу освіту».

ДЕЯКІ ПИТАННЯ ЗАСТОСУВАННЯ ПЕНСІЙНИМ ФОНДОМ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ

Синчук С. М.

*д.ю.н., професор кафедри соціального права
Львівський національний університет імені Івана Франка*

Особливість правового становища Територіальних управлінь зумовлена завданням їх створення [1]: реалізовувати державну політику з питань пенсійного забезпечення; вести облік осіб, які підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню; виконувати інші завдання, визначені законом [2].

Аналіз практики поєднання у повноваженнях Пенсійного фонду України функцій застосування правових норм у сфері пенсійного забезпечення та реалізації обов'язків як соціально зобов'язаного суб'єкта, підтверджує, що пріоритетними все ж є його завдання як органу державної влади. Про це свідчать наведені нижче правові проблеми, які на практиці виникають під час процедури реалізації особою права на пенсійне забезпечення.

Правозастосовна традиція, яка успадкована національною пенсійною системою передбачає: 1) непрацюючі особи, а також члени сім'ї у зв'язку з втратою годувальника подають особисто або через представника, який діє на підставі виданої йому довіреності, посвідченої нотаріально; 2) працюючі особи, а також члени сім'ї у зв'язку з втратою годувальника подають до органу, що призначає пенсію, через уповноважену посадову особу підприємства, установи, організації; вони також можуть скористатись правом особистого подання або через представника; 3) громадяни України, які зареєстровані на території Автономної Республіки Крим та м. Севастополя і не отримують пенсії від уповноважених органів Російської Федерації, подають особисто або через представника, який діє на підставі виданої йому довіреності, посвідченої нотаріально, або законного представника, або надсилається поштою. Порядком № 22-1 не передбачена можливість електронної форми подачі заяви щодо призначення пенсії. Однак, уже сьогодні функціонує Веб-портал Фонду, де особа, зареєструвавшись та отримавши особистий кабінет, взмозі отримувати всі персональні дані та заповнити електронну заяву про призначення (перерахунок) пенсії. Така можливість є істотним якісним кроком у процедурі реалізації особою права на пенсійне

забезпечення. Окрім того, Стратегія модернізації та розвитку Пенсійного фонду України на період до 2020 року [3] передбачає також поступове вирішення питання переведення пенсійних справ громадян в електронний реєстр. Зокрема, передбачено: 1) завершення верифікації пенсійних виплат, запровадження контролю призначення пенсій одночасно із впровадженням централізованої технології призначення пенсій (запобігання переплатам, здешевлення утримання централізованих інформаційних систем); 2) перехід на електронний документообіг під час виплати пенсій та застосування централізованих технологій їх виплати; 3) створення автоматизованої системи внутрішнього електронного документообігу в Пенсійному фонді та його територіальних органах, зокрема прийому та обробки звернень громадян; 4) оцифрування архіву пенсійних справ.

Основним повноваженням Територіальних управлінь у сфері реалізації громадянами пенсійних прав є встановлення факту наявності у особи всіх необхідних для призначення пенсії документів. Розділом 2 (п. 2.1. – 2.6) Порядку № 22-1 передбачено вичерпний перелік документів, якими особа-заявник підтверджує виникнення права на конкретний вид пенсійного забезпечення [4].

Важливим недоліком національного законодавства вважаємо той факт, що Фонд (в особі його Правління) самостійно затверджує перелік документів, які особа повинна подавати для підтвердження факту наявності у неї права на пенсійне забезпечення конкретного виду [5, 6]. Згодом Територіальні управління перевіряють подані особою документи щодо наявності всіх відповідно до списку, щодо відповідності їх законодавству та визначеній формі тощо. Аналіз практики застосування законодавства Територіальними управліннями підтверджує надмірну формалізованість процедури підтвердження особою права на пенсію. Подекуди, один і той самий факт особа повинна доводити різними довідками (для прикладу, право на пільгове пенсійне забезпечення, окрім трудової книжки, доводиться чималою кількістю довідок, які формально є різними, однак підтверджують один правовстановлювальний юридичний факт – здійснення особою трудової діяльності в шкідливих чи особливо шкідливих умовах) [6].

Територіальні управління вправі відтермінувати призначення пенсії особі до того часу, поки не будуть дотримані всі формальні правила, що здебільшого утруднює процес реалізації особою пенсійних прав та перетворюють особу у додаток до бюрократичної машини, яку умовно

можна позначити поняттям “реалізація права пенсії”. Зазначений процес є важким для кожного пересічного громадянина ще й тим, що процес збирання довідок є дорого вартісним як щодо часу, так і щодо коштів особи.

Відповідно до п.1.7. Порядку № 22-1 у разі, якщо до заяви про призначення пенсії додані не всі необхідні документи, орган, що призначає пенсію, письмово повідомляє заявника про те, які документи необхідно подати додатково, про що в заяві про призначення пенсії робиться відповідний запис. Якщо вони будуть подані не пізніше трьох (чи дванадцяти) місяців із дня повідомлення про необхідність подання додаткових документів, то днем звернення за призначенням пенсії вважатиметься день прийняття заяви про призначення пенсії або дата, зазначена на поштовому штампелі місця відправлення заяви.

Територіальні управління зобов’язані на підставі наявних у пенсійній справі правостановлювальних документів призначити належний особі вид пенсійної виплати. За наявності у особи законних правових підстав для отримання такого виду пенсійного забезпечення, Територіальні управління не взмозі повернути заяву чи відмовити в призначенні пенсії. У випадку надходження додаткових документів у визначений термін розмір пенсії переглядається з дати призначення. У разі надходження додаткових документів пізніше трьох місяців із дня повідомлення про необхідність їх подання пенсія перераховується відповідно до строків, передбачених ч. 4 ст. 45 Закону України “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування”.

Важливим проблемним питанням у сфері реалізації особою права на пенсійне забезпечення є визначення правостановлювальних меж правозастосовної діяльності Територіальних управлінь під час визначення наявності чи відсутності у особи необхідного страхового чи трудового стажу. На практиці виникають ситуації, коли працівник звертається щодо призначення (чи перерахунку) пенсії за віком, однак Фонд відмовляє з огляду на той факт, що у реєстрі застрахованих осіб не має даних про повний страховий пенсійний стаж особи (фактично він відсутній у належному кількісному критерії), оскільки роботодавець не сплатив належних страхових внесків. Особа змушена звертатися за судовим захистом визнання у неї права на пенсію [7].

Іншим прикладом можна назвати випадки неможливості реалізувати особою права на пільгове пенсійне забезпечення з огляду на той факт, що роботодавець не провів атестацію робочого місця. Непоодинокі спо-

ри фізичних осіб з Територіальними управліннями щодо відмови останнім у призначенні пенсії за віком на пільгових умовах відповідно до ст.13 Закону України «Про пенсійне забезпечення» з приводу не проведення роботодавцем атестації робочих місць, відповідно до Постанови КМУ № 422 від 01.08.1992р. «Про порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці» [8], чи у разі відсутності трудової книжки або відповідних записів у ній про наявність відповідного пільгового стажу заявника.

1. Положення про Пенсійний фонд України: затверджено Постановою Кабінету Міністрів України від 23 липня 2014 р. № 280 // База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/280-2014-%D0%BF> (дата звернення: 22.02.2018 р.)

2. Положення про управління Пенсійного фонду України в районах, містах, районах у містах, а також про об'єднанні управління: затверджено Постановою Правління Пенсійного фонду України від 22.12.2014 № 28-2. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0041-15> (дата звернення: 22.02.2018 р.)

3. Ibid. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/672-2016-%D1%80> (дата звернення: 22.02.2018 р.)

4. Порядок подання та оформлення документів для призначення (перерахунку) пенсій відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»: затверджено Постановою Правління Пенсійного фонду України від 25 листопада 2005 р. № 22-1 // База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0991-15> (дата звернення: 22.02.2018 р.)

5. Порядок подання та оформлення документів для призначення (перерахунку) пенсій відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»: затверджено Постановою Правління Пенсійного фонду України від 25 листопада 2005 р. № 22-1 // База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0991-15> (дата звернення: 22.02.2018 р.);

6. 6.Порядок підтвердження періодів роботи, що зараховується до трудового стажу при призначенні пенсії на пільгових умовах або вислугу років: затверджений Постановою Пенсійного фонду України №18-1 від 10.11. 2006 року // База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z1231-06> (дата звернення 22.02.2018 р.)

7. Ухвала Вищого адміністративного суду України від 01.10.2013 року у справі №К/800/7673/13. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/34430053> (дата звернення: 22.02.2018 р.)

8. Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці: затверджено Постановою Кабінету Міністрів України від 01.08.1992 № 442 // База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/card/442-92-п> (дата звернення: 23.02.2018 р.)

ПРАЦЯ ЗАСУДЖЕНИХ ДО ПОЗБАВЛЕННЯ ВОЛІ ЯК ЗАСІБ РЕСОЦІАЛІЗАЦІЇ ЧИ ЯК ПОКАРАННЯ? – РЕАЛІЇ СЬОГОДЕННЯ

Шумна Л. П.

доктор юридичних наук, доцент

*Завідувач кафедри теорії та історії держави і права,
конституційного права*

*Академії Державної пенітенціарної служби України
Чернігів, Україна*

Червоною ниткою за сучасних умов реформування пенітенціарної системи України проходить необхідність концептуального перегляду праці як засобу виправлення та ресоціалізації, узгодження правового регулювання праці засуджених до позбавлення волі як з конституційними положеннями, так і з європейськими стандартами в цій галузі. При цьому, низка статей кримінально-виконавчого законодавства, незважаючи на новачі згідно Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення виконання кримінальних покарань та реалізації прав засуджених» від 07.09.2016р. щодо закріплення права засуджених на працю, а не обов'язок, як було досі, передбачає використання праці засуджених як покарання (ст. 68, 82, 132, 145 КВК).

Право засуджених до позбавлення волі на працю є тим правом, що найчастіше порушується або викривлено реалізується на практиці. Слід відмітити пілотне дослідження проведене у 2017 році, яке полягало у попередньому зрізі окремих сфер в'язничного життя. Вперше систематизовано розуміння того, якою в'язницю сприймають самі засуджені та виявлено ряд проблем, що стають на заваді виправленню та ресоціаліза-

ції в'язнів, а відтак відповідності пенітенціарних установ їх основному призначенню.

В основу методології дослідження було закладено британську методологію MQPL (Вимірювання якості життя у пенітенціарній установі), яка була адаптована групою дослідників Експертного центру з прав людини у співпраці з менеджером проекту та міжнародними експертами до українських реалій.

У межах дослідження було проведено 106 інтерв'ю ув'язнених (56 жінок та 50 чоловіків). Відбір ув'язнених здійснювався у 5 виправних закладах. Основна увага дослідників була зосереджена на попередньому зрізі 5 окремих показників в'язничного життя.

На превеликий подив, саме питання *щодо залучення в'язнів до праці є домінуючим «лакмусовим папірцем» по всім 5 зазначеним показникам* та з акцентом на думку самого(ї) засудженого(ї) виводить нас на якісно новий рівень оцінки відповідності умов пенітенціарної системи потребам людини, зокрема у сфері праці.

Повага до людської гідності. Забезпечення права на повагу до людської гідності аналізувалися через чинники, які можуть негативно впливати на суб'єктивне сприйняття в'язнями своєї гідності, призводити до відчуття пригніченості. *Найбільш поширені причини пригніченості в'язнів – умови праці (11,3%).* У ході інтерв'ю спостерігалися певні відмінності у відповідях жінок та чоловіків щодо факторів, які призводять до пригніченого стану. Так, зокрема, саме жінки вказували на *важку працю, яка займає більшість їх часу, включаючи вихідні дні.* Як наслідок в'язні фактично позбавлені можливості займатися будь-чим іншим. На відміну від жінок, чоловіки частіше згадували погані матеріально-побутові умови тримання та харчування.

Категорія «неналежного поведження» зі слів засуджених проявляється у образах, у застосуванні фізичної сили тощо. Але в якості окремого виду неналежного поведження можна виділити *й примус засуджених до праці, адже згідно чинного законодавства праця є правом, а не обов'язком в'язнів.*

Примус до праці. Цей вид неналежного поведження, як правило, застосовується до засуджених з боку так званих завгоспів та бригадирів, призначених із засуджених, які таким чином або виконують вказівки адміністрації, або ж намагаються отримати пільги для себе внаслідок виконання норм виробітку з боку інших засуджених.

Важливо, щоб робота ні в якому разі не використовувалася як пока-

рання. Праця засуджених виконує функцію запобіжника проти деградації особистості, яка ймовірна через позбавлення волі.

Безпека. Найбільш небезпечне місце перебування в'язнів – *робоча територія (промзона) (26,2%)*, що є другим місцем безпеки в «рейтинговому списку» після узагальненої відповіді, що будь-яке місце може бути небезпечним (40,5%).

Робоча територія очима в'язнів: «Там багато небезпечних випадків. У минулому році зека прибило плитою. Багато старих конструкцій, є місця, де стеля провисає, є місця, де стіни падають. Старе обладнання, там руки і пальці відрізає (пилорама, столярка). Там де дрова пиляють, там найбільш небезпечна робота. На роботі можна отримати травму. Немає засобів захисту (респіраторів, працюємо на матрацах). Немає дієтичного харчування. Швачка – багато пилу, навантаження на хребет, спину. Дали такий миючий засіб, що пообсипало руки (працюю на мийці). Робота по неділям, засипаємо й прошиваємо пальці. Застаріле обладнання, пробиває електрика».

Попри наявність значної небезпеки для життя та здоров'я в'язнів на робочому місці, їх забезпеченість захисним обладнанням та спорядженням є на доволі низькому рівні.

Підтримка/допомога. Переважна більшість засуджених (68,1%) опитаних в'язнів вказали, що їм недостатньо наявного спілкування. Серед проблем, які на думку засуджених, перешкоджають повноцінному користуванню тривалими побаченнями після віддаленості проживання родини від установи та браку фінансової можливості у членів родини приїжджати на побачення, названо, *занадто щільний графік на виробництві*, а відповідно, нестачу часу на спілкування з родиною. *Слід зауважити, що під час інтерв'ю, значна частина опитаних жінок зазначили, що майже весь час проводять на виробництві.*

Справедливість (justice). За даними дослідження, близько 38% засуджених піддавалися дисциплінарним санкціям за час перебування в установі. У переважній більшості випадків (69%) вони вважали такі покарання несправедливими. На думку засуджених, адміністрація установи часто зловживає практикою покарань *саме задля позбавлення в'язня можливості звільнитися умовно-достроково.*

На думку респондентів, ставлення персоналу багато в чому залежить від ставлення до них самих засуджених, або ж від особливостей характеру та поведінки в'язнів. Інколи ставлення *залежить від «працьовитості» в'язня...*

Особистий розвиток. На думку ув'язнених, однією з основних проблем, яка чекає на них за межами колонії є працевлаштування: **«Головне щоб робота була, без неї «дах знесе», одразу рецидив і суворий режим».** На думку 79% опитаних, професії, що пропонуються в установі дозволять їм працювати за спеціальністю після звільнення і 81% вважають, що ці спеціальності дозволять їм забезпечити себе одягом, житлом та продуктами харчування. А відтак, вкрай важливим є соціальний супровід після звільнення: допомога з отриманням необхідних документів, влаштуванням на роботу тощо.

Показово, що при дослідженні характеру відношення засуджених до праці більшість засуджених відмічають старе устаткування, бруд, погана дисципліна, організація та ін [1].

Про численні порушення забезпечення конституційних прав засуджених на працю доводять матеріали перевірок органами прокуратури України. За результатами перевірок у 2017 році встановлено систематичні порушення вимог кримінально-виконавчого законодавства адміністраціями виправних установ при укладенні строкових трудових договорів із засудженими, залученими до оплачуваної роботи. Зазначені грубі порушення трудового законодавства виявлено в установах виконання покарань майже усіх областей. Також встановлено порушення щодо охорони та оплати праці в'язнів. Усього за результатами перевірок прокурорами внесено 64 документи прокурорського реагування та розпочато понад 50 кримінальних проваджень за ст.ст. 172 (грубе порушення законодавства про працю), 175 (невплата заробітної плати, стипендії, пенсії чи інших установлених законом виплат) Кримінального кодексу України. Водночас, під час перевірки стану додержання конституційних прав в'язнів у Березанській виправній колонії № 95 Київської області, проведеної Генеральною прокуратурою України у порядку контролю, встановлено, що посадовими особами колонії понад 90 засуджених залучалися до оплачуваної праці без укладання з ними відповідних трудових договорів та, як наслідок, підприємством не здійснювалися відрахування до соціальних фондів [2].

У 2018 році за результатами виїзду працівниками прокуратури Київської області до Державної установи «Ірпінський виправний центр (№ 132)» для проведення особистого прийому засуджених, виявлено, що адміністрація виправного центру, не забезпечивши засуджених оплачуваною роботою та належною заробітною платою, незаконно відраховувала з них кошти за комунально-побутові послуги та харчуван-

ня, не забезпечено прав в'язнів на безпечні та нешкідливі умови праці, що створювало загрозу їх життю та здоров'ю. Засуджені залучались до робіт на промисловій території установи без проведення обов'язкових навчань, інструктажів та за відсутності засобів індивідуального захисту [3].

Отже, праця є важливим засобом у ресоціалізації засуджених за умови їх усвідомлення, прагнення та визначення цілей та пріоритетів на майбутнє до самостійності і самоствердження для формування соціально корисної особистості. Поза сумнівом, що об'єктивним чинником є сам характер праці. Праця, яка виконує роль карального засобу, не викликаючи в засудженої особи поважного до неї ставлення і прагнення до праці у майбутньому, відповідно до базових закономірностей людської психології може мати на засудженого негативний вплив, що призводить до пригніченого стану в'язнів. Якщо праця надає можливість для творчого розвитку особистості, спонукає людину удосконалюватися, то вона має більше виховне значення, чим звичайна праця. Найважливішим в плані виправлення і ресоціалізації стає формування професійних знань, навичок, умінь, а також готовності до праці.

1. В'язниця очима в'язня. Дослідження. – Київ. – 2017 // <http://ecpl.com.ua/wp-content/uploads/2017/11/Vjaznycja-ochyma-vjaznia.pdf>

2. Органами прокуратури України проведено перевірки щодо забезпечення конституційних прав засуджених на працю // <https://www.gp.gov.ua/ua/news>.

3. Прокуратура виявила в Ірпінському виправному центрі численні порушення // <https://www.irpin.online/prokuratura-vuyavyla-v-irpinskomu-vypravnomu-tsentri-chyslenni-porushennya>

**RETHINKING THE RIGHTS OF INDIGENOUS PEOPLE OVER
BIORESOURCES IN EMERGING GLOBAL BIODIVERSITY
GOVERNANCE****Hasrat Arjjumend***Mitacs Elevate Fellow**Université de Montréal Faculté de Droit
& Senior Fellow**Centre for International Sustainable Development Law
3644 Peel St., Chancellor Day Hall
Montreal (Quebec) H3A 1W9 Canada
E-mail: harjjumend@gmail.com***Abstract**

Under the global governance of biodiversity, the rights of indigenous people and local communities are still debatable. In majority of cases the States have dispossessed their own indigenous people from the biological resources; yet, the international laws and institutions recommend the State sovereignty and control over the bioresources while literally sidelining the indigenous and traditional communities. This article discusses almost grim situation of realization of indigenous rights over the bioresources under emerging global biodiversity governance. The article concludes with the larger questions that need attention of the world community.

Keywords: Indigenous Rights; Bioresources; State Sovereignty; Biodiversity Governance; International Law

Introduction

The indigenous and traditional communities live symbiotic life with the nature and they preserve as well as evolve the biological resources with which they interact. Despite their least resource consuming lifestyles, the indigenous people have been dispossessed from their sustenance systems and survival bases – lands, forests, waters, ecosystems. The dispossession, alienation and disenfranchisement of indigenous people have also persisted in domain of biological resources or bioresources, which are the manifestations of genetic resources and associated traditional knowledge. Historically, the expansion of States and Empires, accumulation of capital by fetching profits, and invasion of settlers are characterized with enclosure, militarization,

occupation or pacification of territories and resources of indigenous people. Global biodiversity governance patronized by primarily the United Nations Convention on Biological Diversity (CBD) deals with the ownership domains of bioresources including the traditional knowledge, genetic resources, intellectual property rights, and flow of benefits. The global governance of biodiversity is considerably influenced by the trade/commerce related instruments of, such as, World Trade Organization (WTO), Agreement on Trade Related Intellectual Property Rights (TRIPS), International Union for the Protection of New Varieties of Plants (UPOV), World Intellectual Property Organization (WIPO), etc. The power relations between CBD and the rest also determine the realization of rights of indigenous people as enshrined in United Nations Declaration of Rights of Indigenous People (UNDRIP) and ILO Convention 169¹.

This review-based article gears to address legal/policy issues related to rights/entitlements of indigenous people over the bioresources. It pertains to the fact that CBD recognizes the State sovereignty over the biodiversity, while the rights of indigenous people over the bioresources are disregarded. This phenomenon has strengthened State's claim and control over the resources owned and conserved by indigenous people, and, on the other hand, it weakened the rights claim of indigenous communities over their resources. The article questions the corporate powers and patronizing trade institutions (e.g. WTO, TRIPS, WIPO) that continue to promote biopiracy of genetic resources and associated traditional knowledge without valuing much the CBD, UNDRIP or any other instrument safeguarding the indigenous rights. Such incidences neutralize the principles of benefit sharing and violates the basis of indigenous rights.

Sovereignty Issues and its Implications

It has been established that the indigenous people and local communities (ILCs) often have long-standing relationships with and dependence on the plants and animals in their immediate environment (Emde and Rothman, 2011); but, does this connote ownership of ILCs over those resources? The real difficulty lies in the differences between *de facto* and *de jure* ownership of property. Unfortunately, the *de jure* property rights granted by the legal institutions of a country are not always accessible by indigenous and traditional

1 C169 – Indigenous and Tribal Peoples Convention, 1989 (No. 169). Convention concerning Indigenous and Tribal Peoples in Independent Countries (Entry into force: 05 Sep 1991). http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C169

communities. For example, remote native tribes in the Amazon may not be able to travel to the government offices that issue land titles, but they have *de facto* property rights because they have lived on the same piece of land for generations and have protected their borders during that time (Emde and Rothman, 2011). Similar situations do exist in India and many other countries where especially forest laws do not grant *de jure* rights, but *de facto*, allow the usage. Ziff and Ward (2007) point out that many countries have long histories of granting *de jure* property rights for far less and cordoning off indigenous people from accessing their biological resources.

The real debate revolves around the declared sovereignty over these genetic resources. Who is the real owner of the bioresources? Article.15.1 of CBD reads: ‘recognizing the sovereign rights of States over their natural resources, the authority to determine access to genetic resources rests with the national governments and is subject to national legislation’. In its Article.12.4, the Nagoya Protocol on Access and Benefit Sharing (ABS) also leaves the ILCs’ rights of access to bioresources through the phrase “as far as possible” to the discretion of State (Bavikatte and Robinson, 2011). Thus, theoretically, the ILCs’ have rights over bioresources, but considering the way in which the governments are likely to cordon off places it seems unsure if this would happen. The same is revealed through the fact that the national sovereignty often supersedes the private/community ownership and entitlements, including those of the ILCs. State actually overrules the rights of indigenous people throughout the Nagoya Protocol. It is revealed that most of the governments neglect their respective ILCs and their rights (Arjjumend, 2016; Arjjumend *et al.*, 2017). Significantly, this is the first time in international law that ‘national sovereignty’ is placed above natural (not just genetic) resources (e.g. Article 15.1 of the CBD). This displaces the previous notion of a ‘common heritage of humanity’ in the appropriation of biological diversity, meaning that local populations no longer automatically have rights. However, it would be helpful to trace the roots of sovereignty concept that came into existence in relation to genetic resources.

The genetic resources had been portrayed as ‘common heritage’ of mankind in 1983 (Himmighofen, 2000) by Undertaking on Plant Genetic Resources for Food and Agriculture (PGRFA). The ‘common heritage’ principle, which was developed through UN negotiations concerning the uses of the deep seabed and its resources, had to contain little more than an idea of free access and an air of distributional justice (Schrijver, 1988). But, the genetic resources, as Stoll (2009) argues, require investments into the conservation of centres of

origin and landraces as well as into improvement of breeds. They cannot be subjected to free distribution. FAO Resolution 4/89 supra, Article 5(a) states that the term “free access” does not mean “free of charge”. Subsequently, in 1991, the FAO Conference² resolved that ‘nations have sovereign rights over their plant genetic resources’. During the same conference it was decided that ‘breeders’ lines and farmers’ breeding material should only be available at the discretion of their developers during the period of development’ (Stoll, 2009) and thereby acknowledged the proprietary character of such lines. However, in turn, the Conference decided that ‘nations have sovereign rights over their plant genetic resources’. Thus, within just a few years, the former ‘common heritage’ has been divided up into various proprietary claims (Correa, 1994; Stoll, 2004). It led to the monopolization of genetic resources with increased claims and control of corporate powers as well as States.

At one instance, the CBD has adopted the declaration of FAO that the genetic resources are subjected to sovereign rights of States; yet, simultaneously, the CBD created scope for further interpretations. State sovereignty confines to genetic material in territorial sense; the real sovereignty lies with the corporations or institutions that explore and develop (rather utilize) the genetic resources by subsequent steps of research and development. By ascertaining no adequate legal provisions, the CBD clearly leaves space for articulations about sovereign entitlement over the derivatives³ and modified forms of biological resources. The issue of sovereignty over the bioresources becomes further complex. If this next advance stage of sovereignty over derivatives and modified genetic material is kept aside, the primary domain of State sovereignty over bioresources needs to be critically evaluated in light of the rights of indigenous communities.

Will the States share with their respective indigenous communities the sovereignty rights over bioresources? Scholars have argued that the tense nature of relationships between State and indigenous people makes it unlikely that States would give indigenous people access to an international arena (Von-Bieberstein and Koutouki, 2011). This argument is reinforced by Arjjumend (2016) by analyzing the necessity of participation/involvement of ILCs in ABS law making and negotiation process where he points out that more and more dialogues are essential between indigenous people and the governments in order to accept the engagement of ILCs in various legal and

2 Resolution 3/91, of the 26th Session of the FAO Conference, adopted on 25 November 1991, www.fao.org/ag/cgrfa/Res/C3-91E.pdf

3 Report of the Meeting of the Group of Legal and Technical Experts on Concepts, Terms, Working Definitions and Sectoral Approaches, UNEP/CBD/ABSWG/7/2.

policy processes. Since the sovereignty over natural resources is attributed to national governments, hence the CBD is also unable to deal with the volatile nature of the relationship between indigenous people and their respective national governments, both in the developed and developing world. Giving all control over natural resources, including biological diversity, to the State severs all important connection between community and biodiversity. This situation results in a lack of control for indigenous people over the ecosystems that they developed and maintained since time immemorial (Von-Bieberstein and Koutouki, 2011). Apparently insufficient domestic implementation of CBD and Nagoya Protocol will lead to sporadic evidences of “fair and equitable benefit sharing” to the indigenous communities. It is also witnessed that the benefits arising from utilization of genetic resources might largely not be shared, as envisaged in Article.5.1 of Nagoya Protocol, in a fair and equitable way (Arjjumend, 2016; Arjjumend *et al.*, 2017; Arjjumend, 2018). Article.5.2 of Nagoya Protocol in same effect recognizes and upholds decisive the rights of ILCs over genetic resources in context of sharing of the benefits. Nevertheless, this sharing of benefits is to be based on domestic legislations. Interestingly, the Article 8 (j) of the CBD, being the only article of CBD addressing ILCs, is limited to the respecting, preserving and maintaining traditional knowledge (TK), promoting its wider application with the approval and involvement of ILC, and encouraging equitable sharing of the benefits arising from the utilization of TK (Koester, 2012). The repeated reference to domestic legislation in Nagoya Protocol, on one side, recognizes the national sovereignty, but it, on other side, empowers the States to interpret ABS regime in its own fashion and treat respective ILCs on its discretion (Arjjumend, 2016; Arjjumend *et al.*, 2017; Arjjumend, 2018). Examining the effectiveness of existing domestic laws the studies conducted by Arjjumend (2016) indicate that the ILCs are not in a position to claim their rights even by using enabling domestic laws. For example, the ILCs have failed obtaining their rights on forest lands under Forest Rights Act in India. It is also observed that many countries do not believe on indigenous nationalities and provider countries even do not have the necessary know-how. Arjjumend *et al.* (2017) continued further stating that most of developed countries only respect the rights of indigenous people outside their boundaries under international pressure and they have actually assimilated/colonized indigenous people within their territories.

As envisaged in Article.8(j) of CBD, can the traditional knowledge of ILCs be recognized as the exclusive collective property of the communities

who are custodians of it? Nagoya Protocol should be the appropriate international law to cover this subject. But, regrettably, the Nagoya Protocol does not address the issue of intellectual property rights of indigenous people over their TK. Instead, the majority of States deferred the issue to WIPO despite the fact that the organizations' mandate does not cover the protection of TK (Native Women of Quebec, 2010). The main concern thereby is that the CBD and now the complementing Nagoya Protocol only increase the pressure they already face in protection of TK through the commodification of their knowledge and by making it subject to domestic law if no *sui generis* system of protection is acknowledged (Kamau, Fedder and Winter, 2010; Swiderska, 2010). While the rights of ILCs provided for by Nagoya Protocol are formulated in a rather absolute and direct manner, most of them are simultaneously qualified by a reference to domestic law⁴. It may be argued that the reference in the provision to ILCs "*holding such knowledge*" (i.e. TK) entails an implicit reference to domestic law. Therefore, it must be clear that the indigenous traditional knowledge as the commodity being utilized by the users (as described in Nagoya Protocol) is not recognized as the exclusive (intellectual) property of ILCs, rather treated under the sovereign object belonging to the State.

Article 5(5) of Nagoya Protocol on sharing of the benefits arising from the utilization of TK associated with genetic resources, however, does not contain such reference of domestic law. The same has been revealed from analysis done by Arjjumend (2016) that in all senses the legal provisions of Nagoya Protocol take care of the promotion of community-controlled governance of TK. Article.31 of Nagoya Protocol provides for "*the right of indigenous people to maintain, control, protect and develop their ... traditional knowledge, as well as the manifestations of their science, technologies and cultures, including ... genetic resources, seeds, medicines, knowledge of the properties of fauna and flora ... They have also the right to maintain, control, protect and develop their intellectual property over such ... traditional knowledge...*". Von-Bieberstein and Koutouki (2011) stress on Article.12 of Nagoya Protocol, which requires Parties to: 1) take into consideration the ILC's customary laws, community laws and procedures with respect to TK associated with genetic resources; 2) establish mechanisms to inform potential users of TK associated with genetic resources about their obligations; 3) support the development by ILC of (a) Community Protocols in relation to ABS in TK, (b) Minimum requirements for MAT and (c) Model Contractual Clauses for benefit-sharing; and 4) not to restrict the customary use and

4 Articles 5 (2), 6 (2), 6 (3) (f), 7 (1), 12 (1) and 16 (1) of Nagoya Protocol

exchange of genetic resources and associated TK within and amongst ILCs in their implementation of the Nagoya Protocol. However, despite the stated recognition given in Article.12 to ILCs, the indigenous organizations and civil society groups have expressed that the customary laws and institutions of ILCs have seldom recognition globally and domestically (Arjjumend, 2016). Only some countries extend such recognition to customary laws, community protocols and localized procedures of ILCs only when such things are written and documented. Further, the recognition of customary laws of ILCs remains always doubtful. Actually, when it comes to suing the case against perpetrator or violator in the court, one has to abide by the statutory law of the country. In such situation, the relevance of customary law becomes limited. In his studies, Arjjumend (2016) indicates towards scarce attention of Parties to the community protocols and points out that the force of Nagoya Protocol is too circumvented of doubts. He wonders whether the Nagoya Protocol and its national implementation would move beyond merely facilitating the transfer of TK to companies, to supporting ILCs' biocultural rights of (self) governing their natural resources and associated TK. Hence, the ILCs should be given rights and freedom to decide how their TK and customary laws could be documented and recognized.

Along with the issue of sovereignty and control of ILCs over their bioresources and associated TK, the right to self-determination is another key concern. The United Nations Declaration on the Rights of Indigenous People (UNDRIP), which is mentioned in the preamble of Nagoya Protocol, provides greater support. UNDRIP actually sets out the individual and collective rights of indigenous people, as well as their rights to culture, identity, language, employment, health, education and other issues. It also emphasizes the rights of indigenous people to maintain and strengthen their own institutions, cultures and traditions, and to pursue their development in keeping with their own needs and aspirations. It prohibits discrimination against indigenous people, and it promotes their full and effective participation in all matters that concern them and their right to remain distinct and to pursue their own visions of economic and social development. Additionally, the ILCs' right to 'self determination' has been crucial, and this has been recognized by ILO Convention 169 also. EMRIP (2011), however, argues that the progressive international standards, such as UNDRIP, were not fully respected – despite the obligation in the Nagoya Protocol that it be implemented “in a mutually supportive manner with other international instruments”. Ironically, the Nagoya Protocol, despite referring the UNDRIP in its *Preamble*, itself reiterated the State sovereignty

over genetic resources and associated TK instead of emphasizing ILCs' ownership rights over the resources. Thus, viewing the bleak fate of 'right to self-determination of indigenous people' globally, the legal provisions in international laws (e.g. CBD, Nagoya Protocol, ITPGRFA⁵) should redefine the sovereignty claims and rights over the biological resources and associated TK.

Conclusion

During 1990s the normative status of biological resources changed from 'common heritage of humanity' to the 'sovereignty of States'. Institutions responsible for global environmental governance in later stage have laid down emphasis on State sovereignty and the domestic laws in order to govern and control the bioresources including genetic resources. Indigenous people and local communities of different nations are left to rely on States for realization of their rights over the resources they are the custodians of. This article has analyzed such pertinent contemporary issues and, as a consequence, raises certain unresolved questions. For instance: Whose sovereignty and ownership should be over the bioresources existing in a country: indigenous people, State or both? What is role of corporate powers in determining the sovereignty over biological resources and in affecting the biodiversity governance? Where and how may the CBD reconcile the sovereignty issues under global biodiversity governance regime? How does/can the CBD deal with the more powerful trade treaties that tend to promote monopolization and appropriation of the bioresources and traditional knowledge of indigenous people causing the unabated biopiracy? How can the current ABS clearing-house mechanism of CBD under Nagoya Protocol enforce mandatory disclosure of biopiracy? The world community involved in debates surrounding global governance of biodiversity needs to discover the answers.

1. Arjjumend, H. (2016). International governance of biodiversity: A study of ABS regime. PhD thesis. MMAJ Academy of International Studies, Jamia Millia Islamia Central University: New Delhi.

2. Arjjumend, H. (2018). "Nagoya Protocol and Participation of Indigenous People and Local Communities in Policy Making Process and Benefit Sharing", *Journal of Politics & Governance*, 7(1): 39-47. DOI: 10.5958/2456-8023.2018.00005.0

5 International Treaty on Plant Genetic Resources for Food and Agriculture: <http://www.fao.org/plant-treaty/en/>

3. Arjjumend, H., Konstantia Koutouki, Sabiha Alam, Timo Koivurova (2017). “The Space for Indigenous People and Local Communities: Participation in Policy Making and Benefit Sharing Negotiations”, *World Affairs: Journal of International Issues*, 21(4): 56-72.

4. Bavikatte, K., D.F. Robinson (2011). “Towards a People’s History of the Law: Biocultural Jurisprudence and the Nagoya Protocol on Access and Benefit Sharing”, *Law, Environment and Development Journal (LEAD)*, 7(1): 35-51.

5. Correa, C.M. (1994). ‘Sovereign and property rights over plant genetic resources’, *Background Study Paper No. 2, Commission on Plant Genetic Resources*, Rome: FAO.

6. Emde, G., D. Rothman (2011). *Access and Benefit Sharing: Protecting Rights to Genetic Resources and Traditional Knowledge*, Josef Korbel School of International Studies, University of Denver, INST 4397, 23 November 2011.

7. EMRIP (2011). *Expert Mechanism on the Rights of Indigenous People, Fourth session, Geneva, 11-15 July 2011, Agenda Item 4: Study on indigenous people and the right to participate in decision-making: Nagoya Protocol on Access and Benefit Sharing: Substantive and Procedural Injustices relating to Indigenous People’s Human Rights*, accessed on 13 September 2012, URL: http://www.wipo.int/export/sites/www/tk/en/documents/pdf/grand_council_of_the_crees_annex_comments_on_observer_participation.pdf

8. Himmighofen, W. (2000). ‘Work going on in the FAO’, in Wolfrum, R. and Stoll, P.T. (eds.), *European Workshop on Genetic Resources Issues and Related Aspects, Berichte des Umweltbundesamtes, vol 5/00*, Berlin, Erich Schmidt Verlag, pp173ff

9. Kamau, E.C., Bevis Fedder, Gerd Winter (2010). “The Nagoya Protocol on Access and Benefit Sharing: What is New and What are the Implications for Provider and User Countries and the Scientific Community?”, *Law, Environment and Development Journal (LEAD)*, 6(3).

10. Koester, Veit (2012). “The Nagoya Protocol on ABS: ratification by the EU and its Member States and implementation challenges”, *Study N°03/12 June 2012 | Biodiversity, IDDRI – Institut du développement durable et des relations internationales 27, rue Saint-Guillaume, 75337 Paris cedex 07 France*.

11. *Native Women of Quebec* (2010). “Joint Statement of North American Indigenous Organizations on the Nagoya ABS Protocol of the Convention on Biological Diversity”, Kahnawake, December 14, 2010.

12. Schrijver, N.J. (1988). “Permanent sovereignty over natural resources versus the common heritage of mankind: Complementary or contradictory principles of international economic law?”, in Waart, P. and Denters, E. (eds.), *International Law and Development*, Dordrecht, Kluwer, pp87ff.

13. Stoll, P.T. (2004). “The FAO “Seed Treaty” – New international rules for the conservation and sustainable use of plant genetic resources for food and agriculture”, *Journal of International Biotechnology Law*, 1: 239–243.

14. Stoll, Peter-Tobias (2009). “Access to Genetic Resources and Benefit Sharing – Underlying Concepts and the Idea of Justice”, Kamau, E.C. and Winter, G. (eds.), *Genetic Resources, Traditional Knowledge & the Law: Solutions for Access & Benefit Sharing*, London: Earthscan.

15. Swiderska, Krystyna (2010). “What happened at Nagoya?”, *International Institute for Environment and Development*, accessed on 23 December 2011, URL: <http://www.iied.org/natural-resources/keyissues/biodiversity-and-conservation/what-happened-nagoya>.

16. Von-Bieberstein, Katharina R., K. Koutouki (2011). “The Nagoya Protocol: Status of Indigenous and Local Communities: Legal Aspects of Sustainable Natural Resources”, *Legal Working Paper Series*, Centre for International Sustainable Development Law (CISDL), Canada.

17. Ziff, B., Sean Ward (2007). “De Soto Discovers the Prairies: Of Squatters and the Canadian West”, in Elizabeth Cooke (ed.) *Modern Studies in Property Law*, Oxford: hart Publishing, p.219-220.

ZASTOSOWANIE NOWOCZESNYCH TECHNOLOGII W UKRAIŃSKIEJ ADMINISTRACJI PUBLICZNEJ – ZARYS PROBLEMU

Szwed K.

*Adiunkt w Katedrze Prawa Konstytucyjnego
Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Rzeszowskiego
Rzeszów, Polska*

Rewolucja informatyczna wpłynęła na sposób organizacji i działania organów administracji publicznej. Niemniej stopień zaawansowania inicjatyw związanych z wdrażaniem elektronicznej demokracji nie jest jednakowy w przypadku poszczególnych państw. W Europie Środkowo-Wschodniej

zastosowanie Internetu w administracji stanowi głównie domenę państw bałtyckich. Prekursorem i niekwestionowaną potęgą w zakresie praktycznego zastosowania nowoczesnych technologii jest Estonia [10, s. 109]. Trzeba jednakże zauważyć, że pozostałe państwa regionu poczyniły w tym zakresie znaczące postępy.

Na tym tle stan informatyzacji Ukrainy nie wypada zadowalająco. W latach 2010-2014 Ukraina odnotowała spadek w rankingu Organizacji Narodów Zjednoczonych prezentującym ocenę e-administracji w skali globalnej. W 2010 roku zajmowała bowiem 54. miejsce, w 2012 przesunęła się na 68. miejsce, a w 2014 roku – znalazła się na 87. pozycji [6, s. 101]. Dopiero w 2016 roku awansowała o 25 miejsc we wspomnianej klasyfikacji i zajęła 62. miejsce w gronie 193 państw [2].

Trzeba jednakże zaznaczyć, iż w ostatnich latach Ukraina przeszła znaczące przeobrażenia pod względem politycznym i społecznym [4 s. 417, 7]. W ich efekcie można mówić o wykształceniu się społeczeństwa obywatelskiego, które wykazuje dążenia do integracji z pozostałymi państwami kontynentu europejskiego [1]. Należy docenić wysiłki podjęte na rzecz wdrażania e-demokracji, rozumianej tu stosownie do definicji ukutej przez Komisję Europejską jako „wykorzystanie technologii informacyjnych i komunikacyjnych w administracji publicznej, w ścisłym połączeniu z niezbędną zmianą organizacyjną i nowymi umiejętnościami służb publicznych w tym celu, aby poprawić jakość świadczonych przez administrację usług oraz uczynić bardziej efektywnymi proces demokratycznej legitymizacji sprawowania polityki” [9, s.194]. Stanowi ona szansę na budowanie zaufania pomiędzy organami państwa a obywatelami. Umożliwia bowiem skuteczną wymianę informacji o możliwych formach partycypacji obywatelskiej w państwowych procesach decyzyjnych. Tkwi w niej także potencjał gospodarczy i zwiększenia transparentności, a przez to ochrony praw człowieka i walki z korupcją. Ponadto pozwala na wzmocnienie pozytywnego wizerunku Ukrainy na arenie międzynarodowej jako państwa dokonującego niezbędnych reform w zakresie unowocześniania funkcjonowania administracji publicznej.

Należy podkreślić, że skuteczne świadczenie usług publicznych obywatelom przy zastosowaniu nowoczesnych technik informatycznych jest wynikiem długotrwałego procesu zmian. Za jeden z podstawowych warunków właściwego wykorzystania nowoczesnych rozwiązań informatycznych w sferze publicznej należy uznać właściwe środowisko prawne [5, s.681]. Istotnym czynnikiem jest również zagwarantowanie efektywnej współpracy organów państwowych ze sobą (*Government-to-Government*), a także

między nimi a podmiotami gospodarczymi (*Government-to-Business*) i obywatelami (*Government-to-Citizen*). Warto zaznaczyć, że współdziałanie powinno mieć charakter dwukierunkowy [9, s. 42-43; 11, s.4]. Ukraina, która aspiruje do członkostwa w strukturach unijnych, podejmuje szereg działań na rzecz modernizacji aparatu państwowego, w tym również wprowadzenia administracji elektronicznej. Elektroniczny wymiar funkcjonowania organów administracji publicznej daje bowiem rękojmię współdziałania państwa z sektorem obywatelskim i biznesowym [8].

Przedmiot niniejszego opracowania stanowi próba przedstawienia dotychczasowych prac legislacyjnych i analiza barier na drodze do pełnego z informatyzowania struktur ukraińskiej administracji publicznej. W Ukrainie widoczne są tendencje unowocześniania systemu organów państwowych, a tym samym wykorzystania nowoczesnych rozwiązań w administracji w celu świadczenia usług publicznych obywatelom. Niemniej stopień zaawansowania tych działań należy uznać za niewystarczający. Warto w tym kontekście postawić pytanie o przeszkody na drodze efektywnego wdrażania nowoczesnych technologii – zarówno tych natury prawnej jak i społecznej.

W Ukrainie zwiększenie dostępu obywateli do usług publicznych za pomocą wszelkiego rodzaju urzędzeń elektronicznych jest skorelowane z uchwaleniem i wejściem w życie konkretnych aktów prawnych. I tak, 1992 roku weszła w życie ustawa o informacji [11, s.7]. Jednak za początek procesu wprowadzania elektronicznej administracji w Ukrainie należałoby uznać 1998 rok. Wówczas przyjęto dwa kluczowe z punktu widzenia cyfryzacji akty prawne – ustawę o koncepcji narodowego programu informatyzacji oraz ustawę o państwowym programie informatyzacji. W okresie do 2004 roku podjęto działania w celu przygotowania i implementacji głównych zasad e-administracji, w tym przede wszystkim skoncentrowano się na zapewnieniu odpowiedniego środowiska prawnego, stworzeniu bazy technicznej oraz standaryzacji systemu. Za istotne osiągnięcie należy uznać utworzenie Państwowego Rejestru Zasobów Elektronicznych [3, s.213]. Jego wdrożenie pozwoliło na powstanie stron internetowych oraz oficjalnych portali organów państwowych i lokalnych. Kolejno wprowadzono podpis elektroniczny stosowany przez pracowników administracji publicznej, wymianę elektroniczną dokumentów oraz obowiązek informowania społeczeństwa o działalności i świadczonych usługach konkretnych organów państwowych i lokalnych. Natomiast w latach 2004-2008 skoncentrowano się w pierwszej kolejności na harmonizacji systemu informatycznego ze standardami międzynarodowymi. Szczególną uwagę poświęcono rozszerzeniu dostępności do elektronicznych

usług publicznych zarówno dla obywateli, organizacji jak i przedsiębiorstw. W tym okresie istotne znaczenie miało przyjęcie ustawy o głównych zasadach rozwoju społeczeństwa informacyjnego w Ukrainie na lata 2007-2015. Przewidywała ona dostosowanie ustawodawstwa do Państwowego Programu Informatyzacji, ochronę informacji oraz danych państwowych organów wykonawczych i zwiększenie zasobów informatycznych. Za jeden z podstawowych celów działań wynikających z treści ustawy należy uznać eliminację wykluczenia cyfrowego poprzez edukowanie społeczeństwa w zakresie informatyzacji.

Regulacje te obarczone były jednak szeregiem niedociągnięć. Za takowe należy uznać brak wydania stosownych aktów wykonawczych do wspomnianej ustawy. Ponadto Ministerstwo Gospodarki Ukrainy nie zapewniło odpowiednich środków finansowych. Nie przygotowano także programów mających na celu wprowadzenie w życie rozwiązań przewidzianych w ustawie [3, s.213-214].

W procesie informatyzacji ukraińskiej administracji publicznej można wyróżnić okresy, w których prace legislacyjne przebiegały mniej intensywnie. Po 2009 roku zauważalny jest spadek zainteresowania, zarówno państwa jak i obywateli, rozwojem e-administracji [3, s.214]. Analiza obecnego etapu pozwala wyciągnąć wnioski, iż elektroniczna administracja nie spełniła pokładanych w niej oczekiwań. Ani nie stanowi zmiany jakościowej pomiędzy usługami dostarczonymi drogą elektroniczną a tradycyjną ani nie zapewnia mierzalnych korzyści organom państwowym, podmiotom gospodarczym i obywatelom. Zainteresowanie kontaktami na linii organy administracji publicznej a obywatele przy użyciu narzędzi elektronicznych jest ograniczone. Negatywny wpływ na to mają czynniki społeczne i psychologiczne. Warto odnotować, iż zaufanie społeczne do polityki państwa oraz do wprowadzania kolejnych reform jest wciąż na niskim poziomie w Ukrainie [8, s.114]. Prawidłowe funkcjonowanie e-administracji i jej dalszy rozwój wciąż napotyka tu na wiele przeszkód.

Na poziomie relacji pomiędzy centralnymi a lokalnymi organami władzy przyczyn takiego stanu rzeczy należy upatrywać m.in. w niewystarczającym poziomie kwalifikacji kadry obsługującej obieg elektronicznych dokumentów, braku sieci powiązań organów odpowiedzialnych za komplementarne usługi publiczne oraz właściwej infrastruktury i standaryzacji wymiany informacji między organami. Natomiast niski poziom usług świadczonych przez Internet i wykorzystania podpisu elektronicznego, jak również niekonsekwencja w działaniu uproszczonego procesu świadczenia usług publicznych oraz brak

organizacyjnych, technicznych, informacyjnych i analitycznych podstaw dla wzmocnienia konkurencyjności przy użyciu e-administracji stanowią te kwestie, które wymagają najpilniejszego rozwiązania w relacjach pomiędzy organami państwowymi a podmiotami gospodarczymi. I na koniec na gruncie relacji z obywatelem za palący problem należy uznać niski stopień cyfryzacji społeczeństwa, a przez to jej niechęć do korzystania z e-usług [11, s.9]. Państwo nie inwestuje w wystarczającym stopniu w rozwój sektora teleinformatycznego, nie wdraża programów służących do wzmocnienia udziału obywateli w tej przestrzeni, a oferowane przez administrację publiczną elektroniczne usługi są niskiej jakości.

Procesy elektroniczacji stanowią wyzwanie dla ustawodawcy. Stają się na tyle poważne, że oddziałują na kształt systemu organów państwowych oraz relacje z obywatelami i podmiotami gospodarczymi. Niemożliwe jest zatem przeprowadzenie pełnej reformy zmierzającej do elektroniczacji administracji publicznej bez dokładnego uregulowania tej materii na gruncie prawa. Należy dostrzec starania ukraińskiego ustawodawcy w tym zakresie, równocześnie zastrzegając, że wciąż są kwestie wymagające udoskonalenia. Zastosowanie nowoczesnych rozwiązań w działalności administracji publicznej stanowi szansę rozwoju dla Ukrainy.

18. O. Bordilovska, Ukraine's Geopolitical Choice: Historical Aspects, [w:] Eastern Chessboard. Geopolitical Determinants and Challenges in Eastern Europe and the South Caucasus, red. P. Bajor, K. Schöll-Mazurek, Kraków 2015.

19. Department of Economic and Social Affairs, United Nations E-Government Survey 2016. E-Government in Support of Sustainable Development, New York 2016, tekst dostępny: <https://publicadministration.un.org/egovkb/en-us/reports/un-e-government-survey-2016>.

20. M. Drabchuk, Perspektywy i wyzwania wprowadzenia e-administracji dla ukraińskich organów państwowych, [w:] Demokracja elektroniczna. Kontrowersje i dylematy, red. M. Marczevska – Rytko, Lublin 2013.

21. M. Dziubek, Ukraina, [w:] Systemy polityczne państw Europy Środkowej i Wschodniej. Ustrój, organy władzy, partie polityczne, red. M. Barański, Katowice 2005.

22. J. Janowski, Kształtowanie się elektronicznej administracji w Polsce, [w:] Dziesięć lat reformy ustrojowej administracji publicznej w Polsce, red. J. Parchomiuk, B. Uliasz, E. Kruk, Warszawa 2009.

23. N. Morze, O. Veselovska, An Analysis Of Information Society

Development In Ukraine; tekst dostępny: epot.ceon.pl/bitstream/handle/123456789/11768/06_AN%20ANALYSIS%20OF%20INFORMATION%20SOCIETY.pdf?sequence=1

24. I. Pankevych, *The Governmental System of Ukraine*, [w:] *Governmental Systems of Central and Eastern European States*, red. N. Chronowski, T. Drinoczi, T. Takacs, Warszawa 2011.

25. M. Petryna, L. Tarajewska, L. Werbowska, *Ukraina w drodze do Innowacyjnego Rozwoju*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Poznańskiej. Organizacja i Zarządzanie”, 2015/66.

26. J. Rzucidło, *Elektroniczny rząd. Aspekty konstytucyjnoprawne*, Warszawa 2015.

27. S. Sagan (red.), *Ustrój państwowy Republiki Estonii*, Rzeszów 2018.

28. M. Tyshchenko, *Problems and Prospects of Local E-Government in Ukraine*, The Institute of Public Affairs, Fellowship Program for Ukrainian Public Policy Analysts Policy Papers 03/08, tekst dostępny: <http://www.isp.org.pl/files/18610311450966623001236869203.pdf>.

ДОГОВІР ЯК ПІДСТАВА ВИНИКНЕННЯ СЕРВІТУТУ

Авакян С.С.

студент

Львівський національний університет ім. Івана Франка

м.Львів, Україна

В умовах сучасного розвитку суспільних відносин все частіше постає проблема можливості особи мати речове право на чуже майно, зокрема сервітут.

Згідно зі ст. 98 Земельного кодексу України (далі – ЗК України) право земельного сервітуту – це право власника або користувача земельної ділянки на обмежене платне або безоплатне користування іншою земельною ділянкою⁶.

Відповідно до ст.100 ЗК України земельний сервітут може бути встановлений договором, законом, заповітом або рішенням суду. Сервітут може належати власникові (володільцеві) сусідньої земельної ділянки, а також іншій конкретно визначеній особі (особистий сервітут). Тобто

⁶ Земельний кодекс України від 25 жовтня 2001 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2002. – №3-4. – Ст.27;

однією із підстав виникнення права земельного сервітуту є договір. При цьому виникає питання про те, що у ньому має бути зазначено та яка форма укладення договору буде вважатися належною.

Однією з основних проблем у сучасному земельному законодавстві є відсутність нормативного визначення договору про встановлення земельного сервітуту, його форми, істотних умов та суб'єктного складу.

В статті 98 ЗК України законодавець наводить дві класифікаційні ознаки даного договору. Відповідно до частини першої даної статті він може бути як оплатним так і безоплатним, а відповідно до частини другої строковим та безстроковим. Щодо моменту набрання чинності даного договору, можна сказати, що він є консенсуальним, так як не супроводжується вчиненням певних додаткових дій, пов'язаних з передачею майна тощо.

Також у ЗК України зазначено не вичерпний перелік видів прав земельного сервітуту, що їх можуть вимагати встановити власники або землекористувачі земельних ділянок чи інші заінтересовані особи.

Відповідно до ч.1 ст. 626 Цивільного кодексу України (далі – ЦК України) договором є домовленість двох або більше сторін, спрямована на встановлення, зміну або припинення цивільних прав та обов'язків.⁷

Відповідно до ч.1 ст.638 ЦК України договір є укладеним, якщо сторони в належній формі досягли згоди з усіх істотних умов договору. Істотними умовами договору є умови про предмет договору, умови, що визначені законом як істотні або є необхідними для договорів даного виду, а також усі ті умови, щодо яких за заявою хоча б однієї із сторін має бути досягнуто згоди.

Законодавець нам дає пряму вказівку про те, що незалежно від того, який договір укладається, його предмет завжди буде істотною умовою. В даному випадку предметом договору буде виступати земельна ділянка. Відповідно до ст. 79 ЗК України земельна ділянка – це частина земної поверхні з установленими межами, певним місцем розташування, з визначеними щодо неї правами.

Відповідно до ч.3 ст.101 ЗК України власник, землекористувач земельної ділянки, щодо якої встановлений земельний сервітут, має право вимагати від осіб, в інтересах яких встановлено земельний сервітут, плату за його встановлення, якщо інше не передбачено законом. Законодавець надав право титульному володільцю земельної ділянки право на стягнення плати за користування земельною ділянкою, але це не є імпе-

⁷ Цивільний кодекс України від 16 січня 2003р.// Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2003, №№ 40-44, ст.35.

ративна вказівка, тому не можна вважати умову про ціну обов'язковою умовою договору.

Також, відповідно до ч.2 ст.98 ЗК України земельні сервітуту можуть бути постійними і строковими. З даного формулювання можна дійти висновку, що законодавець не вимагає обов'язкового зазначення строку договору.

Можна зробити висновок, що єдиною істотною умовою даного договору є умова про предмет.

Щодо форми укладення договору, то відповідно до ч.2 ст.100 ЗК України земельний сервітут підлягає державній реєстрації в порядку, встановленому для державної реєстрації прав на нерухоме майно. Це також зазначено в п.2 ч.1 ст.4 ЗУ «Про державну реєстрацію речових прав на нерухоме майно та їх обтяжень». Відповідно до ч1.ст.210 ЦК України Правочин підлягає державній реєстрації лише у випадках, встановлених законом. Такий правочин є вчинений з моменту його державної реєстрації. Тобто право земельного сервітуту в особи виникне після державної реєстрації його права. Відповідно до п.1 ч.1 ст.18 цього ж Закону першим етапом проведення державної реєстрації є прийняття/отримання документів для державної реєстрації прав, формування та реєстрація заяви в базі даних заяв⁸. Відповідно до пп.4 п.22 Порядку ведення державного реєстру речових прав на нерухоме майно, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 26 жовтня 2011 року. №1141 у разі проведення державної реєстрації виникнення інших речових прав на нерухоме майно, відмінних від права власності, державний реєстратор вносить до запису про інші речові права та суб'єкта цих прав відомості про підставу виникнення речового права⁹, яким є документ, у даному випадку договір.

З цього можна зробити висновок, що належною формою укладення даного договору буде письмова форма, а саме право земельного сервітуту підлягає державній реєстрації. Також можна сказати, що укладення договору саме по собі, без державної реєстрації права на сервітут, є лише підставою для набуття такого права, тобто саме укладення договору не надає особі, яка його уклала право земельного сервітуту.

8 Закон України «Про державну реєстрацію речових прав на нерухоме майно та їх обтяжень» від 01 липня 2004 року Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2004, № 51, ст.553;

9 Порядок ведення державного реєстру речових прав на нерухоме майно, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 26 жовтня 2011 року. №1141.

Законом № 2314 від 01 березня 2018 року було внесено зміни щодо суб'єктного складу даного договору. Відповідно до нової редакції статті 99 ЗК України стороною договору може бути «заінтересована особа», а не лише власник чи користувач земельної ділянки. На мою думку таке доповнення суб'єктного складу дозволить без зайвих проблем мати заінтересованим особам, що не є власниками чи користувачами земельних ділянок, право на розміщення трубопровідного транспорту, прокладення електричних кабелів тощо.

Національне законодавство повинно чітко визначати істотні умови, форму, суб'єктний склад і межі здійснення сервітуту для охорони найвищого національного багатства – землі. Це сприятиме і охороні права та законних інтересів суб'єктів даних відносин, шляхом унеможливленням зловживання правом земельного сервітуту. Сфера користування землі в Україні відіграє не малу роль як в економічному так і соціальному житті держави, тому ігнорування даної проблеми, на мою думку, порушують один із загальних принципів права – принцип правової визначеності, який передбачає забезпечення легкого доступу до з'ясування змісту права і можливість скористатися цим правом у разі необхідності.

1. Земельний кодекс України від 25 жовтня 2001 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2002. – №3-4. – Ст.27;

2. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003р.// Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2003, №№ 40-44, ст.35.

3. Закон України «Про державну реєстрацію речових прав на нерухоме майно та їх обтяжень» від 01 липня 2004 року Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2004, № 51, ст.553;

4. Порядок ведення державного реєстру речових прав на нерухоме майно, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 26 жовтня 2011 року. №1141.

**ЩОДО ДОЦІЛЬНОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ СИНЕРГЕТИКИ У
ДОСЛІДЖЕННІ БЕЗПЕКИ ПРАЦІ ЯК КОМПОНЕНТИ ГІДНОЇ
ПРАЦІ ПІД ВПЛИВОМ ТЕОРІЇ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ**

Амелічева Л.П.

кандидат юридичних наук,

доцент кафедри цивільного права і процесу юридичного факультету

Донецького національного університету імені Василя Стуса,

м. Вінниця, Україна

Наука трудового права в сучасний період активно розвивається під впливом теорії соціальної безпеки [1; 2] й концепції гідної праці [3; 4]. В умовах глобалізації й прагнення світової спільноти досягти сталого розвитку. В спеціальній юридичній літературі зауважується, що реалізація концептуальних засад гідної праці є важливою передумовою встановлення високого рівня соціальної безпеки [5, с. 29]. Зазначене позитивно впливає на динамічність трансформації суспільно-трудових відносин, зокрема, в сфері безпеки праці.

Слід зауважити, що в науці трудового права вже стало загальноприйнятим вважати право на безпечні та здорові умови праці (безпеку праці) не лише одним з основних трудових прав, але й невід'ємною частиною концепції гідної праці [6, с. 105], основною складовою гідної праці (адже, якщо умови праці працівника є небезпечними, то відсутні підстави для її кваліфікації як гідної праці) [7, с. 132], критерієм (компонентом) гідної праці [8, с. 45].

Враховуючи те, що високий рівень безпеки праці як компоненти гідної праці сприяє підвищенню рівня соціальної безпеки в будь-якій державі, а значить, дозволяє пришвидшити досягнення сталого розвитку, є необхідність в науці трудового права провести комплексне дослідження вказаних багатокомпонентних й складноструктурних об'єктів, базуючись на синергетичному підході, що забезпечує нове методологічне бачення природи цих об'єктів, зокрема, правової.

Перш ніж обґрунтувати важливість обрання саме вказаного методологічного підходу до дослідження понять «безпека праці» і «соціальна безпека», варто зазначити наступне.

Нині, на думку, С. І. Кожушко, яку цілком підтримує і автор дослідження, призначенням методології науки трудового права має стати використання різних методологічних підходів для всебічного вивчен-

ня трудових явищ, визначення й комбінування належних методів пізнання для дослідження тієї чи іншої проблеми теорії трудового права [9, с.165].

С. В. Вишневецька також зауважує, що для сучасної методології науки трудового права постає завдання, з одного боку, критично розглянути попередню методологічну базу, а з іншого – просунутися у бік нових підходів до праворозуміння з урахуванням важливих змін в методологічній основі правознавства, спираючись на традиції і новації як складові методології трудових досліджень. Пріоритетним має стати розширення діапазону юридичних досліджень, тобто розгляд трудових явищ з філософських, соціологічних і психологічних, а не тільки спеціально-юридичних позицій [10].

Одним з таких нових наукових напрямів, який виступає в якості методологічної основи для розкриття теорії самоорганізації у сучасному праві й виступає синергетика (від грец. Συν – спільно і грец. Εργος – діючий; грец. sinergeia – спільна дія) [9, с. 166]. Адже саме синергетика, орієнтована на пошук певних універсальних законів еволюції і самоконструювання складних правових систем, законів еволюції відкритих нерівноважних систем будь-якої природи. Синергетична методологія в теорії права актуальна у зв'язку із зростанням кількості нормативних правових актів, розширенням їх кола дії і закріплення у них різномірних, часом конфліктуючих один з одним, суспільних інтересів. Синергетична методологія у теорії права розвиває концепцію самоорганізації права, підкреслюючи зростаючу небезпеку дезорганізації. Вона вказує на причини непередбачуваної реакції суб'єктів при функціонуванні правовідносин [11, с. 3].

Отже, виходячи з того, що серед сучасних підходів до розуміння методології, як новації розвитку науки трудового права, виділяють саме синергетику [9, с. 166], а також враховуючи різноплановість, поліфункціональність й складноструктурність таких правових явищ як «безпека праці» і «соціальна безпека», основною властивістю яких є притаманність міри – професійного і соціального ризиків відповідно, які піддаються аналізу й оцінці [12, с. 128], необхідно застосувати саме синергетичний підхід до дослідження вказаних об'єктів.

Незважаючи на значну увагу до цього методу, в правових дослідженнях синергетичний підхід застосовується доволі рідко, хоча може мати широке значення й використання при вивченні різних аспектів державно-правової дійсності: зокрема, вивчення права і його елементів

у процесі становлення, динаміки; використання модельного мислення (встановлення зв'язків між різними системами через адекватну модель) й ін. [13, с. 60].

Проте, при вивченні безпеки праці в трудовому праві такий методологічний підхід застосовувався нерідко в деяких наукових дослідженнях щодо кореляції безпеки праці з національною безпекою [14], екологічною та іншими різновидами безпеки [15], при уточненні системи понять у сфері безпеки праці («об'єкт безпеки праці», «суб'єкт безпеки праці», «професійний ризик», «загрози безпеці праці», «виклики безпеці праці», її антипод – «небезпека», «об'єкт небезпеки», «суб'єкт небезпеки», «джерело небезпеки», «носії небезпеки» й ін.) [16; 17] та з'ясуванні змістовного наповнення центральної категорії цієї системи понять – професійного ризику [18].

Таким чином, все вищевикладене, дозволяє зробити наступні висновки.

1. В роботі обгрунтовано доцільність, необхідність і своєчасність застосування синергетики під час дослідження безпеки праці як компоненти гідної праці під впливом теорії соціальної безпеки у подальшому.

2. Запропоновано використовувати зазначені в цій роботі наукові праці вчених трудового права як базові у розвідці перспективних напрямів дослідження вказаних правових явищ.

5. Вишновецька С. В. Вплив соціальної безпеки на розвиток трудових відносин / Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів: тези допов. учасн. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 20.10.2017) / за ред. проф. М.І. Іншина, Київ: Прінт-Сервіс, 2017. С. 10–12.

6. Мельник К. Ю. Трудове законодавство та належний нагляд і контроль за його дотриманням як чинник забезпечення соціальної безпеки в Україні / Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів: тези допов. учасн. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 20.10.2017) / за ред. проф. М.І. Іншина, Київ: Прінт-Сервіс, 2017. С. 22–25.

7. Амелічева Л. П. Парадигма правового регулювання гідної праці як основний концептуальний напрям розвитку трудового права / Сучасна університетська правова освіта і наука: [Мат. VIII Між. наук.-практ. конф., м. Київ, Нац. авіац. ун-т, 23.02.2018] Тернопіль: Вектор, 2018. С. 31–33.

8. Коляда Т. А. Концепція гідної праці у трудовому праві України. Форум права. 2010. № 3. С. 201—205.

9. Сахарук І. С. Концепція гідної праці як складова соціальної безпеки / Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів: тези допов. учасн. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 20.10.2017) / за ред. проф. М.І. Іншина, Київ: Прінт-Сервіс, 2017. С. 27–31.

10. Lagutina I. The ways to avoid OSHA problems / Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів: тези допов. учасн. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 20.10.2017) / за ред. проф. М.І. Іншина, Київ: Прінт-Сервіс, 2017. С. 22—25.

11. Івчук Ю. Ю. «Безпека праці (безпечні і здорові умови праці)» як компонента «гідної праці» в трудовому праві. Право та інновації. № 4. 2015. С. 129–137.

12. Амелічева Л. П. Правове забезпечення безпеки праці працівників сільського господарства як складової гідної праці в умовах глобалізації та «озеленення» економіки Безпека людини в умовах глобалізації: сучасні правові парадигми: [Мат. VII Між. наук.-практ. конф., м. Київ, Нац. авіац. ун-т, 24.02.2017] Тернопіль: Вектор, 2017. С. 45–47.

13. Кожушко С. І. Ідеї синергетики і синкретизму в методології трудового права // Часопис Київського університету права, 2015. № 2. С. 165–168.

14. Вишневецкая С. В. К вопросу о понятии и структуре методологии науки трудового права. Трудовое право в России и за рубежом. 2013. №1. С.51–52.

15. Шишкин В. В. Синергетический подход в теории права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12. 00. 01 – Теория и история права и государства; История учений о праве и государстве. Нижний Новгород, 2007. 35 с.

16. Амелічева Л. П. Забезпечення безпеки праці як умови трудового договору: монографія. Донецьк: Норд-Прес, 2010. 179 с.

17. Корунчак Л. А. Проблема використання синергетичного підходу при дослідженні правових явищ. Часопис Київського університету права. 2011. № 3. С. 58–62.

18. Амелічева Л. П. Проблеми реалізації та захисту права громадян на безпечні та здорові умови праці як об'єкта національної безпеки. Підприємство, господарство і право. 2004. № 8. С.119–123.

19. Амелічева Л. П. Лексико-семантичні особливості термінології

права працівника на безпеку праці / Зб. наук. праць. Актуальні проблеми права: теорія і практика. Східноукр. нац. ун-т імені Володимира Даля. Луганск. 2010. № 18. С. 197–205.

20. Амелічева Л. П. До питання про систему понять у сфері безпеки праці. Проблеми законності. Академічний зб. наук. праць. X. нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. 2010. № 107. С. 84–94.

21. Амелічева Л. П. До питання про сучасні виклики та загрози у сфері трудових відносин щодо забезпечення безпеки праці / Міжнародні та національні механізми захисту прав людини: виклики сьогодення: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції (08.04.2011, м. Донецьк). Донецьк, Сучасний друк, 2011. С. 22–24.

22. Амелічева Л. П. Поняття та юридичні ознаки «професійного ризику»: науково-теоретичні підходи та законодавче визначення. Правничий часопис Донецького університету. 2010. № 2 (24). С. 81–87.

ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА ВЛАСНОСТІ НА ЗЕМЛІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ПРИЗНАЧЕННЯ В УКРАЇНІ

Балог К. С.

студентка

*Львівського національного університету ім. І. Франка
м. Мукачево, Україна*

Сьогодні особливої актуальності набуває питання ефективного використання земель сільськогосподарського призначення (далі – ЗСГП) і питання, на якій формі власності воно буде так здійснюватись. Очевидно, право приватної власності на землю є найбільш повною формою права власності та однією з найбільш ефективних. В умовах, коли власник одночасно є товаровиробником, вона обумовлює максимізацію дбайливого ставлення господаря до землі. Водночас можливість широкого спектра дій відносно землі (застава, продаж, передача в оренду тощо) дають можливість власнику пристосуватись до короткострокових і довготривалих змін у кон'юнктурі ринку, підвищують його мобільність як власника [4; с. 157].

ЗСГП посідають чільне місце у складі основного національного багатства – так, це важливий економічний ресурс для створення товарно-

грошового обороту в аграрній сфері України, більш того, ці землі є особливо цінними, тому що мають низку родючих властивостей. Можливо, тому законодавець регламентував право власності на ЗСПП із запровадженням суттєвих обмежень, зокрема, у питанні суб'єктного кола права власності. Зокрема, іноземні юридичні особи можуть набувати права власності на земельні ділянки лише несільськогосподарського призначення.

Більш того, уже який рік поспіль, вітчизняний парламент іде шляхом продовження мораторію на продаж ЗСПП, що стає на заваді створенню ринку землі в Україні. Одним із чинників, який відрізняє право власності на ЗСПП від традиційного права власності, є положення п. 15 Перехідних положень Земельного кодексу України від 25.10.2001 р., згідно з яким до набрання чинності законом про обіг земель сільськогосподарського призначення, але не раніше 1 січня 2019 року, не допускається:

а) купівля-продаж земельних ділянок сільськогосподарського призначення державної та комунальної власності, крім вилучення (викупу) їх для суспільних потреб;

б) купівля-продаж або іншим способом відчуження земельних ділянок і зміна цільового призначення (використання) земельних ділянок, які перебувають у власності громадян та юридичних осіб для ведення товарного сільськогосподарського виробництва, земельних ділянок, виділених в натурі (на місцевості) власникам земельних часток (паїв) для ведення особистого селянського господарства, а також земельних часток (паїв), крім передачі їх у спадщину, обміну земельної ділянки на іншу земельну ділянку відповідно до закону та вилучення (викупу) земельних ділянок для суспільних потреб, а також крім зміни цільового призначення (використання) земельних ділянок з метою їх надання інвесторам – учасникам угод про розподіл продукції для здійснення діяльності за такими угодами [2].

Відбувається фактичне обмеження правомочностей власника земельної ділянки сільськогосподарського призначення шляхом введення мораторію. Такий підхід, на думку А. Мірошниченка, є шкідливим і повністю неприйнятним. По-перше, відтермінування ринку земель для земель приватної власності не має жодного обґрунтування чи виправдання. Пов'язування можливості залучення ЗСПП до обороту з проведенням їх оцінки саме по собі є шкідливим, оскільки уповільнює та здорожує оборот, адже проведення оцінки чи навіть просте отримання довідок про вже проведену оцінку вимагає витрат грошей і часу. У будь-якому разі, ціну землі диктуватиме ринок, і заборона для сторін відчувувати

ЗСПП за ціною, нижчою за певну оцінку, призведе лише до використання різноманітних способів обходу заборони, що, знов-таки, означатиме додаткові витрати сторін та підрив стійкості їх правового становища [5]. Дозвольте собі погодитись із такими судженнями, оскільки вважаємо, що залучати на земельний ринок потрібно землі усіх форм власності – питання стоїть лише у жорсткості вимог до суб'єктів, які прагнуть набути прав власності на ЗСПП. Переконана, що слід захистити український земельний капітал від масштабного відпливу за кордон.

Підсумовуючи, можна оцінити поточний стан розвитку законодавства України, що регулює правовий режим ЗСПП як такий, що досі перебуває на рівні постсоціалістичної країни, і не узгоджується із євроінтеграційними прагненнями України і потребою гармонізації законодавства України з законодавством ЄС. Водночас, варто наголосити на тому, що навіть у європейських країнах із відкритим земельним ринком ЗСПП перебувають у стані особливої правової охорони та до їхніх власників, користувачів, орендарів ставиться низка жорстких вимог з огляду на те, що ця категорія земель виконує багатогалузеву роль в виробництві, економіці та екології.

Земельна ділянка сільськогосподарського призначення перебуває у сфері подвійного правового регулювання – приватного та публічного. Якщо залишити визначення правової, господарської та економічної долі такої ділянки винятково на розсуд власника або користувача, то буде завдана непоправна шкода державному земельному фонду, загальнонародному надбанню. Серед науковців також притримуються подібних думок В. І. Семчик і В. Д. Сидор, які наголошують на тому, що публічно-правові засади у земельному праві мають пріоритетний, неухильний і послідовний характер [6; с. 61]. Можна пояснити це тим, що земля – не будь-який нерухомий об'єкт, який можна відреставрувати, це цінність. І її родючі властивості, звісно, можна спробувати відновити, однак це не є нескінченним ресурсом.

Саме небезпекою завдання шкоди ЗСПП з боку недобросовісних приватних власників, а також ризиком зосередження земельного фонду України в руках великого капіталу (у т.ч., іноземного) і пояснюють свою позицію противники запровадження ринку землі в Україні. На мою думку, Україна має перейти до земельного ринку, що дозволить забезпечити повноцінно права власників ЗСПП й усуне обмеження їхніх конституційних прав. Проте механізм такого переходу має бути надзвичайно послідовним і регламентованим. Приміром, якщо фізична чи юридична особа неодноразово здійснюватимуть діяння щодо нецільового вико-

ристання земельної ділянки сільськогосподарського призначення навіть після накладення штрафних санкцій, то наступним заходом покарання має бути накладення обмеження на таких осіб щодо набуття прав на земельні ділянки категорій господарського спрямування (сільськогосподарські, для садівництва, фермерського господарства та інші) шляхом виділення в порядку безоплатної приватизації земельних ділянок або оренди, або інших способів набуття прав, протягом наступних 5 років після повторного вчинення правопорушення.

При чому, якщо ми говоримо про юридичну особу, то потрібно накладати санкцію не тільки не неї як суб'єкта господарювання, а й на її посадових осіб або кінцевих бенефіціарів. На жаль, ситуація в Україні таким чином розвивається, що всіма можливими способами формуються великі земельні фонди у власності чи користуванні певних осіб, які потім перетворюють ці землі на об'єкти забудов або стабільно виснажують їхні родючі властивості. Фактично – це не просто порушення правового режиму використання ЗСГП, а і порушення основ функціонування національної екологічної мережі, у якій ця категорія земель обіймає чільне місце, зазначає М. А. Дейнега [3; с. 102]. Тому такі протиправні дії проти всенародного надбання повинні не просто каратись, а й слід вживати активних заходів для їх запобігання.

Так, безумовно, це виглядає як обмеження конституційного права Україна на власність. Проте як ми знаємо, що у земельному законодавстві України передбачені й інші механізми таких обмежень, які обґрунтовуються суспільними потребами чи мотивами суспільної необхідності [9]. І в цьому випадку дії публічної адміністрації навіть не спричинені протиправною дією власника земельної ділянки. Тому з урахуванням особливої цінності ЗСГП для споконвічно аграрної країни я вважаю можливим запровадження такого жорсткого заходу у разі переходу України до ринкового регулювання земельних відносин. Однак це не скасовує бачення, що ринку ЗСГП в Україні все-таки має бути місце, а його відсутність породжує проблеми з реалізацією прав приватного власника.

1. Закон України «Про відчуження земельних ділянок, інших об'єктів нерухомого майна, що на них розміщені, які перебувають у приватній власності, для суспільних потреб чи з мотивів суспільної необхідності» від 17.11.2009 № 1559-VI // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2010. – № 1. – Ст. 2.

2. Земельний кодекс України від 25.10.2001 № 2768-III. – Редакція

від 12.04.2018 // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2002. – № 3-4. – Ст. 27.

3. Дейнега М. А. Правовий режим земель сільськогосподарського призначення у складі національної екологічної мережі / М. А. Дейнега // Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України : збірник наукових праць / Національний університет біоресурсів і природокористування України. – Київ, 2014. – Вип. 197, ч. 3. – С. 102-107.

4. Кошкалда І. В. Особливості приватного землекористування в Україні / І. В. Кошкалда // Бюлетень Міжнародного Нобелівського економічного форуму. – 2010. – № 1. – Т. 2. – С. 153-160.

5. Мірошніченко А. М. Перспективи законодавчого врегулювання відносин обігу земель сільськогосподарського призначення в Україні / А. М. Мірошніченко // Право і громадянське суспільство. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://lcslaw.knu.ua/index.php/item/223-perspektyvu-zakonodavchoho-vrehuliuvannia-vidnosyn-obihu-zemel-silskohospodarsko-ho-pryznachennia-v-ukraini-miroshnychenko-a-m>

6. Сидор В. Д. Методологічні засади та історичні передумови формування сучасного земельного законодавства і права України : монографія / В. Д. Сидор. – Чернівці: Технодрук, 2013. – 208 с.

ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ВИКОНАВЧОМУ ПРОЦЕСІ: ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

Бездольний О.С.

студент

*Національна академія Служби безпеки України
м. Київ, Україна*

З 1999 року в системі Міністерства юстиції України діє Державна виконавча служба (далі – ДВС), на яку покладене своєчасне, повне і неупереджене примусове виконання рішень судів та інших органів (посадових осіб). Для того, щоб іти в ногу із часом, виконавчий процес має здійснюватися з урахуванням сучасних інформаційно-комунікаційних досягнень. Діяльність працівників ДВС має бути приведена у відповід-

ність до європейських і міжнародних стандартів, а це неможливо без впровадження і використання сучасних технологій у виконавчому процесі. Новітні технології розвиваються дуже швидко та приймають нові форми, тому багато аспектів цього питання ще не були розкриті в дослідженнях науковців. Також мало інформації про проблеми у цій сфері та шляхи їх вирішення, що і визначає актуальність нашої доповіді.

Ми ставимо за мету позначити певні проблеми у галузі впровадження інформаційних технологій у виконавчий процес в Україні та запропонувати рекомендації для подолання цих проблем; надати визначення поняття «єдиний інформаційний простір виконавчого провадження».

На жаль, престиж праці українських виконавців є дуже низьким через їхню неспроможність забезпечити вчасну реалізацію рішення суду чи посадових осіб, а отже й захистити права громадянина. Це відбувається через низку проблем у цій галузі, пов'язаних із використанням сучасних інформаційних технологій.

Створення єдиного інформаційного простору виконавчого провадження є об'єктивною необхідністю системи виконавчого провадження та чинником покращення діяльності ДВС в Україні. В. Макушев запропонував авторське визначення поняття «єдиний інформаційний простір виконавчого провадження»: це «сукупність інформаційних ресурсів, технології їх ведення й використання, інформаційно-телекомунікаційних систем і мереж, що функціонують на підставі єдиних принципів та за загальними правилами, забезпечуючи взаємодію суб'єктів виконавчого провадження, з метою задоволення їхніх інформаційних потреб» [1, с. 406]. І ми із цим визначенням повністю згодні.

Значна частина інформації, що використовується в процесі діяльності органів виконавчої влади, існує у вигляді документованої інформації, тобто зафіксованої на матеріальному носії, з реквізитами, що дозволяють визначити таку інформацію або її носій. Переважна більшість управлінських рішень сьогодні фіксується на папері. Технології безпаперового (електронного) документообігу ще не отримали широкого застосування і є поки що «способом спрощення процесу підготовки документів, а в результаті документи все одно роздруковуються на паперових носіях, які і підписуються, узгоджуються, затверджуються керівниками органів виконавчої влади, які приймають рішення» [2].

Чинне законодавство, що регулює виконавче провадження, передбачає існування таких елементів системи інформаційного забезпечення діяльності ДВС в Україні, як Автоматизована система виконавчого про-

вадження, що включає в себе Єдиний державний реєстр виконавчих проваджень, Єдиний реєстр боржників і Реєстр рішень, виконання яких гарантується державою, Єдиний реєстр приватних виконавців, електронні системи торгів. Для якісного та масштабного впровадження сучасних технологій у роботу виконавчої служби відповідні спеціалісти керуються Законом України «Про національну програму інформатизації». Ця програма «визначає стратегію розв'язання проблеми забезпечення інформаційних потреб та інформаційної підтримки соціально-економічної, екологічної, науково-технічної, оборонної, національно-культурної та іншої діяльності у сферах загальнодержавного значення» [3].

Однак реалізувати весь потенціал сучасних розробок заважають численні проблемні моменти:

- недостатня кількість і якість комп'ютерної та периферійної техніки для роботи фахівців згідно з вимогами сучасних технологій;
- непристосованість придбаної техніки до обсягів роботи, яку на ній виконують, внаслідок чого ця техніка швидко виходить з ладу;
- недостатні навички роботи співробітників відділів з програмним комплексом, що призводить до зниження продуктивності їхньої діяльності;
- відсутність українського перекладу для роботи з іншомовними програмами;
- неспроможність сучасних технічних засобів забезпечити захист персональних даних;
- брак фінансування тощо.

Зазначимо, що «недосконалі нормативно-правові акти, що регулюють використання інформаційно-комунікаційних технологій в органах виконавчої влади та розвиток цих технологій. Законодавча база потребує значних змін і доповнень, оскільки закони, постанови, укази тощо не відповідають рівню розвитку інформаційно-комунікаційних технологій та одні можуть суперечити іншим» [4].

Для вирішення зазначених проблем пропонуємо такі кроки та рекомендації:

- купувати сучасні технічні засоби (комп'ютери, планшети, принтери, сканери тощо);
- здійснювати закупівлю оргтехніки з урахуванням витрат витратних матеріалів в кожному відділі індивідуально, що в підсумку призведе до менших витрат на ремонт цієї техніки;
- створювати докладні навчальні курси зі скріншотами послідовнос-

тей виконуваних дій для новачків і просунутих користувачів програмами;

– проводити щомісячне анкетування або інтерв'ювання співробітників відділів з метою виявлення недоліків або дефектів у роботі програмного забезпечення;

– розвивати вітчизняне програмно-методичне забезпечення.

Для забезпечення подальшого розвитку інформатизації в органах виконавчої служби треба «розробити та затвердити концепцію Автоматизованої інформаційно-аналітичної системи підтримки діяльності органів ДВС в Україні», а також «Положення про обробку персональних даних у ДВС в Україні», до якого треба включити перелік відомостей, що становлять персональні дані у системі інформаційного забезпечення виконавчої служби: перелік документів, у яких ця інформація може міститись: перелік посадових осіб служби, котрі забезпечуватимуть захист персональних даних; підстави й порядок передання цих відомостей до різних відомств та інші елементи механізму забезпечення захисту персональних даних» [1, с. 407].

Треба розвивати безпаперовий документообіг і навчати працівників ДВС користуватися новітніми технологіями.

Процес виконавчого провадження дуже змінився завдяки сучасним інформаційно-комунікаційним технологіям. Однак ще багато цікавого попереду. Однак для цього потрібні зусилля з усіх боків: з боку держави, з боку виконавчої служби та її співробітників, з боку сторін, які мають з розумінням ставитися до певних нюансів, які завжди супроводжують реформи та впровадження новітніх технологій у будь-який процес.

1. Макушев В. Державна виконавча служба в Україні: адміністративно-правове дослідження : дис. ... д. юрид. наук : спец. 12.00.07 – адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право / В. Макушев; Запорізький національний університет. – Запоріжжя, 2017. – 535 с.

2. Дніпров О. Інформаційне забезпечення управлінського процесу в органах виконавчої влади / О. Дніпров [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://aphd.ua/publication-255/>.

3. Про Національну програму інформатизації : Закон України (зі змінами 2002, 2010, 2014, 2016 рр.) // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1998. – № 27-28. – Ст. 181.

4. Муха Н. Використання інформаційно-комунікаційних техноло-

гій в органах виконавчої влади / Н. Муха [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://naub.oa.edu.ua/2013/vykorystannya-informatsijno-komunikatsijnyh-tehnolohij-u-orhanah-vykonavchoji-vlady>.

ПРАКТИКА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СУДУ З ПРАВ ЛЮДИНИ ЩОДО ВИРІШЕННЯ СПОРІВ ПРО ЗАХИСТ ПРАВА ПРАЦІВНИКА НА ПОВАГУ ДО ПРИВАТНОГО ТА СІМЕЙНОГО ЖИТТЯ

Бек У.П.

*кандидат юридичних наук,
асистент кафедри цивільного права та процесу
Інституту права та психології Національного
університету «Львівська Політехніка»
м. Львів, Україна*

Основний закон нашої держави гарантує кожному таємницю листування, телефонних розмов, телеграфної та іншої кореспонденції. Винятки можуть бути встановлені лише судом у випадках, передбачених законом, з метою запобігти злочинів чи з'ясувати істину під час розслідування кримінальної справи, якщо іншими способами одержати інформацію неможливо (ст. 31 Конституції України). Крім цього, ст. 32 згаданого нормативного акту забороняє втручання в особисте і сімейне життя особи, крім випадків, передбачених Конституцією України. Наведені положення поширюються на усіх громадян України та інших осіб, які на законних підставах перебувають на території України.

Водночас, сучасні умови розвитку трудових правовідносин свідчать про часті випадки порушення вищеперелічених прав саме працівників з боку роботодавця. Зокрема, поширеними стали випадки притягнення працівника до дисциплінарної чи матеріальної відповідальності, звільнення працівника на підставі даних, отриманих в результаті прослуховування роботодавцями чи їх уповноваженими особами телефонних розмов працівників, аналізу даних, що містяться на особистій електронній пошті працівника або у іншій особистій переписці у соціальній мережі, здійснення відеонагляду за працівником тощо.

Чинне законодавство України на даному етапі не містить жодних спеціальних положень щодо врегулювання даної проблеми; для визна-

чення межі допустимого з боку роботодавця та відповідно забезпечення балансу прав та інтересів працівника і роботодавця.

Водночас, дана проблема активно обговорюється світовою спільнотою. Більше того, Європейський суд з прав людини у відповідній категорії спорів ухвалив низку рішень, які з огляду на недосконалість вітчизняного регулювання, вартує проаналізувати.

Так, вперше ЄСПЛ визнав порушення ст. 8 Європейської конвенції з прав людини та основоположних свобод (право на повагу до приватного та сімейного життя) в частині прослуховування дзвінків з офісних телефонів у рішенні від 25 липня 1997 року у справі Халфорд проти Сполученого Королівства [1]. Заявниця стверджувала, що її дзвінки в офісі та домашні телефони прослуховувалися з метою отримання інформації, яка б могла бути використана проти неї. Суд зазначив, що існує обґрунтована ймовірність того, що дзвінки заявниці з її офісу прослуховувалися поліцією з першочерговою метою зібрати матеріали, які допомогли б їм у захисті порушеного проти них процесу щодо дискримінації за ознакою статі. Рішення суду мотивоване тим, що відповідне втручання не можна визначити таким, що здійснено «відповідно до закону», оскільки національне законодавство не забезпечило належного захисту заявниці від порушеного поліцією її права на повагу до особистого життя та кореспонденції.

У рішенні від 3 квітня 2007 року Копланд проти Сполученого королівства ЄСПЛ зазначив, що телефонні дзвінки з офісних приміщень підпадають під поняття «приватне життя» та «кореспонденція». З чого логічно випливає, що електронна пошта, відправлена з робочого місця, має бути захищена так само, як і інформація, отримана з використанням персонального інтернету. Що стосується заявниці, її не було попереджено про прослуховування дзвінків, а тому вона розраховувала на конфіденційність дзвінків, зроблених з робочого телефону, так само як на конфіденційність використання її електронної пошти та Інтернету. Суд встановив, що збір та зберігання особистих даних, пов'язаних з використанням заявницею без її відому телефону, електронної пошти та Інтернету, становили втручання у її право на повагу до її приватного життя та кореспонденції. Також зазначено, що для досягнення законної мети, Суд дійшов висновку, що за відсутності будь-якого національного законодавства, яке регулює такий моніторинг, втручання не є «відповідним до закону» [2].

У рішенні від 5 жовтня 2010 року Копке проти Німеччини (касира

супермаркету було звільнено за крадіжку, яка була виявлена в результаті прихованого відеоспостереження) суд зазначив, що оскаржуваний захід був обмежений у часі два тижні і лише охоплював територію навколо каси та доступу для громадськості. Зібрані візуальні дані були опрацьовані обмеженою кількістю осіб, що працюють в детективному агентстві та співробітниками роботодавця. Вони використовувалися лише у зв'язку із припиненням роботи заявниці та провадженням у трудових судах. Тобто, втручання у приватне життя заявника було необхідним для досягнення цілей відеоспостереження. Однак, у даній справі обставинам могла б бути надана інша оцінка в майбутньому, враховуючи ступінь впливу на приватне життя нових, більш складних технологій [3].

Рішення Бурлеску проти Румунії від 05 вересня 2017 року стосується оскарження рішення приватної компанії щодо звільнення працівника після здійснення моніторингу його електронних повідомлень та доступу до їх змісту. ЄСПЛ прийшов до висновку, що національні суди не змогли визначити чи отримав заявник від свого роботодавця попереднє повідомлення про можливість контролю його повідомлень, не розглянули того факту, що заявнику не було повідомлено характеру чи змісту ступеня контролю, або ступеня вторгнення в його приватне життя та кореспонденції. Крім того, національні суди не змогли визначити конкретних причин, що обґрунтовували введення заходів спостереження; чи міг роботодавець використати заходи, що призводять до меншого втручання в приватне життя та кореспонденцію заявника і чи може бути доступ до комунікацій без повідомлення заявника [4].

Таким чином, аналіз вищенаведених рішень Європейського суду з прав людини, дає можливість зробити наступні висновки. По-перше, ЄСПЛ не є категоричним у своєму висновку щодо незаконності дій роботодавця, спрямованих на прослуховування телефонних розмов, здійснення відеонагляду, перегляду даних на електронній пошті та інших особистих переписок. Визначальними суд вважає дотримання межі між інтересами роботодавця та реалізацією працівником, передбаченого ст. 8 Конвенції про захист прав людини та громадянина права на повагу до приватного та сімейного життя. По-друге, основним критерієм законності вчинення роботодавцем вищеперелічених дій є повідомлення працівника про них заздалегідь (про відеонагляд, прослуховування тощо). По-третє, важливе значення має той факт, кому була розголошена інформація, отримана у відповідний спосіб та з якою метою вона використовувалася.

Узагальнюючи, приходимо до висновку, що чинне трудове законо-

давство України повинно бути доповнене наступними положеннями: 1) у яких випадках та з якою метою роботодавець вправі здійснювати відеонагляд за працівником, прослуховувати його телефонні розмови, відкривати без відома працівника електронну пошту та інші особисті повідомлення; 2) обов'язок роботодавця повідомити працівника про майбутнє здійснення щодо нього таких заходів; 3) щодо можливості притягнення працівника до відповідальності, у тому числі у вигляді звільнення, за проступки, про які стало відомо шляхом прослуховування телефонних розмов, здійснення відеонагляду, отримання доступу до електронної пошти чи інших особистих переписок; 4) перелік категорій працівників щодо яких можуть бути застосовані відповідні заходи. Оскільки особливості здійснення певних робіт чи надання послуг унеможливають здійснення таких заходів.

Внесення відповідних змін наблизить правове регулювання до сучасних потреб працівника та роботодавця, а також створить правове підґрунтя для вирішення відповідних спорів національними органами судової влади.

1. Рішення Європейського суду з прав людини від 25 липня 1997 року у справі «Халфорд проти Сполученого Королівства» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://hodo.echr.coe.int/app/conversion/pdf>.

2. Рішення Європейського суду з прав людини від 3 квітня 2007 року у справі «Копланд проти Сполученого королівства» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://hodo.echr.coe.int/app/conversion/pdf>.

3. Рішення Європейського суду з прав людини від 5 жовтня 2010 року у справі «Копке проти Німеччини» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: zakon.rada.gov.ua/go/980_225.

4. Рішення Європейського суду з прав людини від 05 вересня 2017 року «Бурлеску проти Румунії» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: jurliga.ligazakon.ua.

**КРИМІНОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ СКОЄННЯ КРАДІЖОК
НЕПОВНОЛІТНІМИ*****Білокур А.В.****студентка юридичного факультету
Запорізького національного університету
м. Запоріжжя, Україна*

Кримінальні правопорушення, що вчиняються неповнолітніми, викликають занепокоєння не лише в правоохоронних органах, але і в громадськості загалом, оскільки злочинність неповнолітніх певним чином відображає моральне здоров'я суспільства. Саме дослідженню детермінантів вчинення крадіжок неповнолітніми теоретики та практики приділяються найбільше уваги, адже така злочинність є особливою, що зумовлюється віком суб'єктів злочину. Крім того, як справедливо зазначає А.І. Долгова, злочинність неповнолітніх – це своєрідний «резерв» злочинності майбутніх десятиліть [1, с. 765].

Злочинність неповнолітніх – сукупність злочинів, відповідальність за які настає у віці від 14 до 18 років, вчинених на певній території за певний період. Хоча злочинність неповнолітніх є складником злочинності взагалі, вона має свої специфічні особливості, що дозволяє розглядати її як самостійний об'єкт кримінологічного дослідження.

Згідно з Єдиними звітами Генеральної прокуратури України про кримінальні правопорушення за 2013–2017 роки кількість кримінальних правопорушень, вчинених неповнолітніми або за їхньої участі, направлених до суду становила: у 2013 році – 8781 злочини, у 2014 – 7467, у 2015 – 7171, у 2016 – 5230, та 2017 – 5608 [2].

Варто зазначити, що у 2013 році було вчинено 5201 крадіжок, що становить 82% від загальної кількості всіх злочинів неповнолітніх, у 2014 – 4566 (61%), у 2015 – 4554 (64%), у 2016 – 3286 (63%), у 2017 – 3427 (61%). Незважаючи на коливання загального рівня злочинності неповнолітніх, кількість крадіжок, вчинених неповнолітніми, поступово знижується, починаючи з 2013 року [2].

Аналізуючи статистичну інформацію щодо кількості вчинених крадіжок неповнолітніми, слід звернути увагу на динаміку вчинення цього виду злочинів. Так, у 2014 році кількість крадіжок, вчинених неповнолітніми зменшилася на 14%, порівнюючи із попереднім роком, у 2015 – збільшилася на 0,26%, у 2016 – зменшилася на 42%, у 2017 році –

зменшилася на 4%. З аналізу статистичної інформації, приходимо до висновку, що динаміка скоєння крадіжок за період із 2013 до 2017 року має тенденцію до зниження.

Питома вага крадіжок скоєних неповнолітніми становила: 0,81% – у 2013 році, 0,61% – у 2014 році, 0,63% – у 2015 році, 0,62% – у 2016 році, 0,61% – у 2017 році. З аналізу статистичної інформації можна зробити висновок, що з 2014 року питома вага крадіжок у загальній кількості злочинів, скоєних неповнолітніми, знизилася, та тримається на рівні 0,61–0,63.

Як зазначає С.В. Якимова, поступову тенденція до зниження питомої ваги злочинності неповнолітніх можна пояснити активізацією профілактичної роботи правоохоронних органів (позитивна практика проведення оперативно-профілактичних операцій «Діти вулиці», «Вокзал», «Підліток», «Генофонд», «Канікули», «Літо», Всеукраїнський рейд «Урок»), а також застосуванням заходів, спрямованих на соціальний та правовий захист дітей, запобігання їхній бездоглядності та безпритульності [3, с. 294].

В.Н. Кудрявцев зазначає, що вік і соціально, і фізично, і розумово накладає відбиток на поведінку людини, у тому числі злочинну. Вік робить людину найбільш уразливою для злочинності. Кримінальне законодавство пов'язує вік із наслідками злочину [4, с. 33].

За 2016 рік неповнолітніми у віці від 14 до 15 років було вчинено 828 крадіжок, віком від 16–17 вчинено 1640 крадіжок. У 2017 році було вчинено 978 крадіжок особами, у віці від 14–15 років, та 1630 у віці від 16 до 17 років. Відсоток неповнолітніх у віці від 14–15 років, що вчинили крадіжки, щодо загальної злочинності, становить – 73%, такий же відсоток зберігся й у 2017 році [2].

Зі статистичної інформації випливає, що з усієї сукупності кримінальних правопорушень, вчинюваних неповнолітніми, на крадіжки припадає основна частина. Саме через те, що така тенденція зберігається із року в рік, крадіжку відносять до найтиповіших злочинів неповнолітніх.

Б.М. Головкін, у своєму дослідженні, яке ґрунтувалось на статистичних даних, дійшов висновку, що неповнолітні частіше викрадали металеві вироби, що перебували в приватній власності, дещо рідше – у державній. За даними автора, за кількістю підліткових злочинів друге місце посідають крадіжки з квартир та інших приміщень. Одним із поширених видів крадіжок стали крадіжки в натовпі [5, с. 82].

Діти від 12 до 16 років не можуть чітко розмежувати реальні можливості та нездійсненні мрії. Тому жага до мрій та фантазій про гроші та матеріальні статки спонукає підлітків до вчинення злочинів проти власності. Тим більше, якщо їм приходилося пізнати скрутне матеріальне становище, нести певні втрати, то в таких дітей може сформуватися почуття несправедливості, що може вплинути на деформацію психіки і, як наслідок, збільшення як кількості злочинів у цілому, так і самого характеру вчинення цих злочинів у бік підвищення жорстокості [6, с. 31].

Б.М. Головкін зазначає, що «маргінальний статус неповнолітніх (особливо з малозабезпечених сімей), усвідомлення безперспективності свого майбутнього, обмеженість легальних можливостей для самореалізації, а нерідко і для отримання елементарних життєвих засобів, що забезпечують фізичне існування», досить часто є приводами для здійснення крадіжок неповнолітніми [5, с. 86].

Крім того, встановлено, що при скоєнні підлітками крадіжок корисливі мотиви превалюють лише в кожному третьому-четвертому випадку. В інших – це мотиви солідарності, самоствердження в поєднанні з груповою залежністю або віковою легковажністю [4, с. 108].

Безпосередньою причиною злочину є криміногенні якості особи неповнолітнього, криміногенна спрямованість особистості, що знаходить кінцевий вираз у мотивах злочину. Соціальні чинники, соціальне середовище детермінують вчинення злочину двома шляхами – через формування криміногенної спрямованості особи неповнолітнього до моменту вчинення злочину й через криміногенну ситуацію, що має місце під час вчинення злочину, або безпосередньо передувє злочину [7, с. 201].

Подібну позицію підтримує М.Г. Міненко, який зазначає, що мотивами вчинення корисливих злочинів, у тому числі крадіжок, є наявність у суб'єкта злочину такої властивості, як користь, яка пов'язується з особистісними й поведінковими особливостями конкретної особи. Учений виділяє такі види користі, як псевдокористь, утилітаризм, споживацтво, престиж, накопичення, комплексна [8, с. 244].

Отже, з аналізу статистичної інформації можна зробити висновок, що динаміки скоєння неповнолітніми крадіжок із 2013 року до сьогодні знижується. Однак, правоохоронні органи повинні надалі проводити заходи, спрямовані на зниження корисливої злочинності неповнолітніх; держава повинна забезпечити соціальний та правовий захист дітей, сприяти запобіганню їхній бездоглядності та безпритульності, а соціальні служби мають проводити активну роботу щодо недопущення порушення прав дітей у малозабезпечених сім'ях.

1. Криминологія: учебник для вузов / под общ. ред. А.И. Долговой. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: НОРМА-ИНФРА, 2002. – 808 с.
2. Єдині звіти Генеральної прокуратури про осіб, які вчинили кримінальні правопорушення за 2016–2017 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.gp.gov.ua/ua/statinfo.html>.
3. Якимова С.В. Особливості кримінологічної характеристики злочинів неповнолітніх [Електронний ресурс] / С.В. Якимова // Вісник національного університету «Львівська політехніка». Серія юридична. – 2015. – № 827. – С. 239-299. – Режим доступу: <http://science.lp.edu.ua>
4. Криминологія: учебник / под ред. акад. В.Н. Кудрявцева, проф. В.Е. Эминова. – М.: Юристъ, 1997. – 512 с.
5. Головкін Б.М. Крадіжка, як найтиповіший злочин неповнолітніх [Електронний ресурс] / Б.М. Головкін // Часопис Київського університету права. – 2004. – № 1. – С. 82–88. Режим доступу: http://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/10935/1/Golovkin_82-88.pdf.
6. Гнітій А.О. Сучасний стан злочинності неповнолітніх в Україні / А.О. Гнітій // Злочинність як суспільна проблема та шляхи її вирішення в Україні: матеріали Всеукр. студ. наук. конф., м. Харків, 4 листоп. 2016 р.: у 2 т. / за заг. ред. А.П. Гетьмана, Б.М. Головкіна. – Т. 2. – Х.: Право, 2016. – 194 с.
7. Криминологія: питання та відповіді / Авдєєв О.О., Васильєв А.А. та ін.; за заг. ред. О.М. Литвинова. – Х.: Золота миля, 2015. – 324 с.
8. Миненок М.Г. Корысть. Криминологические и уголовно-правовые проблемы / М.Г. Миненок, Д.М. Миненок. – СПб.: Юридический центр Пресс, 2001. – 367 с.

**ВІДМОВА У РЕЄСТРАЦІЙ КАНДИДАТА У ДЕПУТАТИ ЯК
МІРА КОНСТИТУЦІЙНО-ПРАВОВОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ:
ВІТЧИЗНЯНЕ ЗАКОНОДАВСТВО ТА ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД
Біскуб В. І.**

*студентка 3 курсу юридичного факультету
Київського національного університету імені Тараса Шевченка
м. Київ, Україна*

Актуальність теми дослідження зумовлена відсутністю комплексних монографічних праць чи спеціальних дисертаційних досліджень проблеми відповідальності за порушення конституційно гарантованих

виборчих прав в Україні, а також безпосереднім впливом механізму правового регулювання захисту виборчих прав громадян на швидке та ефективне формування якісного та кількісного складу органів державної влади та органів місцевого самоврядування з огляду на існуючі підходи (моделі) регулювання конституційно-правової відповідальності за порушення виборчих прав в зарубіжних країнах.

На загальнотеоретичному рівні застосування конституційно-правових санкцій досліджували М. Бонгард, О. Марцеляк, О. Тодика, В. Шаповал, М. Ставнійчук, Ю. Веденєєв, А. Вешняков, В. Лисенко, С. Белов, В. Маклаков, Н. Михальова, О. Постников, О. Ярмиш, М. Хавронюк та інші.

Виборчі правовідносини є самостійним об'єктом конституційно-правового регулювання. Захист виборчих та інших політичних прав виступає гарантією стійкого еволюційного розвитку конституційно-політичної системи будь-якої країни.

На думку Ю. М. Тодики, конституційно-правова відповідальність – це вид юридичної відповідальності, що передбачений нормами конституційного права, має політико-правовий характер та іноді перетинається із політичною відповідальністю. Таким чином, обмежувати змістовну сторону конституційно-правової відповідальності, що застосовується у виборчому процесі лише виборчою кампанією, або до осіб, які набули депутатського мандату суперечить загальним засадам і завданням функціонування інституту конституційно-правової відповідальності. [1, с. 383.]

Виборчі права реалізуються виключно через участь їх носіїв у правових відносинах і не існують поза їх межами та мають свою специфіку, пов'язану із їх тимчасовим і, як наслідок цього, динамічним характером. Кожному етапу виборчого процесу відповідають специфічні виборчі відносини. [2, с. 9] А тому відмова в реєстрації кандидата в депутати як правообмежувальна санкція повинна бути чітко регламентована виборчим законодавством України, що зумовлює необхідність систематизації відповідних нормативних актів.

Проблематику становить і той факт, що всі суспільно небезпечні дії проти виборчих прав громадян, які в часі вчиняються поза виборчими правовідносинами, наприклад служба в органах державної безпеки зарубіжних країн чи співпраці з такими органами до початку виборчого процесу нині не можуть бути підставами для притягнення такого кандидата у депутати до конституційно-правової відповідальності у зв'язку

з тим, що такі відносини не набули ознак виборчих правовідносин [3, с. 292].

Український законодавець досить вдало визначив можливість нести конституційно-правову відповідальність у вигляді відмови в реєстрації кандидата в депутати за порушення вимог виборчого законодавства. Така санкція, як відмова в реєстрації особи кандидатом чи списку кандидатів, носить правообмежувальний характер і обмежує відповідну особу (осіб) у разі неотримання чітких законодавчих вимог у реалізації пасивного виборчого права, зокрема участі у виборчому процесі як кандидата (кандидатів). Аналіз позицій законодавця інших держав з цього приводу свідчить: подання відомостей про кандидата є обов'язковою умовою порядку реєстрації кандидатів, при цьому неподання, приховання важливих відомостей є підставою для відмови в реєстрації кандидата (кандидатів) або ж скасування рішення про їх реєстрацію.

В Україні інститут відмови в реєстрації кандидата в депутати регламентується статтями 52, 54 та 60 ЗУ «Про вибори народних депутатів України», котрий визначає, що Центральна виборча комісія уповноважена відмовляти в реєстрації кандидата у депутати в разі порушення вимог, передбачених цими статтями. Особливою підставою для такої відмови є висування кандидата у депутати від партії, яка здійснює пропаганду комуністичного та/або націонал-соціалістичного (нацистського) тоталітарних режимів, їхньої символіки та щодо якої в установленому Кабінетом Міністрів України порядку прийнято рішення про невідповідність її діяльності, найменування та/або символіки вимогам Закону України «Про засудження комуністичного та націонал-соціалістичного (нацистського) тоталітарних режимів в Україні та заборону пропаганди їхньої символіки». Вважаємо за необхідне зазначити, що в українському законодавстві відсутні чіткі вимоги до відомостей про службу в органах державної безпеки СРСР й співпраці з такими органами, політичну чи громадську діяльність в органах СРСР до проголошення незалежності України, що на нашу думку, може істотно вплинути на правову свідомість виборців та політичну діяльність такого кандидата в депутати. Натомість, відповідно до п. 6 ч. 1 ст. 54 ЗУ «Про вибори народних депутатів» встановлені вимоги надати загальну автобіографічну інформацію про кандидата у депутати.

Як зазначає В. А. Стукаленко, у більшості країн світу найбільш «м'якою» санкцією за порушення законодавства про вибори є попередження. Проте в Республіці Білорусь повторне накладення цієї санкції є

підставою для застосування до правопорушника санкції у вигляді відмови від реєстрації кандидатом у депутати відповідної особи [4, с. 249] Законодавче закріплення юридичних підстав відмови в реєстрації кандидата в депутати Національних Зборів містяться у ст. 66 та 68-1 Виборчого Кодексу Республіки Білорусь.

У свою чергу, ст. 56 Конституції Литовської Республіки, положення якої деталізує Виборчий Кодекс Литовської Республіки визначає досить широкий перелік інформації про кандидата, яка має бути подана для виборчої комісії. У разі ж, якщо кандидат приховав інформацію про рішення суду, на підставі якого було “встановлено факт його свідомої співпраці не за завданням Литовської Республіки із спецслужбами інших держав, що має юридичне значення, ЦВК не реєструє такого кандидата, а якщо він уже був зареєстрований, негайно анулює його реєстрацію кандидатом у члени Сейму”.

Зазначимо, що ст. 62 Конституції Республіки Польща, ст. ст. 10.2, 11.1 та 11.2 Виборчого Кодексу Польщі, крім загальних вимог, також передбачає для реєстрації кандидатом у депутати одним з документів заяву про згоду балотуватися, яка повинна містити таку інформацію про службу в органах державної безпеки й співпраці з такими органами в 1944-1990 рр. особами, що виконують громадські обов’язки.

Аналізуючи усе вищезазначене можна зробити наступні висновки:

По-перше, удосконалення механізму правового регулювання конституційно-правової відповідальності за порушення виборчих прав людини і громадянина в тому числі прав громадян на повну, достовірну та доступну інформацію про кандидата в депутати є елементом забезпечення гарантованого Конституцією України загального, рівного та прямого виборчого права. Доцільною буде імплементація норм виборчого законодавства Республіки Польща та Литовської Республіки у сфері обов’язковості надання кандидатом в депутати достовірної інформації про себе, що може становити суспільний інтерес.

По-друге, в Конституції України та законах повинні бути закріплені положення про обов’язковість надання інформації, що може становити суспільний інтерес, або вплинути на політичну свідомість виборців кандидата у депутати, а також внести доповнення до ЗУ «Про вибори народних депутатів України» з приводу законодавчої регламентації міри відповідальності за порушення таких вимог та настання конституційно-правової та/або адміністративної, кримінальної відповідальності за приховування важливої з точки зору виборчого права інформації щодо себе чи членів своєї сім’ї.

1. *Виборче право України / За ред. В. Ф. Погорілка, М. І. Ставнійчук. – К, 2003. – 383 с*
2. *Медіна Л.П. Місце виборчих прав у системі прав і свобод людини та у системі Особливої частини Кримінального кодексу України // Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України. – 2003. – № 4.*
3. *Медіна Л.П. Захист виборчих прав за Кримінальним кодексом України // Законодавство України: проблеми та перспективи розвитку. – Випуск 2. – К. – 2002.*
4. *Стукаленко В. А. Досвід провідних країн світу в сфері застосування відповідальності за порушення виборчого законодавства // Журнал Правова держава №14/2012.*

ПРАВО НА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ У СУЧАСНИХ УМОВАХ

Бориченко К.В.

кандидат юридичних наук,

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

Право на соціальний захист є природним правом особистості щодо здійснення діянь конкретного виду, визначених національним законодавством та міжнародними актами, договорами, спрямованих на задоволення інтересу щодо отримання комплексу матеріальних благ та/або нематеріальних заходів для подолання чи пом'якшення несприятливих наслідків соціальних ризиків, адаптації особи/сім'ї до нових умов її життєдіяльності шляхом реалізації обов'язків соціально зобов'язаними суб'єктами всіх форм власності та господарювання.

Однією з ключових характеристик права на соціальний захист є інтерес, на задоволення якого дане право спрямоване. Легальне визначення поняття інтересу надане у Рішенні Конституційного Суду України від 1 грудня 2004 року № 18-рп/2004, відповідно до якого охоронюваний законом інтерес потрібно розуміти як прагнення до користування конкретним матеріальним та/або нематеріальним благом, як зумовлений загаль-

ним змістом об'єктивного і прямо не опосередкований у суб'єктивному праві простий легітимний дозвіл, що є самостійним об'єктом судового захисту та інших засобів правової охорони з метою задоволення індивідуальних і колективних потреб, які не суперечать Конституції і законам України, суспільним інтересам, справедливості, добросовісності, розумності та іншим загальноправовим засадам [1].

Дослідженню поняття законний інтерес присвячені також численні наукові праці вчених. Зокрема, на думку О.В. Малько, даною правовою категорією є відображений у об'єктивному праві або такий, що впливає із його загального змісту, та у певній мірі гарантований державою простий юридичний дозвіл, який виражається у намаганні суб'єкта користуватися конкретним соціальним благом, а також у деяких випадках звертатися за захистом до компетентних органів – з метою задоволення власних потреб, які не суперечать суспільним [2, с. 182].

Варто погодитися з твердженням С.С. Алексєєва, що врахування інтересу в понятті суб'єктивного юридичного права дозволяє із більшою повнотою визначити значення права в системі суспільних відносин, його роль як юридичного засобу забезпечення життєвих інтересів і таким шляхом пов'язати аналіз суб'єктивних прав з реальними відносинами, а в кінцевому рахунку – з економічним базисом суспільства [3, с. 306 – 321].

З урахуванням вищевикладеного, враховуючи той факт, що реалізація права на соціальний захист спрямована на отримання конкретних матеріальних благ та/або комплексу нематеріальних заходів (видів соціального захисту) з метою подолання чи пом'якшення несприятливих наслідків соціальних ризиків, адаптації особи/сім'ї до нових умов життєдіяльності можна зробити висновок, що інтересом, на задоволення якого спрямована реалізація права на соціальний захист, є зумовлене загальним змістом об'єктивного і прямо не опосередковане у суб'єктивному праві прагнення до отримання конкретного матеріального блага та/або комплексу нематеріальних заходів, з метою подолання чи пом'якшення несприятливих наслідків соціальних ризиків, адаптації особи/сім'ї до нових умов її життєдіяльності.

У той же час, варто відзначити, що у сучасних умовах мета здійснення права на соціальний захист суттєво змінюється, шляхом розширення переліку цілей, на досягнення яких можуть бути спрямовані конкретні заходи соціального захисту. Мова йде про звернення за отриманням визначених нормативно-правовими актами видів соціального захисту не

лише з метою подолання та/або пом'якшення несприятливих наслідків соціальних ризиків, що настали, адаптації особи/сім'ї до нових умов життєдіяльності, але й на попередження та профілактику настання складних життєвих обставин, зумовлених соціальними ризиками.

Зміна концепції соціального захисту в Україні та правової природи права на соціальний захист як суб'єктивного права особистості зумовлена визнаною необхідністю здійснення заходів соціального захисту не лише у зв'язку з настанням несприятливих наслідків відповідних соціальних ризиків, але щодо їх попередження та мінімізації. Саме такий підхід, у першу чергу законодавця у сфері правового забезпечення права на соціальний захист, сприятиме зменшенню витрат з державного бюджету, бюджетів фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування, інших джерел фінансування заходів соціального захисту.

Відповідні зміни, що відбуваються у сфері соціального захисту у сучасних умовах розвитку держави і суспільства, повною мірою відповідають міжнародним стандартам у даній сфері. Зокрема, Конвенцією Міжнародної організації праці (далі – МОП) № 117 про основні цілі та норми соціальної політики від 22 червня 1962 року [4] передбачено, що при плануванні та здійсненні соціальної політики слід вживати всіх можливих заходів для сприяння прогресу в таких сферах, як охорона здоров'я, піклування про добробут дітей та становище жінок, соціальне забезпечення.

Статтею 3 Конвенції МОП № 117 основною метою економічного розвитку держави визнається підвищення рівня життя населення. При цьому передбачається доцільність запровадження на національному рівні заходів, спрямованих на забезпечення найманим працівникам умов, які дадуть їм можливість підвищити рівень життя для себе і своєї сім'ї власними зусиллями й забезпечать підтримання прожиткового мінімуму, при встановленні якого повинні братися до уваги такі основні сімейні потреби, як продукти харчування та їхня калорійність, забезпечення житлом, одяг, медичне обслуговування та освіта (ст. 5).

Таким чином, на міжнародному рівні вже давно одним з пріоритетів здійснення соціальної політики визнано доцільність перш за все сприяння особам у забезпеченні їх добробуту та добробуту сім'ї, у тому числі шляхом попередження соціальних ризиків та мінімізації їх несприятливих наслідків шляхом проведення профілактичних заходів.

У сучасних умовах в Україні продовжується активна робота саме щодо визначення умов та порядку проведення заходів соціального захисту, спрямованих на попередження та профілактику настання склад-

них життєвих обставин, зумовлених соціальними ризиками, що надаються у процесі здійснення відповідного суб'єктивного права.

Так, Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» від 7 грудня 2017 року визначає організаційно-правові засади не лише протидії домашньому насильству, але й запобігання йому, основні напрями реалізації державної політики у сфері протидії та запобігання домашньому насильству, спрямовані на захист прав та інтересів осіб, які постраждали від такого насильства. Відповідно до статті 19 даного нормативно-правового акту на виконання завдань щодо запобігання домашньому насильству суб'єкти, що здійснюють відповідні заходи, забезпечують, зокрема: вивчення ситуації та збір статистичних даних про факти домашнього насильства; організацію і проведення серед населення, у тому числі серед дітей та молоді, інформаційних кампаній щодо запобігання та протидії домашньому насильству, роз'яснення його форм, проявів і наслідків; розроблення та впровадження у навчальних закладах навчальних і виховних програм з питань запобігання та протидії домашньому насильству, у тому числі стосовно дітей і т.д. [5]

Крім того, у статті 9 Закону України «Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю» від 21 червня 2001 року поряд з соціальним обслуговуванням та реабілітацією відповідних суб'єктів, визначена необхідність та доцільність здійснення соціальної профілактики в сімейному, дитячому та молодіжному середовищі, що передбачає: комплексні заходи, спрямовані на запобігання сімейному неблагополуччю, соціальному сирітству, жорстокому поводженню з дітьми, торгівлі людьми, найгіршим формам дитячої праці; системний облік і догляд за дітьми та молоддю, які виявили схильність до асоціальної поведінки; інформаційно-просвітницьку, пропагандистську роботу в сім'ях, серед дітей та молоді за місцем проживання, навчання або роботи, спрямовану на формування в особистості стандартів позитивної поведінки, здорового способу життя [6].

Таким чином, право на соціальний захист як міра можливої поведінки особи у сучасних умовах зазнало суттєвих змін, що полягають у можливості його здійснення не лише з метою подолання та/або пом'якшення несприятливих наслідків соціальних ризиків, адаптації особи/сім'ї до нових умов життєдіяльності, але й у зв'язку з їх профілактикою, мінімізацією можливості настання. Закріплення умов та порядку здійснення відповідних профілактичних заходів та включення їх до системи соціального захисту є свідченням підйому даної сфери суспільних відносин на новий якісний рівень.

1. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 50 народних депутатів України щодо офіційного тлумачення окремих положень частини першої статті 4 Цивільного процесуального кодексу України (справа про охоронюваний законом інтерес) від 1 грудня 2004 року № 18-рп/2004 // Офіційний вісник України. – 2004. – № 50. – Ст. 3288.
2. Малько А.В. Теория государства и права в вопросах и ответах: Учебно-методическое пособие. 4-е изд., пере раб. и доп. / Малько А.В. – М. : Юристъ, 2002. – 300 с.
3. Алексеев С.С. Общая теория права: в2–х т. / С.С. Алексеев. – М.: Юридическая литература, 1981. – Т. 1. – 355 с.
4. Конвенція МОП № 117 про основні цілі та норми соціальної політики від 22 червня 1962 року // Офіційний вісник України. – 2015. – № 80. – Ст. 2660.
5. Про запобігання та протидію домашньому насильству: Закон України від 7 грудня 2017 року № 2229-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2018. – № 5. – Ст. 35
6. Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю: Закон України від 21 червня 2001 року № 2558-III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 42. – Ст. 213.

ЩОДО ОКРЕМИХ СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВИХ АСПЕКТІВ ІСНУВАННЯ МОРАТОРІЮ НА ПРОДАЖ ЗЕМЕЛЬ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ПРИЗНАЧЕННЯ

Бригадир І.В.

*кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри трудового та господарського права
Харківського національного університету внутрішніх справ
м. Харків, Україна*

Україна з 1991 року постійно проголошує та намагається провести низку реформ у сферах: державного будівництва, економіки, фінансів, правової та правоохоронної системи та ін. Не стала виключенням і сфера земельних відносин.

В дійсності необхідно було перейти від повної відсутності приватної власності на землю до запровадження повноцінного ринку землі з наявністю приватної власності. Однак, практика законотворення пішла шляхом створення унікальних механізмів регулювання земельних відносин. Мова йде про запровадження «тимчасового» мораторію на продаж окремих земель сільськогосподарського призначення.

За ради справедливості слід зазначити, що певні обмеження на купівлю-продаж земель сільськогосподарського призначення існують в інших країнах і апологети вітчизняного мораторію намагаються всіляко їх використовувати в дискусіях з цього приводу.

Так, у Німеччині діє закон про оборот земельних ділянок, прийнятий ще у 1961 році, який передбачає дозвільний порядок відчуження земельних ділянок. Всі землі більше 1 га підлягають продажу лише з дозволу місцевих органів влади. Дозвільний порядок придбання земельних ділянок сільськогосподарського призначення існує і в Австрії. Видача дозволу здійснюється районною комісією з земельного обороту відповідно до федерального Закону «Про оборот земельних ділянок». У Нідерландах органи земельного контролю ратифікують кожну угоду, пов'язану з переходом права власності на землю. У таких країнах, як Франція, Данія, США, з метою боротьби зі спекуляцією земельними ділянками передбачено, що будь-які куплені землі можуть бути продані лише зі збігом певного, встановленого законом строку. У Норвегії лише 3% земель придатні для сільськогосподарського виробництва, тому відчуження земельних ділянок сільськогосподарського призначення здійснюється також у дозвільному порядку, дозволи видаються міністерством сільського господарства та іншими органами державного управління. Дозвіл на купівлю видається лише особам, що мають необхідну професійну підготовку і згодні проживати у відповідній місцевості та вести своїми силами господарство. А ось основним правилом земельного ринку Швейцарії є те, що земля повинна належати виключно тому, хто її обробляє. У сусідній Польщі ринок земель регулюється переважно економічними засобами. Держава через спеціально створене Агентство сільськогосподарської власності державної казни здійснює викуп у селянських господарств земель та нерухомості і продає їх перспективним господарствам, переселенцям – малоземельним, молодим селянам тощо. Пріоритет надається покупцям, що мають необхідну кваліфікацію. Розрахунки здійснюються з розстроченням на 20-30 років. В Угорщині пріоритетне право на придбання земельних ділянок сільськогосподарського призначення

надається особам, що пов'язані із сільськогосподарською діяльністю та мають необхідну кваліфікацію [1].

Однак, якщо детально придивитися до вказаних вище обмежень, здебільшого вони встановлюють певні обмеження на права потенційних покупців, і практично не обмежують право існуючого власника на вільне розпорядження власними землями.

Україна запровадила обмеження саме на відчуження земель сільськогосподарського призначення власниками ділянок. Обґрунтовуючи доцільність існування мораторію держані діячі вказують на безцінність українських чорноземів і неможливість торгувати землею, з якою нерозривно пов'язана сама ментальність народу України. При цьому не враховується той факт, що не на всі землі сільськогосподарського призначення поширюється мораторій на відчуження. Так, землі для ведення садівництва або особистого селянського господарства (ОСГ) можуть вільно продаватися та куплятися. І якщо садові ділянки рідко перевищують площу 0,1 га, то землі ОСГ здебільшого мають площу до 2 га і за розмірами можуть навіть перевищувати пай у тому ж селі. Більше того, саме можливість отримати у власність до 2 га земель використовується для тінювого продажу земель державної та комунальної власності. Не одноразово можна зустріти у відкритих джерелах інформації оголошення про продаж земель ОСГ єдиним масивом площею до 100 га і більше.

Таким чином, збереження мораторію на продаж земель є досить вибірковою формою обмеження прав певної категорії громадян на здійснення права власності на земельні ділянки. Стосується мораторій безпосередньо тільки громадян, які отримали пай як колишні колгоспники або для ведення фермерства. Абсурдність ситуації ще більше проявляється у випадку, коли для працівників так званої соціальної сфери на селі закріпили право на отримання земель по аналогії з колгоспниками, але виділення ділянок проводилося на правах ведення ОСГ. Тобто, колишній колгоспник не може розпорядитися своєю ділянкою (паєм), а вчитель в тому ж селі може. По суті створюється своєрідне «закріпачення» селян за земельною ділянкою.

Окремо необхідно торкнутися і того аспекту, що існування мораторію не сприяє покращенню інвестиційного клімату у сфері ведення товарного сільськогосподарського виробництва. І мова йде не про залучення іноземних інвестицій, а про створення передумов для внутрішнього інвестування. Покоління, яке приймало участь в паюванні земель

колишніх колгоспів, сьогодні має вік біля 45 років і старше. Тобто найбільш працездатна частина населення віком від 20 до 45 років не можуть вільно придбати земельну ділянку для власних інвестиційних проектів. Наприклад, садівничі проекти передбачають отримання права оренди строком на 25-45 років для проектування закладки саду. Тому відсутня мотивація вкладати кошти та сили в проект, який потенційно може приносити прибуток впродовж 50 років, при цьому земельну ділянку отримувати в оренду строком на 10-15 років.

Водно час, корпоративним суб'єктам, існування мораторію жодним чином не заважає консолідувати земельні ділянки на правах оренди та створювати земельні банки площею біля 600 тисяч га. Жоден мілкий інвестор не зможе тягатися з такими структурами на рівних. При цьому саме мілкі фермери створюють значну кількість робочих місць в сільській місцевості. І це не здогадка чи бажання. Німеччина, Італія, Австрія та деякі інші країни обрали шлях розвитку сільського господарства саме через створення великої кількості мілких фермерів. В цих країнах найвища ціна 1 га земель сільськогосподарського призначення. Економічно мілкі господарства націлені на збільшення урожайності, корпоративні структури основною метою ставлять збільшення ефективності – повернення інвестицій з максимальним приростом прибутку. І така ефективність не завжди пов'язана із високим рівнем урожайності. Не вдаючись до глибокого аналізу економічних аспектів та переваг розвитку вільного ринку земель, припустимо вказати, що такий ринок на досвіді розвинутих країн довів свою ефективність та життєздатність.

Підсумовуючи сказане, необхідно відзначити, що продовження дії мораторію на продаж окремих видів земельних ділянок сільськогосподарського призначення є грубим порушенням принципу права «всі рівні перед законом», а також обмежує конституційне право громадянина на власність. Жодні аргументи про доцільність існування мораторію мають розглядатися як форму відстоювання інтересів невеликого кола політичних діячів та представників великого сільськогосподарського бізнесу. І треба все називати своїми іменами.

1. Мороз В. Мораторій на продаж землі: що про це думає Конституція України? [Електронний ресурс] / В. Мороз, В. Безденежних – Режим доступу до ресурсу: <http://agravery.com/uk/posts/show/moratorij-na-prodaz-zemli-so-pro-ce-dumae-konstitucia-ukraini>.

ДОГОВІР ПРО СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ

Бук М.О.

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

Для отримання соціальних послуг у територіальному центрі соціального обслуговування (надання соціальних послуг) особа з інвалідністю має подати письмову заяву структурному підрозділу з питань соціального захисту населення місцевої державної адміністрації або виконавчому органу відповідної місцевої ради за місцем проживання. Ті ж у триденний строк надсилають запити до закладу охорони здоров'я для одержання медичного висновку про здатність такої особи до самообслуговування та потребу у постійній сторонній допомозі, до відповідного підприємства, установи, організації, що надають послуги з утримання будинків та споруд, або виконавчого органу сільської ради за місцем реєстрації особи з інвалідністю для отримання довідки про склад її сім'ї або зареєстрованих у житловому приміщенні осіб і до територіального органу ДФС для отримання довідки про доходи [1]. Після надходження зазначених документів до територіального центру, останній приймає рішення про необхідність надання соціальних послуг, про що видає відповідний наказ та укладає з отримувачем соціальної послуги договір про надання таких послуг.

Як бачимо має місце договір про надання соціальних послуг. Звідси питання: відносини які виникають на підставі укладеного договору регулюються нормами цивільного права чи права соціального забезпечення? Щоб відповісти на це запитання пропонуємо з'ясувати деякі теоретичні моменти.

В основі договору про надання соціальних послуг, як і в основі будь-якого договору передбаченого цивільним правом, лежить зобов'язання. В науці права соціального забезпечення таке зобов'язання прийнято називати соціально-забезпечувальне зобов'язання.

Аналіз соціально-забезпечувального зобов'язання пропонуємо розпочати з характеристики ознак, які притаманні і цивільно – правовому зобов'язанню, тобто з їх родових ознак. До таких ознак належать наступні: 1) цивільно-правове зобов'язання, як правило, носить майновий

характер. Соціально-забезпечувальне зобов'язання, в значній частині, теж відповідає цій ознаці. Так, в соціально – забезпечувальних правовідносинах особі надаються соціальні виплати, натуральні форми соціального забезпечення, соціальні послуги; 2) цивільно-правові зобов'язання опосередковують процес переходу матеріальних благ від однієї особи до іншої, тобто вони набувають відносного характеру. Зобов'язання не створюють обов'язків для осіб, які не беруть в ньому участі. Соціально-забезпечувальне зобов'язання також має відносний характер. Сторони його чітко визначені: фізична особа, сім'я та органи, підприємства, установи, організації, інші особи, які надають відповідні види соціального забезпечення; 3) цивільно – правове зобов'язання – це правовідносини активного типу. Це саме можна сказати і про соціально – забезпечувальне зобов'язання. Воно завжди активного типу та розвивається за рахунок активних дій отримувача соціального забезпечення, в той час як друга сторона – суб'єкт, який надає соціальне забезпечення, зобов'язана надати відповідний вид соціального забезпечення на умовах та в порядку, які передбачені законом чи договором.

Відмінними ознаками соціально-забезпечувального та цивільно-правового зобов'язання є наступні: 1) цивільно-правове зобов'язання виникає на добровільній основі, що допускає можливість зміни змісту самого зобов'язання чи його припинення за згодою сторін; соціально-забезпечувальне зобов'язання за підставою виникнення поділяється на обов'язкове, яке виникає на підставі закону, та добровільне. В останньому випадку законодавством визначаються договірні основи виникнення соціально-забезпечуючих обов'язків, порядок укладення такого договору; 2) зміст цивільно-правового зобов'язання ґрунтується на рівності сторін і визначається сторонами. Зміст соціально-забезпечувального зобов'язання встановлюється законом, а у випадку добровільного соціально-забезпечувального зобов'язання – договором, але укладеним в межах закону. С.М. Синчук зазначає, що в такому випадку відбувається так зване подвійне правове регулювання соціально-забезпечувальних правовідносин. Це означає, що відносини, які виникають із приводу надання певного виду соціального забезпечення конкретній особі, у загальному врегульовуються законами чи підзаконними нормативно-правовими актами, однак більш деталізовано такі правовідносини знаходять свою регламентацію у договорі, укладеному між зобов'язаним та правоможним суб'єктом [2, с.45].

Отже, соціально-забезпечувальне зобов'язання є відмінним від ци-

вільно – правового, про що свідчать ознаки, притаманні лише йому, відтак є самостійною категорією права соціального забезпечення. Пропонуємо під соціально-забезпечувальним зобов'язанням розуміти – правовідносини активного типу, в яких суб'єкт, який надає соціальне забезпечення зобов'язаний в порядку і на умовах передбачених законом чи договором (укладеним в межах закону) надати особі необхідний їй вид соціального забезпечення.

Але в науковій літературі зустрічаємо позиції вчених про неможливість застосування договірної регулювання у праві соціального забезпечення. Е.Г. Тучкова зазначає, що право соціального забезпечення на сучасному етапі його розвитку являється суто публічним правом, оскільки регулює відносини розподільного характеру, у зв'язку з чим зміст правовідносин встановлюється державою і не може змінюватися за згодою сторін [3, с.43]. Її підтримує О.Є. Мачульська, яка зазначає, що предмет права соціального забезпечення обмежується майновими відносинами публічного характеру, які виникають в межах державної системи надання грошових виплат, медичних та соціальних послуг, заходів соціальної підтримки за рахунок бюджету та небюджетних фондів, а також процедурними відносинами щодо призначення відповідно виду соціального забезпечення [4, с.83].

П.Д. Пилипенко ж обстоює тезу про те, що відносини соціального забезпечення впорядковуються нормами права, які об'єднані у правову спільність – соціальне право, яке утворилось в результаті об'єктивних процесів розвитку суспільних відносин і публічного права та оформилось у порівняно самостійну структуру на перетині з приватним правом, увібравши в себе як публічні, так і приватні правові засади [5, с. 98-99].

На нашу думку, договори про надання соціальних послуг, які укладаються між особою з інвалідністю та територіальним центром відрізняються від цивільно-правових договорів. Так само, як наприклад, цивільно-правовий договір підяду за ступенем свободи волевиявлення сторін відрізняється від трудового договору, так і волевиявлення сторін у договорі про надання соціальних послуг обмежується Державними стандартами соціальних послуг. Тому виходить, що діяльність фізичних та юридичних осіб з приводу надання соціальних послуг потребує ліцензування. Однак, у 2008 році наш законодавець вирішив скасувати норму ЗУ “Про соціальні послуги”, яка передбачала необхідність одержання ліцензії. Тому зараз для того аби мати можливість провадити діяльність із надання соціального обслуговування фізична чи юридична особа по-

винна відповідати Критеріям діяльності суб'єктів, що надають соціальні послуги [6].

Відтак, вважаємо, що можливість договірного регулювання правовідносин соціального забезпечення загалом, та соціального обслуговування зокрема, не змінює природу цих правовідносин. Законодавець, передбачаючи таку можливість, мав за мету, на нашу думку, зробити правовідносини соціального забезпечення більш гнучкими, дозволити сторонам доповнювати форми соціального забезпечення для того аби досягти гідного рівня соціального забезпечення для осіб, які його потребують.

1. Деякі питання діяльності територіальних центрів соціального обслуговування (надання соціальних послуг): Постанова Кабінету Міністрів України від 29 грудня 2009 року № 1417 // Офіційний Вісник України. – 2010. – № 1. – ст.33.

2. Синчук С.М. Правовідносини соціального забезпечення: суб'єкти, зміст, об'єкти: монографія / С.М. Синчук. – Львів: ЛНУ ім. І.Франка, 2015. – 422 с.

3. Тучкова Э.Г. Совершенствование методики преподавания права социального обеспечения // Роль социального обеспечения в решении проблемы бедности и совершенствование методики преподавания права социального обеспечения. – М. – 2004. – ст.43.

4. Мачульская Е. Е. Право социального обеспечения : учебник / Е. Е. Мачульская. – М.: Издательство Юрайт; ИД Юрайт, 2010. – 582с.

5. Пилипенко П.Д. Право соціального забезпечення у системі соціального права / П.Д. Пилипенко // Право України. – 2004. – №10. – с. 97 – 100.

6. Про затвердження критеріїв діяльності суб'єктів, що надають соціальні послуги: Постанова Кабінету Міністрів від 14 листопада 2012 року № 1039 // Офіційний Вісник України. – 2012. – № 87. – ст.71.

ОКРЕМІ АСПЕКТИ ЗАЛУЧЕННЯ МЕДІАТОРА ДЛЯ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ

Бурак В.Я.

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

Одним із альтернативних способів вирішення трудових спорів є посередництво (медіація).

Під медацією розуміють спосіб вирішення трудових спорів із залученням медіатора, який допомагає сторонам налагодити процес комунікації і проаналізувати конфліктну ситуацію таким чином, щоб вони самі змогли обрати той варіант рішення, який би задовольняв інтереси і потреби усіх учасників спору. На відміну від судового процесу чи третейської процедури, під час медіації сторони доходять згоди самі – медіатор не приймає рішення за них.

Медіація передбачає добровільний порядок вирішення спору шляхом проведення переговорів між сторонами з метою досягнення ними взаємоприйняттого рішення.

Застосування медіації урегульовано Рекомендаціями Ради Європи R №(2002) 10 «Про медіацію в цивільних справах» від 18 вересня 2002 р., Рекомендаціями Ради Європи № R (98) 1 «Щодо медіації в сімейних справах» від 21 січня 1998 року, а також Директивою Європейського парламенту та Ради № 2008/52/ЄС «Про деякі аспекти посередництва (медіації) в цивільних і комерційних справах» від 21 травня 2008 р.

Вітчизняне законодавство передбачає застосування посередництва на сьогодні лише стосовно колективних трудових конфліктів. Закон «Про порядок вирішення колективних трудових спорів(конфліктів)» передбачив можливість залучення незалежного посередника з метою врегулювання колективного трудового спору. Також наказом Національної комісії посередництва і примирення від 18.11.2008 р. №133 затверджено Положення про посередника.

Медіатор (посередник) зобов'язаний допомогти сторонам знайти компроміс і прийняти рішення про врегулювання спору шляхом взаємних поступок. Він не може нав'язувати сторонам своє бачення проблеми чи свій варіант вирішення трудового спору, а лише допомогти їм спільно згоди у спірній ситуації.

Серед основних завдань медіації можна назвати:

- 1) максимальне врахування інтересів сторін трудового спору;
- 2) сприяння комунікації сторін спору;
- 3) примирення сторін та усунення причин виникнення спору.

Процедура медіації вибудовується на засадах: добровільної участі, рівності, співробітництва сторін спору, незалежності, нейтральності та толерантності медіатора, конфіденційності інформації стосовно самої медіації.

Медіація може бути проведена у разі виникнення спору на будь-якій стадії його вирішення, а також і до виникнення спору. До виникнення спору медіація може бути застосована на стадії існування розбіжностей між сторонами. Наприклад, при висуненні вимог колективом найманих працівників до роботодавця будь-яка сторона колективних трудових правовідносин може запропонувати застосувати процедуру медіації для усунення розбіжностей. Це у свою чергу сприятиме усуненню розбіжностей ще до виникнення колективного трудового спору.

При індивідуальних трудових спорах медіація може бути проведена як до звернення до суду, так і під час судового провадження. В останньому випадку процедуру медіації зазвичай ініціюють сторони трудового спору, хоч такий варіант врегулювання спору може запропонувати орган, у провадженні якого перебуває відповідна справа. Сторони спору є вільними у прийнятті чи відхиленні такої ініціативи. Укладення сторонами спору угоди про проведення медіації є підставою для зупинення провадження на час проведення медіації у встановленому законодавством порядку. Видається, що таку можливість пропозиції сторонам спору провести медіацію можна урегулювати шляхом внесення відповідних змін до цивільного процесуального кодексу.

Сторони індивідуальних та колективних трудових правовідносин можуть в трудовому чи колективному договорі передбачити можливість обов'язкового проведення медіації до звернення до юрисдикційного органу. Таке застереження не буде суперечити конституційному праву на судових захист порушених прав.

Конституційний суд України у своєму рішенні у справі за конституційним зверненням Товариства з обмеженою відповідальністю «Торговий Дім «Кампус Коттон клуб» щодо офіційного тлумачення положення частини другої статті 124 Конституції України (справа про досудове врегулювання спорів) від 9 липня 2002 року N 15-рп/2002 зазначив, що право на судовий захист не позбавляє суб'єктів правовідносин можливості

досудового врегулювання спорів. Це може бути передбачено цивільно-правовим договором, коли суб'єкти правовідносин добровільно обирають захисту їхніх прав. Досудове врегулювання спору може мати місце також за волевиявленням кожного з учасників правовідносин і за відсутності у договорі застереження щодо такого врегулювання спору.

У зазначеній справі Конституційний суд України прийшов до висновку, що положення частини другої статті 124 Конституції України (254к/96-ВР) щодо поширення юрисдикції судів на всі правовідносини, що виникають у державі, в аспекті конституційного звернення необхідно розуміти так, що право особи (громадянина України, іноземця, особи без громадянства, юридичної особи) на звернення до суду за вирішенням спору не може бути обмежене законом, іншими нормативно-правовими актами. Встановлення законом або договором досудового врегулювання спору за волевиявленням суб'єктів правовідносин не є обмеженням юрисдикції судів і права на судовий захист.

Для проведення медіації сторони укладають угоду з медіатором у письмовій формі. У ній повинні бути відображені такі пункти:

- 1) медіатор (медіатори), сторони конфлікту (спору), їхні представники та/або законні представники (за їхньої наявності);
- 2) порядок проведення медіації, розмір та форма оплати послуг медіатора (медіаторів) і відшкодування витрат на підготовку та проведення медіації;
- 3) залучення перекладача, фахівця, консультанта (у разі потреби);
- 4) строки та місце проведення медіації;
- 5) мова медіації та медіаційної угоди
- 6) інші умови проведення медіації.

Сторони можуть домовитися про проведення медіації на безоплатній основі, але це не означає, що у них будуть зовсім відсутні витрати на забезпечення процесу медіації. Такими зокрема, можуть бути, транспортні витрати, оренда приміщення для проведення медіації, оплата перекладача, створення відповідних умов для проведення медіації тощо.

У випадках, коли медіація проводиться на платній основі, в угоді про проведення медіації доцільно зазначити вартість послуг медіатора та розподіл витрат між працівником та роботодавцем. Слід звернути увагу на те, що на практиці ця процедура найчастіше оплачується роботодавцем, навіть у західних країнах, де працівники мають набагато вищий дохід та рівень життя. Таку можливість можна передбачити у колективному договорі.

Медіатору разом зі сторонами угоди слід визначити, які механізми забезпечать найбільш швидко й ефективно затвердження прийнятого документа, які представники сторін цим займатимуться і які ресурси для цього будуть потрібні.

Процедура медіації припиняється після підписання медіаційної угоди сторонами медіації; складанням медіатором звіту про проведення медіації, якщо медіаційну угоду не укладено; у разі відмови сторін або медіатора від медіації; після спливу строку, встановленого угодою про проведення медіації; у разі смерті однієї зі сторін, яка є фізичною особою, або ліквідації однієї із сторін, яка є юридичною особою.

Підписання медіаційної угоди зобов'язує сторони її виконувати. У випадку відмови сторони від виконання медіаційної угоди це може бути підставою для звернення для її примусового виконання.

Розвиток інституту медіації в Україні та її запровадження у сферу врегулювання трудових спорів потребує виконання багатьох завдань, серед яких найважливішим є безперечно надання цьому способу вирішення трудових спорів легітимного характеру, тобто на часі є ухвалення закону «Про медіацію», а також внесення відповідних змін до цивільного процесуального кодексу України, Кодексу адміністративного судочинства і до закону «Про виконавче провадження».

Це сприятиме застосуванню медіації в якості альтернативного способу вирішення трудових спорів, а також може стати початком запровадження елементів медіації в судову процедуру їх врегулювання.

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО СТАТУСУ СУБ'ЄКТІВ, ЯКІ ВИРІШУЮТЬ КОЛЕКТИВНІ ТРУДОВІ СПОРИ

Бутинська Р. Я.

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

Суб'єктами, які вирішують колективні трудові спори на стадії примирних процедур є примирна комісія і трудовий арбітраж. Також до участі у примирних процедурах за ініціативою сторін спору, або за ініціативою примирних органів можуть залучатися незалежні посередники та Національна комісія посередництва і примирення.

Особливістю суб'єктів примирної процедури є те, що вони утворюються або залучаються за ініціативою однієї із сторін. І примирна комісія і трудовий арбітраж утворюються за ініціативою однієї із сторін спору. Про утворення відповідних примирних органів сторони укладають угоду. Законодавством визначений строк утворення відповідних органів. Строк утворення примирної комісії залежить від рівня виникнення спору. Відповідно до закону примирна комісія утворюється за ініціативою однієї із сторін на виробничому рівні – у триденний, на галузевому чи територіальному рівні – у п'ятиденний, на національному рівні – у десятиденний строк з моменту виникнення колективного трудового спору (конфлікту). Натомість ініціатором утворення трудового арбітражу можуть бути як сторони так і незалежний посередник. Він утворюється у триденний строк незалежно від рівня спору.

Як видається, незалежний посередник не може бути залучений до вирішення колективного трудового спору до утворення примирної комісії. У той же час виходячи із принципів примирно-третейської процедури і самого законодавства про колективні трудові спори незалежний посередник може бути залучений за ініціативою сторін на будь-якій стадії вирішення спору у тому числі і до утворення примирної комісії. У зв'язку з цим у закон необхідно внести відповідні зміни надавши право сторонам спору залучати незалежного посередника з моменту виникнення колективного трудового спору, а також на стадії розгляду роботодавцем вимог найманих працівників, до виникнення спору. Також необхідно надати право незалежному посереднику виступати ініціатором утворення примирної комісії.

Наступною особливістю правового статусу суб'єктів, які вирішують колективні трудові спори є право сторін самостійно визначати осіб які будуть членами примирних органів. Рішення про утворення примирної комісії та про встановлення кількості представників сторін оформляється відповідною угодою.[1] Положення про примирну комісію визначає, що порядок делегування представників до комісії, персональний склад представників та їхні повноваження вирішуються кожною із сторін самостійно. Визначення представників сторін колективного трудового спору (конфлікту) до примирної комісії оформляється відповідним рішенням. [2] Тобто кожна сторона самостійно приймає рішення про делегування своїх представників до примирної комісії і належним чином це оформляє. Роботодавець видає наказ про делегування своїх представників, а профспілкова організація приймає рішення і оформляє це протоколом засідання.

Відповідно до чинного законодавства сторони вільні у виборі своїх представників до примирної комісії. Натомість трудовий арбітраж формується сторонами зі списку трудових арбітрів, який затверджений Національною службою посередництва і примирення. Що ж стосується незалежного посередника то він залучається сторонами колективного трудового спору. Натомість Національна служба посередництва і примирення вважає, що посередник пропонується для участі у примирній процедурі НСПП або її відділенням в Автономній Республіці Крим та областях за письмовою заявою сторін колективного трудового спору (конфлікту). [3] Тобто в даному випадку сторони позбавлені можливості вибору посередника для вирішення колективного трудового спору. У зв'язку з цим пропонується залучати незалежного посередника з числа підготовлених НСПП осіб за угодою між сторонами колективного трудового спору за їх вибором.

Примирні органи (примирна комісія, трудовий арбітраж, незалежний посередник) створюються лише для цієї справи і по вирішенню або спливу строку передбаченого для розгляду цього спору вони припиняють своє існування. Існування органів, які утворюються для розгляду конкретного спору (*ad hoc*) не є новим в правовій системі України. Разові суди, суди на окрему справу, суди на певний випадок (*ad hoc*) створюються для розгляду лише однієї справи, процесуально діють на основі норм, визначених самими сторонами, після розгляду справи суд припиняє свою діяльність. Хоча в літературі висловлювались пропозиції про необхідність створення постійно діючого арбітражу. [4]

Чинне законодавство і судова практика вказують на те, що справи мають розглядатись протягом розумного строку. Ця вимога спрямована на швидкий захист судом порушених прав особи, оскільки будь-яке зволікання може негативно відобразитися на правах, які підлягають захисту. А відсутність своєчасного судового захисту може призводити до ситуацій, коли наступні дії суду вже не матимуть значення для особи та її прав. [5]

Розумний строк не може бути чітко обмежений, проте для оцінки того, чи був даний термін, в даних обставинах перевищений чи ні, необхідно опиратися на відповідні критерії.

Відповідно до чинного законодавства колективні трудові спори (конфлікти) розглядаються виробничою примирною комісією у п'ятиденний, галузевою та територіальною примирними комісіями – у десятиденний, примирною комісією на національному рівні – у п'ятнадцятиденний

строк з моменту утворення комісій. За згодою сторін ці строки можуть бути продовжені. Положенням про примирну комісію передбачено, що повноваження примирної комісії припиняються після прийняття нею рішення по суті колективного трудового спору (конфлікту). У той же час із закону випливає, що повноваження примирної комісії також можуть закінчуватися у випадку коли примирна комісія не прийняла погодженого рішення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) у строки визначені законом або угодою сторін.

Трудовий арбітраж повинен прийняти рішення у десятиденний строк з дня його створення. За рішенням більшості членів трудового арбітражу цей строк може бути продовжено до двадцяти днів.

З метою належного забезпечення інтересів сторін колективного трудового спору і забезпечення дотримання принципу розумності строків необхідно внести зміни до закону «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» й передбачити, що коли примирна комісія у встановлений термін не змогла прийняти рішення, то протягом трьох днів вона може звернутися до незалежного посередника.

Зазначені особливості впливають на правовий статус органів, які здійснюють примирні процедури з метою вирішення колективного трудового спору.

1. Г.І. Чанишева, В.М. Дейнека Примирні процедури вирішення трудових спорів. Монографія. /Чанишева Г.І., Дейнека В.М. – Одеса.: Фенікс. – 2016. – 196 с. (с.86)

2. Положення про примирну комісію. Затверджене наказом Національної служби посередництва і примирення від 18.11.2008 року № 130. // Електронний ресурс. Режим доступу: <http://www.nspp.gov.ua/normativno-pravova-baza-nspp/polozhennya/5017-polozhennia-pro-grumyrnu-komisiiu>

3. Положення про посередника Затверджено наказом Національної служби посередництва і примирення від 18.11.2008 року № 133. // Електронний ресурс. Режим доступу: <http://www.nspp.gov.ua/normativno-pravova-baza-nspp/polozhennya/5020-polozhennia-pro-poserednyka>

4. Суровська Л. Правове регулювання трудового арбітражу в Україні. / Л.Суровська// Право України. – 2010. – №7. – с.21.

5. Банчук О. Розумний строк розгляду справи у суді: європейські стандарти та українські реалії // Адвокат. – 2005. – № 11 (62). – С. 7-10.

**ПРАВОВА ПРИРОДА ТРУДОВИХ ПРАВ
ЛЮДИНИ І ГРОМАДЯНИНА*****Вакарюк Л.В.***

*кандидат юридичних наук, доцент
доцент кафедри публічного права юридичного факультету
Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича
м. Чернівці, Україна*

Проблема природи трудових прав, механізму їх реалізації та захисту є досить важливою у правовій теорії та практиці. Необхідність додаткових досліджень зазначених питань залишається надзвичайно актуальною, адже в Україні за останні десятиліття в умовах нестабільної економічної ситуації, реформування трудового законодавства відбулося суттєве переосмислення сутності та значення трудових прав в системі природних прав людини, знехтування яким було б шкідливою справою, що негативно б позначилася на рівні реалізації та забезпеченості відповідної групи прав людини і громадянина в державі. Джерелом законних матеріальних і соціальних цінностей, різного роду благ є праця та трудова діяльність відповідно. Саме тому Конституція України у статті 43 первинним (стрижневим) трудовим правом людини і громадянина визначає право на працю, що включає можливість вільно обрати вид трудової діяльності, заробляти собі на життя працею, яку людина вільно обирає чи на яку погоджується. Такий підхід впливає із загальновизначених міжнародних стандартів прав людини. Зокрема, стаття 23 Загальної декларації прав людини, визначила, що кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі й сприятливі умови праці та на захист від безробіття. Подібну конструкцію містить і Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права, прийнятий у 1966 році як «результат компромісу між ліберальною концепцією «вирваних із пазурів держави» особистісних свобод (у вигляді громадянських і політичних прав) та концепцією прав, що їх можна вимагати від держави (у вигляді соціальних, економічних і культурних прав)» [4, с.268]. В статті 6 Пакту зазначено, що держави, які беруть участь у цьому документі, визнають право на працю, що включає право кожної людини на одержання можливості заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується, і здійснення належних кроків до забезпечення цього права [1].

Безперечно право на працю є тим фундаментом, зв'язуючою ланкою, на якій ґрунтуються всі інші права у сфері праці. Змістовне наповнення даного права розкривається через систему закріплених в Конституції України положень, якими гарантується право на свободу вибору праці, право на належні та безпечні умови праці, право на отримання винагороди за працю, право на захист від незаконного звільнення та ряд інших. На основоположному характері права на працю, його фундаментальності серед інших соціально-економічних прав і свобод людини, наголошував класик науки трудового права О.І. Процевський, визначаючи при цьому право на працю «як суть людини, або ж як саму людину, яка розвивається в контексті держави» [5, с.101]. В більш пізній своїй роботі вчений з цього приводу пише: «природне право на працю фактично відображає потребу створювати матеріальні та культурні цінності і таким чином здобувати джерела існування для себе, своєї сім'ї, а в умовах держави – і для всього суспільства...» [6, с.60]. На визначальний характер права на працю по відношенню до інших трудових прав вказує також і В.М. Андрійів: «...трудові права є основними, тому що безпосередньо торкаються життєзабезпечення людини чи громадянина... Відтак, право на працю – це природне право людини і прямо пов'язане з правом на життя» [2, с.12]. Відповідно трудові права вчений визначає як підсистему невідчужуваних, природних можливостей особи, що необхідні для задоволення потреб та інтересів у сфері використання здатності до праці, які закріплені в національному законодавстві [3].

Без сумніву праця займає основну частину життя сучасної людини, відтак трудові відносини потребують належного впорядкування, регламентації, гарантування та захисту нормами законодавства. Мета будь-якого громадянського суспільства – визнання і забезпечення природних і невідчужуваних прав і свобод людини – буде важкодосяжною, якщо між їх визнанням і забезпеченням немає сполучної ланки, якою є повага держави до прав людини [7, с.443]. Визнання державою трудових прав шляхом закріплення їх у Конституції України, Кодексі законів про працю та інших законодавчих актах є необхідним кроком для їх утвердження та реалізації, яка неможлива без встановлення відповідної юрисдикційної процедури, що передбачає наявність комплексу відповідних засобів, встановлення яких потребує безпосередньої участі держави. Саме на державу покладається обов'язок гарантування, охорони та захисту трудових прав людини і громадянина. У зв'язку з цим держава, в якій визнаються і гарантуються права і свободи людини, яка піклується про

своїх громадян повинна вживати заходів для досягнення економічного зростання і повної зайнятості, розвитку самозайнятості, професійно-технічного навчання, охорони праці тощо.

На нашу думку, сутність трудових прав, проявляється в їх основних ознаках, які допомагають сформуванню уявлення, що ж собою взагалі являють трудові права людини і громадянина. Отже, трудові права людини і громадянина: 1) це основні, фундаментальні можливості людини у сфері використання здатності до праці, що необхідні їй для нормального існування, розвитку, задоволення життєвих потреб, без яких неможливе нормальне людське буття та виконання різноманітних функцій у складі різних груп; 2) вони є невід'ємними, невідчужуваними та рівними для всіх; 3) вони є пріоритетними, універсальними, що гарантуються державою та відповідають міжнародним стандартам. Відповідно під трудовими правами людини і громадянина розуміємо природні, фундаментальні, невідчужувані можливості людини щодо реалізації своїх здібностей до праці для забезпечення гідного рівня життя, задоволення духовних потреб та здійснення різноманітних соціальних функцій.

1. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права від 19.10.1973 р. – Електронний ресурс. – Режим доступу: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995_042

2. Андріїв В.М. Місце трудових прав у системі прав людини і громадянина //В.М. Андріїв/ Актуальні проблеми держави і права. 2007. – С.7-12.

3. Андріїв В. Система трудових прав працівників та механізм їх забезпечення: автореф. дис. ...д-ра юрид. наук:12.00.05 / В.Андріїв. – Оdesa: Б.в., 2012. – 40 с.

4. Головатий Сергій. Про людські права / С.Головатий. – К.: ДУХ І ЛІТЕРА, 2016. – і – xxiv. – 760 с.

5. Процевський О. Новий зміст права на працю – основа реформування трудового законодавства України /О. Процевський// Право України. – 1999. – № 6. – С.101-104.

6. Процевський О. І. Методологічні засади трудового права: монографія. / О.І. Процевський//. – Харків: ХНАДУ, 2014. – 260 с.

7. Подорожна Т.С. Правовий порядок: теоретико-методологічні засади конституціоналізації: монографія / Т.С. Подорожна. – Київ: Юрінком Інтер, 2016. – 536 с.

СПІВВІДНОШЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОМЕРЕЖІ ТА СМАРАГДОВОЇ МЕРЕЖІ В УКРАЇНІ

Ващишин М.Я.

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

У 1996 році Україна ратифікувала із деякими застереженнями Конвенцію про охорону дикої флори та фауни і природних середовищ існування в Європі (Бернську конвенцію), яка набрала чинності для України 1 травня 1999 року. На виконання Бернської конвенції, Україна зобов'язалася здійснювати заходи з охорони видів дикої флори й фауни та оселищ (природних середовищ існування), в тому числі і шляхом створення мережі Емеральд (Смарагдової мережі). Відповідальним органом за виконання зобов'язань, визначених Бернською конвенцією в Україні, є Міністерство екології та природних ресурсів України (Мінприроди), функціональний підрозділ якого (Департамент екомережі та природно-заповідного фонду) уповноважений здійснювати заходи у сфері проектування мережі Смарагдової мережі. Міністерство екології та природних ресурсів України винесло на громадське обговорення законопроект «Про території Смарагдової мережі» і опублікувало його 12 березня 2018 року на своєму офіційному сайті. Метою цього Закону є забезпечення збереження природних оселищ та видів природної флори і фауни шляхом визначення та збереження територій Смарагдової мережі в межах України [1].

Попри відсутність спеціального законодавчого регулювання та належної уваги національних інституцій, формування мережі Емеральд в Україні вже майже десять років відбувається за підтримки Європейського Союзу та Ради Європи. Постійний комітет Бернської конвенції 18.11.2016 року затвердив Оновлений перелік офіційно прийнятих територій мережі Емеральд, який включає 3500 об'єктів, з них 271 об'єкт розташований на території України.

У 2009-2016 роках у два етапи реалізовувалася Спільна програма Європейського Союзу та Ради Європи, щодо підтримки розширення принципів мережі Natura 2000 через мережу Емеральд (Смарагдову мережу) у Східній Європі та Південному Кавказі семи цільовим країнам (Україна, Вірменія, Азербайджан, Білорусь, Грузія, Молдова та Російська Федерація). Загальні завдання Спільної програми полягали у поширенні

філософії та методології мережі Natura 2000 для вищезазначених семи цільових країн, просування Бернської конвенції та екологічних принципів ЄС у сфері захисту оселищ та видів за межами Європейського Союзу і допомоги цим країнам виконати зобов'язання, що виникають із приєднання до Бернської конвенції [2, с.29].

Виконання вищезазначеного проекту в Україні здійснювала благодійна організація «Інтерекоцентр». Наразі спроектована Смарагдова мережа має фрагментований характер, процес її розробки проходив непрозоро. Мінприроди «самоусунулося» від процесу та практично не проводило інформаційної та просвітницької кампанії по тематиці проектування Мережі» [2, с.32].

Переважна більшість із визначених в Україні територій Смарагдової мережі знаходяться в існуючих межах природно-заповідного фонду України. Натомість, як зазначають експерти, «величезна кількість місць найбільшої концентрації «емeraldівських» видів та оселищ, що розташовані за межами ПЗФ, не охоплені запропонованою версією Мережі. Більшість територій Емеральд (Смарагдової мережі) України дублюють існуючі об'єкти ПЗФ і таким чином не поліпшують стан охорони видів та оселищ, до того ж, часто вони не ефективні через законодавчо закріплену консервативність природоохоронної діяльності; потребують розширення завдяки недосконалій системі погодження при створенні об'єктів ПЗФ, або ж включають населені пункти, сільськогосподарські угіддя та інші трансформовані території тощо, що нівелює природоохоронну цінність таких об'єктів [2, с.32]. У цілому, варто погодитись із критикою «національної» моделі побудови Смарагдової мережі в Україні, котра ґрунтується на домінуванні природно-заповідного підходу над «оселищним» у її проектуванні.

Однак, необхідно заперечити недоцільність включення до складу мережі Емеральд окремих територій у межах населених пунктів, а також земельних ділянок сільськогосподарського призначення, зокрема, пасовищ і сіножатей, що є сільськогосподарськими угіддями екстенсивного типу використання. Європейська практика засвідчує також позитивний ефект від надання особливого природоохоронного статусу емеральдівського об'єкта окремим закинутим будівлям, де оселилися кажани, що занесені до Списку Бернської конвенції; чи окремим деревам на околиці міст, де гніздують перелітні птахи, котрі перебувають під загрозою зникнення; чи водно-болотним угіддям, що є важливими для одного чи декількох мігруючих видів і перебувають під охороною Рамсарської конвенції тощо.

Проте останнім часом Мінприроди демонструє готовність активізувати розбудову Смарагдової мережі в Україні. На прес-конференції в Українському кризовому медіа-центрі під час презентації законопроекту «Про території Смарагдової мережі» Міністр екології та природних ресурсів Остап Семерак зазначив, що зміна підходу до управління природоохоронними територіями з «охорони» до «збереження окремих видів флори і фауни та природних оселищ» створить новий інструмент збереження дикої природи в Україні. За його словами, нині в Україні діє система охорони важливих для природи територій – парки, заповідники, заказники. Водночас світовий досвід показує, що необхідно впроваджувати нові інструменти та правові режими – більш дієві, гнучкі, такі що охороняють види і оселища, але водночас враховують діяльність людини – її господарську діяльність наприклад. Міністр нагадав, що за допомогою мережі NATURA 2000 держави-члени ЄС виконують вимоги Бернської конвенції – Конвенції про охорону дикої флори і фауни та природних середовищ існування в Європі, а також вимоги Пташиної та Оселищної Директив ЄС [1]. Ці міжнародно-правові документи лежать в основі екологічної політики ЄС у сфері охорони біорізноманіття і є орієнтиром для України на найближчу перспективу як умова її майбутнього членства в ЄС.

В Україні вже з 2000 року формується національна екологічна мережа. Законодавчою основою її організації є Загальнодержавна програма формування національної екологічної мережі України на 2000-2015 роки, затверджена Законом України від 21 вересня 2000 р., а також Закон України «Про екологічну мережу України» від 24 червня 2004 р. Виникає закономірне питання, як поєднуються між собою національна екомережа та Смарагдова мережа (Емеральд)? Чи не дублюють вони одна одну, та чи немає потреби відмовитися від «пригальмованого» механізму проектування національної екомережі, на користь мережі Емеральд, котра видається більш перспективною через обіцяне суттєве фінансування європейських інституцій?

Так, Остап Семерак повідомив, що основні витрати на впровадження презентованого законопроекту про Смарагдову мережу підуть на розроблення і впровадження менеджмент-планів, в яких, зокрема, буде чітко визначено заходи зі збереження і моніторингу кожного пріоритетного виду та природного оселища. За його словами, враховуючи, що Смарагдова мережа в Україні на сьогодні охоплює близько 6 млн га, необхідні витрати на наступні десять років становить 18,8 млн євро, або 1,9 млн

євро в рік. Ці витрати будуть меншими, оскільки менеджмент-плани можуть бути складовою частиною інших проектних та планових документів, на які держава вже виділяє кошти [1].

На нашу думку, національна екомережа як складова Всеєвропейської екологічної мережі, що формується під егідою Ради Європи на основі Всеєвропейської стратегії збереження ландшафтного та біологічного різноманіття, має право на подальший розвиток, оскільки переслідує значно ширші цілі, ніж Смарагдова мережа та має системний характер. Про їх співвідношення свідчить правильний підхід розробників законопроекту, котрі визначають Смарагдову мережу і національну екомережу як частину й ціле.

Законопроектом «Про території Смарагдової мережі» [1] пропонується внесення змін до семи законів, зокрема, до Лісового, Водного та Земельного кодексів України, а також до Закону України «Про екологічну мережу України», згідно з якими території Смарагдової мережі пропонується включати до складових структурних елементів екомережі. Ними визнаються: а) території та об'єкти природно-заповідного фонду; б) землі водного фонду, водно-болотні угіддя, водоохоронні зони; в) землі лісового фонду; г) полязахисні лісові смуги та інші захисні насадження, які не віднесені до земель лісового фонду; г) землі оздоровчого призначення з їх природними ресурсами; д) землі рекреаційного призначення, які використовуються для організації масового відпочинку населення і туризму та проведення спортивних заходів; е) інші природні території та об'єкти (ділянки степової рослинності, пасовища, сіножаті, кам'яні розсипи, піски, солончаки, земельні ділянки, в межах яких є природні об'єкти, що мають особливу природну цінність); е) земельні ділянки, на яких зростають природні рослинні угруповання, занесені до Зеленої книги України; ж) території, які є місцями перебування чи зростання видів тваринного і рослинного світу, занесених до Червоної книги України; з) частково землі сільськогосподарського призначення екстенсивного використання – пасовища, луки, сіножаті тощо; и) радіоактивно забруднені землі, що не використовуються та підлягають окремій охороні як природні регіони з окремим статусом.

Фахівці-екологи також вважають, що Смарагдова мережа (Emerald Network) є доповненням до екомережі, та є засобом забезпечення довготривалого виживання найцінніших і загрожених європейських видів і природних середовищ їх існування. Вона, також, доповнює мережу ЄС «Натура 2000» і використовує ту ж методологію та наукові підходи. Сма-

рагдова мережа відіграє роль підготовки держав-кандидатів на членство в ЄС до інтеграції в мережу ЄС «Натура 2000» [3, с.13].

Віднесення територій Смарагдової мережі до національного переліку складових структурних елементів екомережі відображає їх фрагментарний, а не системний характер. Однак, разом з тим, засвідчує особливий, відмінний від інших складових екомережі статус, котрий отримується після затвердження Постійним комітетом Бернської конвенції запропонованої Мінприроди України території та занесення її до Переліку визначених територій Смарагдової мережі.

1. Проект закону України «Про території Смарагдової мережі»
// <https://www.kmu.gov.ua/ua/news/minprirodi-vinosit-na-gromadske-zakonoproekt-pro-teritoriyi-smaragdovoyi-merezhi>

2. Залучення громадськості та науковців до проектування мережі Емеральд (Смарагдової мережі) в Україні / Полянська К.В., Борисенко К.А., Павлачик П. (Pawel Pawlaczyk), Василюк О.В., Марущак О.Ю., Ширяєва Д.В., Куземко А.А., Оскирко О.С. та ін. / під ред. д.б.н. А.Куземко. – Київ, 2017. – 304 с.

3. Правовий режим природно-заповідного фонду України: історія формування, юридичні аспекти та закордонний досвід (посібник) / [За заг. ред. О.Кравченко]. – Львів : Видавництво «Компанія «Манускрипт», 2017. – 92 с.

ЄДНІСТЬ І ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЩОРІЧНИХ ВІДПУСТОК

Ващук Т.М.

*студентка I курсу ОКР «Магістр»
юридичного факультету*

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

Проблема єдності і диференціації безпосередньо стосується визначення правильного поєднання державного й локального (договірного) регламентування відносин у сфері праці. При цьому регулювання державне забезпечує не тільки єдність правового регулювання, а й вирі-

шує завдання диференційованого підходу до впорядкування трудових відносин, закріплюючи правила й межі застосування останнього. Договірне ж регламентування є винятковою сферою диференціації, оскільки уточнює загальні і спеціальні норми трудового права щодо конкретних територій, галузей, роботодавців тощо [3, с. 237]

Єдність правового регулювання щорічних відпусток полягає у поширенні певних прав, обов'язків і мінімальних гарантій надання щорічних відпусток 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. Саме тому роботодавець залишає за собою право покращувати становище працівників, передбачаючи додаткові права і гарантії. Закон також передбачає можливість диференціації відпусток в залежності від умов праці шляхом встановлення додаткових щорічних відпусток за роботу у відповідних умовах праці, а також шляхом встановлення відпусток для окремих категорій працівників. Всі ці обставини говорять про необхідність диференціації порядку надання щорічних відпусток за цілим рядом факторів, зокрема і за умовами праці.

В тій частині законодавства яка регулює порядок надання щорічних відпусток спостерігається єдність правового регулювання. Зокрема, право на відпустки мають громадяни України, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами й організаціями незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності, а також які працюють за трудовим договором у фізичної особи (ч. 1 ст. 2 ЗУ «Про відпустки»). Крім того, іноземні громадяни й особи без громадянства, які працюють в Україні, мають право на відпустки нарівні з громадянами України (ч. 2 ст. 2 ЗУ «Про відпустки»).

Щорічна основна відпустка тривалістю не менш як 24 календарних дні надається працівникам за відпрацьований робочий рік, що відлічується з дня укладення трудового договору (ч. 1 ст. 6 ЗУ «Про відпустки»), чим забезпечується єдиний мінімальний рівень гарантій їх трудових прав. Як зазначає В. Я. Бурак, установлюючи мінімальну тривалість щорічної відпустки у централізованому порядку, держава має на меті дві цілі: (а) забезпечити реалізацію конституційного права громадян на відпочинок і (б) гарантувати захист трудових прав працівників. Інакше кажучи, держава встановлює мінімальну тривалість оплачуваної відпустки, яку не можна скоротити [1, с. 93, 94].

Диференціація правового регулювання трудових правовідносин відбувається за допомогою спеціальних норм. Найбільш поширеною класифікацією спеціальних норм є їх поділ на: (а) норми-вилучення, (б) норми-доповнення і (в) норми-пристосування [3, с. 259].

Норми-вилучення встановлюють обмеження дії загальної норми для певних категорій працівників. При правовому регулюванні щорічних відпусток цей вид норм застосовується відносно нечасто. За приклад можна навести ч. 17 ст. 10 ЗУ «Про відпустки», в якій говориться, що працівникам художньо-постановочної частини і творчим працівникам театрів щорічні відпустки повної тривалості надаються в літній період наприкінці театрального сезону незалежно від часу прийняття їх на роботу. Цим вилучається дія ч. 11 цієї статті, яка передбачає урахування інтересів працівників при складанні графіків відпусток.

Норми, віднесені до другої групи, навпаки, передбачають додаткові пільги й гарантії для окремих категорій працівників. Іншими словами, на відміну від норм-вилучень, при застосуванні яких має місце виняток дії норми для певної категорії працівників, сутність норм-доповнень полягає у створенні нової норми, яка закріплює додаткові переваги для менш захищених працівників. До таких норм можна віднести положення ч. 7 ст. 10 ЗУ «Про відпустки», де наведено перелік категорій працівників, за бажанням яких щорічна відпустка повної тривалості надається до настання шестимісячного строку безперервної діяльності в перший рік роботи на певному підприємстві. Таким чином, законодавець надає додаткові пільги відповідним категоріям працівників. У той час, коли норми-вилучення можуть установлюватися лише на державному рівні, норми-доповнення встановлюються як на державному, так і на договірному рівнях.

Норми-пристосування, не створюючи нової матеріальної норми, стосуються процедурних питань, деталізуючи порядок і методи застосування загальної норми. Якщо приклади перших двох видів норм можна знайти в законодавстві, то норми-пристосування застосовуються переважно на локальному рівні. Ю. П. Орловський за приклад норми-пристосування наводить локальні норми, що визначають режим робочого часу на підприємстві, тим самим, так би мовити, пристосовуючись до положень 83 загальної норми законодавства, яка передбачає два види робочого тижня – п'ятиденний і шестиденний [4, с. 354-355].

Як підкреслює А. М. Лушніков, норми-пристосування поглинаються нормами-доповненнями, а тому немає сенсу їх виокремлювати

[4, с. 33]. Підтримуючи в цілому цю його думку, все ж вважаємо наведений аргумент неточним. На нашу думку, заперечувати існування норм-притосування слід не через те, що вони є одним із різновидів норм-доповнень, а тому що при їх застосуванні не відбувається диференціації правового регулювання. Якщо виходити із загальноновизнаного розуміння диференціації, при ній повинна мати місце розбіжність норми спеціальної з нормою загальною, яка ґрунтується на певних особливостях суб'єктного, об'єктивного чи соціального характеру. У випадку з нормою-притосуванням розбіжності немає, а відбувається лише право-застосування у рамках загальної норми.

Хибною також вбачається точка зору Т. А. Коляди, згідно з якою диференціація правового регламентування трудових відносин здійснюється шляхом не лише конкретизації загальних норм права нормами спеціальними, а й шляхом прийняття локальних норм з тих питань, які взагалі не врегульовані у централізованому порядку [5, с. 33], адже незрозумілим залишається, що саме диференціюється в цьому разі, бо загальної норми бракує.

З огляду на наведені дискусійні моменти важливим є описання конструкції, за допомогою якої діють диференційні норми. Перш за все повинна існувати загальна норма, яка позначає певне правило. На централізованому чи локальному рівні створюється ще одна норма, яка впорядковує ті ж самі відносини і встановлює додаткові правила стосовно деяких категорій працівників. Саме вона є диференційною, тому що закріплює правила, відмінні від правил загальної норми. Отже, диференціація правового регулювання відбувається за допомогою лише двох видів норм – норм-доповнень і норм-вилучень[2, с. 72-76].

1. Бурак В. Я. Єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин робочого часу, часу відпочинку і заробітної плати на підприємствах : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Бурак Володимир Ярославич ; Львівський держ. ун-т ім. Івана Франка ; наук. кер. Кондратьєв Р. І. – Львів, 1999. – 173 с.

2. Авескулов В. Д. Правове регулювання щорічних відпусток : автореф. дис.... канд. юрид. наук : 12.00.05 / В. Д. Авескулов ; кер. роботи О. М. Ярошенко ; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. – Харків, 2014. – 17 с.

3. Ярошенко О. М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України : моногр. / О. М. Ярошенко. – Х. : Вид. СПД ФО Вапнярчук Н.М., 2006. – 456 с

4. Иванов С. А. Советскоетрудовое право: вопросы теории / С. А. Иванов, Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский; Ин-т гос. и права АН СССР. – М. : Наука, 1978. – 368 с

5. Лушников А. М. Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда : доклад на Пятой междунар. науч.-практ. конф. 27–30 мая 2009 г. / А. М. Лушников // Юридическое образование и наука. – 2009. – №3. – С. 30-38.

6. Коляда Т. А. Диференціація правового регулювання праці за трудовим законодавством України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Коляда Тетяна Анатоліївна ; Нац. ун-т внутр. справ ; Венедиктов В. С. – Х., 2004. – 184 с

ПРАВОВІ ОЗНАКИ ДЕРЖАВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ДОПОМОГИ МАЛОЗАБЕЗПЕЧЕНИМ ОСОБАМ

Волошин І. П.

аспірант кафедри соціального права

Львівського національного університету імені Івана Франка

Правові ознаки соціальних допомог як виду соціального захисту громадян в Україні неодноразово ставали об'єктом досліджень вчених, які здійснюють наукові розробки у сфері соціального захисту населення. Сучасними дослідниками, які внесли вагомий внесок у тематику “соціальні допомоги” є І.С. Андрієнко, Н.Б. Болотіна, К.В. Бориченко, В.Я. Бурак, Л.В. Кулачок, О.І. Кульчицька, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, С.М. Синчук, Б.І. Сташків, В.Л. Стрепко, О.В. Тищенко.

Державні виплати, що надаються особам відповідно до законодавства України з огляду на факт їх малозабезпеченості, є одним із видів соціальних допомог. Тому їм притаманні правові ознаки, які характеризують родове поняття “соціальні допомоги”. Підтримуючи наведені аргументи С.М. Синчук, пропонуємо терміном “державна соціальна допомога” позначати всі види соціального забезпечення у формі грошових виплат, окрім пенсій, джерелом виплати яких є державний бюджет України. Відповідно до Закону України “Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям” державна соціальна допомога малозабезпеченим сім'ям – це щомісячна допомога, яка надається малозабез-

печеним сім'ям у грошовій формі в розмірі, що залежить від величини середньомісячного сукупного доходу сім'ї.

Правовими ознаками “державної соціальної допомоги”, на нашу думку, є:

По-перше, особливий суб'єктний склад отримувачів соціальної допомоги зазначеного виду. Суб'єктами права на державну соціальну допомогу зазначеного виду є особи, в житті яких об'єктивно існує факт нужденності з огляду на їхню малозабезпеченість. Законодавством таким суб'єктом визначена сім'я, або одинока особа.

По-друге, пріоритетність централізованого правового регулювання надання державної соціальної допомоги малозабезпеченим особам. Національній системі соціального захисту, складовою якої є державна соціальна допомога малозабезпеченим особам притаманне переважаюче законодавче визначення правоможних на соціальні виплати суб'єктів права, умов та порядку її призначення. Нормативно-правове регулювання державного соціально-допомогового забезпечення громадян в Україні здійснюється винятково на підставі Закону України “Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям” та постанов Кабінету Міністрів України у цій сфері.

По-третє, законодавчо визначені правова підстава, умови та процедура надання державної соціальної допомоги. Правовою підставою отримання державної соціальної допомоги сім'єю є визнання за нею спеціального правового статусу “малозабезпеченої”. Аналізуючи законодавство, вважаємо, що на цей статус впливають три критерії: 1) зв'язок доходу сім'ї з прожитковим мінімумом в державі; 2) врахування всього сукупного доходу сім'ї та обсягу наявної у неї майна; 3) причини перебування у статусі малозабезпеченої. Відсутність гідного доходу та підтримання мінімально необхідного рівня життя всіх людей, незалежно від їхніх індивідуальних можливостей, за висновками експертів Міжнародної організації праці є головною підставою соціального захисту особи.

По-четверте, назва соціальної допомоги як державна акцентує на зобов'язаному у цьому виді правовідносин суб'єкті. Таким є держава в собі її органів.

По-п'яте, грошова (готівкова та безготівкова) форма надання особі. Відповідно до ст. 1 Закону України “Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям” зазначений вид допомоги є грошовою виплатою особі.

По-шосте, зв'язок із державним соціальним стандартом – прожитковим мінімумом, оскільки відповідно до ч. 1 ст. 5 Закону України “Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям” мінімальним середньомісячним сукупним доходом сім'ї є прожитковий мінімум, обчислений для сім'ї зазначеного виду (залежно від кількості її членів).

По-сьоме, безоплатний та безеквівалентний характер отримання малозабезпеченою особою державної соціальної допомоги. Свого часу спосіб надання усіх видів соціального забезпечення й обслуговування на справедливій основі, в обсязі нормального життєвого стандарту, який склався у державі, безоплатно, безеквівалентно, а не в обмін на працю, визначали як соціальна аліментарність цих виплат (Р.І. Іванова). Вважаємо, що термін аліментарність є іншим за правовою природою (сімейно-правовий).

По-восьме, надається з метою соціальної підтримки малозабезпечених осіб державою шляхом їх дотування. Досліджуючи соціальні допомоги у сфері соціального забезпечення, С.М. Синчук запропонувала власну класифікацію видів допомог, одним із яких є “соціальні дотації”. Відповідно до економічної сутності, дотування – це надання громадянам або організаціям державної грошової допомоги у вигляді доплат для покриття набутих збитків або на спеціально-визначені цілі. За змістом державна соціальна допомога малозабезпеченим сім'ям і є дотацією у сфері соціальних допомог.

По-дев'яте, законодавчо обмежена тривалість отримання малозабезпеченою особою державної соціальної допомоги. Здебільшого у галузевій літературі ознакою соціальних допомог є їх одноразовість чи короткостроковість. За загальним правилом державна соціальна допомога призначається терміном на шість місяців. Однак відповідно до ст. 6 Закону України “Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям” самотнім особам, визнаним за результатами медико-соціальної експертизи непрацездатними, які не мають інших джерел до існування, державна соціальна допомога може бути призначена на строк визнання особи непрацездатною, а самотнім особам, які досягли 65-річного віку і не мають інших джерел до існування, державна соціальна допомога може бути призначена довічно. Тому, більш правильним за змістом, видається, сформулювати зазначену ознаку, як “законодавчо обмежена тривалість отримання малозабезпеченою особою державної соціальної допомоги”.

На підставі проаналізованих правових ознак, можемо сформулюва-

ти наступне визначення “державної соціальної допомоги малозабезпеченим особам”. Це – законодавчо визначена щодо підстав, умов, процедури отримання та термінів надання дотація соціального характеру, що надається малозабезпеченим особам коштом Державного бюджету з метою забезпечення рівня їх життя не нижче прожиткового мінімуму в державі.

ЩОДО ПИТАННЯ ОПОДАТКУВАННЯ ПЕНСІЙ

Галушко О. І.

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

Як відомо, станом на сьогодні в Україні активно реалізовується пенсійна реформа. Її основна ідея зводиться до наступного: «якщо людина чесно працювала все життя, вона має гарантовано отримувати гідну пенсію» [1]. Проте, останнім часом від чиновників, журналістів, теоретиків та практиків права, а також від самих громадян можна почути чимало нарікань на «нову» політику держави у сфері пенсійного забезпечення. Однією з найголовніших недоліків вказаної реформи вважають оподаткування пенсійних виплат, з огляду на що пропонуємо детальніше проаналізувати це питання.

Нагадуємо, що до пп. 164.2.19 п. 164.2 ст. 164 Податкового Кодексу України були внесені зміни, згідно яких до загального місячного (річного) оподатковуваного доходу платника податку, зокрема, включаються суми пенсій (включаючи суму їх індексації, нараховану відповідно до закону) або щомісячного довічного грошового утримання, отримуваних платником податку з Пенсійного фонду України чи бюджету згідно із законом, якщо їх розмір перевищує десять розмірів прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність (у розрахунку на місяць), встановленого на 1 січня звітного податкового року, – у частині такого перевищення, а також пенсій з іноземних джерел, якщо згідно з міжнародними договорами, згода на обов’язковість яких надана Верховною Радою України, такі пенсії підлягають оподаткуванню чи не оподатковуються в країні їх виплати. Одночасно зазначено, що положення цього

підпункту не застосовується до пенсій, призначених учасникам бойових дій, інвалідам війни та особам, на яких поширюється чинність статті 10 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту».

Відтак, пенсійні виплати, сума яких перевищує десять розмірів прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність підлягають оподаткуванню за ставкою – 18 відсотків.

Вищенаведене законодавче положення викликало чимало дискусій та обурення, особливо, з боку тих, чиї пенсії підпадають під оподаткування. Причина такого обурення абсолютно зрозуміла та передбачувана: пенсіонер, який протягом усього трудового життя відраховував податки в Пенсійний фонд України, здобувши законне право на пенсію – повинен знову сплачувати податок.

До слова, оподаткування пенсійних виплат не є новим для українського законодавства. Воно започатковано Законом України «Про запобігання фінансової катастрофи та створення передумов для економічного зростання в Україні» від 27.03.2014 року. Зокрема, цим законом пункт 164.2 ст. 164 Податкового Кодексу України доповнено новим підпунктом 164.2.19, згідно якого оподаткуванню підлягали суми пенсій (включаючи суму їх індексації, нараховану відповідно до закону) або щомісячного довічного грошового утримання, отримуваних платником податку з Пенсійного фонду України чи бюджету згідно із законом, якщо їх розмір перевищує десять тисяч гривень на місяць, – у частині такого перевищення, а також пенсій з іноземних джерел, якщо згідно з міжнародними договорами, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, такі пенсії підлягають оподаткуванню чи не оподатковуються в країні їх виплати.

В подальшому, з 01 січня 2015 року оподаткуванню підлягали суми пенсійних виплат, якщо їх розмір перевищував три розміри мінімальної заробітної плати (у розрахунку на місяць), встановленої на 1 січня звітного податкового року.

Окрім цього, Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо пенсійного забезпечення» від 02.03.2015 року запроваджено особливий порядок виплати пенсій працюючим пенсіонерам. А саме: в період роботи працюючим пенсіонерам виплачується 85 відсотків призначеного розміру пенсії. Якщо в працюючого пенсіонера розмір пенсії був менший, ніж 150% розміру прожиткового мінімуму, встановленого для осіб, які втратили працездатність, таким

пенсіонерам пенсія виплачується у повному обсязі. Пенсіонерам, які працюють на «спеціальних» посадах, у період роботи на зазначених посадах призначені пенсії не виплачувалися до звільнення з роботи [2]. Проте, таке оподаткування було скасовано Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо повернення пенсій» від 03.10.2017 року.

У лютому цього року свою думку щодо оподаткування пенсійних виплат висловив Конституційний Суд України. Так, рішенням від 27 лютого 2018 року у справі про оподаткування пенсій та довічного грошового утримання, положення абзацу першого підпункту 164.2.19 пункту 164.2 статті 164 Податкового Кодексу України визнано таким, що не відповідає Конституції України (є неконституційним) [3]. Конституційний аналіз вказаного законодавчого положення свідчить про його невідповідність принципу верховенства права, що закріплений у частині першій статті 8, а також статті 21, частинам першій, другій статті 24 Основного Закону України з огляду на наступне.

По-перше, Конституційний Суд України вважає, що у сфері пенсійного забезпечення справедливим має визнаватися такий підхід законодавця, за якого забезпечується пропорційне співвідношення між страховими внесками та призначеним розміром пенсійних виплат, а застрахована особа може безперешкодно реалізувати своє право на пенсію у повному обсязі. Саме тому запровадження її оподаткування, починаючи з певного її розміру, порушує справедливий підхід до встановлення пенсії, оскільки призводить до зменшення її фактичного розміру, який встановлюється з урахуванням співвідношення між тривалістю страхового стажу та розміром заробітної плати (доходу) застрахованої особи.

По-друге, запровадження оподаткування пенсійних виплат суперечить принципу правової визначеності, який є однією зі складових принципу верховенства права. Його суть полягає у тому, що обмеження основних прав людини та громадянина і втілення цих обмежень на практиці допустиме лише за умови забезпечення передбачуваності застосування правових норм, встановлюваних такими обмеженнями; обмеження будь-якого права повинне базуватися на критеріях, які дають змогу особі відокремлювати правомірну поведінку від протиправної. На думку Конституційного Суду України, держава зобов'язана дотримуватися та застосовувати у прогнозований і послідовний спосіб ті закони, які вона ввела в дію; правова визначеність передбачає, що норми права повинні бути зрозумілими і точними, а також спрямованими на забезпечення по-

стійної прогнозованості ситуацій і правових відносин; парламентові не може бути дозволено зневажати основоположні права людини внаслідок ухвалення нечітких законів; правова визначеність означає також, що необхідно у цілому дотримуватися зобов'язань або обіцянок, які взяла на себе держава перед людьми (поняття «законних очікувань»).

Таким чином, за наявності оподаткування пенсійних виплат, наявна ситуація, коли особа, працюючи ціле життя, сподівається на отримання пенсійних виплат, які відповідно до законодавства повинні залежати лише від тривалості страхового стажу та розміру заробітної плати (доходу), тобто від загальної суми сплачених за застраховану особу страхових внесків протягом усього періоду роботи, натомість отримує менший розмір виплат у зв'язку зі стягненням податку.

По-третє, оподаткування пенсій, починаючи від певної суми (більше десяти розмірів прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність, у розрахунку на місяць), є порушенням конституційного принципу рівності за ознакою майнового стану.

Також нагадуємо, що стаття 2 Загальної Декларації прав людини передбачає заборону дискримінації. Конституційний Суд України наголошує, що у Європейській соціальній хартії 1996 року (переглянутій), яка була ратифікована Україною, передбачено, що держави-сторони зобов'язані вживати заходів для забезпечення рівності між власними громадянами у сфері реалізації прав на соціальний захист, які надаються законодавством про соціальне забезпечення, докладати зусиль для поступового піднесення системи соціального забезпечення на більш високий рівень. Тобто, утверджуючи та забезпечуючи права осіб на соціальний захист, держава повинна в процесі виконання своїх соціальних обов'язків вживати заходів для забезпечення рівності між пенсіонерами.

Отже, на підставі вищенаведеного, оподаткування пенсійних виплат, що передбачене абзацом першим підпунктом 164.2.19 пункту 164.2 статті 164 Податкового Кодексу України визнано неконституційним.

Закономірно, аналіз вищенаведеного породжує, як мінімум, два питання:

1. Яке правове значення має визнання положення абзацу першого підпункту 164.2.19 пункту 164.2 статті 164 Податкового Кодексу України таким, що не відповідає Основному Закону;
2. Чи повернуть пенсіонерам раніше сплачений податок.

Відповідаючи на перше питання, звертаємося до частини 1 статті 91

Закону України «Про Конституційний Суд України», згідно якої закони, інші акти або їх окремі положення, що визнані неконституційними, втрачають чинність з дня ухвалення Конституційним Судом рішення про їх неконституційність, якщо інше не встановлено самим рішенням, але не раніше дня його ухвалення.

Враховуючи положення резолютивної частини рішення Конституційного Суду України від 27.02.2018 року у справі про оподаткування пенсій і щомісячного довічного грошового утримання, абзац перший підпункту 164.2.19 пункту 164.2 статті 164 Податкового Кодексу України втратив чинність 27 лютого 2018 року. Таким чином вищевказане законодавче положення не може регулювати правовідносини, зокрема, пов'язані з пенсійним забезпеченням, та не може породжувати обов'язків для суб'єктів таких правовідносин.

Щодо повернення тих сум, які були сплачені раніше Міністр соціальної політики України наголосив, що вони не підлягають поверненню. Це пояснюється загальним правилом: норма закону (в тому числі скасування її дії шляхом визнання неконституційною) поширює свою дію на правовідносини, що виникли після її вступу в силу, тобто не має зворотної сили.

Проте, вважаємо, що за таких умов, держава, яка незаконно проводила політику оподаткування пенсійних виплат, зобов'язана повернути пенсіонерам в повному обсязі суми, які були сплачені ними як податок на пенсійні виплати. Важливим є той факт, що поверненню підлягають не лише ті податки, що були нараховані на суму пенсії, що перевищувала десять розмірів прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність, а всі податки, що сплачувалися пенсіонерами, починаючи з 27 квітня 2014 року (тобто, майже за 4 останніх роки).

Обґрунтування правомірності таких вимог, в першу чергу, полягає у тому, що оподаткування пенсій, не лише після дати, визначеної Конституційним Судом України, а протягом всього попереднього періоду було неконституційним, тобто незаконним, таким, що порушувало права та інтереси осіб.

Окрім цього, в цьому випадку вважаємо можливим звернутися до статті 58 Конституції України, яка проголошує, що закони та інші нормативно-правові акти не мають зворотної дії в часі, крім випадків, коли вони пом'якшують або скасовують відповідальність особи. Переконані, що повернення «надміру сплачених податків» можливо ініціювати лише через судові інстанції – шляхом звернення до судів адміністратив-

ної юрисдикції, при цьому, обґрунтовуючи рішення Конституційного Суду України як нововиявлену обставину у порушенні прав та законних інтересів осіб, про яку раніше не було відомо.

Підсумовуючи вищенаведене, варто відмітити рішення Конституційного Суду України у справі про оподаткування пенсій і щомісячного грошового утримання як таке, що захищає законні права та інтереси пенсіонерів, припиняє їх дискримінацію за майновим станом, а також спрямоване на відновлення принципу верховенства права у сфері пенсійного забезпечення.

1. Пенсійна реформа. URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/diyalnist/reformi/pensijna-reforma> (дата звернення 16.04.2018 року);

2. Щодо оподаткування доходів, отриманих у вигляді пенсії працюючим пенсіонерам. URL: <http://dp.sfs.gov.ua/baner/podatkov-i-konsultatsii/konsultatsii-dlya-yuridichnih-osib/print-67269.html> (дата звернення 16.04.2018 року);

3. Рішення Конституційного Суду України від 27.02.2018 року у справі про оподаткування пенсій і щомісячного довічного грошового утримання. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v001p710-18> (дата звернення 16.04.2018 року).

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАСТОСУВАННЯ ТЕХНОЛОГІЙ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ В ДІЯЛЬНОСТІ ПУБЛІЧНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ТА ПЕРСПЕКТИВИ ДЛЯ УКРАЇНИ

Голод О. О.

*студент 2 року навчання ОР «Магістр»
Київського національного університету імені Тараса Шевченка
м. Київ, Україна*

Жодною з країною світу не прийнято профільного акту, який би був присвячений регулюванню відносин, що виникають з приводу використання когнітивних технологій. Хоча зараз розпочато правотворчий процес закладання основоположних засад використання когнітивних технологій, а також перед парламентами деяких держав ініційовано розгляд

законопроектів в сфері штучного інтелекту і робототехніки. В межах цих документів зачіпаються, зокрема, порядок застосування когнітивних технологій в діяльності публічної адміністрації.

Міністерство торгівлі, промисловості та енергетики Південної Кореї у 2012 році прийняло Статут етики роботів Південної Кореї (South Korean Robot Ethics Charter 2012). Цей статут розроблений задля попередження соціальних проблем, які можуть виникнути з некоректних суспільних і правових заходів щодо місця роботів у соціумі. Три розділи цього статуту регулюють порядок виготовлення роботів зі штучним інтелектом, права та обов'язки власника роботів, права та обов'язки роботів. Так унікальним видається положення стосовно попередження психологічної шкоди у користувачів на етапі проектування системи на основі технологій штучного інтелекту. Під психологічною шкодою розуміється будь-яка ймовірність того, що робот викличе антисоціальну або соціопатичну поведінку, депресію, стрес або сильну залежність (наприклад, азартні ігри)[1].

Японія у 2016 році на зустрічі G7 міністерств інформаційно-комунікаційних технологій лобіює базові канони штучного інтелекту. Згодом у 2017 році країна висуває на міжнародне обговорення проект Керівництв вивчення і розвитку штучного інтелекту, які, на жаль, не знайшли відображення у Декларації Міністерств ІКТ та промисловості G7 (G7 ICT and Industry Ministers' Declaration). Проте дана декларація у Додатку 2 описує потребу розбудови людиноцентриського підходу до штучного інтелекту, який полягає у використанні когнітивних технологій виключно в гармонії із законами, політикою та цінностями громадянського суспільства[2].

Також трохи пізніше того ж 2016 року у Білому Домі Адміністрація Президента США презентувала Звіт «Підготовка до майбутнього штучного інтелекту», зумовлений ростом ролі технологій штучного інтелекту для американського суспільства. У ньому викладено адресовані суб'єктам владних повноважень рекомендації про впровадження когнітивних технологій у своїй роботі й врегулювання ними використання штучного інтелекту на місцевому рівні.

В розрізі теми дослідження варто виділити наступні з них[3, С. 16, 18]:

1. Федеральний уряд має знаходити шляхи покращення готовності ключових агентств до розгортання технологій штучного інтелекту в реалізації своїх завдань. Мова йде про створення організації, яка буде до-

помагати органам публічної адміністрації проводити оцінку потенціалу розширень на основі когнітивних технологій, зважуючи високі ризики штучного інтелекту та кінцевий результат від них.

2. Органи державної влади під час встановленні регуляторної політики для продуктів з підтримкою штучного інтелекту повинні керуватися належними технічними знаннями. Ефективне регулювання продуктів на основі когнітивних технологій вимагає співпраці між керівним складом органу, спеціалістами, які мають глибокі знання щодо існуючої нормативно-правової бази та практику регулювання, а також технічними експертами у сфері штучного інтелекту. Керівництво органу має вживати заходів для набору необхідних талантів технічних спеціальностей до штату або залучення їх до обговорень регуляторної політики.

Іншим документом в США, який вміщує важливі положення щодо використання штучного інтелекту є Національний стратегічний план вивчення та розвитку штучного інтелекту. Зазначений план як і Статут етики роботів Південної Кореї порушує обов'язкове закладення на етапі проектування системи штучного інтелекту її сповідування моральних принципів (чесність, справедливість, відповідальний) і додатково відкритість штучного інтелекту. Розробники повинні навчитися створювати ці системи так, щоб їх дії та прийняті рішення були прозорими та легко інтерпретувалися людьми для виключення будь-яких упереджень [4, С. 26].

У розпорядженні Кабінету Міністрів України щодо схвалення Концепції застосування технологій штучного інтелекту в діяльності органів публічної адміністрації слід прописати рекомендації суб'єктам владних повноважень з приводу впровадження ними когнітивних технологій нинішнього і їх прогнозованого реального рівня у найближчому майбутньому допоки не буде прийнято профільний закон.

Отже, означене розпорядження буде вдалим, коли вміщуватиме:

1. Загальні правові засади використання штучного інтелекту.
2. Конкретні принципи і моделі розгортання когнітивних технологій в сфері державного управління.
3. Питання необхідного ступеня моральності автономних когнітивних систем.
4. Дотримання засад людиноцентризму при створенні систем на основі штучного інтелекту, що в подальшому використовуватимуться суб'єктами владних повноважень.
5. Обов'язкове залучення технічних експертів до процесу впровадження таких система і врахування їх думки.

6. Звітування про результати впровадження, досягнуті результати та допущені помилки для можливості використання набутого досвіду іншими органами.

1. South Korean Robot Ethics Charter 2012 [Electronic resource] // English translation – Access: <https://akikok012um1.wordpress.com/south-korean-robot-ethics-charter-2012/>.

2. G7 ICT and Industry Ministers' Declaration: Making the Next Production Revolution Inclusive, Open and Secure / Annex 2: G7 Multistakeholder Exchange on Human Centric AI for Our Societies [Electronic resource] // September 26-2017 – Turin – Access: <http://www.g8.utoronto.ca/ict/2017-ict-annex2-AI.html>.

3. Preparing for the Future of Artificial Intelligence / Committee on Technology USA [Electronic resource] // Executive Office of the President – National Science and Technology Council – 2016 – Washington, D.C. 20502 – Access: https://obamawhitehouse.archives.gov/sites/default/files/whitehouse_files/microsites/ostp/NSTC/preparing_for_the_future_of_ai.pdf.

4. The National Artificial Intelligence Research and development Strategic Plan / Research and Development Subcommittee USA [Electronic resource] // Executive Office of the President – National Science and Technology Council – 2016 – Washington, D.C. 20502 – Access: https://obamawhitehouse.archives.gov/sites/default/files/whitehouse_files/microsites/ostp/NSTC/national_ai_rd_strategic_plan.pdf.

СВОБОДА ПРАЦІ В АСПЕКТІ СУТНІСНОЇ ХАРАКТЕРИСТИКИ ПРАВА НА ПРАЦЮ

Гостюк О. Д.

*Аспірантка Харківського
національного університету
внутрішніх справ,
м. Харків, Україна*

Право на працю не є абстрагованим, а як і будь-яке право ґрунтується на діючих у суспільстві принципах, серед яких К.Ю. Герман виділяє, в першу чергу, принцип свободи праці. [4, с.25].

Основою «свободи праці» є свобода, первинна етимологія якої завжди передбачає вибір.

Про це говорить і сучасний екзистенціалізм: свобода – це завжди ситуація вибору між різними можливостями, в першу чергу мова йде про вибір цінностей, а не конкретних дій, бо останні визначаються першими. Свобода – це здатність і можливість людини чинити на власний розсуд, керуючись суб'єктивними принципами, цінностями та інтересами, реалізуючи свої уявлення про сенс життя. Людське життя набуває змісту лише в умовах дійсної свободи... Тільки в умовах свободи особистість отримує можливість для розкриття своїх здібностей і талантів, для провагу ініціативи і вольових стремлень [5, с.169].

Закономірно постає запитання: що представляє собою «свобода праці»? Безсумнівно, уявлення про зміст даної категорії є різноманітними і часом навіть діаметрально протилежні.

До прикладу, за словами представника радянської науки О.В. Смирнова, принцип свободи праці передбачає забезпечення ефективної зайнятості та акумулює такі норми трудового права, які надають громадянам право на працю і гарантують їм реальне працевлаштування та встановлюють соціальну привабливість і стимули праці для громадян [6, с.28].

З огляду на сказане доходимо висновку, що в межах даного підходу свобода праці реалізується виключно в процесі праці і лише завдяки такій. Свобода за межами праці однозначно неможлива. І хоча така позиція є закономірною, на наш погляд, розуміння свободи саме в такому аспекті нівелює онтологію даного поняття.

Якісно новою у вирішенні даного питання є позиція Л.Ю. Бугрова. Зокрема, на думку автора, свобода праці є не що інше, як право людини на вибір праці, адже саме такий вибір є найважливішим проявом індивідуальної свободи праці [2, с.69]. І саме такий підхід започаткував старт нових досліджень з приводу того, що представляє собою «свобода праці» у сучасних умовах.

Крім того, науковець виділив соціально-економічний та юридичний аспект розуміння досліджуваної категорії. За його переконанням, у відповідних аспектах свобода праці означає не свободу праці як такої (як процесу взаємодії людини і природи), а свободу суб'єктів праці у суспільних відносинах, пов'язаних з працею (взаємодія особистостей одна з одною) [3, с.13].

Натомість Р.Г. Уяров стверджує, що з позиції онтології принцип свободи праці є не що інше як ідея соціальної свободи, яка властива

соціально-виробничій цінності – праці. Метою принципу свободи праці, за переконанням автора, є встановлення шляхом правової регламентації правових начал (гарантій) самостійності і незалежності суб'єктів в індивідуальному ставленні до своєї праці і праці інших суб'єктів [7, с.18].

На наш погляд, правильним є переконання Н.Д. Гетьманцевої в тому, що антропологічним джерелом свободи праці виступають потреби та інтереси, образ існування і розвитку безпосередньо самої людини. Вона ж і виступає критерієм оцінки рівня свободи. З цієї точки зору свобода наповнена соціальним загально-гуманітарним змістом. Цим визначається первинність свободи праці по відношенню до держави, обов'язку держави щодо її забезпечення. Але свобода праці, на чому наголошує Н.Д. Гетьманцева, не означає самостійності суб'єктів у самих трудових правовідносинах. Вибір суб'єкта є добровільним, проте сам процес праці підпорядкований багатом технологічним, юридичним та іншим вигодам і умовам [5, с.173].

В свою чергу, російські дослідники В.І. Анішина та Ю.П. Попонов визначають свободу праці в широкому та вузькому значеннях. Широке розуміння охоплює активний та пасивний прояви. Активна форма передбачає можливість людини вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці шляхом вступу у будь-які суспільні відносини з приводу праці. Натомість пасивна форма передбачає відмову від будь-яких дій взагалі. Вузьке розуміння свободи праці зводиться до можливості реалізації своїх здібностей до праці поза будь-якими формами примусу до неї [1, с.88, 90].

Схожою до попередньої є наукова позиція В.В. Федіна. Так, науковець переконує, що свобода праці – це, перш за все, «свобода її учасників в системі соціальних зв'язків з приводу реалізації праці». Специфічною соціально-правовою особливістю даного принципу є те, що він відображає особливий характер взаємовідносин між громадянином і державою з приводу праці. Свобода праці, за словами автора, передбачає два взаємопов'язані права: право здійснювати трудову діяльність і право не працювати взагалі. Підсумовуючи наукові тези стосовно даного питання, науковець запропонував наступне визначення поняття. Так, свобода праці – це міжгалузевий правовий принцип, сутність якого полягає в тому, що виключно особі належить право розпоряджатися своїми здібностями до праці, вибирати рід діяльності та професію, і передбачає недопущення дискримінацій в сфері праці та заборону примусової (обов'язкової) праці [8, с.425, 433].

Отже, з огляду на вищенаведені точки зору робимо висновок, що свобода праці – це самодостатня категорія правової науки і самостійне явище правової дійсності. Підтвердженням цьому є ті атрибутивні ознаки, які характеризують саме цю категорію права. Останні утворюють зміст принципу свободи праці. Змістовна частина, у свою чергу, відображає певного характеру зобов'язання, а саме: систему можливостей людини щодо трудових правовідносин та їх характеру, з однієї сторони, та сукупність зобов'язань інших людей і держави щодо непорушності ними зазначеної свободи, й сукупністю зобов'язань держави щодо забезпечення цієї свободи, – з іншої.

З правової точки зору свободу праці можна визначити як свободу від примусу до праці, можливість особи без зовнішнього впливу вирішувати питання – займатися чи не займатися працею, а якщо займатися, то де і якою. Принцип свободи праці знаходить свій прояв у таких положеннях: 1) людина володіє невід'ємним та виключним правом розпоряджатися своїми здібностями до праці, яке забезпечується державою; 2) людина не може залучатися до примусової або обов'язкової праці за винятком підстав, передбачених законами України, що відповідають міжнародним положенням з приводу цього питання; 3) людина може вільно обирати вид та форму діяльності; 4) у період виконання роботи за трудовим договором власник не має права вимагати роботу, не передбачену трудовим договором [9, с.31].

Таким чином, підсумовуючи вищенаведені твердження, наша наукова позиція зводиться до наступного: принцип свободи праці є фундаментальним та ключовим принципом правового регулювання відносин з приводу використання найманої праці.

У свою чергу, свобода праці як принцип – категорія потрібного значення, що охоплює правові можливості наступного характеру:

1. незалежний та самостійний вибір праці, який здійснюється індивідом відповідно до власних потреб та прагнень, т.зв. «свобода до праці», що, в свою чергу, детермінує можливість вільно розпоряджатися своєю здатністю до праці;
2. свободу вибору поза будь-якими формами примусу та впливу, що передбачає заборону дискримінації у сфері праці та використання примусової праці;
3. «свободу від праці», тобто право особи не реалізовувати своє право на працю шляхом вступу у відносини з приводу застосування праці як природної властивості людини.

1. Анишина В.И., Попонов Ю.Г. Свобода труда или право на труд / В.И. Анишина, Ю.Г. Попонов // Актуальные вопросы правоприменения. 2007. – № 4 (124). – С.86-96.
2. Бугров Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России / Л.Ю. Бугров. – Пермь: Изд-во Перм. ун-та, 1992. – 236 с.
3. Бугров Л.Ю. Свобода труда и свобода трудового договора в СССР (юридический аспект) / Л.Ю. Бугров. – Красноярск: Изд-во Краснояр. ун-та, 1984. – 128 с.
4. Герман К.Ю. Принцип свободы трудового договору в системі правових принципів / К.Ю. Герман // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «ПРАВО». – 2015. – Вип. 35. Ч.2. Т.2. – С.24-28.
5. Гетьманцева Н.Д. Особливості правового регулювання трудових відносин / Монографія. – Чернівці: Технодрук, 2015. – 592 с.
6. Трудовое право: ученик / отв. ред. О.В. Смирнов. – М.: Статус ЛТД, 1996. – 384 с.
7. Умяров Р.Г. Принцип свободы труда в российском праве: проблемы теории и практики: автореф. дис. ... канд. юрид. наук / 12..00.01; Н. Новгород, 2007. – 22 с.
8. Федин В.В. Соотношение принципа свободы труда и права на труд / В.В. Федин // Lex Russica. – 2004. – №2. – С.411-435.
9. Хромей В. В. Свобода праця як важлива гарантія конституційного права на працю / В.В. Хромей // Национальный юридический журнал: теория и практика. – 2016. – № 2. – С.30-34.

ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ В УМОВАХ РОЗВИТКУ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ

Грицай Д. І.

*Студентка II курсу юридичного факультету
Львівського національного університету імені Івана Франка
м. Львів, Україна*

Зайнятість населення є однією з найважливіших кількісних і якісних оцінок трудового потенціалу. Незважаючи на конституційні гарантії ре-

алізації права на працю в Україні є чимало проблем з ефективним адмініструванням та функціонуванням ринку праці.

Модернізація технологічних виробничих процесів, що має на меті покращення умов праці, у багатьох випадках супроводжується скороченням персоналу. На жаль, відповідні вивільнення проводяться за умов недостатнього рівня організації зайнятості в Україні. Висококваліфіковані кадри змушені залишати нашу державу в пошуках кращої роботи за кордоном. Крім цього, ринок освітніх послуг не своєчасно реагує на динамічні зміни ринку праці. Враховуючи це, можемо ствердити, що ера розвитку штучного інтелекту, крім позитивного впливу на розвиток зайнятості населення, усе ж створює певні не сприятливі наслідки для вітчизняного ринку праці.

У другій половині 20-го сторіччя інформаційна епоха, котра плавно замінила собою індустріальну, перейняла у спадок від попередниці її здобутки та проблеми. У сфері зайнятості населення такими є одночасне підвищення продуктивності праці та зростання безробіття, що зумовлені технологічним прогресом. Адже підвищення попиту на висококваліфіковану працю, з паралельним падінням запитів на середньо кваліфіковані роботи, є одним із головних факторів скорочення робочих місць. За таких умов формування ринку праці, переваги у працевлаштуванні отримують талановиті, ініціативні, інноваційні учасники. Покращуючи якість та знижуючи вартість надання послуг чи товарів, вони зможуть швидше, ніж будь-коли витіснити усталених гравців ринку [1].

Наведена модель розвитку ринку праці, поки що Україні не загрожує. Згідно з дослідженнями на підставі даних сайтів з пошуку роботи у короткостроковій перспективі суттєвих змін на вітчизняному ринку праці не очікують. Як і раніше, найбільшим попитом користуються спеціалісти у сфері торгівлі та маркетингу, технічні спеціалісти різних виробничих процесів, робочі спеціальності, персонал для дому тощо. Велика кількість вакансій, котру прогнозують на 2018 рік, стосуватиметься професій продавця, двірника, водія, прибиральника приміщень, підсобного робітника [2]. Отже в Україні попит на висококваліфікований персонал не перевищує запити ринку праці на просту некваліфіковану працю.

У 2013 році Карл Б. Фрей і Майкл А. Осборн презентували доповідь під назвою “Майбутнє зайнятості: наскільки чутливими є робочі місця до комп’ютеризації?” [3]. Використовуючи ідеї та матеріали цієї праці, розроблено та активізовано сайт, на котрому кожен бажаючий може дізнатися чи забере робот його роботу? Аналіз запитів та отриманих да-

них свідчить, що ймовірність автоматизації посади касира—97%, водія—98%, робітник з обслуговування металу—84% [4].

Ситуація на ринку праці в Україні зміниться, коли найбільша кількість вакансій, котру прогнозують на найближче майбутнє, не потребуватиме працівника-людини, адже працю фізичної особи замінить «розумний робот». Враховуючи це, виникає запитання: кількість безробітних зросте з новим, «нелюдським» темпом чи масштаби автоматизації усе ж не вплинуть на стан зайнятості населення України?

Сьогодні у багатьох країнах світу спостерігається тенденція витіснення людського персоналу з виробництва через впровадження технологічних новинок. Безумовно, що таке колосальне зникнення робочих місць спровокує соціальні зміни, з якими нам не доводилося мати справи раніше. Адже, стрімкий розвиток робототехніки та штучного інтелекту доводить, що роботи зможуть замінити людей не лише в технічних професіях та на виробництві, але також і у сферах, де потрібна розумова діяльність [5; 6].

Використання роботів дає низку переваг компаніям, оскільки вони мають можливість уникати соціальних виплат, що забезпечує значну економію. Крім цього роботи не хворіють, не втомлюються і не висувують претензій.

Не всі підтримують думку, що штучний інтелект позбавить нас роботи. Прихильники цього підходу пророкують лише перерозподіл обов'язків у сфері праці. Людина відповідатиме за стратегії, інновації, кооперації й емоційні контакти з людьми, а штучний інтелект, у свою чергу, автоматизує щоденні рутинні справи.

Незважаючи на певні розбіжності у поглядах, усі солідарні у твердженні, що якщо штучний інтелект не замінить робочі місця і не створить нові вакансії, то він точно поліпшить роботу фахівців і дасть їм нові можливості.

Очікувані структурні зміни економіки, трансформація ринку праці вимагають внесення серйозних змін у законодавство. Основною метою удосконалення правових норм, за таких умов, є одночасне забезпечення використання економічних переваг від високого рівня розвитку технологій та гарантування ефективного соціального захисту для всіх членів суспільства.

Правове забезпечення перебудови системи професійної підготовки, скорочення робочого часу, введення безумовного базового доходу як соціального заходу, пов'язаного з об'єктивно неминучим витісненням людей з ринку праці внаслідок процесів автоматизації,—це ті юридичні

заходи превентивного характеру, які мали б зменшити негативний вплив автоматизації.

Десятки учених-представників різних галузей знань з різних куточків світу працюють над вирішення цих та суміжних проблем. Наприклад, комітет з правових питань Європейського парламенту ухвалив резолюцію «Норми європейського цивільного права у сфері робототехніки». У контексті виплат у сфері працевлаштування, ним пропонується передбачити спеціальні обов'язкові звіти компаній, що використовують у своїй діяльності роботів, щодо економії сум на соціальні внески за рахунок використання робототехніки замість людського персоналу [7]. На рівні Європарламенту була внесена пропозиція рекомендувати країнам ЄС запровадити базовий дохід як засіб боротьби з негативними наслідками автоматизації. Хоч така не знайшла підтримки, сам факт розгляду можливості гарантувати базовий дохід для усіх є красномовним.

Цікавим є досвід Південної Кореї. Уряд цієї держави підготував проєкт закону про введення податку на роботів. Пропонується ввести непрямий податок—не обкладати стягненням кожного робота, а посилити податкові умови для підприємств, які широко використовують автоматизацію [8].

Наведені умови та темпи розвитку роботизації та штучного інтелекту вимагають, щоб світові лідери діяли на випередження. Дискусії повинні дати відповідні результати ще до того, як штучний інтелект зможе спровокувати нові юридичні й етичні проблеми. У контексті зайнятості, виникає необхідність розгляду питання про те, чи може широкомасштабне використання штучного інтелекту бути підставою для запровадження скороченого робочого дня, або збільшення часу відпочинку. Наприклад, у працівників-людей буде не два вихідні дні на тиждень, а як мінімум три.

Для України все це може поки здаватися проблемою далекого майбутнього. Адже нам, мовляв, до поголовної роботизації далеко. Однак такі процеси вплинуть не тільки на розвинені країни, а й на усю світову економіку. Тому українське суспільство не може стояти осторонь. Інакше вкотре імпортуватимемо готові відповіді на чужі питання.

Робототехніка насправді покращує умови праці та створює робочих місць більше, ніж ліквідує. Тому раціональніше говорити про те, що люди будуть працювати разом з роботами. Працювати на порядок ефективніше, творчо та цікаво. А штучний інтелект стане продовження нашого мозку [9].

Для того, щоб досягнути успіху в майбутньому, потрібно навчитися взаємодіяти з цими «розумними штучними істотами», швидко адаптуватися, мислити креативно та інноваційно. Тому є гостра потреба здобути освіту майбутнього. Уже сьогодні варто змінювати вектори розвитку відповідно до вимог часу, щоб вирішити проблеми неефективної роботи ринку праці ефективними методами.

1. Юрченко Ю. Вплив штучного інтелекту на економіку та суспільство URL:file:///C:/Users/RED/Downloads/econom_2016_1_12.pdf (дата звернення:20.04.18)

2. Перспективна потреба в кадрах – 2018. URL:http://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/infofiles/4._perspektyvna_potreba_v_kadrah_u_2018_rosi_1.pdf (дата звернення:20.04.18)

3. The Future of Employment: How susceptible are jobs to computerisation? URL:https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/publications/view/1314(дата звернення:21.04.18)

4. WILL ROBOTS TAKE MY JOB? URL:https://willrobotstake.myjob.com/51-4192-layout-workers-metal-and-plastic (дата звернення:21.04.18)

5. Вперше в історії: в Японії робот балотується на пост мера. URL:http://kr24.com.ua/news/vpershe-v-istoriji-v-japoniji-robot-balotujetsja-na-post-mera(дата звернення : 25.04.18)

6. Питання про корупцію в Україні вивело з ладу найрозвинутішого робота Софію. URL: https://dt.ua/UKRAINE/pitannya-pro-korupciyu-v-ukrayini-vivelo-z-ladu-nayrozvnutishogo-robot-sofiyu-267282_.html (дата звернення:22.04.18)

7. Civil Law Rules on Robotics. URL:https://www.theparliamentmagazine.eu/articles/eu-monitoring/civil-law-rules-robotics(дата звернення : 24.04.18)

8. South Korea mulling world's first robot tax. URL:http://www.zdnet.com/article/south-korea-mulling-worlds-first-robot-tax/(дата звернення : 24.04.18)

9. IBA Global Employment Institute Artificial Intelligence and Robotics and Their Impact on the Workplace URL:file:///C:/Users/RED/Downloads/AI-and-Robotics-IBA-GEI-April-2017.pdf (дата звернення : 23.04.18)

ЕЛЕКТРОННИЙ ПРАВОЧИН У ЦИВІЛЬНОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

Гузик І. М.

Студентка юридичного факультету Львівського національного університету імені Івана Франка, м. Львів, Україна

З прийняттям Закону України від 3.09.2015 року «Про електронну комерцію» на законодавчому рівні врегульовані особливості укладення договорів в електронній формі (окремі питання були врегульовані також Законами України від 22.05.2003 р. «Про електронні документи та електронний документообіг» та «Про електронний цифровий підпис»)[1].

Питання електронної комерції підіймаються і в «Угоді про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським союзом...» (див. ст. ст. 139–140), Директиві про електронну комерцію (2000/31/ЄС від 8 червня 2000 р.).

У сфері продажу товарів споживачам для непідприємницьких цілей особливості електронної торгівлі регулюються Законом України «Про захист прав споживачів». Цим законом передбачено, поняття договору укладеного на відстані (див. додатково також Директиву 97/7/ЄС «Про захист прав споживачів в дистанційних контрактах» від 20.05.1997 р.).

У Законі України «Про електронну комерцію» (далі – Закон) визначено поняття електронної торгівлі, електронного договору, електронного правочину. Саме порядок вчинення електронних правочинів, їх чинність та наслідки – основна мета правового регулювання у цій сфері, оскільки на практиці часто виникає питання при укладенні правочину в електронній формі чи договір був належним чином підписаний сторонами.

Електронні договори при використанні сучасних інформаційних технологій повинні відповідати встановленому законом порядку. При цьому, маємо знайти такі механізми укладання цих договорів, що не позбавити електронні договори юридичної сили, оскільки в іншому випадку функція мережі Інтернет звелася б виключно до рекламної, що не відповідає потребам сучасного обороту.

Однією з основних проблем регулювання відносин, що виникають у мережі Інтернет, є складність ідентифікації їх учасників.

У Законі містяться вимоги до продавця (виконавця, постачальника), який під час своєї діяльності забезпечити прямий, простий, стабільний доступ інших учасників до визначеної в Законі інформації.

Ідентифікація покупця, замовника може відбуватися як за допомогою застосування електронного підпису, так і іншими засобами (смс-коди, вчинення дій з «особистого кабінету» тощо).

Водночас, даний закон залишає відкритим питання механізму притягнення до відповідальності інтернет-торгівців. Так, обов'язок розкривати на інформацію про продавця при «продажу товарів на відстані» (під цим терміном якраз і розуміється, в тому числі, і електронна торгівля) були і раніше встановлені законом «Про захист прав споживачів», але ця вимога багатьма підприємцями ігнорується (п. 1 ч. 2 ст. 13).

Закон встановлює важливі правила щодо особливостей укладання електронного договору. По-перше, визначені вимоги до змісту оферти (необхідність викладення істотних умов договору та іншої необхідної інформації – ч. 2 ст. 11 Закону).

Своєрідним аналогом додатків до договору, які у цивільному праві вважаються невід'ємною частиною договору, є відсилання до інших електронних документів, але з обов'язковим безперешкодним доступом до електронних документів, що включають умови договору, шляхом перенаправлення (відсилання) до них.

По-друге, визначено форму оферти (наприклад, шляхом надсилання комерційного електронного повідомлення, розміщення пропозиції (оферти) у мережі Інтернет або інших інформаційно-телекомунікаційних системах).

Фактично цим Законом легітимізовано рекламні розсилки (наприклад, розсилки по email, sms, тобто те, що зараз називають spam) без згоди користувачів (подібна норма також міститься і у ст. 7 ЄС Директиви про електронну комерцію). У відповідності до ст. 10 Закону комерційні електронні повідомлення поширюються лише на підставі згоди на отримання таких повідомлень, наданої особою, якій такі повідомлення адресовані. Але комерційне електронне повідомлення може надсилатися особі без її згоди лише за умови, що вона може відмовитися від подальшого отримання таких повідомлень.

Останнє речення фактично дозволяє у будь-якому разі надсилати споживачу відповідні повідомлення, навіть, якщо ніякої згоди попередньо (до вчинення розсилки) отримано не було. Крім того, така норма (направлення повідомлень без попередньої згоди споживача) вступає в протиріччя п. 5 ст. 19 Закону України «Про захист прав споживачів».

По-третє, акцепт може бути наданий шляхом: 1) надсилання електронного повідомлення; 2) заповнення формуляра заяви (форми) про

прийняття такої пропозиції в електронній формі; 3) вчинення дій, що вважаються прийняттям пропозиції укласти електронний договір, якщо зміст таких дій чітко роз'яснено в інформаційній системі.

Щодо «прийняття умов», варто зазначити, що фактично прийняття умов офerti визначеними діями є приєднанням (акцептом) до умов договору конклюдентними діями. Покупець погоджується на запропоновані умови, тобто укладається договір приєднання чи відмовляється від укладання договору, але не може запропонувати свої умови (це характерно для абсолютної більшості договорів, що укладаються через мережу Інтернет).

У цьому зв'язку інтерес представляють так звані click-wrap (договори, які укладаються шляхом «кlickу» у відповідному віконечку на сайті) і browse-wrap (договори, які укладаються шляхом самого використання веб-сайту), саме таку назву отримали найпопулярніші способи укладання договорів в сфері електронної торгівлі в західних країнах та США (див. докладніше [3]).

Отже, з наведеного вище можна виокремити особливості електронних правочинів:

1. Вчиняються за допомогою інформаційно-телекомунікаційних систем;
2. Чітко визначений правовий статус суб'єктів електронної комерції;
3. Обумовлені швидкістю вчинення;
4. Правові наслідки даного правочину прирівняні до правових наслідків правочинів, вчинених у іншій формі.

На сьогоднішньому етапі розвитку ринкової економіки електронні правочини займають вагомe місце серед правочинів у цивільних відносинах. Отже, з подальшим розвитком засобів електронного зв'язку роль електронних правочинів тільки зростатиме. З одного боку, законодавець дозволяє вчинення правочинів в електронній формі, з іншого – встановлює обмеження для їх укладення. Прийняття Закону наблизило національне законодавство до європейських стандартів у сфері електронної торгівлі.

1. Закон України «Про електронну комерцію» від 03.09.2015 №675-19. [Електронний ресурс]. – Режим доступу <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/675-19>.

2. Закон України «Про захист інформації в інформаційно-

телекомунікаційних системах» від 19.04.2014 №80/94-вр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/80/94-%D0%B2%D1%80>.

3. Матвієнко, О. С. Електронна комерція: поняття та законодавче закріплення в Україні [Електронний ресурс] / О. С. Матвієнко. Правове регулювання економіки : зб.наук.пр.–2008.– Режим доступу:http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/pre/2008/Matvienko.pdf.

КОНЦЕПЦІЯ ПОБУДОВИ СЕРВІСНОЇ ДЕРЖАВИ В УКРАЇНІ: ОКРЕМІ ПИТАННЯ РЕФОРМУВАННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ

Данчул О. С.

заступник декана факультету №4

кандидат юридичних наук

Львівський державний університет внутрішніх справ

Реконструкція правоохоронних органів, що відбувається в Україні, спрямована, зокрема, й на відхід поліції від каральної функції та побудову партнерських відносин із населенням. виправдовуючи своє соціальне призначення, українська поліція повинна бути зорієнтована на профілактику правопорушень, усунення причин та умов, що сприяють їх учиненню та згодом має стати цілодобовою сервісною службою.

У багатьох країнах світу державні послуги є основною формою відносин між фізичними, юридичними особами та владою, де держава сприймається як «постачальник послуг».

Наприклад, французька наукова література застосовує термін «позитивні послуги», якщо йдеться про реалізацію соціально-економічних прав (на освіту, соціальне забезпечення тощо). У юридичній літературі США термін «послуга» трактується як діяльність: а) соціально-економічна, що задовольняє «реальні потреби суспільства (освіта, охорона здоров'я, господарські та соціальні послуги держави тощо); б) неекономічна (армія, поліція, судова система, громадські організації).

Процес побудови в Україні правової, соціальної, демократичної держави зумовив впровадження новітніх методів діяльності органів державної влади, з позиції вимог концепції сервісної держави. Зміст по-

няття «сервісна держава» розглядається в рамках категоріального ряду: «соціальна держава», «інформаційний менеджмент», «електронна держава / уряд», «відкрите суспільство», «електронна демократія», і співвідноситься значною мірою з концепцією інформаційного суспільства.

Спочатку електронна держава мислилася в рамках понять «електронне управління» й «інформаційний менеджмент», згодом почали розвиватися концепції сервісної держави [1] та концепції мережевої демократії, а також їхні сучасні варіанти, пов'язані з ідеями мобільних соціальних сервісів і мережевої демократії.

Останнім часом у публікаціях з питань адміністративного права досить часто порушується питання про форму державного управління в Україні [2]. У проведених дослідженнях обґрунтовується теза про те, що держава здійснює не лише владне, зобов'язуюче державне управління, але й позитивне – шляхом надання громадянам різних державних послуг. Зауважимо, що для української доктрини публічні (державні, соціальні) послуги – явище доволі новаторське, тому осмислення їхнього поняття все ще перебуває на стадії свого формування.

Надання населенню адміністративних послуг повинно базуватись на принципах зручності, доступності та високої якості. Зручність послуг, у свою чергу, залежить від максимального урахування інтересів та потреб їх споживачів і визначається цілою низкою чинників.

Безперечно, якість надання адміністративних послуг органами та підрозділами Національної поліції залежить від готовності її працівників надати швидко, кваліфіковану та професійну допомогу, що повинно стати службовим обов'язком і розцінюватись як показник ділової кваліфікації.

За кордоном концепція Community Policing побудована на засадах цілодобової сервісної служби, постійної співпраці з населенням, відповідними органами місцевої влади щодо вирішення поточних проблем громади, забезпечення охорони публічної безпеки і порядку та профілактики правопорушень.

В Україні вищезазначена філософія поліцейської діяльності була закріплена у Стратегії розвитку системи Міністерства внутрішніх справ України до 2020 року [3]. У свою чергу, у ч.1 ст.11 Закону України «Про Національну поліцію» закріплене положення, що «... діяльність поліції здійснюється в тісній співпраці та взаємодії з населенням, територіальними громадами та громадськими об'єднаннями на засадах партнерства і спрямована на задоволення їхніх потреб» [4].

На нашу думку метою втілення реформ є підвищення ролі правоохоронних органів у суспільстві, зокрема Національної поліції, розвиток контакту з населенням, впровадження нових сервісних функцій замість каральних. Якісний державний сервіс, партнерські відносини з населенням є основою діяльності поліції у сфері профілактики правопорушень та розвитку безпечного середовища життєдіяльності громадян.

1. Васильева А. Ф. Сервисное государство: административно-правовое исследование оказания публичных услуг в Германии и России. М.: РАП, 2012. 332 с.

2. Державне управління: теорія і практика. За заг. ред. д.ю.н., проф. В.Б. Авер'янова. – К., 1998 – 432 с.; Виконавча влада і адміністративне право / За заг. ред. В.Б. Авер'янова. – К.: Видавничий Дім “Ін-Юре”, 2002. – 668 с.

3. Про схвалення Стратегії розвитку органів системи Міністерства внутрішніх справ на період до 2020 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 15 листоп. 2017 р. № 1023-р [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/pro-shvalennya-strategiyi-rozvitku-organiv-sistemi-ministerstva-vnutrishnih-sprav-na-period-do-2020-roku>

4. Закон України «Про Національну поліцію» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/580-19>.

РЕГУЛЯТОРНО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ЖІНКАМИ, ЩО МАЮТЬ ДИТИНУ ДО ТРЬОХ РОКІВ

Денисенко К. В.

*кандидат наук з державного управління,
викладач кафедри теорії та історії держави і права, конституційного
права Академії державної пенітенціарної служби
м. Чернігів, Україна*

В сучасних умовах демократичного розвитку України, проведення масштабних реформ в різноманітних сферах суспільного життя та євроінтеграційних прагнень України, одним із пріоритетних завдань дер-

жавної соціальної політики є суспільно-державний поступ, формування ефективних механізмів реалізації права на соціальний захист і гарантій його забезпечення, за яких кожен громадянин почуватиме себе повноправним членом соціуму. Особливої значущості це питання набуває для соціально-незахищених категорій громадян, а також тих, хто у зв'язку з певними об'єктивними обставинами перебуває у місцях позбавлення волі.

Згідно статті 8 Кримінально-виконавчого кодексу України – засуджені мають право на соціальне забезпечення, у тому числі й на оформлення пенсій, відповідно до законів України [1]. Таке трактування законодавця складових поняття «соціальне забезпечення» є досить вузьким. Його варто доповнити такими складовими як соціальне обслуговування, а також державна соціальна допомога задля ліквідації практичних непорозумінь в частині визначення права засуджених на той чи інший вид соціального забезпечення.

Так, щодо засуджених жінок, до 1 квітня 2013 року, не реалізовувалась норма Закону України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» в частині призначення допомоги при народженні дитини. Жінці, яка народила дитину в установах пенітенціарної служби України, відмовляли в призначенні допомоги при народженні дитини, посилаючись на статтю 11 вищезазначеного нормативного акту, де зазначено, що виплата допомоги при народженні дитини припиняється у разі тимчасового влаштування дитини на повне державне утримання [2]. Будинок дитини, що функціонує при виправній установі, утримується за рахунок коштів Державного бюджету України, а дитина, яка перебуває в ньому, є такою, що перебуває на державному утриманні. З огляду на зазначене, на перший погляд, відмова у призначенні допомоги при народженні дитини видається цілком законною та обгрунтованою.

На захист прав ув'язнених жінок та їх дітей встали неурядові правозахисні організації, мотивуючи свою позицію статтею 21 Конституції України, де зазначено, що усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах. Права і свободи людини є невідчужуваними та непорушними [3]. Оперуючи цією нормою, правозахисники вбачали обмеження прав, як ув'язненої жінки, так і дитини, яка перебуває в будинку дитини при виправній установі, в частині визначення права на допомогу при народженні дитини, порівняно з тими, хто не перебуває в таких установах. Зазначена конституційна норма стала вирішальною у так званій «боротьбі» між жінкою, яка претендує на допомогу та виправною установою.

Після втручання Генеральної прокуратури України задля перевірки законодавства щодо призначення допомоги при народженні дитини ув'язненим жінкам на відповідність Основному Закону, було затверджено Постанову Кабінету Міністрів України «Про внесення змін до порядку призначення і виплати державної допомоги сім'ям з дітьми» № 256 від 01.04.2013, де закріплювалось, що у разі перебування дитини разом з матір'ю в слідчому ізоляторі або установі виконання покарань допомога призначається і виплачується в розмірі, встановленому для першої дитини, шляхом перерахування на відповідний у банківській установі вкладний (депозитний) рахунок дитини на підставі звернення адміністрації слідчого ізолятора або установи виконання покарань за умови, що звернення за її призначенням надійшло не пізніше ніж за 12 календарних місяців після народження дитини [4].

Наказом Міністерства соціальної політики, Міністерства фінансів України, Міністерства освіти і науки України та Міністерства охорони здоров'я України від 20.07.2015 р. № 745/652/776/445 було внесено відповідні зміни було внесено у Порядок виплати державної допомоги при народженні дитини в разі її влаштування до дитячого закладу (будинку дитини) на повне державне утримання, де зазначалось, що допомога при народженні дитини в разі її влаштування до будинку дитини на повне державне утримання призначається і перераховується на рахунок дитини в розмірі, визначеному відповідним Порядком [5].

Законодавством передбачено не однаковий механізм призначення допомоги при народженні дитини жінкам з числа ув'язнених. Так, на загальних умовах, відповідно до статті 11 Закону України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» [2], для призначення допомоги при народженні дитини до органу праці та соціального захисту населення за умови пред'явлення паспорта або іншого документа, що посвідчує особу, та свідоцтва про народження дитини подається одним з батьків (опікуном), з яким постійно проживає дитина, заява за формою, встановленою центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення, та копія свідоцтва про народження дитини. Відповідно до пп. 2.1. Порядку виплати державної допомоги при народженні дитини в разі її влаштування до дитячого закладу (будинку дитини) на повне державне утримання [6], для призначення та виплати допомоги при народженні дитини подаються такі документи: – заява адміністрації будинку дитини; – копія свідоцтва про народження дитини. Крім того, у

другому випадку обов'язок щодо оформлення та подання органу праці та соціального захисту населення документів, необхідних для призначення допомоги при народженні дитини та її виплати, подається не на одного з батьків, як це здійснюється при призначенні допомоги на загальних умовах, а на адміністрацію будинку дитини.

Виплата допомоги при народженні дитини в разі її влаштування до будинку дитини на повне державне утримання здійснюється органами праці та соціального захисту населення за місцезнаходженням дитячого закладу на підставі рішення про призначення такої допомоги.

Діюче законодавство передбачає дещо особливі умови відбування покарання для жінок, які мають дітей до трьох років. Засуджені жінки можуть проживати із своїми дітьми віком до трьох років у будинку дитини, для цього, згідно з нормами Кримінально-виконавчого кодексу України, адміністрація виправної колонії створює необхідні умови для проживання і контролю за поведінкою жінок у будинку дитини [1].

В наукових колах відсутня єдина точка зору щодо доцільності встановлення пільг для ув'язнених жінок, які мають дітей до трьох років. Деякі вчені зазначають, що при наявності пільг для зазначеної категорії громадян, виникає можливість зловживання своїми материнськими правами з метою отримання полегшених умов відбування покарання [7, с. 27]. Як зазначено пп. 1.2. у Типового Положення про будинок дитини у виправній колонії, метою діяльності будинку дитини є забезпечення реалізації права дитини на дитинство, умов, необхідних для нормальної життєдіяльності і розвитку дитини, стабільності і безперервності стосунків дитини і матері [8].

Виходячи із цього положення, можемо стверджувати, що при декларуванні пільг, законодавець оперував інтересами не ув'язненої жінки, а передусім дитини задля не допущення в подальшому руйнації у останніх родинних цінностей та життєвих орієнтирів, а також розповсюдження таких явищ як дитяче сирітство, бездоглядність та безпритульність. Крім того, наявність такої пільги позитивно позначається і на психологічному стані ув'язненої жінки. Власне можливість спільного проживання з дитиною сприяє мотивації до виправлення та формуванні свідомості щодо необхідності піклування про свою дитину.

Отже, можемо констатувати, що наша держава «повільно, але впевнено» здійснює заходи щодо забезпечення реалізації соціальних прав ув'язнених жінок та їх дітей, які перебувають в будинку дитини при виправній установі. Аналіз нормативно-правової бази щодо життєзабезпе-

чення ув'язнених жінок та їх дітей, дає підстави стверджувати, що державна політика щодо зазначених категорій орієнтована на забезпечення реалізації права дитини на дитинство та ув'язненої жінки на материнство, недопущення руйнації у них родинних цінностей.

1. Кримінально-виконавчий кодекс України: Закон України від 11.07.2003 № 1129-IV. Відомості Верховної Ради України. 2004. № 3. Ст. 21.

2. Про державну допомогу сім'ям з дітьми: Закон України від 21.11.1992 № 2811-XII. Відомості Верховної Ради України. 1993. № 5. Ст. 21.

3. Конституція України. Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.

4. Про внесення змін до порядку призначення і виплати державної допомоги сім'ям з дітьми: постанова Кабінету Міністрів України від 01.04.2013 № 256. Офіційний вісник України. 2013. № 29. Ст. 1004.

5. Про затвердження Змін до Порядку виплати державної допомоги при народженні дитини в разі її влаштування до дитячого закладу (будинку дитини) на повне державне утримання: затв. наказом Міністерства соціальної політики, Міністерства фінансів України, Міністерства освіти і науки України та Міністерства охорони здоров'я України від 20.07.2015 р. № 745/652/776/445. Офіційний вісник України. 2015. № 68. Ст. 2247.

6. Порядок виплати державної допомоги при народженні дитини в разі її влаштування до дитячого закладу (будинку дитини) на повне державне утримання: затв. наказом Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства фінансів України, Міністерства охорони здоров'я України, Міністерства освіти і науки України, Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту від 19.05.2008 № 254/704/260/427/2014. Офіційний вісник України. 2008. № 41. Ст. 1373.

7. Клім С.І. Особливості реалізації права дитини на сім'ю в місцях позбавлення волі. Альманах міжнародного права. 2014. Вип. 5. С. 27-32.

8. Типове положення про будинок дитини при виправній колонії: затв. наказом Міністерства юстиції України, Міністерства охорони здоров'я України від 21.03.2013 № 500/5/219. Офіційний вісник України. 2013. № 25. Ст. 852.

КРИТЕРІЙ ВИЗНАННЯ МАЙНА СПІЛЬНОЮ СУМІСНОЮ ВЛАСНІСТЮ ПОДРУЖЖЯ

Добош З.А.

*кандидат юридичних наук,
асистент кафедри цивільного права та процесу
Інституту права та психології Національного
університету «Львівська Політехніка»
м. Львів, Україна*

Однією із основних презумпцій, які закріплює чинний Сімейний Кодекс України (далі – СК України) є презумпція надання майну, набутому жінкою чи чоловіком за час шлюбу, режиму спільної сумісної власності, незалежно від того, що один із них у зв'язку із станом здоров'я, вихованням дітей, навчанням чи іншими обставинами не мав самостійного доходу або його дохід був значно меншим, ніж у другого з подружжя. Відповідне правило закріплює ст. 60 СК України.

Відповідно до пункту 3 частини першої статті 57 СК України майном, що є особистою приватною власністю дружини, чоловіка є майно, набуте нею/ ним за час шлюбу, але за кошти, які належали їй/йому особисто.

Таким чином, належність майна до спільної сумісної власності подружжя визначається не тільки фактом придбання його під час шлюбу, але й спільною участю подружжя коштами або працею в набутті майна. Тому, застосовуючи цю норму права (статтю 60 СК України) та визнаючи право спільної сумісної власності подружжя на майно, необхідно установити не тільки факт набуття майна під час шлюбу, але й той факт, що джерелом його набуття були спільні сумісні кошти або спільна праця подружжя.

Правовий висновок щодо вирішення спорів про поділ майна подружжя надав Верховний суд України [1; 2]¹⁰. Зокрема, суд зазначив, що норма статті 60 СК України вважається застосованою правильно, якщо набуття майна відповідає наступним критеріям: час набуття такого майна; кошти, за які таке майно було набуто (джерело набуття); мета придбання майна, яка дозволяє надати йому правовий статус спільної власності подружжя. Спробуємо більш детально проаналізувати кожен з цих критеріїв.

¹⁰ у справі № 6-23333цс15 від 25 листопада 2015 року, у справі № 6-2641цс15 від 16 грудня 2015 року

З приводу часу придбання майна, що є предметом поділу, то такий обумовлюється датою укладення шлюбу в органах РАЦСу та датою припинення шлюбних відносин (розірвання шлюбу за взаємною згодою, розірвання у судовому порядку, смерті одного з подружжя, оголошення його померлим чи безвісно відсутнім). Однак, із даного правила є наступні винятки.

По-перше, спір про поділ спірного майна подружжя може також виникнути між особами, які не перебувають між собою у зареєстрованому шлюбі, оскільки ст. 74 СК України передбачає режим спільної сумісної власності для майна, набутого за час спільного проживання таких осіб. Однак, у даному випадку важливе значення має встановити, у порядку визначеному законодавством, факт проживання спільною сім'єю та часові рамки такого проживання.

По-друге, майно, набуте одним із подружжям під час дії режиму окремого проживання (сепарації), не вважається об'єктом права спільної сумісної власності. Сепарація означає легалізацію окремого проживання подружжя, тобто юридично шлюб між ними існує, а фактичні шлюбні відносини відсутні. Даний режим встановлюється на підставі рішення суду, тому саме по собі припинення фактичних шлюбних відносин між сторонами не є підставою для визнання майна, набутого у цей період, особистою власністю будь-кого з подружжя.

По-третє, спір відносно майна може виникнути також і між сторонами, які не припинили шлюбних відносин. За таких умов потрібно мати на увазі, що поділу підлягатиме лише майно, набуте подружжям на момент його поділу, тобто на момент ухвалення судом рішення по даній справі. Інше майно, яке набуто сторонами у подальшому, належатиме їм на праві спільної сумісної власності, оскільки шлюбні відносини не припинені.

Наступним критерієм надання майну режиму спільної сумісної власності є кошти, за які таке майно було набуто. Найчастіше у даній категорії спорів як докази використовують довідки про заробітну плату кожного з подружжя та правочини, укладені ними (наприклад, договори позики чи кредитні договори, договори купівлі-продажу майна, яким володів один з подружжя, договори дарування тощо). Однак, саме по собі посилання на відповідні правочини не є належним та об'єктивним доказом того, що саме за кошти отримані, за відповідним правочином було придбане майно, яке підлягає поділу. Доказуванню також підлягає цільове використання таких коштів. Це може бути посилання у самому

договорі (наприклад, дуже часто під час укладення кредитних договорів споживчого характеру у їх змісті зазначають цільове використання – для придбання автомобіля, житла, побутової техніки тощо).

Водночас, частими є випадки, коли один із подружжя як доказ у справі пред'являє, наприклад, договір позики, кошти, отримані на підставі якого були використані для придбання майна, що є предметом поділу. Натомість, друга сторона заперечує щодо використання відповідних коштів для придбання спірного майна, оскільки їй/йому взагалі не було відомо про укладення такого правочину. У такому випадку оспорювання цього договору має відбуватися в окремому судовому провадженні або ж шляхом пред'явлення зустрічного позову з урахуванням наступного: 1) при укладенні договорів одним із подружжя вважається, що він діє за згодою другого з подружжя. Дружина, чоловік має право на звернення до суду з позовом про визнання договору недійсним як такого, що укладений другим із подружжя без її/його згоди, якщо цей договір виходить за межі дрібного побутового; 2) для укладення одним із подружжя договорів, які потребують нотаріального посвідчення і (або) державної реєстрації, а також договорів стосовно цінного майна, згода другого з подружжя має бути подана письмово.

Аналіз практики розгляду відповідної категорії справ свідчить про те, що рішення суду про визнання правочину, вчиненого одним із подружжя, недійсним має ґрунтуватися, найперше, на незгоді учасників спільної сумісної власності (в тому числі щодо спільно набутих коштів) з укладеним правочином, оскільки саме він повинен суперечити їхнім інтересам, а не на відсутності формальної згоди на укладення цього правочину [3]. Поза тим, суди повинні брати до уваги той факт, що розписка написана ним і кошти отримані за час шлюбу, не свідчить про те, що договір (наприклад, позики) було укладено в інтересах сім'ї, кошти було використано в інтересах сім'ї, що другий з подружжя давав згоду на укладення такого договору і знав про нього [4; 5].

І, нарешті, останнім критерієм, який на думку ВСУ України, потрібно враховувати під час поділу спільного майна подружжя є також мета, для якої відповідне майно було придбане. Останнє має використовуватися для задоволення спільних потреб та інтересів сім'ї. Саме цей критерій і став визначальним під час визначення переліку речей індивідуального обороту, що не підлягають поділу як спільне майно подружжя.

В контексті аналізу даного критерію варто звернути увагу, що упродовж тривалого періоду часу майно приватного підприємства чи фізич-

ної особи-підприємця вважалось особистою власністю того, хто таку діяльність здійснював [6]. Натомість, нещодавно Конституційний Суд України прийшов до висновку, що статутний капітал та майно приватного підприємства, сформовані за рахунок спільної сумісної власності подружжя, є об'єктом їх спільної сумісної власності [7].

Узагальнюючи вищезазначене, приходимо до висновку, що під час вирішення спорів про поділ спільного майна подружжя важливе значення мають: по-перше, момент придбання такого майна – у період існування шлюбних відносин або у період спільного проживання сім'єю; по-друге, джерело походження коштів, за які таке майно було придбане. Доказами походження таких коштів можуть бути довідки, правочини тощо, які видані чи укладені у момент існування шлюбних відносин. Суд приймає до уваги такі докази як належні, за винятком їх самостійного оспорювання другим із подружжям. Тобто, саме сторона, яка не погоджується із таким доказом, повинна довести його недійсність. І, по-третє, використання спірного майна в інтересах сім'ї, а не для задоволення особистих потреб. Видається, що саме такі критерії повинні бути закріплені у чинному СК України, з метою уникнення колізій у правозастосовній практиці.

1. Постанова Верховного Суду України від 25 листопада 2015 року у справі № 6-23333ц15 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/54513240>.

2. Постанова Верховного Суду України від 16 грудня 2015 року у справі № 6-2641ц15 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/54513240>.

3. Ухвала Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних та кримінальних справ від 14 вересня 2016 року у справі № 220/702/15-ц [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://protokol.com.ua/ua/vssu_vidsutnist_formalnoi_pismovoi_zgodi_odnogo_z_podruggya_na_otrimannya_poziki_z.

4. Ухвала Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних та кримінальних справ від 08 лютого 2017 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://sc.gov.ua/ua/sudova_palata_u_civilnih_spravah.html.

5. Постанова Верховного Суду України від 20 лютого 2013 року у справі № 6-163ц12 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.scourt.gov.ua/clients/vsu/vsu.nsf/\(documents\)/A7D035DA6D5A8174C2257B7C001F3329](http://www.scourt.gov.ua/clients/vsu/vsu.nsf/(documents)/A7D035DA6D5A8174C2257B7C001F3329).

6. Ухвала Верховного суду України від 06.06.2012 року у справі №6-4984вов10 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.scourt.gov.ua/clients/vsu/vsu.nsf/.../\\$FILE/6-79цс13.doc](http://www.scourt.gov.ua/clients/vsu/vsu.nsf/.../$FILE/6-79цс13.doc).

7. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням приватного підприємства «ІКІО» щодо офіційного тлумачення положення частини першої статті 61 Сімейного кодексу України від 19.09.2012 року №17-рп/2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v017p710-12>.

КОЛЕКТИВНІ ПЕРЕГОВОРИ З УКЛАДЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ І УГОД, ЯК ОДНА З ФОРМ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В ЯПОНІЇ

Досін Б.В.

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

В Японії колективні договори засновані на переговорах між профспілкою підприємства і власником компанії. Колективні угоди, зазвичай, включають такі положення, як: розмір заробітної плати, щорічне підвищення оплати праці, додаткові пільги (пенсії, оплачувані відпустки і т. п.), тривалість робочого часу, а також можливі причини звільнення або скорочення працівників. Обов'язковими є пункти, що обумовлюють членство працівників підприємства в профспілці, необхідність реєстрації часу приходу і виходу співробітників з роботи і, крім того, дозвіл, що надається профспілковим активістам на виконання громадської діяльності в робочий час. Угоди включають й такі пункти, які узаконюють необхідність проведення спільних консультацій з питань вирішення виробничих конфліктів.

Профспілкові об'єднання у процесі колективних переговорів зводять до вироблення загальної лінії поведінки по деяких основних питаннях, що відноситься до змісту трудових договорів (підвищення заробітної плати, у першу чергу), а також по процедурних питаннях, що стосуються головним чином термінів проведення переговорів. У результаті такої координуючої діяльності профспілкових об'єднань профспілки підпри-

емств, маючи можливість виставляти роботодавцеві власні вимоги, які враховують умови трудових відносин наданому підприємстві, разом з тим поставлені у визначені рамки домовленості, досягнутої між профспілками назагально національному або галузевому рівні [1].

Слід зазначити, що система переговорів нарівні підприємств у Японії, базувалася раніше на післявоєнній американській моделі, з притаманній їй децентралізацією. Сьогодні ж для децентралізованої японської системи характерний сильний вплив з боку загальнонаціональної координації. Держава активно бере участь у трудових відносинах через законотворчу діяльність, будь те пов'язано зі скороченням робочого часу після 1987 р. або з реформами пенсійної системи в 1986 і 1996 рр. Її втручання виявляється й у вигляді заходів стимулювання політики зайнятості, сприяючій галузям, регіонам і категоріям трудящих, які мають труднощі у зв'язку з реорганізацією.

З метою здійснення солідарних дій по проведенню послідовної і координованої політики з укладення колективних договорів на галузевому і державному рівні, в Японії у 1956 році було організовано рух «Шунтохошики», після запровадження якого й по теперішній час майже 80% профспілкових організацій призначають проведення переговорів на весняний час (березень, квітень або травень). Цей час вибраний через те, що в квітні починається японський фінансовий рік і, крім того, в компанії вливаються нові працівники з числа випускників навчальних закладів. Шунтохошики – це принцип, який змушує роботодавців приймати запропоновані профспілками угоди з визначеним розміром заробітної плати, щоб уникнути жорсткої конкуренції з боку інших промисловців [2]. Моментом завершення «шунто» вважається момент, коли Центральна тристороння комісія з мінімальної заробітної плати визначає цей мінімум.

1. Матрусова Т. Н. Коллективно-договорные отношения и регулирование трудовых конфликтов в Японии / Т. Н. Матрусова // Труд за рубежом. – 1993. – № 1. – С. 64–78.

2. Окубаяши К. Индустриальные отношения в Японии // Управление человеческими ресурсами / Под ред. М.Пула, У.Уорнера. – СПб.: Питер, 2002. – 1200 с.

**ЗАХОДИ ЗАПОБІГАННЯ НАРКОЗЛОЧИННОСТІ В КОНТЕКСТІ
ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО ЗАХОДИ ПРОТИДІЇ НЕЗАКОННОМУ
ОБІГУ НАРКОТИЧНИХ ЗАСОБІВ, ПСИХОТРОПНИХ
РЕЧОВИН І ПРЕКУРСОРІВ ТА ЗЛОВЖИВАННЯ НИМИ»**

Євдокимова А.І.

студентка

*Запорізького національного університету
м. Запоріжжя, Україна*

Явища наркоманії та наркотизму, зумовлені й пов'язані зі злочинністю, належать до одних із найбільш складних проблем суспільного життя. Сучасна наркозлочинність набула такого розміру, що діє як добре налагоджена галузь економіки. Безперервно функціонує стрімко розвивається міжнародний наркорінок, який контролюється кримінальними структурами. В Україні стабільно розширюється база споживачів наркотиків і практично не зменшується кількість осіб, що беруть участь у їхньому незаконному обігу.

Згідно з Єдиними звітами Генеральної прокуратури про кримінальні правопорушення за 2013–2017 роки питома вага злочинів передбачених розділом XIII Особливої частини КК України «Злочини у сфері обігу наркотичних засобів, психотропних речовин, їх аналогів або прекурсорів та інші злочини проти здоров'я населення» складає майже 5% від загальної кількості злочинів. За статистичними показниками динаміки простежується тенденція щорічного зниження таких злочинів у середньому на 4% [1]. На нашу думку, це зумовлено не реальним зниженням рівня досліджуваної злочинності, а підвищенням рівня її латентності. Занепокоєння також викликає той факт, що майже 14% наркозлочинців – особи, які раніше вчиняли кримінальні правопорушення.

Крім того, результати досліджень Українського медичного й моніторингового центру з алкоголю та наркотиків Міністерства охорони здоров'я України, вказують, що наркотики вживають від 324 тис. до 424,7 тис. осіб [2]. Ці дані свідчать про реальну загрозу генофонду української нації. З огляду на це, нагальним є з'ясування заходів запобігання наркозлочинності в Україні.

Запобіжну діяльність має сенс спрямовувати безпосередньо на детермінанти наркозлочинності. Так, Є. Гладкова пояснює детермінацію наркозлочинності такими чинниками: судово-правова реформа в країні;

адміністративно-управлінська реформа, одним із результатів якої стало реформування правоохоронних органів, що ведуть боротьбу з наркозлочинністю, оптимізація їхньої діяльності на всіх рівнях; полісуб'єктність сфери протидії наркозлочинності й багатопрофільність її завдань [3, с.47].

Запобігання наркозлочинності за своїм змістовним наповненням відповідає діяльності з протидії вчиненню злочинів у сфері обігу наркотичних засобів, психотропних речовин, їх аналогів або прекурсорів та інших злочинів проти здоров'я населення. Зважаючи на це запобігання наркозлочинності – сукупність запобіжних заходів різного характеру, щодо усунення процесів детермінації і причинності скоєння злочинів, здійснюються державою як безпосередньо для недопущення вчинення наркозлочинів, так і без постановки такої мети [4, с.64].

Так, у рамках реалізованої кримінальної політики одним із засобів впливу на наркоситуацію в Україні став запропонований спеціалістами Закон України «Про заходи протидії незаконному обігу наркотичних засобів, психотропних речовин і прекурсорів та зловживання ними» [5].

Згідно з Законом, суб'єктами протидії виступають Національна поліція, Служба безпеки України, Генеральна прокуратура України, центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну податкову й митну політику, центральні органи виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах захисту державного кордону, обігу наркотичних засобів, психотропних речовин, їх аналогів і прекурсорів, протидії їхньому незаконному обігу та інші органи виконавчої влади в межах наданих їм законом повноважень.

Крім того, зазначений Закон пропонує спеціальні заходи протидії незаконному обігу наркотичних засобів, психотропних речовин і прекурсорів, які включають контрольовану поставку, оперативну закупку, конфіскацію наркотичних засобів, психотропних речовин і прекурсорів, що знаходяться в незаконному обігу, а також обладнання, яке використовується для їх незаконного виготовлення, огляд транспортних засобів, вантажів і особистих речей громадян, зупинення та припинення діяльності закладів масового перебування громадян, адміністративний нагляд за особами, звільненими з місць позбавлення волі. Також, спеціальні заходи протидії незаконному вживанню наркотичних засобів або психотропних речовин, до яких входить комплекс дій, спрямованих на виявлення осіб, які незаконно вживають наркотичні засоби або психотропні речовини, медичний огляд та медичне обстеження осіб, які

зловживають наркотичними засобами або психотропними речовинами, примусове лікування осіб, хворих на наркоманію та порядок їх застосування.

Відповідно до вказаного Закону, порядок організації й координації діяльності у сфері протидії незаконному обігу наркотичних засобів, психотропних речовин і прекурсорів покладено на органи виконавчої влади, уповноважені на вирішення завдань у вказаній сфері [3, с.49]. Проте, на нашу думку, одного лише законодавчого регулювання запобігання наркозлочинності в Україні замало, адже необхідно враховувати виявлені тенденції розвитку, структуру, нові види та контингент злочинців.

Ми цілком погоджуємося з Є. Гладковою в тому, що дуже важливим впливом на наркоситуацію в Україні є науково-методичне забезпечення запобіжних заходів, якими мають стати впровадження наукових розробок і рекомендацій у діяльності правоохоронних та інших органів. Необхідно впровадити оптимальну модель координації співпраці на державному, регіональному й місцевому рівнях. Це зумовить необхідність формування національної системи запобігання наркозлочинності, яка в розумних межах використовує позитивний міжнародний і вітчизняний досвід, але за основними своїми характеристиками (ідеологічними, політичними й соціальними орієнтирами, правовому фундаменту, основам організації) є якісно новою [6, с.90].

Отже, хоча заходи запобігання наркозлочинності в Україні і відображені в Законі України «Про заходи протидії незаконному обігу наркотичних засобів, психотропних речовин і прекурсорів та зловживання ними», проте для більш ефективного вирішення цього питання також необхідно враховувати науково-розроблені програми, що включають у себе систему заходів виховного, економічного, соціального, політичного, медичного, освітнього, ідеологічного, морально-психологічного та правового характеру. До того ж, усі ці заходи повинні здійснюватися інтегровано з іншими запобіжними заходами в рамках державної кримінально-правової політики в галузі боротьби зі злочинністю.

1. Єдині звіти Генеральної прокуратури про кримінальні правопорушення за 2013-2017 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.gp.gov.ua/ua/statinfo.html>.

2. Національний звіт за 2017 рік щодо наркотичної ситуації в Україні (за даними 2016 року) Поглиблений огляд наркоситуації в Україні

[Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ummcda.org.ua/index.php/86-natsionalnij-zvit-za-2017-rik-shchodo-narkotichnoji-situatsiji-v-ukrajini-za-danimi-2016-roku>

3. Гладкова Є.О. Правові засади протидії наркозлочинності: функціональний аналіз / Є.О. Гладкова // Вісник кримінологічної асоціації в Україні. – 2017. – №3(16). – С. 46-54

4. Гладкова Є.О. Стратегія протидії наркозлочинності в системі кримінологічних понять і категорій / Є.О. Гладкова // Вісник кримінологічної асоціації в Україні. – 2017. – №3(17). – С. 62-69

5. Про заходи протидії незаконному обігу наркотичних засобів, психотропних речовин і прекурсорів та зловживанню ними: Закон України від 15.02.1995 р. № 62/95-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/62/95-%D0%B2%D1%80>

6. Гладкова Є.О. Правоохоронна складова протидії наркозлочинності / Є.О. Гладкова // Підготовка охоронців правопорядку в Харкові (1917-2017 рр.) : зб. наук. ст. і тез доп. на наук.-проект. конф. до 100-річчя підготовки охоронців правопорядку в Харкові / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. – Харків, 2017. – С. 89-90.

ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДИСЦИПЛІНАРНИХ СТЯГНЕНЬ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ

Жеребцов Д.Є.

*аспірант Харківського національного
університету внутрішніх справ
м. Харків, Україна*

Створення нового правоохоронного органу – Національної поліції України об'єктивно зумовило прийняття нового законодавства, яке регламентує його діяльність. Зокрема, 2 липня 2015 року було прийнято Закон України «Про Національну поліцію». Разом з тим сьогодні окремі відносини у сфері проходження служби в поліції продовжують регламентувати нормативно-правові акти, які залишилися у спадок з часів існування міліції. Це, зокрема, стосується Закону України «Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України» від 22.02.2006 № 3460-IV.

Заради справедливості слід відзначити, що сьогодні у Верховній Раді України перебуває проект Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» № 4670, який вже підтриманий в першому читанні і підготовлений до повторного другого читання (07.03.2018).

Слід відзначити, що чинний Закон України «Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України» передбачає, що за порушення службової дисципліни можуть накладатися такі види дисциплінарних стягнень: 1) усне зауваження; 2) зауваження; 3) догана; 4) сувора догана; 5) попередження про неповну посадову відповідність; 6) звільнення з посади; 7) пониження в спеціальному званні на один ступінь; 8) звільнення з органів внутрішніх справ (ст. 12).

Проект Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» передбачає, що до поліцейських можуть застосовуватися такі види дисциплінарних стягнень: 1) зауваження; 2) догана; 3) сувора догана; 4) попередження про неповну службову відповідність; 5) пониження у спеціальному званні на один ступінь; 6) звільнення з посади; 7) звільнення із служби в поліції (ст. 13).

Порівняння зазначених статей свідчить про те, що проект Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» не передбачає такого дисциплінарного стягнення як усне зауваження.

Необхідно звернути увагу на те, що окремі вчені взагалі не поділяють позицію щодо доцільності існування такого дисциплінарного стягнення як зауваження. Так, В. І. Щербина вказує на те, що зауваження взагалі не можна визнавати дисциплінарною санкцією, оскільки сутністю зауваження є нагадування роботодавцем працівникові про його трудові обов'язки та попередження про недопустимість порушень трудової дисципліни. Йдеться про випадки несуттєвих порушень трудової дисципліни, коли дисциплінарні санкції не можуть бути застосовані через відсутність шкідливих наслідків. Тому вчений вважає невиправданим і малоєфективним встановлення у проекті Трудового кодексу України зазначеного стягнення¹¹.

Ми вважаємо, що роботодавець повинен володіти більш широким спектром засобів дисциплінарного впливу на працівників, які несумлінно виконують свої трудові обов'язки, щоб диференційовано підходити до кожного конкретного випадку порушення трудової дисципліни. Сам же роботодавець не може встановлювати додаткові дисциплінарні стягнення.

11 Щербина В. І. Дисциплінарні санкції: проблеми ефективності в умовах ринкових відносин // Підприємництво, господарство і право. – 2006. – № 10. – С. 46.

Отже, національний законодавець правильно зробив передбачивши зауваження як вид дисциплінарного стягнення для поліцейських. Також ми вважаємо за доцільне передбачити усне зауваження як вид дисциплінарного стягнення для незначних проступків поліцейських.

Також хотілося б відмітити, що ні у Законі України «Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України», ні у проекті Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» не закріплено вичерпний перелік проступків, за вчинення яких поліцейських можна притягнути до дисциплінарної відповідальності, у тому числі звільнити зі служби в поліції. Це, на наш погляд, відкриває величезні можливості для зловживань з боку керівництва органів та підрозділів поліції з покарання «неугодних» поліцейських.

У зв'язку з цим звернемо увагу на те, що в інших законах, які останнім часом приймалися Верховною Радою України, було чітко визначено дисциплінарні проступки, за які несуть відповідальність державні службовці, прокурори і судді. Такий підхід ґрунтується на вимогах Конституції України, яка гарантує, що виключно законами встановлюються діяння, які є дисциплінарними правопорушеннями (п. 22 ч. 1 ст. 92).

Таким чином, вважаємо за необхідне передбачити у проекті Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» для поліцейських чіткий перелік діянь, які слід вважати дисциплінарними правопорушеннями, а також дисциплінарні стягнення для кожного з них.

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА НА ЗАХИСТ У КРИМІНАЛЬНОМУ ПРОЦЕСІ: ПИТАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ

Комісарчук Ю.А

*Доцент кафедри кримінального процесу факультету №1
Львівський державний університет внутрішніх справ
м. Львів, Україна*

Загацький В.В.

*Курсант факультету №1 ІПФП НП
Львівського державного університету внутрішніх справ
м. Львів, Україна*

Разом із розвитком правової соціальної держави, відбувається і процес реформації інститутів права. В епоху третього тисячоліття неможливо уявити цивілізовану країну без норм, які охороняють права і свободи її громадян. Такі норми закріплені в міжнародних і внутрішньодержавних нормативно-правових документах. Так, соціальні права громадянина України закріплені в головному документі держави – Конституції України. Згідно статті 59 Конституції України «Кожен має право на професійну правничу допомогу. У випадках, передбачених законом, ця допомога надається безоплатно. Кожен є вільним у виборі захисника своїх прав».

В даній тезі нами було розглянуто питання реалізації засади забезпечення права на захист в процесі здійснення кримінального судочинства. Дана норма закріплена у ч. 1,2 ст. 59, ч. 2 ст. 63, п. 6 ч. 3 ст. 129 Конституції України, ст. 20 Кримінального процесуального кодексу України (далі КПК України), ст. 9 Закону України «Про судоустрій і статус судів», ст. 9, ст. 12 Закон України «Про передне ув'язнення». Також ця засада регламентована міжнародними нормативними-правовими актами, такими, як «Міжнародний пакт про громадянські та політичні права», «Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод», «Загальна декларація прав людини» [7, с. 96].

Питанням реалізації права особи на захист в кримінальному судочинстві займалися такі вчені як С. А. Альперт, А. М. Бірюкова, Т. В. Варфоломеева, І. Ю. Головацька, В. Г. Гончаренко, С. В. Гончаренко, Ю. М. Грошевий, Я. П. Зейкан, Є. Д. Лук'янчиков, М. А. Маркуш, О. Р. Михайленко, М. М. Михеєнко, В. Т. Нора, В. О. Попелюшка, О. Д. Святоцький,

М. С. Строгович, А. М. Тітов, О. Г. Яновська, та інші, що свідчить про пріоритетність даної засади в кримінальному провадженні [3, с. 2].

У КПК України визначено перелік осіб, які мають право на захист у кримінальному провадженні. Згідно ч. 1 ст. 20 КПК України «Підозрюваний, обвинувачений, виправданий, засуджений має право на захист, яке полягає у наданні йому можливості надати усні або письмові пояснення з приводу підозри чи обвинувачення, право збирати і подавати докази, брати особисту участь у кримінальному провадженні, користуватися правовою допомогою захисника, а також реалізовувати інші процесуальні права, передбачені цим Кодексом» [4]. М.М. Михеєнко зазначає, що, як правило, забезпечення підозрюваному й обвинуваченому права на захист полягає в тому, що закон: 1) наділяє їх як суб'єктів кримінального провадження такою сукупністю процесуальних прав, використання якої дозволяє їм особисто захищатися від підозріння чи обвинувачення у вчиненні злочину, обстоювати свої законні інтереси (це можна назвати особистим захистом); 2) надає згаданим особам право скористатися допомогою захисника, а в окремих випадках визнає участь захисника в справі обов'язковою (це можна назвати професійним захистом); 3) покладає на слідчого, прокурора, слідчого суддю і суд обов'язок роз'яснити підозрюваному і обвинуваченому їх процесуальні права (ч. 2 ст. 20 КПК України) і забезпечити їм можливість здійснення цих прав у захисту від підозріння й обвинувачення, а також охорона їх особистих і майнових прав; це можна назвати службовим, або офіційним захистом [6, с. 73-74].

З цього приводу можна навести Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадянина Трояна Антона Павловича щодо офіційного тлумачення положень ст. 24 Конституції України (справа про рівність сторін судового процесу) № 9-рп/2012 від 12.04.2012 р. Конституційний Суд України вирішив: в аспекті конституційного звернення положення ст. 24 Конституції України стосовно рівності громадян у конституційних правах, свободах та перед законом у взаємозв'язку положеннями ч. 1 ст. 55, п. 2 ч. 3 ст. 129 Основного Закону України щодо захисту судом прав і свобод людини і громадянина та рівності всіх учасників судового процесу перед законом і судом треба розуміти так, що кожен, тобто громадянин України, іноземець, особа без громадянства, має гарантовані державою рівні права на захист прав і свобод у судовому порядку та на участь у розгляді своєї справи у визначеному процесуальним законом порядку в судах усіх юрисдикцій,

спеціалізації та інстанцій, у тому числі й особа, яка засуджена і відбуває кримінальне покарання в установах виконання покарань [9].

У ч. 3 ст. 20 КПК України передбачено надання безоплатної правової допомоги підозрюваному, обвинуваченому. Це положення також закріплено у нормах ЗУ «Про безоплатну правову допомогу», що регулює порядок забезпечення та надання такої допомоги. У випадках передбачених ст. 49 КПК України слідчий, прокурор, слідчий суддя чи суддя зобов'язані доручити органу (установі), уповноваженому на надання безоплатної правової допомоги призначити державного адвоката для здійснення захисту за призначенням.

Відтак у правозастосовній діяльності нагальним і водночас пріоритетним питанням є ефективна реалізація інституту права на захист у кримінальному провадженні. Зумовлено це тим, що: по-перше, захист відображає одну з функцій кримінального процесу – функцію захисту (як держави й суспільства, так і будь-якої особи в кримінальному провадженні); по-друге, вказує на одну із сторін кримінального провадження – сторону захисту. Водночас проведені в окресленому напрямі дослідження свідчать про те, що вчені зміст понять «захист», «право на захист» наповнюють різними значеннями, які часом діаметрально протилежні. У зв'язку з цим виникають прикладні проблеми його ефективної реалізації, що обумовлено відсутністю законодавчого закріплення правової дефініції «право на захист» [10].

Незабезпечення підозрюваному, обвинуваченому можливості особисто обстоювати свої інтереси у кримінальному провадженні всіма доступними засобами і способами або обмеження його можливості скористатися допомогою захисника є істотним порушенням у кримінальному провадженні всіма допустимими засобами і способами, або обмеження його можливості скористатися допомогою захисника є істотним порушенням кримінального процесуального закону, що тягне за собою скасування вироку й визнання недійсним інших рішень і дій [5, с. 108].

1. Засада забезпечення права на захист у кримінальному провадженні: нормативні передумови реалізації / О. Р. Балацька // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2014. – № 2(10): [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://lj.oa.edu.ua/articles/2014/n2/14bornpr.pdf>.

2. Конституція України. –С: ТОВ «ВВП НОТІС», 2017. – 56с.

3. Корчева Т. В. Щодо питання забезпечення права на захист особи

у кримінальному провадженні за новим Кримінальним процесуальним кодексом України. [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/nvuzhpr_2015_32\(3\)_34.pdf](http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/nvuzhpr_2015_32(3)_34.pdf)

4. Кримінальний процесуальний кодекс : [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4651-17>

5. Кримінальний процес : підручник / Ю.М. Грошевий, В.Я. Тацій, А.Р. Туманянц, та ін. ; за ред. В.Я. Тація, Ю.М. Грошевого, О.В. Капліної, О.Г. Шило. – Ч. : Право, 2013. – 824с.

6. Кримінальний процес [текст] : підручник / За заг ред. В.В. Коваленка, Л.Д. Удалової, Д.П. Письменного. – К. : «Центр учбової літератури», 2013. – 544с.

7. Лобойко Л.М. Кримінальний процес: Підручник. – К.: Істина, 2014. – 432с.

8. Мокрицька І. Я. Проблеми реалізації права на захист у кримінальному провадженні в умовах принципу змагальності сторін: [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/3262/Mokrytska_Problemy_realizatsii_prava.pdf?sequence=1&isAllowed=y

9. Рішення Конституційного суду у справі за конституційним зверненням громадянина Трояна Антона Павловича щодо офіційного тлумачення положень статті 24 Конституції України (справа про рівність сторін судового процесу) : [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v009p710-12>

10. С. Абламський Актуальні питання регламентації права на захист через призму конституційних змін : [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://univd.edu.ua/science-issue/issue/1492>

11. Стецовский Ю. И. Конституционный принцип обеспечения обвиняемому права на защиту. – Ю. И. Стецовский, А. М. Ларин. – М.: Юрид. лит., 1988. – 200 с.

12. Тертишник В. М. Гарантії істини та захисту прав і свобод людини в кримінальному процесі / В. М. Тертишник. – Днепропетровск: Дніпр. державний ун-т внутрішніх справ, 2002. – 350 с.

ПРОЕКТ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ ПРО НЕДОПУЩЕННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ

Зборівський Ю.-А. Я.

*студент 5 курсу наукової магістратури
Львівського національного університету
імені Івана Франка м. Львів, Україна*

В сучасних умовах розбудови української державності, а також слідування заданого курсу на європейську інтеграцію, дуже важливим фактором виступає відповідність вітчизняного законодавства європейським цінностям та стандартам, а також покрокове їх впровадження у національний правопорядок. Визначальне місце серед таких цінностей та стандартів посідає проблема заборони та протидії дискримінації.

Всі люди народжуються вільними і рівними у своїй гідності та правах. Такий правовий припис міститься у статті 1 Загальної декларації прав людини 1948 року. Схоже формулювання можна знайти і у статті 21 Конституції України в розділі «Права, свободи та обов'язки людини і громадянина». Дані приписи виходять з принципу рівності, який виступає одним з основоположних принципів європейського та міжнародного права у сфері прав людини у цілому. Принцип рівності у свою чергу тісно пов'язаний з принципом заборони дискримінації (принцип «недискримінації») і цей зв'язок відтворюється й у законодавстві України, адже численні антидискримінаційні положення викладені в національному законодавстві саме через конструкцію рівності. [3, ст. 6, 8]

З метою належного аналізу положень щодо недопущення дискримінації відповідно до Проекту Трудового кодексу України необхідно зважити усі позитивні та негативні моменти, які мають місце з урахуванням приписів, що у ньому закладені, а також інших правових актів, що регулюють дане питання (як вітчизняних, так і міжнародних, ратифікованих Україною), адже справедливі трудові відносини між працівником та роботодавцем, відсутність прояву дискримінації у будь-якому вигляді, а також законодавча урегульованість цих питань у державі є важливою запорукою належного економічного розвитку, а також розвитку правової культури країни. [2]

Аналізуючи позитивні риси, варто відзначити, що Проектом Трудового кодексу України було значно розширено урегулювання питання щодо заборони дискримінації у сфері праці та надано особам дієві ме-

ханізми захисту своїх прав. Зокрема особи, які вважають, що вони зазнали дискримінації у сфері праці, мають право звернутися до суду із заявою про відновлення порушених прав, відшкодування матеріальної та моральної шкоди (ч.3 ст.3 Проекту ТКУ). Окрім загальної статті про недопущення дискримінації наявні також ряд окремих статей стосовно недопущення дискримінації, зокрема, при встановленні вимог до працівників, при прийнятті на роботу (ч.2 ст.25 та ч.1 ст.26 Проекту ТКУ), заборона будь-якого зниження розміру оплати праці за дискримінаційними ознаками (ч.3 ст.223 Проекту ТКУ), виключено дискримінаційне обмеження прав працівників, які працюють за строковим трудовим договором, на звільнення за власною ініціативою (ч.1 ст.79 Проекту ТКУ). В Проекті передбачено, що не розглядається як прояв дискримінації (ч.2 ст.3 Проекту ТКУ). Також варто відзначити і те, що умови трудового договору, які мають дискримінаційний характер можуть тягнути за собою недійсність трудового договору (п.2 ст.45 Проекту ТКУ). В статті 4 Проекту Трудового кодексу України міститься положення щодо заборони примусової праці, у тому числі як засобу дискримінації. Таким чином, було включено безліч положень, які спрямовані на адаптацію трудового законодавства України відповідно до європейських вимог.

Незважаючи на велику кількість позитивних нововведень, не можна стверджувати, що Проект Трудового кодексу України є досконалим. В літературі звертається увага на те, що принципи описані в Проекті повинні бути присутніми у всіх інститутах трудового права. Проект Трудового кодексу повинен передбачити критерії, за якими можна визначити чи особа зазнала дискримінації, а також можливості захисту від дискримінації від інших суб'єктів. Спірним є також і те, що перелік підстав для визначення дискримінації, який міститься у статті 3 даного Проекту, є вичерпним, адже на практиці неможливо визначити усі можливі прояви дискримінації. Це створює певні перепони на шляху до захисту особою своїх прав. З іншого боку, у разі зміни вищезгаданого переліку на такий, який би підлягав розширеному тлумаченню, судам би важче було розглядати такі справи, оскільки необхідно у кожній окремій ситуації вирішити чи був наявним прояв дискримінації щодо особи. Варто звернути увагу і на те, що усі положення щодо дискримінації у Проекті стосуються роботодавця. Водночас, відсутні норми-заборони дискримінації в частині робочого часу і часу відпочинку, при притягненні працівника до дисциплінарної відповідальності та в інших інститутах трудового права. У Проекті відсутній механізм захисту працівника від дискримінаційних

дій від інших членів колективу найманих працівників, Проект не містить відповідальності роботодавця за вчинення дискримінаційних дій. Саме тому доцільно було б частково запозичити механізм передбачений Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні». [1]

Таким чином, визнаючи удосконалення Проекту Трудового кодексу України щодо врегулювання питань дискримінаційного характеру, необхідно зауважити, що існує ще ряд проблемних питань, які необхідно вирішити. Проте не виникає сумніву, що Проект Трудового кодексу України є значим кроком вперед порівняно із застарілим радянським варіантом.

1. Бурак В. Я. Проект Трудового кодексу про заборону дискримінації [Електронний ресурс] / Володимир Ярославович Бурак // resonance.ua. – 2017. – Режим доступу до ресурсу: <http://resonance.ua/proekt-trudovogo-kodeksu-pro-zaboron/>

2. Мігдаль О. Проект трудового кодексу: «за» і «проти» [Електронний ресурс] / Олександр Мігдаль // Юридична газета online. – 2017. – Режим доступу до ресурсу: <http://jur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/proekt-trudovogo-kodeksu-za-i-proti.html>.

3. Христова Г. О. Питання заборони та протидії дискримінації. Методичні рекомендації для юристів / Ганна Олександрівна Христова. – Київ, 2015. – 105 с.

СУЧАСНИЙ СТАН ТА ТЕНДЕНЦІЇ КОМП'ЮТЕРНОЇ ЗЛОЧИННОСТІ

Здановська К.Ю.

студентка

*Запорізького національного університету
м. Запоріжжя, Україна*

Проблемні питання комп'ютерної злочинності на сьогодні представляють значний науковий інтерес. Насамперед це пов'язано з тим, що використання, обробка та зберігання величезної кількості різної інформації було б неможливим без впровадження в управлінський процес та інші сфери життя суспільства електронно-обчислюваної техніки. По-друге,

актуальність досліджуваного питання зумовлена стрімким розвитком інноваційних технологій, підвищенням кримінального комп'ютерного професіоналізму, активною міграцією злочинців і організованістю їхніх дій.

На сьогодні в науці нема єдиного підходу до визначення поняття «комп'ютерна злочинність». Однією з причин цього, як зазначає О. Климчук є неможливість виділити єдиний об'єкт і предмет злочинного посягання з погляду її кримінально-правової охорони. Дуже складно визначити, чи є той або інший пристрій електронно-обчислювальною машиною, чи належать він до комп'ютерної техніки. Відповіді на ці питання може надати тільки кваліфікований фахівець (експерт) [1]. Ю. Батурін вважає, що комп'ютерних злочинів як особливої групи в юридичному понятті не існує, натомість багато традиційних видів злочинів модифікувалися у зв'язку з використанням обчислювальної техніки, тому вірно було б говорити лише про комп'ютерні аспекти злочинів, не виділяючи їх у відокремлену групу [2]. На думку В. Вехова комп'ютерні злочини – це передбачені кримінальним законом суспільно небезпечні дії, вчинені з використанням засобів електронно-обчислювальної (комп'ютерної) техніки [3, с.5]. С. Пашин дає більш широке визначення і розуміє під комп'ютерною злочинністю сукупність заборонених кримінальним законом діянь, пов'язаних із посяганнями на комп'ютерну інформацію та її носії, а також вчинення традиційних злочинів з використанням засобів електронно-обчислювальної техніки [4, с.2]. Зі свого боку Верховний Суд України, надав таке визначення терміну «комп'ютерна злочинність» – це особливий вид злочинів, пов'язаних із незаконним використанням сучасних інформаційних технологій і засобів комп'ютерної техніки [5]. Для цілей цієї роботи ми під комп'ютерною злочинністю розуміємо сукупність злочинів, передбачених розділом XVI Особливої частини Кримінального кодексу України (далі – КК України), в яких предметом злочинних посягань є комп'ютерна інформація.

Згідно з даними Єдиних звітів Генеральної прокуратури України про кримінальні правопорушення з 2013-2017 роки комп'ютерна злочинність у загальній структурі злочинності має незначну питому вагу – 0,18% [6].

Структура самої комп'ютерної злочинності період із 2013 року до 2017 року має такий вигляд:

несанкціоноване втручання в роботу електронно-обчислювальних машин (комп'ютерів), автоматизованих систем, комп'ютерних мереж чи мереж електров'язку (ст. 361 КК України) – 68,44%;

створення з метою використання, розповсюдження або збуту шкідливих програмних чи технічних засобів, а також їх розповсюдження або збут (ст. 361-1 КК України) – 1,8%;

несанкціоновані збут або розповсюдження інформації з обмеженим доступом, яка зберігається в електронно-обчислювальних машинах (комп'ютерах), автоматизованих системах, комп'ютерних мережах або на носіях такої інформації (ст. 361-2 КК України) – 3,58%;

несанкціоновані дії з інформацією, яка оброблюється в електронно-обчислювальних машинах (комп'ютерах), автоматизованих системах, комп'ютерних мережах або зберігається на носіях такої інформації, вчинені особою, яка має право доступу до неї (ст. 362 КК України) – 25,24%;

порушення правил експлуатації електронно-обчислювальних машин (комп'ютерів), автоматизованих систем, комп'ютерних мереж чи мереж електрозв'язку або порядку чи правил захисту інформації, яка в них оброблюється (ст. 363 КК України) – 0,7%;

перешкоджання роботі електронно-обчислювальних машин (комп'ютерів), автоматизованих систем, комп'ютерних мереж чи мереж електрозв'язку шляхом масового розповсюдження повідомлень електрозв'язку (ст.363-1 КК України) – 0,24%.

Розрахунок динаміки комп'ютерної злочинності свідчить про її зростання. Так, в середньому щорічно кількість зареєстрованих комп'ютерних злочинів збільшувалася на 44,2%. В 2017 році у порівнянні з 2013 роком темпи приросту комп'ютерної злочинності зросли на 332,1%, а в порівнянні з 2016 роком на 197,5%.

Згідно з Єдиними звітам Генеральної прокуратури про осіб, які вчинили кримінальні правопорушення, комп'ютерні злочини переважно скоюють чоловіки (70%). Найбільша кримінальна активність у цій сфері притаманна для осіб у віці від 29 до 39 років (35,48%), тобто на працездатну, економічно активну, переважно молоду частину населення. Переважна більшість осіб, які вчинили комп'ютерний злочин, мали повну вищу освіту (59,35%). 30,9% осіб мали повна загальну середню та базову загальну середню освіту. 96,77% виявлених осіб є громадянами України. На момент скоєння злочину 37,41% осіб були працездатними особами, які не навчалися і не працювали. Раніше скоювали злочини 32,25% виявлених осіб [7].

Зважаючи на те, що за 2016-2017 роки було зареєстровано 3438 комп'ютерних злочинів, а виявлено осіб які їх вчинили 155, можемо припустити, що комп'ютерна злочинність має високу латентність. Водночас

ця латентність, з урахуванням специфіки скоєння та фіксації злочинів, має природний характер. Ми цілком підтримуємо точку зору К. Белей відносно того, що штучної латентності, за ініціативою правоохоронних органів, практично немає, оскільки більшість «оприлюднених» злочинів у сфері використання електронно-обчислювальних машин (комп'ютерів), систем та комп'ютерних мереж і мереж електрозв'язку зазвичай мають високий суспільний резонанс, з іншого боку, власники комп'ютерних систем не поспішають сповіщати третіх осіб про успішні атаки на їхні системи [8, с. 13]. До обставин, які сприяють високому рівню латентності можна віднести нестачу підготовлених фахівців, необхідних технічних засобів для виявлення комп'ютерних злочинів; небажання потерпілих сповіщати про вчинення злочинів у правоохоронні органи; прихований характер цих злочинів, оскільки їх можна вчинити з будь-якої відстані та з будь-якої держави.

Отже, аналіз кількісних показників комп'ютерної злочинності свідчить про те, що в майбутньому слід очікувати її зростання, причому за всіма видами. Відтак буде зростати не тільки рівень (офіційно зареєстрована кількість злочинів) цієї злочинності, а й та сукупність комп'ютерних злочинів, яка є скритою від правоохоронних органів. Вищенаведений аналіз можливо використовувати для розробки заходів запобігання комп'ютерних злочинів. Однак слід мати на увазі, що запобіжна діяльність у цій сфері ускладнюється високим рівнем технічного забезпечення злочинців, організованістю, міжрегіональними та міжнаціональними зв'язками, а також небажанням потерпілої сторони афішувати факт несанкціонованого проникнення до її бази даних, оскільки це може викликати низку негативних наслідків для неї.

1. Климчук О. В. Поняття злочинності в мережі інтернет та її місце в комп'ютерній злочинності [Електронний ресурс] / О. В. Климчук // Правознавець, 2007. – Режим доступу : <http://pravoznavec.com.ua/period/article/4119/%CA>.

2. Батурич Ю. М. Проблемы компьютерного права [Електронний ресурс] / Ю. М. Батурич // Юридична література. – 1991. – 272 с. – Режим доступу : <http://lawlibrary.ru/izdanie7669.html>.

3. Вехов В. Б. Криміналістична характеристика і удосконалення практики розслідування і попередження злочинів, скоєних з використанням засобів комп'ютерної техніки: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. к. ю. н. / В. Б. Вехов. – Львів, 1995. – 27 с.

4. Пашин С. А. Квалификация преступлений в сфере компьютерной информации : лекции / С. А. Пашин. – М. : Щит-М, 1998. – 21с.

5. Судова практика розгляду справ про злочини у сфері використання електронно-обчислювальних машин (комп'ютерів), автоматизованих систем та комп'ютерних мереж і мереж електрозв'язку [Електронний ресурс] / Верховний Суд України. – Режим доступу : [http://www.scourt.gov.ua/clients/vsu/vsu.nsf/\(documents\)/AFB1E90622E4446FC2222B7C00499C02](http://www.scourt.gov.ua/clients/vsu/vsu.nsf/(documents)/AFB1E90622E4446FC2222B7C00499C02).

6. Єдині звіти Генеральної прокуратури про кримінальні правопорушення за 2013-2017 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.gp.gov.ua/ua/statinfo.html>.

7. Єдині звіти Генеральної прокуратури про осіб, які вчинили кримінальні правопорушення за 2016-2017 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.gp.gov.ua/ua/statinfo.html>.

8. Белей К. В. Актуальні проблеми виявлення латентних комп'ютерних злочинів / К. В. Белей // Взаємодія правоохоронних органів з провайдерами та операторами зв'язку в боротьбі з комп'ютерними злочинами : матеріали регіонального наук.-практ. семінару, м. Донецьк, 12 грудня 2008 р. / Донецький юрид. ін-т ЛДУВС ім. Е.О. Дідоренка. – Донецьк : ДЮІ ЛДУВС, 2009. – С. 12–16.

ОСОБЛИВОСТІ ЕКОЛОГІЧНИХ ДОГОВІРНИХ ПРАВОВІДНОСИН

Канюка А.М.

*студент 5 курсу наукової магістратури
Львівського національного університету
імені Івана Франка м. Львів, Україна*

Правове регулювання власне екологічних відносин лежить в сфері публічного права, яке кардинально відрізняється від приватноправових галузей права. Відповідно і екологічні договірні відносини мають свої характерні особливості з публічним забарвленням. Тому договірні відносини мають не лише приватноправову сутність, але й публічно-правову і можуть виникати не лише в цивільному праві, а й адміністративно-му, господарському, екологічному та інших галузях права, які мають

публічно-правовий характер. Крім приватноправових характеристик мають і публічно-правові ознаки, недостатнє врахування яких приводить до утиску публічних інтересів, що обумовлені конституційним закріпленням природних ресурсів як основи життя і діяльності народів, які проживають на відповідній території. При визначенні істотних умов даних договорів вимагається включення в них екологічних відомостей поряд з іншою інформацією [1, с. 29]. Основною ознакою договорів в екологічному праві визнається публічний інтерес, загальні блага, які передбачають спільну діяльність учасників договору для досягнення соціально значимої мети [2, с. 11]. Договірні відносини в публічній сфері мають на меті публічні цілі, пов'язані зі здійсненням публічної влади, з реалізацією публічного інтересу.

Публічні екологічні інтереси – це інтереси всього суспільства, які складаються із інтересів соціальних груп та окремих громадян, на підтримку якості навколишнього природного середовища, що забезпечує життя, здоров'я людини та її майбутніх поколінь, в справедливому розподілі вигод, які отримуються від використання природних ресурсів. Останні становлять основу життя і діяльності країни, збалансовані з потребами економічного росту, опосередковані правом, охороняються та гарантуються державою.

Публічні екологічні інтереси включають в себе державні інтереси в тій частині, в якій віддзеркалюються екологічні інтереси суспільства в цілому, а також суспільні інтереси тією мірою, яка відповідає рівню розуміння й пізнання цих інтересів і яка може бути забезпечена правовим захистом в конкретних соціально-економічних, екологічних і політичних умовах [5, с. 8]. Спеціальний галузевий спосіб регулювання відносин щодо забезпечення публічних інтересів, який утворений переважно заборонами і обов'язками, представлений публічно-правовими екологічними обмеженнями, що включають в себе: природоохоронні заборони і вимоги до господарської діяльності; обмеження суб'єктивного складу права власності та обороту природних об'єктів: функціональні й територіальні обмеження у використанні природних ресурсів, засновані на принципах попередження (не завдання) екологічної шкоди, раціонального, комплексного та цільового природокористування; обтяження природних об'єктів, пов'язані з здійсненням загальнодоступного (загального) природокористування і встановлення публічних сервітутів. Цільове призначення екологоправових обмежень полягає у забезпеченні публічних екологічних інтересів. Джерелами публічно-правових обмежень у сфері природокористування є конституційні положення про ви-

користання природних ресурсів як основи життя і діяльності народу, а також про екологічні межі правомочностей власника [5, с. 9].

Таким чином, договірні екологічні відносини виникають у галузі користування природними ресурсами, охорони навколишнього природного середовища, забезпечення екологічної безпеки, в тому числі шляхом надання екологічних послуг (розробка екологічних паспортів підприємств, проектів природоохоронних заходів, екологічне страхування, екологічний аудит та інше), а їх правове регулювання визначається екологічним законодавством.

Враховуючи вищевикладене, можна констатувати, що екологічні договірні відносини входять до предмета екологічного права, за своєю правовою природою тяжіють до публічних відносин, хоча їм і притаманні ознаки приватних правовідносин. До правових ознак екологічних договірних відносин належать:

1. Обтяженість таких відносин публічним екологічним інтересом, визначеного Конституцією України та спрямованого на забезпечення сталого раціонального природокористування, охорону навколишнього природного середовища та екологічної безпеки у межах суспільного договору про це, що значною мірою відрізняє їх від традиційних договірних відносин.

2. Екологічні договірні відносини реалізуються в межах правового регулювання галузі використання природних ресурсів, охорони навколишнього природного середовища та забезпечення екологічної безпеки. Таке регулювання здійснюється переважно нормами екологічного законодавства, із залученням норм цивільного, господарського, адміністративного, фінансового та іншого законодавства.

3. Об'єктами таких відносин виступає комплекс публічних майнових та немайнових благ. По-перше, це природні ресурси; по-друге, це навколишнє природне середовище ландшафти й інші природні комплекси; по-третє, це відповідні типи робіт, послуг природоохоронного характеру в означеній галузі; по-четверте, життя і здоров'я та права громадян.

4. Екологічним договірним відносинам притаманна нормативність. У таких відносинах воля сторін обмежена більш жорстко, ніж у звичайних цивільно-правових зобов'язаннях, а тому екологічні договірні відносини здійснюються в суворих рамках законодавчого акта: вони виникають на підставі та за умов, визначених у нормативно-правових актах, а тому їх істотні умови завжди визначаються законодавством.

5. На зміну цих правовідносин обов'язково впливають екологічні імперативи, що визначають зобов'язання як публічних, так і приватних суб'єктів.

6. Екологічні договірні відносини тяжіють до предмета екологічного права, оскільки реалізуються у всіх сферах його правового регулювання – в природоресурсних, в природоохоронних та антропоохоронних відносинах.

1. Выпханова Г.В. Правовые проблемы информационного обеспечения природопользования и охраны окружающей среды : автореф. дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.06 / Выпханова Галина Викторовна. – М., 2008. – 62 с.

2. Договір як універсальна правова конструкція : моногр. / [А.П. Гетьман, В.І. Борисова, О.П. Євсєєв та ін.]; за ред. А.П. Гетьмана, В.І. Борисової. – Х. : Право, 2012. – 432 с.

3. Тихомиров Ю.А. Публичное право : учеб. / Ю.А. Тихомиров. – М.: Издательство «БЕК», 1995. – 485 с.

4. Тихомиров Ю.А. Публично-правовое регулирование: динамика сфер и методов / Ю.А. Тихомиров // Журнал рос. права. – 2001. – № 5. – С. 3–15.

5. Васильева М.И. Публичные интересы в экологическом праве : дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.06 / Васильева Мария Ивановна. – М., 2003. – 416 с

ВСЕОСЯЖНІСТЬ ПРАВА НА СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА ЙОГО РОЛЬ В РОЗБУДОВІ МОДЕЛІ СОЦІАЛЬНОЇ І ПРАВОВОЇ ДЕРЖАВИ

Клименко А.Л.

кандидат юридичних наук,

викладач кафедри трудового та господарського права

Харківського національного університету внутрішніх справ

м. Харків, Україна

Зміна командно-адміністративної системи планування економіки на ринкову спричинила реформування всіх сфер життя в Україні. Поглиблення економічної реформи, насамперед, рівноправне існування різних форм власності, вільний вибір виду зайнятості, свобода підприємництва, лібералізація цін, регулювання оплати праці через тарифні угоди – усе

це створило принципово нову соціально-економічну ситуацію й зумовило потребу розроблення ефективного механізму соціального захисту населення. Зміни в соціальній царині пов'язані не лише з кардинальними перетвореннями в галузі економіки, й зумовлені об'єктивною необхідністю втілення в реальне поняття конституційного закріплення України як соціальної і правової держави [ст. 1 Основного Закону України].

Сьогодні вже на ідеологічному рівні визнано, що держава походить від людини й має турбуватися про неї. У цьому й виявляється сутність демократичної і правової держави, що передбачає не лише демократичні вибори представників державної влади й нормативне проголошення прав і свобод людини та громадянина. Інакше кажучи, формула соціальної держави є більш змістовною, а її мета – втілити демократичні цінності і права в повсякденне життя своїх громадян у природне буття соціуму. Більш складним є визначення взаємозв'язку і співвідношення ознак держави соціальної і правової. Треба наголосити, що найпоширенішим є підхід, згідно з яким соціальна держава розглядається як продукт еволюції правової [1, с.40]. Навіть хронологічно ідея останньої є первинною щодо соціальної держави. Поява концепції соціальної держави свідчить про виникнення нових рис, яких бракувало в ліберальній правової держави. У зв'язку із цим, варто згадати підхід, згідно з яким соціальна держава розглядалася як один з аспектів правової держави.[2, с. 584] У цьому контексті соціальна держава є новим етапом розвитку правової. В енциклопедичній літературі категорія «соціальна держава» фахівці визначають як сучасний тип демократичної державності, акцентуючи увагу на одній з важливих функцій держави – на її активному впливі на соціальну сферу життєдіяльності суспільства, здатності проводити ефективну соціальну політику в інтересах найширших верств населення [3, с.26]. У «Малій енциклопедії етнодержавознавства» у статті «Соціальна держава» стверджується, що це держава, яка послідовно провадить політику, спрямовану на захист прав людини [4]. Поняття соціальної держави у правовій науковій літературі справедливо пов'язується зі значною кількістю категорій, які, на думку вчених, мають як пряме відношення до концепції соціальної держави, так і прямий зв'язок з нею. Серед цих категорій найчастіше виділяють такі, як соціальна сфера, соціальні права, соціальна політика, соціальний захист, соціальні функції держави, соціальне забезпечення, соціальні послуги тощо. Усі вони тією чи іншою мірою мають зв'язок із соціальною державою, проте кожна з них у процесі її становлення й утвердження ви-

конус різну роль. Переважна більшість науковців, досліджуючи названу проблематику, концентрують свою увагу на одному або на декількох елементах, тісно пов'язаних із соціальною державою. Такий підхід, зокрема, є не виправданим як з позиції того, що решта важливих для розуміння сутності соціальної держави аспектів залишається, так би мовити, поза грою, так і з огляду на те, що дослідники в більшості випадків не показують існуючих між ними взаємозв'язків. Як результат – межі концепції соціальної держави залишаються чітко не визначеними. У той же час, очевидним є те, що так зване розкладання соціальної держави на низку елементів дозволяє виокремити ті, які є, так би мовити, визначальними для її функціонування, як, відповідно, й ті, від яких названа концепція, можливо, має бути звільнена. Н. В. Галіцинова вважає названий підхід правильним, оскільки імплементація останньої у сферу законодавства дозволить владі сконцентрувати свої зусилля на розв'язанні першочергових питань, які гальмують реальне втілення ідеї соціальної державності в життя [5, с.105]. Конституційне тлумачення поняття «соціальна держава» включає 2 основні напрямки його діяльності: перший – це загальна стратегія, що стосується будь-якого члена суспільства, тобто реалізація політики, спрямованої на створення умов, що гарантують гідне життя й вільний розвиток людини; другий – додаткові державні завдання щодо окремих груп і верств населення, тобто встановлення різних гарантій соціального захисту. Закріплення на конституційному рівні соціального захисту як елемента поняття соціальної держави, а також конституційного визнання права громадян на соціальний захист [ст. 46 Конституції України] об'єктивно викликає інтерес науковців у сфері права соціального забезпечення до цього феномена суспільного життя. Перш за все, потрібно виокремити ті елементи, які закладають підґрунтя концепції соціальної держави, тобто які є базовими для неї і знаходять свій прояв на рівні її теоретичного обґрунтування.

Ретельно вивчаючи наукову й навчальну літературу по праву соціального забезпечення, відзначимо той факт, що правову категорію «соціальне забезпечення» намагалися розкрити вчені радянські доби, вітчизняні й колеги з найближчого зарубіжжя колишнього Радянського союзу. Ще в радянські часи – в перші роки виокремлення права соціального забезпечення як окремої правової галузі, найбільш розгорнуто трактування поняття «соціальне забезпечення» запропонував у 1967 р. В. С. Андреев. Він розглядав його як сукупність певних соціально-економічних заходів, пов'язаних із забезпеченням матері й дитини, гро-

мадян у старості й у випадку непрацездатності, з медичним лікуванням та обслуговуванням як важливими засобами профілактики й відновлення їх працездатності [6, с.30–31].

Дослідженням вищезгаданого питання займалися такі радянські вчені, як В. О. Аралов, В. А. Ачаркан, Т. М. Кузьміна, Р. І.Іванова та багато інші, узагальнюючи у своїх роботах поняття соціального забезпечення. Напрошується висновок, що науковці розуміли це поняття як одну з правових форм матеріального забезпечення – у старості, при непрацездатності, в разі настання інвалідності, хвороби, втрати годувальника та в інших випадках, установлених законом.

Серед вітчизняних учених вивченням розглядуваного поняття займається С. М. Прилипка, який в своєму дисертаційному дослідженні зазначив: «Право соціального забезпечення – невід’ємна складова системи національного права. Основним завданням цієї галузі є регулювання суспільних відносин у сфері матеріального забезпечення і соціального обслуговування найбільш незахищених верств населення: пенсіонерів, інвалідів, громадян похилого віку, безробітних, хворих, самотніх громадян, сімей з дітьми, малозабезпечених сімей, громадян, постраждалих внаслідок техногенної катастрофи або стихійного лиха тощо» [7, с.43]. Б. І. Сташків у свою чергу, вважає, що соціальне забезпечення – це види й форми забезпечення матеріального, що надається на передбачених законом чи договором, умовах зі спеціально створених для цього фондів особам, які через незалежні від них життєві обставини не мають достатніх засобів до існування [8, с. 25]. Н. Б. Болотіна, соціальне забезпечення сформулювала як організаційно-правову діяльність держави, а суть такої діяльності – як у намагання держави забезпечити матеріальні витрати особи, спричинені не будь-якими причинами, а саме такими обставинами, які у світовій практиці були згруповані й отримали спеціальну назву – соціальні ризики [9, с. 37–39].

Підсумовуючи запропоновані дефініції категорії «соціальне забезпечення» як за радянського періоду так і за сучасних умов в Україні та інших в країнах пострадянської епохи, погоджуюся, що правова конструкція «соціальне забезпечення як види й форми матеріального забезпечення» з точки зору юридичної техніки конкретизує спосіб перерозподілу коштів на соціальні видатки. Адже якщо йдеться про соціальне забезпечення громадян у випадку настання зумовлених законодавством юридичних фактів, держава забезпечує (гарантує) відповідні соціальні виплати й послуги [10,с.90].

1. Яковюк І. В. Соціальна держава: до визначення змісту поняття. Вісн. акад. прав. наук України. Харків : Право, 2001. №3 (26). С. 40
2. Загальна теорія держави і права: Підруч. / За ред. М. В. Цвіка, О.В.Петришина. Харків: Право, 2009. 584 с.
3. Яковюк І. В. Про обсяг поняття «соціальна держава» (на основі порівняльного аналізу моделей ФРН і України. Право України. 1998. № 11. С.26–28.
4. Лескова Л. Ф. Соціальний захист як необхідний елемент функціонування держави в умовах ринкової економіки. URL : <http://ir.stu.cn.ua/bitstream/handle/> (Дата звернення 20.02.2014).
5. Галіцина Н. В.Основоположні (теоретичні) засади концепції “соціальна держава”/ Н. В. Галіцина // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. – 2014. – Вип. 10-1(1). – С. 105
6. Андреев В. С. Правовые проблемы социального обеспечения в СССР. Советское государство и право. 1967. № 2. С. 30–31.
7. Прилипка. С. М. Предмет права соціального забезпечення : автореф. дис. д-ра юрид. Наук. Харків, 2007. 43 с.
8. Сташків Б. Поняття права соціального забезпечення. Право України. 2000. № 5. С. 24–26.
9. Болотіна Н. Б. Право людини на соціальне забезпечення в Україні: проблема термінів і понять. Право України. 2000. №4. С. 37–39.
10. Устинов С. О. Співвідношення термінів «соціальний захист» та «соціальне забезпечення» в законодавстві України. Юрид. наука і практика. 2011. № 2. С. 90-95.

ГАРАНТІЇ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ ПРИ УКЛАДЕННІ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ У ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ

Кобрин А.Т.

студент 1 курсу ОКР «Магістр»

Юридичного факультету

Львівського національного університету імені Івана Франка

м. Львів, Україна

Розбудова в Україні громадянського суспільства, просування по шляху соціально-економічних перетворень, виходячи із об'єктивної необхідності забезпечення перспективного сталого розвитку передбачає якісне реформування ринку праці, посилення інституту трудового договору. Адже через трудовий договір особа здатна не лише перетворюватися на працівника, а й реалізуючи конституційне право на працю (ст. 43), забезпечувати своїх соціальні, культурні, матеріальні та інші потреби та інтереси. Водночас, через відсутність в Україні ефективного та дієвого ринку праці, належної моделі зайнятості та працевлаштування, сучасного законодавства трудовий договір відіграє, переважно, формально-декларативну роль. Очевидним кроком на шляху оптимізації трудового договору видається за необхідне переосмислення юридичних гарантій у процесі його укладення.

Відповідно до Конституції України не допускається будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять і місця проживання [1].

Однією із гарантій є правило яке було закріплене у п.1 ст. 22 КЗПП "Гарантії при укладенні, зміні та припиненні трудового договору" у новій редакції воно закріплене у ст. 28 "Відмова у прийнятті на роботу" "але зміст правила не був змінений : "Забороняється необгрунтована відмова у прийнятті на роботу, тобто відмова без будь-яких мотивів або з підстав, що не стосуються кваліфікації чи професійних якостей працівника, або з підстав, не передбачених законом ". Необгрунтованою відмовою, законодавець, за наявності вакантного робочого місця, вважає відмову з посиланням на обставини, що не стосуються ділових якостей працівника.

Пленум Верховного Суду України згідно з п. 4 постанови № 15 Пленуму Верховного Суду України від 25 травня 1998 р. роз'яснив, що суди розглядають позови про укладення трудових договорів не тільки у випадках, коли власник зобов'язаний був укласти трудовий договір (наприклад, з молодими фахівцями, направленими у встановленому порядку на дане підприємство; працівниками, запрошеними на роботу в порядку переведення; виборними працівниками після закінчення терміну повноважень; працівниками, яким надане право поворотного прийняття на роботу; інвалідами і неповнолітніми, направленими на підприємство в рахунок броні; особами, які були звільнені у зв'язку із призовом на строкову військову або альтернативну (невійськову) службу, направленням на роботу за кордон, і повернулися після закінчення служби або роботи та ін.)" а й у випадках, коли особа вважає, що їй було відмовлено в укладенні трудового договору всупереч гарантіям, передбаченим ст. 22 КЗпП.

Для деяких категорій працівників встановлено додаткові гарантії прийому на роботу. Зокрема, Законом "Про зайнятість населення" передбачено бронювання на підприємствах до 5% загальної кількості робочих місць для таких категорій громадян: один з батьків або особа, яка їх замінює і: має на утриманні дитину (дітей) віком до шести років ; діти-сироти та діти, позбавлені батьківського піклування ; особи, звільнені після відбуття покарання або примусового лікування; молодь, яка закінчила або припинила навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, звільнилася із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби (протягом шести місяців після закінчення або припинення навчання чи служби) і яка вперше приймається на роботу; особи, яким до настання права на пенсію за віком відповідно до статті 26 Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування" залишилося 10 і менше років.

У разі відмови у прийнятті на роботу громадян із числа категорій, для яких Законом України "Про зайнятість населення" встановлено додаткові гарантії при працевлаштуванні у межах установленої броні, державна служба зайнятості стягує з підприємств, установ і організацій штраф за кожну таку відмову у п'ятдесятикратному розмірі неоподаткованого мінімуму доходів громадян.

Законодавством також передбачено, що при відмові в укладенні трудового договору, роботодавець зобов'язаний повідомляти їм про причини відмови у письмовій формі, ця норма є однією із форм захисту прав

працівника оскільки при необгрунтованій відмові, вона може оскаржити це рішення у суді.

У проєкті нового Трудового кодексу України ця норма застосовується до усіх працівників, яким було незаконно відмовлено у прийнятті на роботу, що на мою думку є великим плюсом нового кодексу, оскільки ст.184 КЗПП така письмово причину відмови повідомляли :вагітних жінок або жінок, що мають дітей у віці до 3 років, одиноких матерів, що мають дитину у віці до 14 років або дитину-інваліда.

Незаконна відмова в прийнятті на роботу вважається грубим порушенням законодавства про працю. Кримінальний кодекс України передбачає кримінальну відповідальність не лише за незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів, а й за інше грубе порушення законодавства про працю (ч. 2 ст. 172 КК України).

Отже, з вище наведеного можна зробити висновок що гарантії при укладенні трудового договору можна поділити на 2 групи : основні гарантії працівників при укладенні трудового договору, які закріплені у проєкті Трудового кодексу України і також на мою думку, варто виділити додаткові гарантії для жінок, які будуть займати окрему частину оскільки вони будуть включати в себе, гарантії для вагітних жінок, гарантії для жінок які мають малолітніх дітей. Забороняється, зокрема, необгрунтована відмова у прийнятті на роботу таких жінок з мотивів вагітності, наявності дітей віком до 3 років, а одиноким матерям – за наявності дитини віком до 14 років або дитини інваліда.

Ще однією категорією якій приділяється більша увага є неповнолітні.

На підприємствах повинен вестися облік працівників, що не досягли 18 років. Забороняється застосування праці осіб молодше 18 років на шкідливих, небезпечних, підземних роботах, а також нічних, надурочних роботах і роботах у вихідні дні. Норми виробітку для неповнолітніх працівників встановлюються пропорційно скороченому робочому часу, а для молодих робітників – випускників шкіл, ПТУ, курсів і тих, хто пройшов навчання на підприємстві, – затверджуються знижені норми праці. Витрати щодо забезпечення медичного огляду неповнолітніх працівників до досягнення віку 21 року несе роботодавець[2].

Суттєвою юридичною гарантією є те, що допускається розірвання трудового договору з неповнолітнім на вимогу його батьків або інших осіб. Батьки, усиновителі та піклувальники неповнолітнього, а також державні органи та службові особи, на яких покладено нагляд і контр-

оль за додержанням законодавства про працю, мають право вимагати розірвання трудового договору з неповнолітнім, у тому числі й строкового, коли продовження його чинності загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси.

1. Н.Б. Болотіна Трудове право України / Н.Б. Болотіна // Наукові записки НаУКМА. – К., 2008. – Т. 64 : Юридичні науки. – С. 343.

2. Трудовий кодекс України : законопроект, реєстр. № 1658 від 20.05.2015, внесений народними депутатами України Гройсманом В. Б., Денісовою Л. Л., Папієвим М. М., Кубівим С. І. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221. – Назва з екрана.

НАПРЯМКИ УДОСКОНАЛЕННЯ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВИХ ЗАСОБІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА НА ОХОРОНУ ЗДОРОВ'Я ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ В КОНТЕКСТІ МЕДИЧНОЇ РЕФОРМИ В УКРАЇНІ

Кондратенко В. М.

*кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри галузевого права та правоохоронної діяльності
Центральноукраїнського державного педагогічного
університету імені Володимира Винниченка
м. Кропивницький, Україна*

Ситуація з наданням медичних послуг в Україні до цих пір знаходиться на значно нижчому рівні у порівнянні з європейськими стандартами. З урахуванням чого Концепція реформи фінансування системи охорони здоров'я, схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 30.11.2016 № 1013-р, та план заходів з її реалізації на період до 2020 року у відповідності до постанови Кабінету Міністрів України від 15.11.2017 № 821-р, покликані вирішити найбільш болючі проблеми в аналізованій сфері. Запровадження нової моделі фінансування передбачає прозорі гарантії публічної адміністрації щодо обсягу безоплатної медичної допомоги, кращий захист громадян у випадку хвороби, ефективний розподіл бюджетних коштів, створення стимулів до поліпшен-

ня якості надання медичної допомоги населенню закладами охорони здоров'я [1].

На нашу думку, головною метою медичної реформи є зменшення публічних фінансових витрат за рахунок скорочення позицій необґрунтованого розходу коштів, а крім того поліпшення рівня надання медичних послуг населенню, оскільки такі витрати мають персоналізований характер. Ця позиція зумовила розвиток відповідного адміністративно-правового механізму її підтримки, зокрема за рахунок впровадження Порядку вибору лікаря, який надає первинну медичну допомогу [2]. Створено новий центральний орган виконавчої влади у сфері охорони здоров'я – Національну службу здоров'я України [3]. У той же час, окреслені питання забезпечення належного рівня медичного обслуговування населення не конкретизуються щодо осіб з інвалідністю.

Вважаємо зазначене неприпустимим, оскільки такі люди потребують особливих умов відновлення порушених функцій організму, насамперед шляхом пропорційного збільшення фінансування на їхнє лікування, а також впровадження дієвих адміністративно-правових засобів забезпечення їхніх відповідних прав в умовах стрімкого реформування галузі. Виходячи із зазначеного, пропонуємо наступні законодавчі зміни та доповнення:

1) внести доповнення до Методики розрахунку вартості послуги з медичного обслуговування, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 27.12.2017 № 1075 [4], а саме передбачити категорію «індекс інвалідності» – прямі витрати, що складають додаткову вартість виробничих ресурсів, якщо пацієнтом є особа з інвалідністю I-II групи, вид чи ступінь захворювання якого потребує посиленого лікування та інших супутніх витрат (придбання технічних та інших необхідних засобів, медичних препаратів; залучення вузькопрофільних спеціалістів тощо);

2) розробити Перелік окремих нозологічних форм захворювань осіб з інвалідністю, які є обов'язковими до включення у програми медичних гарантій згідно Закону України «Про державні фінансові гарантії медичного обслуговування населення» [5];

3) затвердити Програму медичних гарантій на 2018-2019 рр. та Порядок медичного обслуговування населення по програмі медичних гарантій для первинної медичної допомоги, де врахувати особливі потреби осіб з інвалідністю у сфері охорони здоров'я;

4) узгодити положення Законів України «Про основи соціальної за-

хищеності осіб з інвалідністю в Україні», «Основи законодавства України про охорону здоров'я» та інших базових нормативно-правових актів з питань інвалідності із наведеним вище пакетом реформаторських документів у галузі охорони здоров'я в частині належного забезпечення прав і свобод осіб з інвалідністю;

5) з метою належного врегулювання взаємодії Національної служби здоров'я України з іншими органами публічної адміністрації затвердити порядок співпраці в частині реалізації їхніх повноважень у сфері охорони здоров'я, а також у пп.14 п. 4 Положення про Національну службу здоров'я України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 27.12.2017 № 1101, серед повноважень цієї служби закріпити координацію взаємодії органів влади щодо вжиття заходів з приводу виявлених порушень умов договорів про медичне обслуговування населення за програмою медичних гарантій і договорів про реімбурсацію.

Пропоновані заходи є лише первинною ланкою розвитку відповідного законодавства з окресленої проблематики, оскільки потрібно напрацьовувати також стратегічні напрями вдосконалення на декілька наступних років (2018-2020). Це дозволить більш комплексно підійти до забезпечення прав осіб з інвалідністю в умовах реформування галузі охорони здоров'я. Отже, вважаємо за доречне, у межах Концепції реформи фінансування системи охорони здоров'я, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 30.11.2016 № 1013-р, основний акцент органів публічної адміністрації зробити на розробці та запровадженні наступного для осіб з інвалідністю:

- переліку послуг державного гарантованого пакета медичної допомоги в частині первинної та вторинної медичної допомоги;
- законодавчої моделі співоплати медичних послуг за рахунок коштів громадян, державного і місцевого бюджетів;
- уніфікованих клінічних протоколів для переліку найбільш поширених медичних станів;
- відокремленої складової національної системи реімбурсації лікарських засобів для визначеного переліку медичних станів;
- пошуково-інформаційної системи у межах Електронної системи охорони здоров'я (eHealth).

Підсумовуючи вищевикладене, слід зробити висновки, що на сьогодні адміністративно-правове забезпечення у сфері охорони здоров'я осіб з інвалідністю потребує зміни застарілої моделі публічного управління з питань медичного обслуговування. На перше місце має вийти право

цієї категорії людей на належне відновлення та компенсацію порушень функцій організму за рахунок переформатування підходів до владного впорядкування органами державної влади та органів місцевого самоврядування порядку фінансування відповідних медичних послуг. З цією метою напрацьований за останній час юридичний механізм у межах Концепції реформи фінансування системи охорони здоров'я має бути скорегований за пропонованими напрямками, що згодом дозволить особам з інвалідністю отримувати якісно нові медичні послуги за стандартами близькими до країн ЄС.

1. Про схвалення Концепції реформи фінансування системи охорони здоров'я: розпорядження Кабінету Міністрів України від 30.11.2016 № 1013-р. Урядовий кур'єр. 2017. № 16.

2. Про затвердження Порядку вибору лікаря, який надає первинну медичну допомогу, та форми декларації про вибір лікаря, який надає первинну медичну допомогу: наказ МОЗ України від 19.03.2018 № 503. Офіційний вісник України. 2018. № 23. Ст. 847.

3. Про утворення Національної служби здоров'я України: постанова Кабінету Міністрів України від 27.12.2017 № 1101. Урядовий кур'єр. 2018. № 26.

4. Про затвердження Методики розрахунку вартості послуги з медичного обслуговування: постанова Кабінету Міністрів України від 27.12.2017 № 1075. Урядовий кур'єр. 2017. № 247.

5. Про державні фінансові гарантії медичного обслуговування населення: Закон України від 19.10.2017 № 2168-VIII. Відомості Верховної Ради України. 2018. № 5. Ст. 31.

**КЛАСИФІКАЦІЯ ЕКОЛОГІЧНИХ ДОГОВІРНИХ
ПРАВОВІДНОСИН*****Корнута А.Р.****студент Львівського національного
університету ім. Івана Франка
м.Львів, Україна*

Узагальнено еколого-правовим договором (правочином) доцільно визначати письмову угоду двох і більше сторін публічно-правового характеру з приводу використання природних ресурсів та об'єктів природи, їх відтворення і охорони довкілля, а також з виконання заходів забезпечення екологічної безпеки громадян, в якій визначаються права і обов'язки сторін для досягнення спільної суспільно корисної мети при додержанні еколого-правових приписів.

Еколого-правові договори класифікуються в науці екологічного права за різними критеріями. Так, за предметом та об'єктом правового регулювання та за структурою екологічного права виділяються договори: а) в природоресурсній сфері (в сфері використання природних ресурсів, у тому числі на титулах права власності та права природокористування): купівлі-продажу, міни, дарування, спадкування, на умовах оренди природних ресурсів, концесії, застави, сервітутів, угод про розподіл продукції тощо; земельно-правові, водно-правові, надро-правові, лісо-правові та ін.; б) в природоохоронній сфері (в сфері охорони довкілля): договори на відтворення (відновлення) природних ресурсів – рекультивация, дезактивация, очищення забруднених водойм, лісовідновлення, зариблення водойм тощо); договори на виконання природоохоронних заходів (впровадження та будівництво очисних споруд, утилізація відходів, лісорозведення, охоронні зобов'язання за природно-заповідним законодавством тощо); в) в атропоохоронній сфері (в сфері забезпечення екологічної безпеки): угоди на здійснення еколого-експертних, аудиторських робіт, робіт з перевезення небезпечних вантажів, на розробку проектів граничнодопустимих викидів і скидів забруднюючих речовин; договори екологічного страхування, екологічного аудиту тощо.

Інші критерії характеризують договори в екологічному праві як багатоаспектне правове явище. Так, з точки зору підстав виникнення такі договори можуть бути: планові (програми), тобто такі, що укладаються на державне замовлення або на вимоги ліцензії, та, відповідно, непла-

нові, коли є заінтересовані особи щодо їх укладання – відповідні господарюючі суб'єкти-природокористувачі. З точки зору встановлення прав та обов'язків – це, як правило, двосторонні договори. В залежності від залучених до їх виконання заходів – однопредметні та багатопредметні (наприклад, гідротехнічна меліорація, спрямована на меліорацію земель, пов'язану з будівництвом водойми з метою регулювання водного балансу на цій ділянці земель). В залежності від складу, характеру і періодизації робіт – первинні, супутні або повторні покращення ділянок природних ресурсів і комплексів, в тому числі основні та додаткові. В залежності від конкретної форми зовнішнього виявлення – примірні, локальні, індивідуальні.[1,ст. 216]

За положеннями ЦК України еколого-правові договори можна поділити так. За ознаками наявності чи відсутності зустрічного задоволення: оплатні – договори оренди природних ресурсів, договори концесії; безоплатні – договір спадкування природного ресурсу. За розподілом прав та обов'язків між сторонами: односторонні – договір дарування природних ресурсів; двосторонні – договір екологічного страхування. [2, ст. 13]. За моментом у часі, коли договір вважається укладеним: реальні – договір ренти; концесуальні – договори на розроблення документації із земле- та лісоустрою тощо. За змістом діяльності, яку договори регулюють: майнові – договори суперфіцію земельної ділянки; організаційні – договори на проведення меліорації земель. Залежно від юридичної спрямованості та послідовності досягнення цілей: основні – договір про здійснення робіт із рекультивації земель; попередні – договори, сторони якого зобов'язуються протягом певного строку укласти основний договір у майбутньому на умовах, встановлених попереднім договором, наприклад, договір тимчасового використання земельної ділянки для геологорозвідувальних робіт.[3, ст. 323]

За еколого-правовими критеріями еколого-правові договори можна поділити на: договори на покращення існуючих властивостей території; договори на відновлення (відтворення) попереднього хімічного, фізичного стану таких територій, тобто пов'язані з їх очищенням від хімічного, радіоактивного та іншого стійкого та небезпечного забруднення; в залежності від виду, характеру та змісту робіт – гідротехнічні, агро меліоративні, агролісомеліоративні, хімічні, біологічні, кліматичні; договори на виконання підрядних, експертних, аудиторських, інформаційних, проектних, перевізних, страхових та інших робіт. Можна виділити також міждержавні, міжрегіональні еколого-правові договори.

Отже, еколого-правовими договорами можна визначити врегульовані нормами екологічного права правовідношення, які виникають між органами державної влади та місцевого самоврядування (державними партнерами, суб'єктами публічного права) та фізичними або юридичними особами-підприємцями (приватними партнерами, суб'єктами приватного права) відносно дотримання визначеного правового режиму використання природних ресурсів, що належать Українському народу, режиму охорони навколишнього природного середовища як найвищого соціального блага від впливів небезпечних об'єктів та видів діяльності, а також забезпечення при цьому екологічної безпеки громадян.

1. О.В. Рудень *Правова природа та юридичні ознаки екологічних договірних відносин*: [електронний ресурс]. Режим доступу: http://info-library.com/content/244_Ponyattya_dogovirnih_ekologichnih_pravovidnosin_ta_ih_klasifikaciya.html

2. М.О.Краснова *Теоретико правові питання поняття та видів договорів в екологічному праві*: [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://papers.univ.kiev.ua/1/jurydychni_nauky/articles/krasnova-m-theoretical-and-legal-questions-of-concept-and-types-of-contracts-in_16777.pdf

3. М.Краснова. *Договори в екологічному праві*. Навчальний посібник. – К.: Алерта, 2012. – 216 с.

«РОЗУМНІ СТРОКИ» ВІДНОВЛЕННЯ ПОРУШЕНОГО ПРАВА

Косович В.В.

*Студент I курсу юридичного факультету
Львівського національного університету імені Івана Франка
м. Львів, Україна*

Реформа процесуального законодавства 2017 року запровадила нову правову категорію – «розумний строк». У контексті наближення до європейський стандартів відновлення порушених прав це безумовно позитивний крок. Термін «розумний строк» міститься у Кодексі адміністративного судочинства України, Кримінальному процесуальному, Господарському процесуальному та Цивільному процесуальному кодексах.

Стаття 3 Кодексу адміністративного судочинства України дає наступне визначення розумного строку: « Розумний строк – це найкоротший строк розгляду і вирішення адміністративної справи, достатній для надання своєчасного (без невиправданих зволікань) судового захисту порушених прав, свобод та інтересів у публічно-правових відносинах».

Розумність строків є однією із загальних засад національного кримінального провадження (п. 13 ч. 2 ст. 7 Кримінального процесуального кодексу України), а саме поняття розумні строки розкрито у статті 28 КПК України: 1. Під час кримінального провадження кожна процесуальна дія або процесуальне рішення повинні бути виконані або прийняті в розумні строки. Розумними вважаються строки, що є об'єктивно необхідними для виконання процесуальних дій та прийняття процесуальних рішень. Розумні строки не можуть перевищувати передбачені цим Кодексом строки виконання окремих процесуальних дій або прийняття окремих процесуальних рішень. 3. Критеріями для визначення розумності строків кримінального провадження є: складність кримінального провадження, яка визначається з урахуванням кількості підозрюваних, обвинувачуваних та кримінальних правопорушень, щодо яких здійснюється провадження, обсягу та специфіки процесуальних дій, необхідних для здійснення досудового розслідування тощо; поведінка учасників кримінального провадження; спосіб здійснення слідчим, прокурором і судом своїх повноважень.

У Господарському процесуальному кодексі наголошено на тому, що «розумність строків розгляду справи судом» є одним із основних засадничих (принципів) господарського судочинства.

У Цивільному процесуальному кодексі (далі ЦПК) ч.3 п.10 ст.2 вказано, що розумність строків розгляду справи судом це один із засадничих (принципів) цивільного судочинства. У ст. 157 ЦПК України зазначається, що «суд розглядає справи протягом розумного строку, але не більше двох місяців з дня відкриття провадження у справі, а справи про поновлення на роботі, про стягнення аліментів – одного місяця». У ст. 302 ЦПК України також використовується зазначене поняття: «справа має бути призначена до розгляду у розумний строк, але не більше семи днів після закінчення дій підготовки справи до розгляду». Але який строк необхідно вважати «розумним», діючим ЦПК України не закріплено.

Термін розумний строк активно використовується у нормах міжнародного права та у міжнародному судовому правозахисті. У Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (Рим, 4.12.1950) право особи на розгляд справи упродовж розумного строку зафіксовано у

п.3 ст. 5 «Кожен, кого заарештовано або затримано згідно з положеннями підпункту “с” пункту 1 цієї статті, має негайно постати перед суддею чи іншою посадовою особою, якій закон надає право здійснювати судову владу, і йому має бути забезпечено розгляд справи судом упродовж розумного строку або звільнення під час провадження. Таке звільнення може бути обумовлене гарантіями з’явитися на судове засідання.». А також у п.1 ст.6 «Кожен має право на справедливий і публічний розгляд його справи упродовж розумного строку незалежним і безстороннім судом, встановленим законом, який вирішить спір щодо його прав та обов’язків цивільного характеру або встановить обґрунтованість будь-якого висунутого проти нього кримінального обвинувачення. Судове рішення проголошується публічно, але преса і публіка можуть бути не допущені в зал засідань протягом усього судового розгляду або його частини в інтересах моралі, громадського порядку чи національної безпеки в демократичному суспільстві, якщо того вимагають інтереси неповнолітніх або захист приватного життя сторін, або – тією мірою, що визнає на судом суворо необхідною, – коли за особливих обставин публічність розгляду може зашкодити інтересам правосуддя».

Аналіз практики Європейського суду з прав людини щодо тлумачення положення «розумний строк» доводить, що строк, який можна визначити розумним, не може бути однаковим для всіх справ і було би неприродно встановлювати один термін у конкретному цифровому виразі для усіх випадків. Зокрема, у п.47 рішення у справі «Бараона проти Португалії» 1987 р. ЄСПЛ відзначив: «Розумність тривалості розгляду повинна визначатися з огляду на конкретні обставини справи з урахуванням критеріїв, сформульованих у практиці Суду, зокрема, комплексності справи, поведінки заявника і відповідних державних органів» [1, с. 126]. Критерій комплексності справи означає урахування обставин і фактів, що ґрунтуються на праві (законі) і тягнуть за собою певні юридичні наслідки, під час оцінювання складності справи. Вона може бути пов’язана як із питаннями факту, так і з правовими аспектами: характером фактів, які необхідно встановити; кількістю питань, які розглядаються в межах справи; віддаленістю, з точки зору простору та часу, між подіями та фактами, що розглядаються, та процесом судочинства; кількістю свідків та інших проблем, пов’язаних зі збором доказів; міжнародними факторами; приєднанням справи до інших, а також вступом у процес нових осіб. Крім того, складність справи, а відтак й строк її розгляду, залежать, від складності предмету доказування у справі, без чого неможливо правильно вирішити справу по суті та застосувати нор-

ми матеріального права; від обсягу фактів предмета доказування, який може змінюватися у зв'язку зі зміною підстав позову, збільшенням чи зменшенням позовних вимог; від кількості доказів, наданих сторонами.

У справі «Хосце проти Нідерландів» 1998 р. [2, с. 123] Суд вирішив, що тривалість у 8,5 років для розгляду справи про шахрайство у фінансовій сфері не порушувала ст.6 Конвенції. У справі «Бухкольц проти Німеччини» 1981 р., Суд визначив допустимим розгляд трудового спору упродовж 4 років і 9 міс. Проте констатував порушення Конвенції у справах, що розглядалися протягом менш тривалого періоду (справа «Циммерман і Стейнер проти Швейцарії» 1983 р. – 3,5 років) [3]. Разом із тим, строк у 3 роки та 1 місяць Суд визнав розумним для розгляду цивільної справи про користування земельною ділянкою у всіх інстанціях (справа «Бочан проти України» 2007 р.) [4].

Що стосується строків виконання рішень національних судів, то вони повинні бути максимально швидкими. При цьому у справах щодо України, ЄСПЛ визнав, що періоди у 8 місяців (див. ухвалу від 07.10.2003 р. у справі «Корнілов та інші проти України», заява № 36575/02) і навіть 2 роки і 7 місяців (див. ухвалу від 17 вересня 2002 р. у справі «Крапивницький та інші проти України», заява № 60858/00), не були такими надмірними, щоб слугували підставою для обґрунтованої скарги за п.1 ст.6 Конвенції [4].

Отже, у багатьох справах виникає проблема оцінки розумності строку, яка залежить від певних критеріїв, вироблених практикою ЄСПЛ. Такими є: складність справи, поведінка заявника, поведінка державних органів, значущість питання для заявника тощо. Термін розумний строк активно використовується національним законодавцем, особливо у процесуальних кодексах. Попри певну нормативну конкретизацію на практиці виникає чимало проблем із реалізацією відповідних норм, інколи об'єктивного характеру. Так, у кримінальному судочинстві України фактично визначене завдання забезпечення швидкого розслідування і судового розгляду може вступати у конфлікт із поняттями розумності строків розгляду справи, оскільки у певних категоріях її розгляду, що відрізняється складністю, розумні строки не завжди можуть бути «швидкими».

1. Гончаренко О.А «Розумний строк» розгляду справи у практиці європейського суду з прав людини / О.А. Гончаренко. – Форум права №3, 2012. – С. 126-131.

2. Туманов В. А. Европейский суд по правам человека. Очерк организации и деятельности / Туманов В. А. – М. : Издво НОРМА, 2001. – 304 с.

3. Справа «Циммерман і Стейнер проти Швейцарії» 1983 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/980_417

4. Стаття 6 «Право на справедливий суд». Рішення щодо України, винесені Європейським судом з прав людини [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.minjust.gov.Ua/0/19618>

СУБ'ЄКТИ СТРАХУВАННЯ ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ФІЗИЧНИХ ОСІБ – ВЛАСНИКІВ НАЗЕМНИХ ТРАНСПОРТНИХ ЗАСОБІВ

Ленех А.М.

*Студент юридичного факультету групи М5Є
Львівського національного університету імені Івана Франка
м. Львів, Україна*

Одним із важливих елементів складного механізму страхових правовідносин є суб'єкти. Відповідно до статті 4 Закону України «Про обов'язкове страхування цивільно-правової відповідальності власників наземних транспортних засобів» (далі – Закон) суб'єктами досліджуваного виду страхування є страхувальники та інші особи, відповідальність яких застрахована, страховики, Моторне (транспортне) страхове бюро України (далі – МТСБУ) та потерпілі.

Важливе місце серед суб'єктів займає страховик, так як саме з його діями пов'язане досягнення основної мети страхового правовідношення – виплати певної суми в розмірах та випадках, передбачених договором. Частиною 1 статті 984 Цивільного кодексу України (далі – ЦКУ) встановлено, що страховиком є юридична особа, яка спеціально створена для здійснення страхової діяльності та одержала у встановленому порядку ліцензію на здійснення страхової діяльності [1]. Страховики можуть бути створені у формі акціонерного, повного, командитного або товариства з додатковою відповідальністю [2]. Такі страхові компанії відносяться частиною 1 статті 1 Закону України «Про фінансові послуги та державне регулювання ринків фінансових послуг» до фінансових установ і метою їхньої діяльності є надання фінансових послуг [5].

Як кожна юридична особа страховики відповідно до статті 80 ЦКУ наділяються цивільною право- і дієздатністю, що надає їм право бути

позивачем або відповідачем у суді. Але у національному законодавстві є особливість щодо моменту набуття статусу страховою компанією, адже відповідно до Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань» юридична особа починає діяти з моменту державної реєстрації [4], а статус фінансової установи набувається після внесення відповідного запису до державного реєстру фінансових установ протягом тридцяти календарних днів з дати державної реєстрації [5]. Але, окрім державної реєстрації, для здобуття статусу фінансової установи юридична особа має одержати від Національної комісії, що здійснює державне регулювання ринків у сфері ринків фінансових послуг ліцензію на здійснення кожного окремого виду страхування з одночасним правом на перестраховування за цим видом страхування, який передбачений відповідно до Ліцензійних умов провадження господарської діяльності з надання фінансових послуг (крім професійної діяльності на ринку цінних паперів) [6].

Обов'язковою умовою для здійснення обов'язкового страхування цивільно-правової відповідальності власників наземних транспортних засобів є участь таких страхових компаній у МТСБУ, яке є єдиним об'єднанням страховиків, які здійснюють обов'язкове страхування цивільно-правової відповідальності власників наземних транспортних засобів за шкоду, заподіяну третім особам [3].

Іншими суб'єктами в страхуванні відповідальності фізичних осіб є страхувальники. Відповідно до частини 1 статті 3 Закону України «Про страхування» страхувальниками є юридичні особи та дієздатні фізичні особи, які уклали із страховиками договори страхування або є страхувальниками відповідно до законодавства України. Варто зауважити, що за загальним правилом така особа має бути повністю дієздатною (тобто такою, що має вже 18 років або набула повну цивільну дієздатність в порядку емансипації). Як правило, досліджувані договори страхування укладаються з 18 років, оскільки водійські права особа може отримати з 18 років на автомобіль. Однак, оскільки водійські права можуть бути видані з 16 років (наприклад, для керування мотоциклом), то неповнолітні особи мають право укласти такий різновид договору страхування зі згоди батьків або осіб, які їх замінюють.

Страхувальник повинен мати страховий інтерес, оскільки особа повинна бути заінтересована у цілісності об'єкта майбутньої страхової охорони і такий інтерес має грошовий еквівалент [8, ст.84]. Відповідно до статті 5 Закону об'єктом обов'язкового страхування цивільно-правової відповідальності є майнові інтереси, які не суперечать законо-

давству України і пов'язані з відшкодуванням особою, цивільно-правова відповідальність якої застрахована, шкоди, заподіяної життю, здоров'ю, майну потерпілих внаслідок експлуатації забезпеченого транспортного засобу. Особа, яка виявила намір забезпечити такий свій майновий інтерес страхуванням, зможе стати страхувальником за умови наявності в неї певного економічного ризику, який при укладенні договору стає «страховим ризиком», так як ризик є передумовою виникнення страхових правовідносин, без якого не може існувати страхування і без ризику немає страхового інтересу.

Щодо інших осіб, яких відповідальність яких застрахована, то варто навести приклад. Роботодавець, коли укладає договір страхування відповідальності власників наземних транспортних засобів, окрім себе прописує в договорі «будь-яку іншу особу, яка на законних підставах володіє, користується чи розпоряджається цим транспортним засобом». На практиці для роботодавця є не вигідно при частій зміні штату працівників кожного разу укладати новий договір страхування відповідальності на ім'я конкретного працівника, а тому застосовують саме такий варіант в договорі, де передбачають іншу особу, відповідальність якої застрахована.

Відповідно до частини 2 статті 985 ЦКУ страхувальник має право при укладенні договору страхування призначити фізичну або юридичну особу для одержання страхової виплати (вигодонабувача), а також замінювати її до настання страхового випадку, якщо інше не встановлено договором страхування. З причин фактичної і гіпотетичної неможливості визначення розміру завданої матеріальної шкоди наперед неможливо встановити і розмір страхового відшкодування, а тому в договорі визначають вигодонабувачів, у яких тільки після настання страхового випадку виникає право на отримання страхового відшкодування. Тобто вигодонабувачем виступає фактично будь – яка невизначена наперед третя особа, яка є потерпілою внаслідок дорожньо-транспортної пригоди і майно, життя та/чи здоров'я якої має зазнати шкоди в результаті настання страхового випадку і отримує право на виплату страхового відшкодування.

Отже, можна зробити висновок про доцільність внесення змін в національне законодавство в частині можливості укладення такого виду договору страхування відповідальності неповнолітніми особами з 16 років без згоди батьків у статтю 32 ЦКУ та статтю 17 Закону, оскільки особа до 18 років самостійно може укладати певні договори без згоди батьків, наприклад, договір банківського вкладу (рахунку) та розпоря-

джатися вкладом, внесеним нею на своє ім'я, але такого не передбачено щодо договору страхування відповідальності власників наземних транспортних засобів.

1. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 року №435-IV//Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 40-44. – Ст.356.

2. Про страхування: Закон України від 07.03.1996 № 85/96-ВР //Відомості Верховної Ради України. – 1996. – №18. – Ст.78.

3. Про обов'язкове страхування цивільно-правової відповідальності власників наземних транспортних засобів: Закон України від 01.07.2004 № 1961-IV//Відомості Верховної Ради України. – 2005. – №1. – Ст.1.

4. Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців та громадських формувань: Закон України від 15.05.2003 № 755-IV// Відомості Верховної Ради України. – 2003. – №31-32. – Ст.263.

5. Про фінансові послуги та державне регулювання ринків фінансових послуг: Закон України від 12.07.2001 р. №2664-III // Відомості Верховної Ради України. – 2002. – № 1. – Ст. 1.

6. Про затвердження Ліцензійних умов провадження господарської діяльності з надання фінансових послуг (крім професійної діяльності на ринку цінних паперів): Постанова Кабінету Міністрів України від 7.12.2016 р. № 913// Офіційний Вісник України. – 2016. – № 98. – Ст.3192.

7. Красільнікова О.С. Правовідносини страхування відповідальності судновласника перед третіми особами: дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец.12.00.03 «Цивільне право і цивільний процес; сімейне право; міжнародне приватне право» // О.С.Красільнікова. – О., 2005. – 211с.

**ЗЛОВЖИВАННЯ ПРАВОМ ЯК ОДНА ІЗ ПІДСТАВ
КОНСТИТУЦІЙНО-ПРОЦЕСУАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ:
ПОНЯТТЯ ТА ОЗНАКИ*****Лецих А.Р.****к.ю.н., доцент**професор кафедри теорії та історії держави і права
Львівський державний університет внутрішніх справ*

Конституційні процедури стосовно реалізації в державі функцій і повноважень публічно-владних суб'єктів є невід'ємною складовою конституційного процесу як динамічного феномену та практично, неможливі без належного забезпечення та регламентування в системі правових норм.

Відповідальність публічно-владних суб'єктів, наділених Конституцією України політичним процесуальним статусом повинна наставати за конкретні процесуальні дії (бездіяльність), що допущені ними під час реалізації функцій і повноважень із порушенням конституційних приписів, регламентних правил і процедур котрі, в свою чергу, визначають, закріплюють та деталізують компетенцію, роль та місце в конституційному процесі цих суб'єктів.

Законодавство в Україні значною мірою, містить низку положень щодо забезпечення належного функціонування суб'єктів конституційного процесу, однак у їхній діяльності періодично відбувається безкарне зловживання матеріальними та процесуальними правами, що безпосередньо пов'язано із «перебуванням» учасника публічно-владних (політичних) відносин у конституційному статусі «недоторканого». В окремих випадках чітко довести зловживання правом у державно-політичних відносинах взагалі доволі складно або й неможливо.

Усе це свідчить, насамперед, про неналежний рівень правової регламентації та механізмів застосування саме процесуальної відповідальності до порушника конституційних приписів, недостатню ефективність державного впливу на негативні явища через правову систему та відверте ігнорування владою очікувань українського суспільства на покращення стану речей з дотриманням принципів верховенства права, законності, справедливості та невідворотності покарання та соціально-економічної ситуації в нашій державі.

В науці державний примус розглядається як засіб соціального впливу на певні явища та на суб'єктів здійснення влади, що потребує особли-

вого підходу, обережного застосування у сфері зловживання правами в конституційному процесі та наявності чітких гарантій і розгорнутих процедур, а засадам процесуального права як одній з гарантій забезпечення прав суб'єктів процесу повинно надаватися особливе значення.

Під зловживанням правом науковці, загалом розуміють особливий вид юридично значущої поведінки, суть якої полягає у соціально шкідливих вчинках суб'єкта права, у використанні ним недозволених форм у межах дозволеного законом загального типу поведінки, що суперечить цільовому призначенню права.

На нашу думку, цільове призначення конституційного процесуального права полягає у спричиненні впливу щодо врегулювання порядку здійснення визначених нормами конституції прав та обов'язків учасників конституційного процесу, що охоплює систематизовану сукупність відносин у сфері організації та здійснення вищої політичної влади в державі, зокрема: суспільно-політичного, організаційно-управлінського, контрольно-наглядового, процесуального та матеріально-фінансового характеру.

Однак, політичний характер відносин, які становлять предмет конституційного права, нашою думкою нас на думку, що певний владний суб'єкт, процесуальний статус якого визначений Основним Законом України повинен нести конституційну (що включає й політичну) відповідальність за закріплену конституційними нормами поведінку (імпічмент Президента, позбавлення депутатських повноважень тощо).

Дана теоретична конструкція видається нам справедливою в контексті ведення наукової дискусії про загальну природу юридичної відповідальності в чистому «матеріальному» вигляді.

Тобто, заходи будь-якого виду юридичної відповідальності спрямовані, передусім, на відновлення (встановлення) дисципліни та правопорядку, однак не всі вони мають таку особливість, як конституційно-процесуальне «походження» та політичний характер, а в цьому контексті порушник якраз специфічний – безпосередній учасник конституційного процесу, наділений державно-політичними функціями у сфері здійснення вищої влади в державі.

Далі, за певних умов юридично-значима поведінка суб'єкта конституційного процесу може бути неналежною (безвідповідальною) та «випадає» за межі регламентованої (дозволеної) щодо конкретного виду конституційного процесу (президентська, урядова або депутатська діяльність, конституційне судочинство тощо), його вчинок не «тягне» на застосування безпосередньо конституційної відповідальності (ім-

підмент, відставка, відкликання тощо) або об'єктивно не передбачений будь-яким із закріплених законом видів юридичної відповідальності.

Якщо ж мова йтиме про відповідальність суб'єкта конституційно-правових відносин, що в дійсний момент своєї політичної кар'єри здійснює повноваження у відповідній «течії» конституційного процесу, його юридично значиму поведінку (дію або бездіяльність): голосування народного депутата в парламенті, безпосередня діяльність президента на посту, засідання уряду, діяльність судді Конституційного суду України тощо тут вже об'єктивно присутній політичний конституційно-процесуальний аспект (не притаманний конституційно-правовій чи будь-якому іншому «традиційному» виду юридичної відповідальності).

У цьому випадку повинна залучатись конституційна процесуальна відповідальність з притаманними функціями – коригувально-регулятивна (заклик до дотримання порядку в засіданні; осуд виступу (антиконституційного, антидержавного, антисуспільного характеру, «чорний піар» опонента тощо) із процесуальними наслідками обмеження (позбавлення) конституційно-процесуального статусу правопорушника: попередження, позбавлення слова, видалення із зали засідань, позбавлення права брати участь в наступних засіданнях, порушення питання про відкликання, обговорення неналежної поведінки тощо.

Конституційно-процесуальна відповідальність в сучасних реаліях має шанс стати важливою правовою формою реалізації одного з найголовніших у правовій державі конституційного принципу: відповідальності держави перед особою.

Поняття конституційно-процесуальної відповідальності, підстав, суб'єктів, процедур щодо притягнення до відповідальності та накладення і виконання санкцій, здійснення профілактичних заходів тощо можуть бути відображені в Конституційно-процесуальному кодексі, прийнятому парламентом після обговорення та схвалення учасниками конституційного процесу, провідними науковими установами, судовими та правоохоронними інстанціями, суспільством.

Прогалини в українському законодавстві, недостатня чіткість правової регламентації суспільних відносин, пов'язаних із участю уповноваженого владного суб'єкта в конституційному процесі, незакріплення на рівні закону конституційної процесуальної відповідальності, її підстав та санкцій – усе це передумови для виникнення на практиці випадків навмисного чи необережного зловживання правом у владі, або й узагалі – до перевищення прав.

Відтак, серед ознак зловживання правом у конституційному проце-

сі можемо вказати: володіння владним суб'єктом відповідним правом (яким потенційно можна зловживати); здійснення права всупереч його соціальному призначенню; діяльність суб'єкта здійснення влади «приховується» видимістю правомірної поведінки; відсутність факту безпосереднього порушення конституційних процесуальних приписів (заборон) чи утримання владним суб'єктом від виконання конституційного обов'язку; використання засобів (способів) реалізації прав, що не регламентовані правовими нормами; розуміння владним суб'єктом незаконності своїх дій (бездіяльності), що «випадають» із законних меж; заподіяння шкоди інтересам держави, суспільства чи особи; протиправна поведінка не попадає під визначення (не характеризує) конкретне правопорушення; відсутність конституційної або юридичної відповідальності за зловживання правом, яке не заподіює істотної шкоди інтересам, що охороняються законом.

ОКРЕМІ АСПЕКТИ ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ НЕЗАДЕКЛАРОВАНОЇ ПРАЦІ

Лещух Д.Р.

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

У контексті дослідження проблемних питань встановлення факту перебування у трудових правовідносинах виникає необхідність з'ясування змісту таких взаємопов'язаних понять як «незадекларована праця» та так звані «приховані трудові відносини». У багатьох випадках роботодавці або взагалі не укладають жодних договорів, або підписують з працівниками трудові угоди, які насправді є цивільно-правовими договорами на виконання певних робіт чи надання послуг. Таким чином, фізичні особи або працюють без жодного письмового закріплення їхніх прав та обов'язків, або із значними їх обмеженнями та порушеннями. На це вказують у своїх дослідженнях вчені Сорочишин М.В. та Сімутіна Я.В.

Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці» від 28 грудня

2014 р. № 77-VIII, діє з 1 січня 2015 р., були внесені зміни до окремих статей Кодексу законів про працю України. Зокрема, у ст. 24 Кодексу були вилучені положення, що передбачали фактичний допуск до роботи, натомість з'явилася нова норма, згідно з якою 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.

Проте слід зауважити, що поняття незадекларованої праці застосовують також у контексті дослідження проблем неформальної економіки, та, зокрема, тіньової зайнятості. У такому аспекті цей термін використовують у промислово розвинених країнах щодо різних видів робіт, на які поширюється трудове законодавство, але які виконуються з порушенням його умов або недотриманням адміністративних зобов'язань. Наприклад, працівники отримують заробітну плату нижче від мінімального розміру оплати праці, роботодавці не реєструють працівників в органах соціального страхування, на зарплату найманих працівників не нараховують і не сплачують податки, внески до фонду соціального страхування, працівники незаконно отримують доходи від праці разом із соціальною допомогою по безробіттю, у випадку хвороби чи в разі настання нещасного випадку. Це відзначив у своїй аналітичній доповіді «Протидія неформальній зайнятості в Україні: підходи до оцінки та безпекові пріоритети політики» Цимбал О.І.

Термін «незадекларована праця» (undeclared work) у Комюніке Європейської комісії 1998 року був визначений так: види діяльності, які є законними за їхнім характером, але не задекларованими в органах державної влади, враховуючи при цьому різноманіття регуляторних систем держав-членів ЄС.

Це визначення не охоплює злочинну діяльність, а також роботи, які не врегульовано державою або такі, про які не потрібно повідомляти державні органи (наприклад, у деяких країнах це діяльність, що здійснюється у домашньому господарстві для власних потреб).

У дослідженні «Заходи з подолання незадекларованої праці у Європейському союзі», зазначено: «Хоча для опису країн третього світу визначення неформальності на базі підприємств було замінено визна-

ченням на основі робочих місць (Hussmanns, 2005; МОП, 2002 та 2007), у Європі та країнах із розвинутою економікою більшого поширення набуло визначення незадекларованої праці, виокремленої на основі ознак діяльності».

Іншими словами, замість того, щоб знаходити відмінності між незадекларованими та задекларованими підприємствами або робочими місцями, зусилля експертів ЄК було спрямовано на визначення різниці між задекларованою та незадекларованою економічною і трудовою діяльністю, де б вона не здійснювалася.

У цьому ж Комюніке вказано головну ознаку незадекларованої праці: основними мотивами залучення до неї є отримання економічних та інституційних переваг як роботодавцями і самозайнятими особами, так і найманими працівниками. Економічні переваги незадекларованої діяльності пов'язані з можливістю отримувати вигоду, ухиляючись від сплати податків та соціальних внесків, економії на виконанні вимог держави щодо безпеки та гігієни праці, а також недотримання інших соціальних гарантій. Інституційні переваги обумовлені ухиленням від дотримання жорстких регуляторних правил і бажанням забезпечити більшу гнучкість на ринку праці. Відповідно, втручання з боку держави повинно бути орієнтовано як на підвищення ефективності санкцій за недекларування діяльності, так і на коригування недосконалих та надмірно жорстких положень законодавства.

З точки зору дослідників незадекларованої праці у Програмі «Подолання незадекларованої праці у Європі», важливо визначити відмінність між різними типами незадекларованої праці. Наприклад, у дослідженнях Євробарометра, присвячених незадекларованій праці в ЄС, виокремлено:

- незадекларована праця в рамках формального підприємства або те, що можна назвати незадекларованою оплачуваною зайнятістю;
- така робота може бути повністю або частково незадекларована, відповідно, уся заробітна плата або її частина виплачується «у конверті»;
- незадекларована праця в якості самозайнятого або роботодавця на користь формального підприємства чи домашнього господарства, у тому числі без винагороди;
- незадекларована праця в якості самозайнятого або разом із сусідами, друзями чи знайомими (іншими соціальними групами) з доставки товарів та надання послуг кінцевим споживачам.

Однак у цьому самому дослідженні підкреслено, що така класифікація не охоплює всього розмаїття незадекларованих трудової та еко-

номічної практики, поширених в ЄС. Тому точне визначення критеріїв і складу незадекларованої діяльності, на відміну від неформальної економіки, має бути напрацьованим у кожній державі з урахуванням особливостей національного законодавства.

У своєму робочому документі № 26 «Інспекція праці та незадекларована праця в ЄС» МОП відзначає, що така праця перебуває в контексті ширшого поняття неформальної економіки, яку вона визначає як «усі види економічної діяльності, що здійснюють працівники та економічні одиниці, які згідно із законом, або на практиці – не охоплені або недостатньо охоплені офіційними угодами». Тобто це визначення містить поняття незадекларованої праці у розумінні Європейської Комісії, а також охоплює працівників, які інколи виходять за межі сфери дії трудового законодавства (наприклад, хатніх та сільськогосподарських працівників).

Попри те, що ці формулювання є загальноприйнятним, точне юридичне визначення незадекларованої праці часто варіюється залежно від країни. Це має важливе значення для забезпечення дотримання положень про незадекларовану працю інспекторами праці (особливо в міждержавному контексті). Наприклад, законодавством Німеччини допускається певна кількість неформальної оплачуваної роботи, яка виконується вдома або знайомими; така робота не вважається не задекларованою або несанкціонованою. У Данії, навпаки, не задекларована праця охоплює ширшу сферу трудових операцій і містить будь-які види виробничої діяльності, які оплачуються готівкою або в натуральній формі, та не декларуються.

У деяких країнах, зокрема у Латвії, Болгарії, Македонії, в яких існує юридична вимога оформлювати письмові трудові договори та реєструвати їх, не задекларована праця, у принципі, означає будь-яку роботу, що виконується без письмового трудового договору. У Франції та Польщі визначається тільки поняття легальної праці, але немає визначення поняття нелегальної або незадекларованої праці. Відповідно до законодавства Іспанії, Португалії та Великобританії офіційного визначення такої праці взагалі не існує. Незадекларована праця може бути визначена як складова категорія такого, більш ширшого за змістом, терміну як нелегальна праця; або цей термін вживають стосовно різних категорій працівників, які вважаються нелегальними відповідно до законодавства.

Однак слід також відзначити, що всі держави, які є членами ЄС, необхідним і важливим елементом у механізмі вирішення проблеми

незделарованої праці передбачають діяльність інспекції праці у тісній взаємодії з фіскальними та імміграційними органами та органами соціального захисту.

ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПЕРЕВЕДЕНЬ ТА ПЕРЕМІЩЕНЬ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Лисицька Т. Г.

*аспірант Харківського національного
університету внутрішніх справ
м. Харків, Україна*

Сьогодні в Україні основним кодифікованим нормативно-правовим актом, який комплексно регулює трудові та пов'язані з ними відносини є Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП). Інші закони та підзаконні нормативно-правові акти, які регулюють трудові та пов'язані з ними відносини, не повинні погіршувати положення працівників встановлених КЗпП.

Одразу звернемо увагу на те, що переведенню на іншу роботу присвячено три статті КЗпП, які входять у гл. III «Трудовий договір» (ст. ст. 32-34). Стаття 32 регулює постійні переведення та відмежує їх від переміщення працівника, ст. 33 – тимчасове переведення працівника на іншу роботу, ст. 34 – тимчасове переведення на іншу роботу в разі простою. Також відзначимо, що КЗпП не закріплює визначення терміна «переведення на іншу роботу».

Визначення зазначеного терміна можна знайти у Постанові Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 р. № 9. Так, відповідно до п. 31 Постанови, переведенням на іншу роботу вважається доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором.

На наш погляд, терміни якими оперує законодавство повинні міститися у відповідних нормативно-правових актах для чіткого їх розуміння. З огляду на це пропонуємо закріпити визначення терміна «переведення на іншу роботу» у ст. 32 КЗпП.

Необхідно відзначити, що переведення державних службовців здій-

снюється за правилами ст. 41 Закону України «Про державну службу». Частина 1 цієї статті передбачає, що державний службовець з урахуванням його професійної підготовки та професійної компетентності може бути переведений без обов'язкового проведення конкурсу: 1) на іншу рівнозначну або нижчу вакантну посаду в тому самому державному органі, у тому числі в іншій місцевості (в іншому населеному пункті), – за рішенням керівника державної служби; 2) на рівнозначну або нижчу вакантну посаду в іншому державному органі, у тому числі в іншій місцевості (в іншому населеному пункті), – за рішенням керівника державної служби в державному органі, з якого переводиться державний службовець, та керівника державної служби в державному органі, до якого переводиться державний службовець. Державний службовець, призначений на посаду без конкурсу, не може бути переведений на вищу посаду державної служби без проведення конкурсу.

Частина 2 ст. 41 Закону України «Про державну службу» передбачає необхідність отримання згоди державного службовця на переведення. Це, на наш погляд, правильна норма, яка відповідає ч. 1 ст. 32 та ч. 1 ст. 33 КЗпП. Разом з тим слід відзначити, що ч. 2 ст. 33 КЗпП передбачає, що власник або уповноважений ним орган має право перевести працівника строком до одного місяця на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди, якщо вона не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, з оплатою праці за виконану роботу, але не нижчою, ніж середній заробіток за попередньою роботою.

Стаття 41 Закону України «Про державну службу» не містить норму аналогічну останній, а отже, такий режим тимчасових переведень не застосовується до державних службовців. Ми вважаємо це не зовсім правильно, оскільки за родом своєї діяльності державні службовці стикаються з необхідністю взяття участі у заходах з відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, а отже, існує необхідність законодавчого врегулювання тимчасового переведення державного службовця без його згоди у вищезазначених екстраординарних випадках.

Взагалі ж аналіз ст. 41 Закону України «Про державну службу» свідчить про те, що переведення державного службовця пов'язується зі змі-

ною його посади на вищу або рівнозначну, або нижчу. Такий підхід відповідає ч. 1 ст. 32 КЗпП та п. 31 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 р. № 9. З огляду на це, є незрозумілим існування у Законі України «Про державну службу» поряд зі статтею 41 «Переведення державних службовців» статті 40 «Просування державного службовця по службі» з таким змістом: «1. Просування державного службовця по службі здійснюється з урахуванням професійної компетентності шляхом зайняття вищої посади за результатами конкурсу відповідно до цього Закону. 2. Просування державного службовця по службі не здійснюється протягом строку застосування до нього дисциплінарного стягнення». Як можна побачити в цій статті йдеться про зміну посади державним службовцем на вищу. Тобто, з наведених вище міркувань, просування по службі є нічим іншим, ніж переведенням. За логікою законодавця, якщо вже вести мову про просування по службі, тоді можна вести мову і про пониження у службі і також передбачити окрему статтю для цього.

На наш погляд, норми ст. 40 Закону України «Про державну службу», які стосуються просування державного службовця по службі слід додати у ст. 41 цього Закону. У самій же ст. 40 Закону України «Про державну службу» потрібно змінити назву на «Переміщення державного службовця» та наповнити її відповідним змістом.

Так, національний законодавець, передбачивши в Законі України «Про державну службу» окремі статті, присвячені переведенню державних службовців (ст. 41) та зміні істотних умов державної служби (ст. 43), не передбачив статті, присвяченої регулюванню такого важливого питання, як переміщення державного службовця.

Слід відзначити, що загальні норми щодо переміщень працівників закріплені у КЗпП. Так, відповідно до ч. 2 ст. 32 КЗпП, не вважається переведенням на іншу роботу і не потребує згоди працівника переміщення його на тому ж підприємстві, в установі, організації на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій же місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором. Власник або уповноважений ним орган не має права переміщати працівника на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я.

Таким чином, якщо у Законі України «Про державну службу» передбачено особливості для державних службовців щодо таких змін трудового договору, які передбачені у КЗпП, як переведення на іншу роботу

та зміни істотних умов праці, то доцільно у Законі України «Про державну службу» передбачити статтю з назвою «Переміщення державно-го службовця» й відповідним змістом.

СПІВВІДНОШЕННЯ ІМПЕРАТИВНОГО І ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ У ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ

Максимець Б.А.

*студент 1 курсу ОКР «Магістр» юридичного факультету
Львівського національного університету ім. Івана Франка
м. Львів, Україна*

Одним із центральних інститутів трудового права України є робочий час. Інститут робочого часу торкається інтересів як працівника, так і роботодавця. Правові норми цього інституту покликані забезпечувати працівникам права на відпочинок та на закріплення міри праці, що стосується інтересів обох сторін трудового договору. Прагнення України до Європейського Союзу викликає низку проблем, які стосуються як всього українського права в цілому, так і трудового права зокрема. Зміна законодавства у відповідності до європейських стандартів стосується і тієї частини, що регулює робочий час працівників. Це зумовлює необхідність появи змін у проекті Трудового кодексу України у відповідності до законодавства країн Європи.

Право на працю є конституційним і знаходить своє закріплення в статті 43 Конституції України. При цьому варто проаналізувати конституційні положення щодо нього комплексно. Так, стаття 45 Основного Закону встановлює максимальну тривалість робочого часу, мінімальну тривалість відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідні та святкові дні, а також на рівні закону визначаються інші умови здійснення права особи, що працює, на відпочинок [1, 28]. Вбачається, що закріплення таких положень, зокрема, визначеності максимальної тривалості робочого часу законом, є однією з основних конституційних гарантій захисту права особи на життя в сфері праці.

Проаналізувавши чинне законодавство, можна дійти висновку, що поняття часу відпочинку в ньому не закріплене. Відсутнє визначення

цього поняття й у проекті нового Трудового кодексу, проте у науці трудового права сформульоване визначення часу відпочинку, яке трактує, що під часом відпочинку розуміється час, протягом якого працівник є вільним від виконання трудових обов'язків і який вправі використовувати на власний розсуд.[4,с.135]

Відповідно до ст. 2 Директиви 2003/88 ЄС “робочий час” означає будь-який період, під час якого працівник працює, будучи у розпорядженні роботодавця, та виконує свою діяльність або обов'язки відповідно до національного законодавства та/або практики. Під “часом відпочинку” розуміють будь-який період, який не є робочим часом. Директива не містить, окрім робочого часу та часу відпочинку, будь-яких проміжних категорій часу[2].

Саме тому, питання нормативного закріплення поняття часу відпочинку є надзвичайно актуальним особливо в проекті нового Трудового кодексу України, та потребує його закріплення на законодавчому рівні. Однак, в статті 157 проекту Трудового кодексу міститься перелік видів відпочинку.

Видами часу відпочинку є:

- 1) перерви упродовж робочого дня (зміни);
- 2) щоденний (міжзмінний) відпочинок;
- 3) вихідні дні (щотижневий безперервний відпочинок);
- 4) дні державних та релігійних свят, робота в які не проводиться;
- 5) відпустки.

Відповідно до статті 173 проекту Трудового кодексу мінімальна тривалість щорічної основної відпустки збільшена із 24 до 28 днів. З одного боку, це є позитивним явищем, однак зважаючи на соціально-економічне становище України, з цим можна і не погодитися. Збільшення щорічної основної відпустки відбулося з метою адаптації українського трудового законодавства до Європейської соціальної хартії та інших міжнародно-правових актів. Проте, питання відпусток та відпочинку в Україні є досить неоднозначним та таким, що потребує раціонального вивчення науковцями та практиками. На мою думку, підняття мінімальної тривалості щорічної основної відпустки є необгрунтованим, оскільки ситуація в якій перебуває держава Україна вимагає максимального ефективного використання трудових ресурсів, а велика кількість відпочинку не буде сприяти економічному зростанню в державі.

Проект Трудового кодексу запроваджує договірне регулювання залучення працівників до роботи у вихідні дні лише в тих випадках, коли

обставини залучення не належать до переліку, встановленого законодавством. Такий порядок суттєво знижує гарантії права на відпочинок працівників і розширює права роботодавця [6, с. 247].

У статті 203 проекту Трудового кодексу передбачається, що за сімейними обставинами та з інших причин працівникові за його заявою може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на строк до 30 днів протягом календарного року. Станом на зараз – 15 календарних днів. Ця норма теж є спірною – вона може стати можливістю як для творчої “паузи” працівника, так і підставою для зменшення фонду оплати праці для роботодавця, який “у примусовому порядку за угодою сторін може відправити персонал у тривалу відпустку” [3, с.328]. Крім того, в Проекті не закріплюється перелік обставин, які можна вважати “іншими причинами”, за яких працівника можна “відправити” у відпустку без збереження заробітної плати, а відтак, це дає роботодавцю необмежене право використання дано виду відпустки і тим самим необмежену можливість порушення прав працівників.

До того ж, положення статті 203 Проекту повністю позбавляють сенсу статтю 237 цього ж кодексу, в якій передбачені гарантії по оплаті праці працівникам в період простою, адже роботодавець, замість того, щоб оплачувати працівникам простій, буде надавати їм відпустки без збереження заробітної плати.

На відміну від норми, яка існує у Кодексі законів про працю України і стосується призначення відпустки особі при усиновленні дитини, така відпустка є можливою не лише жінкам (як передбачено зараз), а й чоловікам. Тривалість такої відпустки не може перевищувати 56 календарних днів (або 70 – у разі усиновлення двох і більше дітей). Вважаю зазначене положення позитивним у контексті діяльності законотворців, оскільки сучасні реалії вимагають отримання такої відпустки не лише жінками, але і чоловіками. Більше того, ця норма в певній мірі усуває принцип дискримінації за статевою ознакою в сфері регулювання трудових відносин. Разом з тим, проектом Трудового кодексу передбачені соціальні відпустки чоловікам у зв’язку з народженням дитини, які надаватимуться після пологів дружини і триватимуть до 14 календарних днів.

Окрім цього, відповідно до положень статті 158 проекту Трудового кодексу упродовж робочого дня (зміни) працівникам надається перерва для відпочинку і харчування тривалістю не більше двох годин і не менше тридцяти хвилин, час якого не включається до складу робочого часу.

Працівник використовує час перерви для відпочинку і харчування на власний розсуд.

Міністерство праці та соціальної політики України в листі від 03.02.2012 р. №31/13/133-12 зазначає, що обмеживши максимальну тривалість обідньої перерви двома годинами, законодавство не визначає її мінімальної тривалості, що є, на нашу думку, суттєвою прогалиною в регулюванні часу відпочинку. Проте, її тривалість має бути такою, щоб перерва виконувала своє призначення. Тривалість перерв для відпочинку та харчування встановлюється роботодавцем самостійно у правилах внутрішнього трудового розпорядку або у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, встановлених чинним законодавством та Галузевою угодою [5].

Ще однією новелою проекту Трудового кодексу є запровадження нового різновиду відпусток – заохочувальних відпусток. Останні передбачені в ст. 190 Проекту і можуть надаватися за ініціативою роботодавця та за виконання державних й громадських обов'язків з частковим або повним збереженням заробітної плати. Колективним договором, а якщо договір не укладався, нормативним актом роботодавця, виданим після проведення консультацій з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), може передбачатися надання працівникам заохочувальних відпусток за сумлінне виконання трудових обов'язків, тривалу добросовісну працю та з інших підстав з частковим або повним збереженням заробітної плати. При цьому, цікаво, що тривалість такого виду відпустки визначатиметься роботодавцем самостійно.

На мою думку, законодавець надав занадто широкі повноваження роботодавцю щодо самостійного вибору в частині того кому надавати заохочувальні відпустки, а також визначати їх тривалість, оскільки на практиці це може перетворитися в своєрідний метод заохочення за лояльність до роботодавця. Відтак, вважаю за доцільне запровадити на галузевому рівні чіткі критерії (суб'єктні, предметні, тощо) стосовно визначення сфер трудової діяльності та категорій працівників, котрим можуть надаватись відповідні відпустки.

Отже, аналіз положень проекту трудового кодексу дає підстави стверджувати, що законодавець не передбачив істотних змін в правовому регулюванні часу відпочинку. Відтак, сказати ствердно, чи гармонія між імперативним та диспозитивним регулюванням відпусток буде досягнута при остаточному прийнятті цього акту наразі сказати досить складно.

1. Конституція України [Електронний ресурс]. – 1996. – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
2. Директива Європарламенту та Ради 2003/88 ЄС “Про деякі аспекти організації робочого часу”.
3. Дмитрієва К. І. Правове регулювання часу відпочинку за проектом Трудового кодексу України / К.І.Дмитрієва // Актуальні проблеми держави і права. – 2011.-Вип.57.-С.326-330.-Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apdp_2011_57_4
4. Черноус С.М. Право на відпочинок у системі прав людини// Право на інновації №4 (16) 2016-С.134-137 – Режим доступу: <http://ndipzrii.org.ua/wp-content/uploads/2017/01/Ch%D0%B5rn%D0%BEus16.pdf>
5. Лист Міністерства праці та соціальної політики України від 03.02.2012 р. №31/13/133-12, – Режим доступу: <https://www.profiwins.com.ua/uk/letters-and-orders/ministry-of-labor-and-social-policy/2939-31.html>
6. Ситницька О. А. Право на відпочинок та проблеми посилення юридичних гарантій його реалізації / О. А. Ситницька // Університетські наукові записки. – 2007.-№2.С.239-249.-Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Unzap_2007_2_35

ГАРАНТІЇ ДЛІЯ ПРАЦІВНИКІВ ПРИ ПРИПИНЕННІ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ

Мошук О.Р.

студентка 1 курсу ОКР «Магістр»

Юридичного факультету

Львівського національного університету імені Івана Франка

м. Львів, Україна

Неодноразово у науковій літературі вже зазначалося, що для побудови правової держави та утвердження принципу верховенства права необхідно, щоб у відносинах між людиною і державною владою вирішальне значення мали природні, невід’ємні права і свободи людини, а верховенство Конституції було однією з вирішальних складових право-

вої держави і верховенства права [1, с. 4, 5]. З огляду на це реалізація особою права на працю як конституційного права кожної людини вимагає особливих юридичних гарантій його забезпечення, зокрема у відносинах припинення трудового договору. Питання юридичних гарантій реалізації права на працю становить значний науковий інтерес серед фахівців у галузі права, зокрема: В. М. Андріїва, С. Я. Вавженчука, С. В. Венедік-това, С. В. Вишновецької, М. І. Іншина, О. О. Коваленко, В. Л. Костюка, Н. О. Мельничук, С. М. Прилипка, О. І. Процевського, В. І. Щербини, О. М. Ярошенка та багатьох інших. Водночас розвиток суспільно-трудова відносин, реформування трудового законодавства вимагає постійної уваги науковців до теми юридичних гарантій права на працю як одного з основних соціально-економічних прав людини. Ідея юридичних гарантій реалізації права на працю знаходить своє законодавче закріплення не лише в гарантіях щодо укладення трудового договору, а й щодо захисту права на працю на етапі припинення трудових відносин. Так, правові гарантії права на працю також визначені за допомогою: а) підстав припинення трудового договору за ініціативою роботодавця; б) дотримання обов'язкових умов, які за наявності підстави визначають законність розірвання трудового договору; в) порядку звільнення з роботи [2, с.8].

Основні засади правового регулювання юридичних гарантій реалізації особою права на працю на етапі припинення трудового договору визначає Конституція України, яка у ст. 43 встановлює громадянам гарантію захисту від незаконного звільнення [3]. Крім того, Конвенцією МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця [4] передбачено положення, за яким трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного зі здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби (ст. 4). Наступною міжнародно-правовою гарантією реалізації права на працю є положення ст. 7 зазначеної Конвенції про недопущення припинення трудових відносин з працівником з причин, пов'язаних з його поведінкою або роботою, доти, доки йому не нададуть можливість захищатись у зв'язку з висунутими проти нього звинуваченнями, крім випадків, коли від роботодавця не можна обґрунтовано чекати надання працівникові такої можливості.

Слід зазначити, що проект Трудового кодексу містить низку новел правового регулювання юридичних гарантій права на працю на етапі

припинення трудового договору. Водночас не виправдано диспозитивними, на мою думку, є положення ст. 310 проекту Трудового кодексу про те, що строки та форма попередження працівника про розірвання трудового договору з роботодавцем – фізичною особою, умови і розміри виплати вихідної допомоги та інших компенсаційних виплат визначаються трудовим договором [5]. І лише в разі відсутності відповідної домовленості застосовуються норми цього Кодексу. Можливо, і є раціональним та доцільним запровадження спеціального правового регулювання відносин між працівником і фізичною особою – роботодавцем щодо припинення трудового договору, але довільним його робити небезпечно. Тому пропонуємо модернізувати положення чинного правового регулювання укладення, виконання та припинення таких трудових договорів, запровадивши спеціальні норми, але все-таки ці відносини мають бути врегульованими, що забезпечить певний рівень правового захисту трудових прав цієї категорії працівників. Проектом Трудового кодексу України у ст. 85 забороняється шляхом застосування насильства, погроз, введення в оману або в інший спосіб примушувати працівника до припинення трудових відносин за власною ініціативою проти його волі. У проекті Трудового кодексу збережено норму щодо попередження працівників про наступне звільнення у зв'язку із скороченням. Так, згідно з положеннями ст. 88 роботодавець зобов'язаний письмово попередити працівника не пізніше ніж за два місяці, а роботодавець – суб'єкт малого підприємництва – не пізніше ніж за місяць. За згодою сторін трудового договору двомісячний строк попередження може бути зменшений до одного місяця з виплатою роботодавцем працівникові грошової компенсації в розмірі середньомісячної заробітної плати. Працівник може бути звільнений з роботи не пізніше ніж протягом чотирьох місяців після попередження. Роботодавець зобов'язаний запропонувати працівникові вакантні робочі місця (вакантні посади), що відповідають зазначеним вимогам, які з'являються протягом усього періоду з дня попередження працівника до дня його звільнення. Протягом строку попередження працівнику за його бажанням може надаватися вільний від роботи час для самостійного працевлаштування із збереженням заробітної плати, але не більше одного робочого дня на тиждень за домовленістю сторін. Щодо порядку звільнення працівників проект Трудового кодексу України передбачає випадки, коли звільнення забороняється. Загальними гарантіями реалізації особою права на працю на етапі припинення трудових відносин є заборона звільнення працівника за ініціативою

роботодавця: 1) в період тимчасової непрацездатності працівника, крім випадків звільнення на підставі ст. 94 цього Кодексу та в разі ліквідації юридичної особи – роботодавця або припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця; 2) у період перебування працівника у відпустці, крім випадку звільнення в разі ліквідації юридичної особи – роботодавця або припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця; 3) в період перебування працівника у відрядженні (ст. 106). До спеціальних гарантій реалізації особою права на працю на етапі припинення трудових відносин належать: обмеження звільнення працівників віком до вісімнадцяти років (ст. 107); заборона звільнення вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років, та одиноких матерів (ст. 108).

Особливу увагу слід звернути на регулювання проектом Трудового кодексу України трудових відносин за участю окремих категорій працівників. Так, статтею 289 забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу та знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років або дитини-інваліда, а одиноким матерям – за наявності дитини віком до п'ятнадцяти років. Відповідно до положень ст. 292 проекту Трудового кодексу України, роботодавець зобов'язаний увільнити вагітну жінку від виконання роботи на період проходження рекомендованих лікарем медичних обстежень, що проводяться у зв'язку з вагітністю, якщо ці обстеження мають проводитись у робочий час. На час проведення медичного обстеження за вагітною жінкою зберігається середній заробіток за місцем роботи. Своєю чергою, положення ст. 295 передбачають, що неповнолітні особи в трудових відносинах прирівнюються в правах до повнолітніх, а додаткові гарантії неповнолітнім працівникам можуть передбачатися колективним договором. Статтею 296 проекту Трудового кодексу України встановлено низку імперативних норм, якими забороняється використання праці неповнолітніх, причому набуття неповнолітніми особами повної цивільної дієздатності відповідно до цивільного законодавства не виключає поширення на таких осіб норм цієї статті. Отже, юридичні гарантії в процесі припинення трудового договору – це система визначених нормами трудового права юридичних гарантій, які виникають під час припинення дії трудового договору. Основними рисами юридичних гарантій у процесі припинення трудового договору є такі: а) спрямовані на забезпечення прав та інтересів працівників у процесі припинення дії трудового договору; б) забезпечують громадський контроль з питань

правомірності припинення дії трудового договору з боку роботодавця; в) забезпечують дотримання процедури припинення дії трудового договору, унеможливлення зловживань з боку роботодавця; г) забезпечують дотримання порядку оформлення припинення дії трудового договору. Основоположними юридичними гарантіями в процесі припинення трудового договору є: а) юридичні гарантії з питань забезпечення дотримання відповідних підстав та процедури; б) юридичні гарантії з питань отримання згоди професійної спілки щодо правомірності припинення дії трудового договору; в) юридичні гарантії з питань оформлення припинення дії трудового договору.

1. Козюбра М. І. Принципи верховенства права і правової держави: єдність основних вимог / М. І. Козюбра // Наукові записки НаУКМА. – К., 2007. – Т. 64 : Юридичні науки. – С. 3–9.

2. Процевський О. І. Щодо реалізації права профспілок на захист прав та інтересів працівників / О. І. Процевський // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. – 2011. – Вип. 17. – С. 5–14.

3. Конституція України від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

4. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної Організації Праці № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця : Постанова Верховної Ради України від 04.02.1994 № 3933-12 // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – № 23. – Ст. 166.

5. Трудовий кодекс України : законопроект, реєстр. № 1658 від 20.05.2015, внесений народними депутатами України Гройсманом В. Б., Денісовою Л. Л., Папієвим М. М., Кубівим С. І. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221. – Назва з екрана.

6. Яцкевич І.І., Нормативні гарантії реалізації права на працю при припиненні трудового договору/ УДК 349.227:347.447.54(477)/ [Електронний ресурс]/режимдоступу:http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/982/Yatskevych_Normatyvni_harantii_realizatsii.pdf – Назва з екрана

ДОКУМЕНТИ, ЩО ПОДАЮТЬСЯ ПІД ЧАС УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Наньєва М.І.

*кандидат юридичних наук,
асистент кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»
м. Одеса, Україна*

У чинному КЗпП України документи, які подаються при прийнятті на роботу, перелічені у частині другій ст. 24, відповідно до якої особа, яка бажає працевлаштуватися, має при укладенні трудового договору подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, – також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи.

У літературі пропонується поділити документи, які подаються при прийнятті на роботу, на 3 групи. Це документи: (а) подача яких при працевлаштуванні є обов'язковою (документ, який посвідчує особу, трудова книжка та ін.); (б) пов'язані з особливим характером роботи (про освіту, стан здоров'я та ін.); (в) що подаються особою, яка працевлаштовується, за власною ініціативою (характеристики, рекомендації тощо) [1, с. 117].

На нашу думку, доцільно поділити документи, необхідні для укладення трудового договору, на загальні та спеціальні, а також передбачити документи, які особа може подати за власною ініціативою.

До загальних документів слід віднести передусім паспорт або інший документ, що посвідчує особу, і трудову книжку. Відповідно до п. 1 Положення про паспорт громадянина України, затвердженого Постановою Верховної Ради України від 26 червня 1992 року №2503-ХІІ [2], паспорт є документом, що посвідчує особу власника й підтверджує громадянство України. Паспорт є дійсним для укладання цивільно-правових угод, здійснення банківських операцій, оформлення доручень іншим особам для представництва перед третьою особою лише на території України, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України.

Що стосується проекту Трудового кодексу України [3], то в окремій ст. 49 передбачений перелік документів та відомостей про особу, що подаються під час укладення трудового договору, що є позитивною новелою законопроекту порівняно з чинним КЗпП України.

У частині першій ст. 49 закріплюється загальне правило про заборону під час укладення трудового договору вимагати документи та відомості про особу, подання яких не передбачено цією статтею.

У частині другій передбачений перелік документів, які подаються особою під час укладення трудового договору. Ці документи є обов'язковими або загальними, про що йшлося вище. Такими документами є:

1) заява про прийняття на роботу (із зазначенням, чи є ця робота основним місцем, чи сумісництвом);

2) паспорт або інший документ, що посвідчує особу;

3) свідоцтво про загальнообов'язкове державне соціальне страхування;

4) довідка центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної фінансової політики про присвоєння ідентифікаційного номера (реєстраційний номер облікової картки платника податку), крім осіб, які відповідно до закону його не мають;

5) документ про спеціальну освіту (спеціальність, кваліфікацію), у разі якщо робота, на яку претендує працівник, потребує спеціальних знань;

6) трудова книжка.

Документи, передбачені пунктами 3 і 6 цієї частини, не подаються у разі прийняття на роботу вперше.

За власною ініціативою особа може подати під час прийняття на роботу характеристики, рекомендації, інші документи, що свідчать про виконання попередньої роботи, складений нею інформаційний листок (резюме) про здобуття спеціальних знань, досвід роботи тощо (ч. 3 ст. 49 проекту ТК України).

Згідно з частиною четвертою ст. 49 проекту ТК України у випадках, передбачених законом, для виконання певних видів робіт чи роботи в окремих сферах діяльності може передбачатися обов'язкове подання під час прийняття на роботу додаткових документів та відомостей про особу, а для заняття окремих посад, визначених законом, – проведення спеціальної перевірки щодо осіб, які претендують на заняття таких посад.

Враховуючи зміст частин третьої та четвертої ст. 49 проекту ТК України, слід визнати невдалою формулювання частини першої зазначеної статті про «...документи та відомості про особу, подання яких не передбачено цією статтею». У частинах третій та четвертій зазначається про «інші документи», «у випадках, передбачених законом», що не

узгоджується зі змістом частини першої. Як видається, доцільно було зазначену частину викласти в наступній редакції: «Під час укладення трудового договору забороняється вимагати документи та відомості про особу, подання яких не передбачено законодавством».

Частиною п'ятою ст. 49 проекту ТК України встановлено, що за наявності письмової згоди особи, яка приймається на роботу, та в межах, визначених цією згодою, роботодавець може збирати інформацію про попередню роботу особи. Особа має право на ознайомлення з інформацією, зібраною про неї. Відмова особи від надання письмової згоди на збирання інформації щодо неї не може бути підставою для відмови у прийнятті на роботу.

Статтею 24 КЗпП України не передбачено подання відомостей про особу у встановлених законодавством випадках (наприклад, при проходженні спеціальної перевірки для зайняття окремих посад, визначених законом, відомості про попередню роботу особи і т. ін.). Відповідні норми закріплені у частинах четвертій і п'ятій ст. 49 проекту ТК України. Видається доцільним доповнити частину п'яту зазначеної статті, в якій йдеться про збір роботодавцем інформації про попередню роботу особи, положенням про необхідність дотримання законодавства про захист персональних даних.

1. Укладення трудового договору: теоретико-прикладне дослідження: монографія / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко, С.В. Мороз, К.А. Малиновська: За наук. ред. Ярошенка О.М. – Харків: Юрайт, 2013. – 288 с.

2. Положення про паспорт громадянина України: Затв. Постановою Верховної Ради України від 26 червня 1992 року №2503-ХІІ //Відомості Верховної Ради України. – 1992. – №37. – Ст.545.

3. Проект Трудового кодексу України №1658 від 27.12.2014 р., текст законопроекту до другого читання від 24.07.2017 р., включено до порядку денного 2351-VIII від 20.03.2018 // Електронна адреса: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

**КОМЕРЦІАЛІЗАЦІЯ У СФЕРІ ТРАНСПЛАНТАЦІЇ ОРГАНІВ ТА
ІНШИХ АНАТОМІЧНИХ МАТЕРІАЛІВ**

Неверенчук Н. М.

*студентка 2 курсу юридичного факультету
Львівського національного університету
імені Івана Франка
м. Львів, Україна*

Комерціалізація – це діяльність особи або організації спрямована на отримання прибутку. Заборона платності проведення трансплантації є провідним принципом забезпечення реалізації права особи на донорство, адже це гарантує особі можливість продовжити життя і поліпшити його якість за допомогою трансплантації органів і тканин. Відповідно до цього, є висока ймовірність перетворення донорства в комерційну угоду, де можливі зловживання, підкуп, корупція (купівля або продаж органів людини, купівля пріоритетного права в списку черговиків на той чи інший донорський орган).

Всі основні міжнародні документи, які регламентують питання трансплантації органів і тканин, передбачають заборону комерціалізації права на донорства та трансплантації. Так, відповідно до п. 8 Декларації про трансплантацію органів людини (Мадрид, жовтень 1987 р.), прийнятої Всесвітньою медичною асамблеєю, засуджується купівля і продаж людських органів для трансплантації. У Положенні про торгівлю живими органами (Брюссель, жовтень 1985 р.) вказано, що Всесвітня медична асоціація засуджує придбання і продаж людських органів для трансплантації та встановлює заборону використовувати людське тіло та його частини як джерело фінансового прибутку містить, зокрема, ст. 3 Хартії основних прав Європейського Союзу (7 грудня 2000 р.).

У чинному законодавстві: у ст. 18 Закону України «Про трансплантацію органів та інших анатомічних матеріалів» передбачено, що купівля-продаж органів або інших анатомічних матеріалів людини, за винятком кісткового мозку, забороняється. На думку Гринюк О. В., дане положення викликає сумнів щодо його правомірності, адже принцип «безоплатності, за винятком кісткового мозку» не збігається з нормами міжнародних актів у сфері трансплантації, якими забороняється використання людського тіла, його частин, органів, тканин як джерела фінансового прибутку.

Збереження норми про можливість укладення договору купівлі-продажу кісткового мозку зберігає високу вірогідність скоєння злочинів у цій сфері.

Низьке фінансове забезпечення підштовхує особу, здатну стати потенційним донором, до усвідомленого рішення про продаж своїх органів і (або) тканин. Такий крок стає для цієї особи єдиним джерелом доходу. Крім того, обмежений доступ до трансплантатів, їх нестача, довге очікування, погіршення стану здоров'я тощо може змусити особу звернутись для послуг посередників, допомога яких може реалізовуватись у протиправний спосіб. А відтак, торгівля тканинами (органами), в тому числі і трансплантаційний туризм, порушують принципи рівності, справедливості та поваги до людської гідності. Таким чином, відбувається дегуманізація суспільства шляхом перетворення на об'єкти купівлі-продажу людського тіла, його частин, тканин тощо. [1, с. 2-4]

Кравченко А. О. зазначає, що бажання допомоги пацієнтам та заробляти надприбутки спричиняє формування «чорного ринку» трансплантології, на якому обертаються мільйонні кошти та вчинюються численні злочини. При цьому до відповідальності притягуються одиниці, реальне покарання не понесла жодна особа. Водночас в Україні щорічно пропадають безвісти десятки тисяч осіб, значна частина яких є людьми віком, найбільш придатним для вилучення органів; існують непоодинокі випадки штучного (без згоди або шляхом уведення в оману майбутніх матерів) переривання вагітності на останніх строках; практично не контролюються і не враховуються можливості вилучення органів під час проведення розтину тіл померлих. [2, с. 3]

Підсумовуючи вищезазначене, необхідним кроком є вилучення із діючого Закону України та Проекту Закону про трансплантацію положення про надання за плату за згодою донора його кістковий мозок для трансплантації іншій особі. Разом з тим, для зростання чисельності донорів кісткового мозку, необхідним є збільшення фінансування сфери охорони здоров'я, розробка нових державних програм по трансплантації з наступною їх реалізацію, посилення громадського контролю за дотриманням черговості осіб, які потребують операції з пересадкою органів та подолання негативного іміджу донорства та трансплантології шляхом здійснення інформаційної політики.

Тому як висновок, слід враховувати, що людське тіло, його частини, тканини не повинні бути річчю, а відтак, всі реципієнти повинні мати однаковий правомірний доступ до такого виду лікування, як трансплан-

тація. Завдяки цьому право на донорство та трансплантацію зокрема, буде реалізовано без матеріалістичної складової – добровільно, з досягненням основної мети: порятунку здоров'я та життя інших людей.

1. Гринюк О. В. Принцип заборони комерціалізації у сфері трансплантації органів та інших анатомічних матеріалів. URL: http://pravoisuspilstvo.org.ua/archive/2016/2_2016/part_1/10.pdf (дата звернення: 14.04.2018).

2. Кравченко А.О. Оперативно-розшукова характеристика злочинів, пов'язаних із незаконною трансплантацією органів або тканин людини. 2014. URL: https://www.naiu.kiev.ua/scientbul/images/documents/vypusk_6_85_2012/UA/kravchenko_ua.pdf (дата звернення: 14.04.2018).

ЩОДО ГАРАНТІЙ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ПІД ЧАС ВИПРОБУВАЛЬНОГО ТЕРМІНУ

Олексів І. І.

*Аспірант кафедри соціального права
Львівського національного університету імені Івана Франка*

У сучасних умовах розвитку підприємництва у роботодавців досить часто виникає необхідність у встановленні випробування для найманих працівників. Передусім, випробування слугує ефективним механізмом підбору кадрів для роботодавця і в абсолютній більшості випадків саме роботодавці є ініціаторами проведення випробування для найманих працівників. Все ж, справедливим буде наголосити, що випробування також дозволяє і працівникам пересвідчитись чи відповідає певна робота їхнім очікуванням.

На сьогодні, досить очевидно є необхідність вдосконалення правового регулювання випробування при прийнятті на роботу. Варто зазначити, що останніми кроками у цьому напрямку було внесення змін до Кодексу законів про працю України, які:

- Розширили перелік осіб, для яких не встановлюється випробування при прийнятті на роботу;
- Доповнили КЗпП України самостійною підставою розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця (за встановлення невідпо-

відності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі протягом строку випробування);

- Змінили норму про дні, які не зараховуються до випробування;
- Встановили строк для попередження працівника про його звільнення під час випробування у три дні. [1]

Не зважаючи на внесені зміни, досить часто роботодавці віддають перевагу укладенню з працівниками на час випробування цивільно-правових угод, які є дещо простішими в оформленні, мінімізують витрати на оплату праці та є зручним інструментом для припинення відносин з такими особами.

Без сумнівів, ця ситуація не є прийнятною, а отже необхідним є вдосконалення правового регулювання прийняття на роботу на випробувальний термін з урахуванням оптимального забезпечення інтересів обох сторін трудового договору.

Спроба легального тлумачення законності встановлення умови про випробування була здійснена Міністерством соціальної політики України у своєму листі “Щодо звільнення працівника, який не витримав випробування” від 04.04.2012 р. № 54/06/187-12. Зокрема, йдеться про те, що умова про випробування буде вважатись законною у випадках коли:

- Умова про випробування внесена в письмово оформлений трудовий договір і повторена у наказі про прийняття на роботу;
- Умова про випробування застережена в заяві про прийняття на роботу і повторена в наказі про прийняття на роботу;
- Умова про випробування не міститься в заяві про прийняття на роботу, але внесена в наказ про прийняття на роботу, з яким працівник ознайомлений під розписку до початку роботи;
- Умова про випробування не застережена в заяві про прийняття на роботу, але внесена в наказ про прийняття на роботу, з яким працівник ознайомлений після початку роботи і при цьому він не заперечував проти внесення в наказ такої умови. [3]

Легальне тлумачення законності встановлення цієї умови відіграє позитивну роль при вирішенні трудових спорів пов’язаних із встановленням випробування при прийнятті на роботу. Все ж, залишається значна кількість проблем пов’язаних з недосконалістю правового регулювання цих відносин.

Перш за все, одним з основних недоліків чинного законодавства про працю України є те, що можливість використання випробування розглядається законодавцем виключно як механізм при прийнятті працівни-

ка на роботу. Відповідні висновки можна зробити зі змісту ст. 26 КЗпП України, де йдеться про те, що: “При укладенні трудового договору може бути обумовлене угодою сторін випробування...” До слова така ж позиція закріплена у проекті Трудового кодексу України підготовленому до другого читання.

З таким підходом важко погодитись, адже необхідність встановлення випробування може виникати не тільки при прийнятті на роботу, а також і в інших випадках. Працюючи на умовах трудового договору часто трапляються ситуації за яких працівник не достатньо ефективно виконує свої обов’язки протягом тривалого періоду часу. Як наслідок роботодавцю необхідно стимулювати його більш ефективно виконувати свої посадові обов’язки. За таких умов, встановлення випробування явно сприятиме збільшенню продуктивності такого працівника.

З іншої сторони, при використанні такої моделі збільшення продуктивності, варто законодавчо мінімізувати можливість використання такого роду випробувань для “відсіювання” працівників, які з різних причин не підходять роботодавцям. Така можливість може бути досягнута лише при встановленні максимально чіткої процедури використання такого виду випробувань.

Ще однією проблемою правового регулювання встановлення випробування для найманих працівників є те, що КЗпП України у своїй теперішній редакції фактично дозволяє укладати трудовий договір з умовою про випробування безліч разів між одними і тими ж сторонами. Законодавство не забороняє роботодавцю звільняти працівника у період випробування, а потім знову брати його на роботу за новим трудовим договором з новою умовою про випробування.

Не зважаючи на те, що ця процедура вимагатиме регулярного оформлення документів, все ж роботодавець отримуватиме спрощену можливість звільнити працівника у будь-який зручний для себе час, що є неприпустимим.

Окремі запитання викликають випадки при яких не встановлюється випробування при прийнятті на роботу. Так, досить дискусійним залишається відсутність випробування для осіб, з якими укладається строковий трудовий договір до 12 місяців. А враховуючи те, що правовий зв’язок з працівником, який працює до одного року на конкретного роботодавця є досить тривалим, досить часто виникає необхідність перевірки відповідності такого працівника роботі, яка йому доручається.

У цьому випадку, більш логічним видається встановлення тривалос-

ті випробування у пропорції до загальної тривалості строкового трудового договору, за винятком тимчасових працівників.

Що стосується результатів випробування при прийнятті на роботу, то відповідно до приписів ст. 28 КЗпП України, у разі встановлення власником або уповноваженим ним органом невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі він має право протягом строку випробування звільнити такого працівника, письмово попередивши його про це за три дні. [2]

До сьогодні відсутня будь-яка методика встановлення відповідності або невідповідності працівника роботі, яка йому доручається, що фактично дозволяє роботодавцям звільнити будь-якого працівника у період його випробування, керуючись будь-якими суб'єктивними чинниками. З огляду на це, подальше реформування законодавства у цій сфері повинно обов'язково враховувати домінуюче становище роботодавця над працівником у період випробування та забезпечити гарантії працівнику для ефективного оскарження безпідставного звільнення.

Часто роботодавці письмово попереджаючи працівника про наступне звільнення, зазначають, що звільнення відбувається у зв'язку з невідповідністю працівника займаній посаді, чітко не роз'яснюючи у чому саме полягала така невідповідність. У свою чергу, це призводить до відсутності у працівника необхідної інформації для оскарження такого звільнення.

У цьому аспекті позитивним є те, що підготовлений до другого читання проект Трудового кодексу України покладає на роботодавців обов'язок зазначати підстави невідповідності працівника. Тобто, конкретно повідомляти у зв'язку з чим працівник не пройшов випробування.

Не варто також забувати і про строк повідомлення про звільнення у зв'язку з невідповідністю працівника займаній посаді. На мою думку, вартувало б збільшити цей строк та деталізувати чи йдеться про робочі чи календарні дні. Це б сприяло кращій можливості пошуку нової роботи для працівників, які не пройшли випробування.

Вдосконалення правового регулювання випробування у трудових відносинах є об'єктивною необхідністю на шляху до забезпечення оптимального поєднання інтересів сторін у трудових відносинах. Очевидним є те, що випробування повинно розглядатись не лише при прийнятті нових працівників на роботу, але й при необхідності забезпечення більшої ефективності праці. Крім цього, необхідно встановити методику оціню-

вання відповідності працівника роботі, яка йому доручається. Актуальними також залишаються питання строків повідомлення про наступне звільнення працівника, який не пройшов випробування, які вартувало б збільшити з огляду на відсутність можливості у працівника знайти нову роботу у триденний строк. Проект Трудового кодексу України, підготовлений до другого читання більш якісно регламентує порядок проходження випробування у порівнянні з КЗпП України, проте очевидною необхідністю залишається подальше вдосконалення процедури випробування для забезпечення комплексного захисту інтересів працівників, як більш вразливої сторони під час проходження випробування.

1. Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо випробування при прийнятті на роботу: Закон України від 17.05.2016 № 1367-VIII. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1367-19>.

2. Кодекс законів про працю України: Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

3. Щодо звільнення працівника, який не витримав випробування: Лист Міністерства соціальної політики України від 04.04.2012 р. № 54/06/187-12. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/view/FIN75163?an=1>.

ПОНЯТТЯ МАЙНОВОГО ІНТЕРЕСУ ДЕРЖАВИ І ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД У ЦИВІЛЬНОМУ ПРАВІ

Панькевич Р. В.

*аспірант кафедри цивільного права та процесу юридичного
факультету*

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

Визначення поняття «інтерес» немає ні в Цивільному кодексі України, ні в інших нормативно-правових актах. ЦК України у статті 15 лише вказує, що кожна особа має право на захист свого інтересу, який не суперечить загальним засадам цивільного законодавства.

Зміст поняття «інтерес» розкрито Конституційним Судом України в Рішенні від 01.12.2004 у справі № 1-10/2004 за конституційним подан-

ням 50 народних депутатів України щодо офіційного тлумачення окремих положень ч. 1 ст. 4 ЦПК України (справа про охоронюваний законом інтерес). Суд зазначає, що етимологічний зміст слова «інтерес» включає: а) увагу до кого-, чого-небудь, зацікавлення кимось, чимось; цікавість, захоплення; б) вагу; значення; в) те, що найбільше цікавить кого-небудь, що становить зміст чийхось думок і турбот; г) прагнення, потреби; д) те, що йде на користь кому-, чому-небудь, відповідає чийсь прагненням, потребам; вигоду, користь, зиск. У загальносоціологічному значенні категорія «інтерес» розуміється як об'єктивно існуюча й суб'єктивно усвідомлена соціальна потреба, як мотив, стимул, збудник, спонукання до дії; у психології – як ставлення особистості до предмета як до чогось для неї цінного, такого, що притягує. У юридичних актах термін «інтерес» з урахуванням його як етимологічного, так і загальносоціологічного та психологічного значення вживається в широкому чи вузькому значенні як самостійний об'єкт правовідносин, реалізація якого задовольняється чи блокується нормативними засобами. Інтерес може бути як охоронюваним законом, правоохоронюваним, законним, так і незаконним, тобто таким, що не захищається ні законом, ні правом, не повинен задовольнятися чи забезпечуватися ними, оскільки такий інтерес спрямований на ущемлення прав і свобод інших фізичних і юридичних осіб, обмежує захищені Конституцією та законами України інтереси суспільства, держави чи «всіх співвітчизників» або не відповідає Конституції чи законам України, загально визнаним принципам права [1].

Слід зауважити, що визначення поняття інтересу держави і територіальних громад має важливе значення, зокрема, у діяльності прокуратури, яка відповідно до п. 3 ч. 1 ст. 131-1 Конституції України, у виключних випадках і в порядку, що визначені законом, здійснює представництво інтересів держави в суді.

Ознаки державного інтересу описано в Рішенні Конституційного Суду України від 08.04.1999 у справі № 1-1/99 за конституційними поданнями Вищого арбітражного суду України та Генеральної прокуратури України щодо офіційного тлумачення положень статті 2 Арбітражного процесуального кодексу України (справа про представництво прокуратурою України інтересів держави в арбітражному суді). Як роз'яснив Суд, державні інтереси закріплюються як нормами Конституції України, так і нормами інших правових актів. Інтереси держави відрізняються від інтересів інших учасників суспільних відносин. В основі перших завжди є потреба у здійсненні загальнодержавних (політичних, еконо-

мічних, соціальних та інших) дій, програм, спрямованих на захист суверенітету, територіальної цілісності, державного кордону, гарантування державної, економічної, інформаційної, екологічної безпеки, охорону землі як національного багатства, захист прав усіх суб'єктів права власності та господарювання тощо. Конституційний Суд України зазначив, що «інтереси держави» є оціночним поняттям та можуть збігатися повністю, частково або не збігатися зовсім з інтересами державних органів, державних підприємств та організацій чи з інтересами господарських товариств з часткою державної власності у статутному фонді. Проте держава може вбачати свої інтереси не тільки в їх діяльності, але й в діяльності приватних підприємств, товариств [2].

Подібне визначення можна знайти у правовій літературі, де під «інтересами держави» розуміється закріплена Конституцією та законами України, міжнародними договорами та актами система основних цінностей у найважливіших сферах життєдіяльності українського народу та суспільства [3, с. 65].

Водночас, виходячи з системного аналізу положень Конституції України та Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», інтереси територіальної громади можна визначити як спільні, загальні інтереси жителів сіл, селищ та міст. Органи місцевого самоврядування від імені та в інтересах територіальних громад відповідно до закону здійснюють правомочності щодо володіння, користування та розпорядження об'єктами права комунальної власності, в тому числі виконують усі майнові операції, можуть передавати об'єкти права комунальної власності у постійне або тимчасове користування юридичним та фізичним особам, здавати їх в оренду, продавати і купувати, використовувати як заставу, вирішувати питання їхнього відчуження, визначати в угодах та договорах умови використання та фінансування об'єктів, що приватизуються та передаються у користування і оренду. Майнові операції, які здійснюються органами місцевого самоврядування з об'єктами права комунальної власності, не повинні ослаблювати економічних основ місцевого самоврядування, зменшувати обсяг та погіршувати умови надання послуг населенню [4].

Що стосується поняття «майновий інтерес», то таке широко використовується у правовідносинах страхування, зокрема, як предмет договору страхування.

У правовій доктрині майновим інтересом називають ще речовий інтерес, або інтерес у речових правовідносинах. Можна погодитися із вка-

заною думкою, застосувавши аналогію з майновими правами, які в силу ст. 190 ЦК України, визнаються речовими правами.

Також слушною, на наш погляд, є позиція науковців, які вважають, що речовий інтерес може бути не тільки в речових правовідносинах, а й, зокрема, у зобов'язальних.

Підсумовуючи вищевикладене, пропонуємо наступне визначення поняття майнового інтересу держави і територіальних громад: це самостійний об'єкт правовідносин, який охороняється законом, є правомірний, пов'язаний з правом власності, іншими речовими (майновими) правами й зобов'язаннями держави і територіальних громад, в основі якого завжди є потреба у здійсненні загальнодержавних (політичних, економічних, соціальних та інших) дій, програм, спрямованих на захист найважливіших сфер життєдіяльності суспільства.

1. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 50 народних депутатів України щодо офіційного тлумачення окремих положень частини першої статті 4 Цивільного процесуального кодексу України (справа про охоронюваний законом інтерес від 01.12.2004 у справі № 1-10/2004 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v018p710-04>.

2. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційними поданнями Вищого арбітражного суду України та Генеральної прокуратури України щодо офіційного тлумачення положень статті 2 Арбітражного процесуального кодексу України (справа про представництво прокуратурою України інтересів держави в арбітражному суді) від 08.04.1999 у справі № 1-1/99 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v003p710-99>.

3. Руденко Н. В. Основы теории представительства прокуратурой интересов государства в арбитражном суде. Монография. – Алчевск : Ладо, 1999. – 568 с.

4. Закон України «Про місцеве самоврядування в Україні» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/280/97-%D0%B2%D1%80/page?text=%B3%ED%F2%E5%F0%E5%F1>.

**ДЕЯКІ НОВЕЛИ У ПРАВОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ ТРУДОВИХ
ВІДНОСИН ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ*****Парпан Т.В.****кандидат юридичних наук,**доцент кафедри соціального права юридичного факультету**Львівського національного університету ім. Івана Франка,**м.Львів, Україна*

Новий Закон України «Про державну службу», прийнятий 10 грудня 2015 року (далі – Закон), вніс корективи в регулювання трудових відносин державних службовців, чим ще більше відмежував вплив норм трудового законодавства на їх регулювання. Так, відповідно до ст.5 Закону відносини, що виникають у зв'язку із вступом, проходженням та припиненням державної служби, регулюються цим Законом, якщо інше не передбачено законом. У частині відносин, не врегульованих цим Законом, на державних службовців поширюється дія норм трудового законодавства.

На безпосередньому ж застосуванні останніх, вказується коли йдеться про: 1) надання грошової компенсації державним службовцям за виконання невідкладних або непередбачуваних завдань у вихідні, святкові та неробочі дні, у нічний час та у випадках, роботи понад установлену тривалість робочого дня (ч.4 ст.56); 2) порядок та умови надання щорічних відпусток державним службовцям (ст.59); 3) випадки звільнення державного службовця за власним бажанням у строк про який він просить (ч.3 ст.86); 4) процедуру вивільнення державних службовців (ч.3 ст.87).

На відміну від попереднього Закону України «Про державну службу» 1993 року, чинний Закон є більш змістовно наповнений деталями щодо порядку вступу на державну службу, призначення на посаду, оплати праці державних службовців, припинення державної служби тощо. Закон містить ряд новел, які безпосередньо стосуються трудових відносин державних службовців, хоча частина з них, це не що інше як завуальовані («адаптовані») до державної служби) норми КЗпП України (зокрема, щодо випробування державних службовців, їх робочого часу, матеріальної відповідальності).

Однією з новел Закону є стаття 43 «Зміна істотних умов державної служби». Відразу зауважимо, що таке правове явище як «зміна істотних умов державної служби», про яке йдеться в Законі, та відома трудовому

законодавству «зміна істотних умов праці» доволі різняться.

Відповідно до ч.3 ст.32 КЗпП України підставою для зміни істотних умов праці повинні бути зміни в організації виробництва і праці (раціоналізація робочих місць, введенням нових форм організації праці, впровадженням передових методів, технологій тощо). Ч.1 ст.43 Закону підставами для зміни істотних умов державної служби визнано: 1) ліквідацію або реорганізацію державного органу; 2) зменшення фонду оплати праці державного органу; 3) скорочення чисельності або штату працівників у зв'язку з оптимізацією системи державних органів чи структури окремого державного органу.

Як бачимо, законодавець не обмежився лише внутрішньо-організаційними змінами умов праці державних службовців, додавши до них ліквідацію та реорганізацію державного органу, скорочення чисельності або штату працівників. Згідно з п.1 ст.87 Закону такі організаційні зміни є підставою для припинення державної служби за ініціативою суб'єкта призначення. Водночас, незгода державного службовця на проходження державної служби у зв'язку із зміною її істотних умов є підставою для припинення державної служби за п.6 ч.1 ст.83 Закону.

В КЗпП України ці підстави також розмежовані (п.6 ст.36 та п.1 ст.40). Проте, ліквідація і скорочення чисельності та штату працівників не вважаються підставами для зміни істотних умов праці.

Аналізуючи надалі зміст ст.43 Закону натрапляємо на ще один симбіоз. А саме, на «зміну істотних умов праці» та «переведення на іншу роботу».

Нагадаємо, що відповідно до ч 3 ст.32 КЗпП України «зміна істотних умов праці» – це зміна систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміна розрядів і найменування посад та інших умов праці, яка допускається при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою (тобто, трудовою функцією). «Переведенням на іншу роботу» вважається зміна трудової функції працівника та зміна інших істотних умов трудового договору, а також зміна місця роботи працівника, якщо йдеться про зміну місцевості, розташування місця роботи. Згідно ж з ч.3 ст.43 Закону, зміною істотних умов державної служби вважається зміна: 1) належності посади державної служби до певної категорії посад; 2) основних посадових обов'язків; 3) умов (системи та розмірів) оплати праці або соціально-побутового забезпечення; 4) режиму служби, встановлення або скасування неповного робочого часу; 5) місця розташування державного органу (в разі його переміщення до

іншого населеного пункту).

За Законом, посада державної служби – це визначена структурою і штатним розписом первинна структурна одиниця державного органу з установленими відповідно до законодавства посадовими обов'язками у межах визначених повноважень (п.4 ч.1 ст.2). Посади державної служби в державних органах поділяються на категорії залежно від порядку призначення, характеру та обсягу повноважень і необхідних для їх виконання кваліфікації та професійної компетентності державних службовців (ст.6). Отже, зміна категорії посади державної служби, яка може спричинити, насамперед, вплив на обсяг повноважень державного службовця (тобто, його трудову функцію), його оплату праці, законодавцем в Законі названо зміною істотних умов державної служби. В результаті зміни основних посадових обов'язків (п.2 ч.3 ст.43 Закону), також відбувається зміна трудової функції державного службовця. Тобто, і у першому, і у другому випадках йдеться про переведення на іншу роботу.

Наведені у п.п. 3, 4 ч.3 ст.43 Закону умови праці, аналогічні тим, які закріплені в ч.3 ст.32 КЗпП України. Тобто, маємо «зміну істотних умов праці».

Щодо зміни місця розташування державного органу (в разі його переміщення до іншого населеного пункту), то тут можемо провести аналогію з «переведенням в іншу місцевість».

Більш «новим» законодавець спробував зробити і порядок проведення зміни істотних умов державної служби. Тут з'являється вказівка на те, що про такі зміни (крім випадків підвищення заробітної плати) державного службовця письмово повідомляє керівник державної служби не пізніше як за 60 календарних днів. У чинному трудовому законодавстві не акцентується на письмовій формі такого повідомлення, а його термін обчислюється місяцями.

Заслужують на увагу, розписані в Законі наслідки ознайомлення державного службовця з повідомленням. Так, у разі незгоди державного службовця на продовження проходження державної служби у зв'язку із зміною істотних умов державної служби він подає керівнику державної служби заяву про звільнення або заяву про переведення на іншу запропоновану йому посаду не пізніше як за 60 к.д. з дня ознайомлення з повідомленням про відповідні зміни. Якщо ж протягом 60 к.д. з дня ознайомлення державного службовця з повідомленням про зміну істотних умов служби від нього не надійшли заяви, державний службовець вважається таким, що погодився на продовження проходження державної служби.

Порядок звільнення державного службовця у випадках, коли підставою для зміни істотних умов праці стали скорочення чисельності або штату державних службовців, ліквідація державного органу, реорганізація державного органу не згадується, адже, як вже зазначалося, порядок вивільнення державних службовців повинен регулюватися трудовим законодавством.

Підсумовуючи, зауважимо, що незважаючи на більш детальну регламентацію праці державних службовців, їх трудові відносини, як вже не раз відмічалося науковцями та практиками, не перестали від цього вважатися однією з форм реалізації громадянами права на працю та потребувати застосування щодо них норм трудового законодавства.

ПРИНЦИПИ НЮРНБЕРЗЬКОГО ПРОЦЕСУ ЯК ОСНОВА МІЖНАРОДНОГО КРИМІНАЛЬНОГО ПРАВА

Пилипенко В.П.

кандидат юридичних наук,

Представник України у Венеційській комісії в 2013-2017 роках

м. Київ, Україна

Нюрнберзький трибунал та його рішення справили величезний вплив на багато аспектів життя світового співтовариства у післявоєнний період. Держави антигітлерівської коаліції не просто притягли до відповідальності керівників гітлерівської Німеччини за вчинені ними злочини, а провели судовий процес, діючи на підставі права, відповідно до норм, які почали складатися ще до Другої світової війни і відображали правосвідомість всього прогресивного людства.

Сформульовані у Нюрнберзі принципи ознаменували прорив у міждержавній нормотворчості, що дозволило вийти на новий рівень правового забезпечення безпеки, закрити його «білі плями», особливо у частині судових гарантій. Не підлягає сумніву, що Нюрнберг став найважливішим історичним етапом у розвитку нової правової культури і цивілізації, який відкрив різноманітному світу можливість мирного співіснування на основі принципів добросусідства і співробітництва.

[1]

Подальша розробка норм міжнародного кримінального права відбувалася в рамках Організації Об'єднаних Націй.

Прийнятий у 1950 році Генеральною Асамблеєю проект Зводу законів, що гарантують мир і безпеку людства, підготовлений Комісією міжнародного права, містив основні положення міжнародного кримінального права. Основою для вироблення цього проекту були пункти і положення Лондонського статуту, а також деякі принципи, що містилися у вироку Нюрнберзького трибуналу.

Фактично, найбільш серйозний вплив на розвиток міжнародного кримінального права мало створення і функціонування Нюрнберзького Міжнародного воєнного трибуналу, в Статуті якого були сформульовані норми про склади найтяжчих міжнародних злочинів: проти миру, воєнних злочинів і злочинів проти людяності. Відповідно до Статуту ці злочини і процедурно-процесуальні норми, вперше в історії було використано для повномасштабного процесу, а винним були винесені суворі покарання і виконано вироки.

Крім того, у вироку Нюрнберзького трибуналу було підкреслено звичасвий характер Положення про закони і звичаї війни на суходолі, що є додатком до Гаазької конвенції про закони і звичаї сухопутної війни 1899/1907 року.

Надалі основні принципи Нюрнберзького процесу були розвинені в багатьох міжнародних конвенціях, зокрема в Конвенції про попередження геноциду та покарання за нього (1948 року), чотирьох Женевських конвенціях про захист жертв війни 1949 року і Додаткових протоколах I і II до них 1977 року та Додатковому протоколі III 2005 року, а також в інших міжнародних договорах.

Женевські конвенції 1949 року, у яких було кодифіковано міжнародне гуманітарне право після Другої світової війни, містять перший в історії докладний перелік воєнних злочинів. Кожна з чотирьох Женевських конвенцій: «Про поліпшення долі поранених і хворих в діючих арміях» (I Женевська конвенція), «Про поліпшення долі поранених, хворих та осіб, які зазнали корабельної аварії, зі складу збройних сил на морі» (II Женевська конвенція), «Про поводження з військовополоненими» (III Женевська конвенція), «Про захист цивільного населення під час війни» (IV Женевська конвенція) – містить власний перелік «серйозних порушень» правил і засобів ведення воєнних дій, які на сьогодні у міжнародному праві однозначно розцінюються як воєнні злочини.

Так, у ст. 49 I Женевської конвенції, ст. 50 II Женевської конвенції, ст. 129 III Женевської конвенції, ст. 146 IV Женевської конвенції міститься спільна для цих міжнародних договорів норма, яка передбачає, що «Кожна Висока Договірна Сторона зобов'язана розшукувати осіб,

обвинувачуваних у тому, що вони вчинили або віддали наказ учинити такі серйозні порушення, та незалежно від їхнього громадянства віддавати їх до свого суду. Вона може також, якщо вважає це за доцільне, передавати їх згідно з положеннями свого законодавства для суду іншої заінтересованій Високій Договірній Стороні за умови, що ця Договірна Сторона зібрала достатньо серйозні докази для обвинувачення цих осіб».

Зазначені зобов'язання – вживати необхідних заходів для припинення порушень, передбачених Конвенціями – є складовою частиною більш загального зобов'язання, яке міститься у спільній всіх Женевських конвенцій 1949 року ст. 1, яке вимагає від держав «дотримуватися» і «змушувати дотримуватися» положень цих Конвенцій. У них встановлюється, що держави зобов'язані ввести в дію кримінальне законодавство, призначене для покарання осіб, винних у скоєнні серйозних порушень Конвенцій, тобто в скоєнні воєнних злочинів. Вони зобов'язані також розшукувати осіб, обвинувачених у скоєнні серйозних порушень, і передавати їх своєму суду або суду іншої державі.

Як правило, кримінальне право тієї чи іншої держави застосовується тільки до тих дій, які відбуваються на її території або її громадянами. Положення ж Женевських конвенцій зобов'язують держави розшукувати і карати всіх осіб, які вчинили серйозні порушення, незалежно від їх громадянства і місця скоєння злочину. Цей принцип, відомий як універсальна юрисдикція, є ключовим для забезпечення ефективності припинення серйозних порушень та притягнення до відповідальності за їх вчинення.

Виходячи з аналізу положень Женевських конвенцій, можна скласти перелік воєнних злочинів, які відповідно до зобов'язань держав повинні заборонятися національним законодавством і за вчинення яких має передбачатися покарання. Важливість даного положення полягає в тому, що в більшості цивілізованих країн діє конституційний припис про пріоритет міжнародного права над національним.

Отже, положення Женевських конвенцій та інших норм міжнародного права, що визначають злочинність порушень правил ведення збройних конфліктів, мають обов'язкову силу для національного правозастосування. Крім того, норми про злочинність зазначених у конвенціях порушень правил ведення війни повинні бути імплементовані у національне кримінальне законодавство держав-членів цих конвенцій, кількість яких станом на 2017 рік складає 196 держав.

1. Кларк Р., Ледях И. Влияние Нюрнбергского судебного процесса на развитие международного уголовного права // Нюрнбергский процесс. Право против войны и фашизма / Под ред. И.А. Ледях, И.И. Лукашука. – М., 1995. – С. 218-224

СУТНІСТЬ ТА ЗНАЧЕННЯ ПРИНЦИПУ ГУМАНІЗМУ ТА ВЕРХОВЕНСТВА ПРАВА У ФОРМУВАННЯ ІНСТИТУТУ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Подорожній Є. Ю.

*д-р юрид. наук, старший науковий співробітник,
професор кафедри трудового та господарського права
Харківського національного університету
внутрішніх справ
м. Харків, Україна*

Для кожної сучасної цивілізованої, демократичної держави одним із головних завдань є всебічне забезпечення прав, свобод і законних інтересів людини та громадянина, підтримка суспільного порядку та захист соціальних цінностей. Це стосується й України, що, власне кажучи, й підтверджує Конституція України, в якій закріплено, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави. Для виконання цього завдання у розпорядженні держави є ряд відповідних інструментів різного характеру, далеко на останнє місце серед яких займає юридична відповідальність. Специфічний характер відповідальності, обумовлений її негативним аспектом вимагає ретельного та змістовно підходу до питання правового врегулювання даного інституту. При цьому особлива увага має бути приділена принципам, які виконують роль відправних начал для будь-якого правового явища. Одними із ключових засад у цій сфері, на нашу думку є принципи гуманізму та верховенства права.

За висловом М. В. Цвіка, принцип гуманізму – одна з найважливіших ціннісних характеристик цивілізованого суспільства, що визнає благо людини, його право на свободу, щастя, виявлення своїх здібностей критерієм прогресивності соціальних інститутів [1, с.195]. Далі прав-

ник відмічає, що у праві прояв принципу гуманізму означає закріплення у правових формах відносин між людиною, державою і суспільством на основі визнання самоцінності людської особистості, невід'ємності її прав і свобод, поважання її гідності, захисту від свавільного втручання у сферу особистого життя. Принцип гуманізму в праві знаходить своє втілення в цілому ряді нормативних положень різноманітної галузевої належності, таких як: ніхто не може бути безпідставно заарештованим або утримуватися під вартою; батьки зобов'язані утримувати дітей до їх повноліття; ніхто не може бути підданий катуванню, іншим жорстоким, нелюдським чи таким, що принижують його гідність, видам примушування і покарання; заборона допуску преси і публіки на судовий розгляд з міркувань моралі [1, с.195]. О.Ф. Скакун вважає, що принцип гуманізму розкриває одну з найважливіших ціннісних характеристик права, домінування у формуванні та функціонуванні правової системи природних невідчужуваних прав людини. Це – право на життя, здоров'я, особисту свободу та безпеку, право на охорону своєї честі та репутації, недоторканність особи та ін.; створення всіх умов, необхідних для нормального існування та розвитку особи [2, с.224–225].

Що ж стосується верховенства права, то даний принцип, пише В. Б. Авер'янова полягає у підпорядкуванні всіх без винятку державних інститутів потребам реалізації та захисту прав людини, а також пріоритетність цих прав перед усіма іншими цінностями демократичної соціальної правової держави [3, с.6–8]. На думку Г. І. Дутки, зміст верховенства права, як принципу, полягає у тому, що права людини визнаються вищою соціальною цінністю і мають загально-регулятивне значення. Даний принцип передбачає, насамперед, верховенство Конституції, що закріплює і гарантує визнаний міжнародним співтовариством каталог прав людини, а також дотримання конституційної вимоги про правовий характер законів, найбільш предметним критерієм якого є невідчужувані права людини [4, с.9]. У цьому контексті слід відмітити, Постанову Пленуму Верховного Суду України №9 від 1 листопада 1996 року «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя», в якій встановлено, що принцип верховенства права полягає у тому, що конституційні права і свободи людини та громадянина є безпосередньо діючими, вони визначають зміст та спрямованість діяльності органів законодавчої та виконавчої влади, органів місцевого самоврядування і забезпечуються захистом правосуддя [5]. Також варто відзначити Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Верховного Суду України щодо відповідності Конституції

України (конституційності) положень статті 69 Кримінального кодексу України (справа про призначення судом більш м'якого покарання) від 2 листопада 2004 р. № 15-рп/2004, в якому зазначається, що верховенство права – це панування права в суспільстві. Верховенство права вимагає від держави його втілення у правотворчу та правозастосовну діяльність, зокрема у закони, які за своїм змістом мають бути проникнуті передусім ідеями соціальної справедливості, свободи, рівності тощо. Справедливість – одна з основних засад права, є вирішальною у визначенні його як регулятора суспільних відносин, одним із загальнолюдських вимірів права. Зазвичай справедливість розглядають як властивість права, виражену, зокрема, в рівному юридичному масштабі поведінки й у пропорційності юридичної відповідальності вчиненому правопорушенню [5]. Окремим виявом справедливості, зазначається у Рішенні КСУ, є питання відповідності покарання вчиненому злочину; категорія справедливості передбачає, що покарання за злочин повинно бути домірним злочину. Справедливе застосування норм права – є передусім недискримінаційний підхід, неупередженість. Це означає, що покарання має перебувати у справедливому співвідношенні із тяжкістю та обставинами скоєного і особою винного. Адекватність покарання ступеню тяжкості злочину впливає з принципу правової держави, із суті конституційних прав та свобод людини і громадянина, зокрема права на свободу, які не можуть бути обмежені, крім випадків, передбачених Конституцією України.

Таким чином, принципи гуманізму та верховенства права вимагають, щоб відповідальність запроваджувалася тільки з метою захисту людини, її життя і здоров'я, честі і гідності, як найвищих соціальних цінностей, а також інших прав, свобод і законних інтересів фізичних та юридичних осіб, суспільства і держави в цілому. При цьому обмеження прав людини і громадянина допускаються, однак вони можливі тільки у випадках чітко визначених Конституцією та Законами України і застосовуються як крайня міра для досягнення більш високої соціальної мети.

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.

2. М. В. Цвіка, В. Д. Ткаченка, О. В. Петришина. – Харків : Право, 2002. – 432 с.

3. Скакун О. Ф. Теорія держави і права : підручник / Пер. з рос. / Скакун О. Ф. – Харків : Консум, 2001. – 656 с.

4. Авер'янов В. Б. Реформування українського адміністративного

права: черговий етап / Авер'янов В. Б. // Право України. – 2000. – №7. – С. 6-8.

5. Дутка Г. І. Закон у системі нормативно-правових актів України : дис.... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Г. І. Дутка // Київський Національний Університет ім. Тараса Шевченка. – К., 2003. – 203 с.

6. Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя : Постанова №9 Пленуму Верховного Суду України від 01.11.1996 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=v0009700-96>

ЗЛОЧИННІСТЬ НЕПОВНОЛІТНІХ: СУЧАСНІСТЬ ТА ТЕНДЕНЦІЇ

Пругло А.Ф.

студентка

*Запорізького національного університету
м. Запоріжжя, України*

Проблемні питання злочинності неповнолітніх завжди становили певний науковий інтерес. Особистість неповнолітнього злочинця ще не пройшла всі необхідні етапи своєї соціалізації і через це існує підвищений ризик того, що неповнолітні злочинці, у разі не вжиття вчасних запобіжних заходів, в майбутньому поповнять групу повнолітніх злочинців-рецидивістів.

Злочинна поведінка неповнолітніх має свої особливості, які зумовлені віковими рамками неповнолітньої особи, психологічними та суспільними особливостями. Тому можна сказати, що злочинність неповнолітніх є самостійним видом злочинності. В кримінології під злочинністю неповнолітніх традиційно розуміють сукупність злочинів, сукупність злочинів, вчинених особами у віці від 14 до 18 років.

Згідно з Єдиними звітами Генеральної прокуратури України про осіб, які вчинили кримінальні правопорушення 2016-2017 рр. питома вага неповнолітніх серед виявлених осіб, які вчинили кримінальні правопорушення складає майже 4% [1].

Структура злочинності неповнолітніх у період 2016-2017 рр. складалась з наступних видів злочинів:

1) злочини проти власності – 75%, з них: крадіжки – 80%, грабежі –

13%, шахрайства та розбої приблизно по 4%;

2) злочини проти життя та здоров'я особи – майже 15%, з них: умисні середньої тяжкості тілесні ушкодження – 17%; умисні тяжкі тілесні ушкодження – 7%, умисні вбивства – 5%;

3) злочини проти безпеки руху та експлуатації транспорту – 10%, з них: незаконне заволодіння транспортним засобом – 91%, порушення правил безпеки дорожнього руху або експлуатації транспорту особами, які керують транспортними засобами – 8%;

4) злочини проти громадського порядку та моральності, злочини у сфері обігу наркотичних засобів, психотропних речовин, їх аналогів або прекурсорів та інші злочини проти здоров'я населення – по 4%

5) злочини проти громадської безпеки, злочини проти авторитету органів державної влади, органів місцевого самоврядування та об'єднань громадян та злочини проти журналістів – від 1% до 2%;

6) злочини проти основ національної безпеки України, злочини проти волі, честі та гідності особи, злочини проти статевої свободи та статевої недоторканності особи, злочини проти виборчих, трудових та інших особистих прав і свобод людини і громадянина, злочини у сфері господарської діяльності, злочини у сфері охорони державної таємниці, недоторканності державних кордонів, забезпечення призову та мобілізації, злочини проти правосуддя, злочини проти довілля, злочини у сфері використання електронно-обчислювальних машин (комп'ютерів), систем та комп'ютерних мереж і мереж електрозв'язку, злочини проти миру, безпеки людства та міжнародного правопорядку – до 1% (кожен з видів).

Серед неповнолітніх осіб кількість осіб жіночої статі складає 10%. За віковою групою превалюють особи у віці 16-17 років (67%).

Рецидив злочинності неповнолітніх в останні 2 роки становить 7%, і є значно меншим ніж рецидив дорослих злочинців. Втім занепокоєння викликає відносно великий відсоток групової злочинності неповнолітніх (32%).

Також необхідно зазначити, що спостерігається кореляційний зв'язок між злочинністю неповнолітніх і тим рівнем освіти, який вони здобувають. Серед неповнолітніх, які вчинили злочини студентами середніх навчальних закладів були 40% осіб; професійних технічних закладів – 27%; вищих навчальних закладів – 6%. 18% неповнолітніх осіб на момент вчинення злочину ніде не навчалися і не працювали.

Негативний вплив на тенденції злочинності неповнолітніх здійснює пропаганда алкогольних та наркотичних засобів у мережі інтернет та

інших ЗМІ. Стан особи, у якому вона опиняється після вживання наркотичних та алкогольних речовин, достатньо сильно впливає не тільки на організм неповнолітнього, а і на організм дорослої людини загалом. Так, серед неповнолітніх злочинців під час скоєння злочину 4% перебували у стані сп'яніння (алкогольного чи наркотичного).

Треба зазначити, що на сьогоднішній день спостерігається позитивна тенденція до зниження рівня злочинності неповнолітніх. Так, ми провели розрахунок середніх показників динамічних рядів, який продемонстрував зменшення рівня середньому на 16,4% щороку.

Тим не менш такі дані не повинні вводити в оману, тому, як зазначають низка дослідників, для злочинності неповнолітніх притаманний високий рівень латентності за рахунок традиції неофіційного залагодження конфліктів; недоліків у виявленні осіб, які вчинили кримінальні правопорушення; сприймання злочинних вчинків у якості дитячих пустощів [2, с. 123; 3]. С. Якимова зазначає, що за експертними оцінками, рівень злочинності неповнолітніх у 3–4 рази перевищує офіційно зареєстрований [3]. Наприклад, у випадках скоєння крадіжки у родичів, сім'ї або друзів, нанесення легких або середньої тяжкості тілесних ушкоджень молодшим дітям або одноліткам з метою заволодіння їхнім майном або з інших мотивів, більшість дорослих обмежуються зауваженням, викликом батьків до школи або повчальною бесідою, але ж ніяк не повідомленням до органів поліції. Звісно, менш латентними є тяжкі та особливо тяжкі злочини, які вчиняються неповнолітніми. Вони складають майже 44% у структурі злочинності неповнолітніх.

Отже, у період з 2013-2017 рр. рівень злочинність неповнолітніх має тенденцію до зниження. Втім це не повинно вводити в оману, оскільки цьому виду злочинності притаманний високий рівень злочинності. Крім того занепокоєння викликає те, що неповнолітніми частіше скоюються тяжкі злочини та злочини середньої тяжкості. Визначені показник та тенденції у подальшому можливо застосовувати для розробки заходів із запобігання злочинності неповнолітніх, зокрема спрямовані на підвищення рівня культури, освіти неповнолітніх, спрямування їх дозвілля у суспільно-корисному (принаймні, прийнятному) напрямку, обмеження негативного впливу ЗМІ.

1. Єдині звіти Генеральної прокуратури про осіб, які вчинили кримінальні правопорушення за 2016-2017 роки. URL: <https://www.gp.gov.ua/ua/statinfo.html> (дата звернення: 19.03.2018).

2. Шеховцова Л. І., Плутицька К. М. Кримінологія : навчальний по-

сібник для здобувачів ступеня вищої освіти бакалавра напряму підготовки «Правознавство». Запоріжжя: Запорізький національний університет, 2017. 173 с.

3. Якимова С. В. Особливості кримінологічної характеристики злочинів неповнолітніх. Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Юридичні науки. 2015. № 827. С. 292-299. – URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vnulpurn_2015_827_50.

ПРО СУДОВИЙ ЗАХИСТ ПРАВА НА ПЕНСІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ

Раневич О. Ю.

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

На сьогодні, в нашій державі найбільш ефективною та використовуваною формою захисту права на пенсійне забезпечення до якої вдаються громадяни є судова форма захисту. Поряд із адміністративною, їй належить пріоритетна роль у вирішенні спорів, які виникають між суб'єктами правовідносин пенсійного забезпечення. Це зумовлено, як правило, безстороннім та неупередженим ставленням суду до сторін під час розгляду та вирішення справи, що має результатом обов'язкове для виконання ними судові рішення.

Як видається, особливий суб'єктний склад, у якому з однієї сторони є громадянин, а з іншої орган державної влади, зумовлює як звернення до судів відповідної юрисдикції та використання спеціального порядку розгляду і вирішення спору, так і необхідність дотримання певних правил особою, яка звертається за захистом свого права.

До однієї з конституційних підстав, яка дозволяє громадянам звертатися безпосередньо до суду за захистом своїх порушених прав є стаття 55 Основного Закону, згідно з якою кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади. При цьому, основними уповноваженими суб'єктами з питань пенсійного забезпечення та ведення обліку осіб, які підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню є Пен-

сійний фонд України та утворені в установленому порядку його територіальні органи (далі – Фонд), які належать до органів виконавчої влади.

З огляду на владний статус Фонду, усі спори які виникають з питань його діяльності належать до юрисдикції адміністративних судів. Зокрема, юрисдикція таких судів як визначено у ст. 19 Кодексу адміністративного судочинства України (далі – КАС України) поширюється на справи у публічно-правових спорах фізичних чи юридичних осіб із суб'єктом владних повноважень щодо оскарження його рішень, дій чи бездіяльності.

Тому, можуть бути предметом судового оскарження рішення, дії чи бездіяльність Фонду. При цьому, вчинення таких дій (ухвалення рішень) повинно відноситися до компетенції Фонду. Наприклад, призначення (перерахунок) пенсій, щомісячного довічного грошового утримання суддям у відставці та підготовка документів для їх виплати, а також забезпечення своєчасного і в повному обсязі фінансування та виплати пенсій, які згідно із законодавством здійснюються за рахунок коштів фонду та інших джерел, визначених законодавством належить до завдань Пенсійного фонду України та його територіальних органів на підставі п. 3 Положення про Пенсійний фонд України, затвердженого Указом Президента України від 6 квітня 2011 року № 384/2011.

Крім цього, однією з особливостей діяльності Фонду є те, що його компетенція може визначатися законодавством України про пенсійне забезпечення. Тобто, покладені на Фонд завдання не є вичерпними і змінюються у залежності від особливостей здійснюваного ним виду пенсійного забезпечення громадян. Тут, доцільним буде зазначити п. 2 Порядку проведення перерахунку пенсій, призначених відповідно до Закону України “Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб”, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 13 лютого 2008 р. № 45. Згідно з яким на Пенсійний фонд України покладено обов'язок повідомляти у п'ятиденний строк з моменту надходження інформації від державних органів своїм головним управлінням в Автономній Республіці Крим, областях, мм. Києві та Севастополі про підстави для проведення перерахунку пенсій та про необхідність підготовки списків осіб, пенсії яких підлягають перерахунку.

Відтак, особа може звернутися до суду за захистом свого права на пенсійне забезпечення, яке порушено рішенням, дією чи бездіяльність Фонду, що здійснюються в межах його компетенції у сфері пенсійного

забезпечення громадян. Якщо ж Фонд не уповноважений згідно із чинним законодавством вчиняти певні дії (наприклад видавати будь-які офіційні документи, підтверджувати стаж роботи, розмір заробітної плати тощо), то в такому випадку він виступатиме неналежним відповідачем у справі, адже своїми діями (бездіяльністю) ним не порушувалося право особи на пенсійне забезпечення.

Також, варто пам'ятати те, що для звернення до адміністративного суду за захистом прав, свобод та інтересів особи у ст. 122 КАС України закріплюється шестимісячний строк, який, якщо не встановлено інше, обчислюється з дня, коли особа дізналася або повинна була дізнатися про порушення своїх прав, свобод чи інтересів. Цей строк не можна розглядати як такий, що обмежує право особи на звернення до суду за захистом своїх прав. Адже, наприклад, якщо особі не здійснено перерахунку пенсії або ж остання виплачувалася у розмірі нижчому, ніж це передбачено законодавством упродовж строку, який перевищує шість місяців, то така особа має право звернутися до суду в шестимісячний строк з моменту, коли дізналася про порушення свого права. Тобто, особі не варто зволікати із звернення в суду з моменту коли їй стало відомо про порушення свого права незалежно від того, коли мало місце таке порушення.

Водночас, доказами, які підтверджуватимуть обставини, за яких особа дізналася про порушення свого права можуть слугувати офіційні листи, рішення Фонду, зафіксовані звернення особи з проханням відновити її порушене право тощо.

Наступною особливістю судового захисту права на пенсійне забезпечення є заздалегідь визначений вичерпний перелік способів, за допомогою яких можливий захист та відновлення порушеного права. Так, у ст. 5 КАС України йдеться про те, що кожна особа має право просити суд про захист свого порушеного права шляхом: визнання протиправним та скасування індивідуального акта; визнання дій суб'єкта владних повноважень протиправними та зобов'язання утриматися від вчинення певних дій; визнання бездіяльності суб'єкта владних повноважень протиправною та зобов'язання вчинити певні дії. Названі способи захисту можуть поєднуватися або доповнюватися з метою ефективного захисту прав, свобод, інтересів людини, яка звертається до суду.

Спосіб захисту права на пенсійне забезпечення необхідно обирати у залежності від того як саме порушено це право, тобто рішенням, дією чи бездіяльністю. Наприклад, якщо Фонд листом повідомляє про відмову у

призначенні пенсії, тоді варто просити суд визнати його дії протиправними та зобов'язати вчинити певні дії. А коли замість листа Фондом ухвалено рішення про відмову, то поряд із зобов'язанням вчинити певні дії, необхідно просити суд визнати таке рішення протиправним та скасовувати його. Якщо ж Фондом протиправно не здійснено перерахунку пенсії особі, у цьому випадку доречним буде визнавати його бездіяльність протиправною та зобов'язати до вчинення певних дій.

Ще однією особливістю судового захисту права на пенсійне забезпечення є спеціальні правила розгляду справ цієї категорії. Це зумовлено тим, що ст. 12 КАС України справи з приводу оскарження фізичними особами рішень, дій чи бездіяльності суб'єктів владних повноважень щодо обчислення, призначення, перерахунку, здійснення, надання, одержання пенсійних виплат відносить до справ незначної складності. Тому, вони з метою швидкого їх вирішення, розглядаються судом за правила спрощеного позовного провадження. Тут, має місце розгляд таких справ без повідомлення їх учасників (у письмовому провадженні). Строк розгляду справ становить не більше тридцяти днів з дня відкриття провадження у справі. А заявами по суті справи є лише позов та відзив.

І, нарешті, останніми особливостями розгляду справ щодо захисту права на пенсійне забезпечення є подання доказів та обов'язок доказування. Як правило, позивач, особи, яким законом надано право звертатися до суду в інтересах інших осіб, повинні подати докази разом із поданням позовної заяви, а відповідач, третя особа, яка не заявляє самостійних вимог щодо предмета спору, повинні подати суду докази разом із поданням відзиву або письмових пояснень третьої особи (ст. 79 КАС України).

При цьому, якщо відповідачем у спорі є Фонд, тоді відповідно до ст. 77 КАС України обов'язок доказування правомірності його рішення, дії чи бездіяльності покладається на нього. У таких справах Фонд не може посилатися на докази, які не були покладені в основу оскаржуваного рішення (наприклад, про відмову у призначенні (перерахунку) пенсії), за винятком випадків, коли він доведе, що ним було вжито всіх можливих заходів для їх отримання до прийняття оскаржуваного рішення, але вони не були отримані з незалежних від нього причин.

Також, особа, яка звертається до суду за захистом свого права на пенсійне забезпечення зобов'язана на виконання ст. 161 КАС України надати суду оригінал або копію оспорюваного рішення Фонду, а у разі відсутності такого рішення, клопотання про його витребування у відповідача.

Підсумовуючи вищенаведене, необхідно зазначити те, що на сьогодні судовий захист права на пенсійне забезпечення набув спрощеного вигляду. У зв'язку із чим, забезпечується ефективний та швидкий розгляд судом пенсійного спору, результатом чого є відновлення порушеного права. Водночас, законодавче віднесення цієї категорії справ до юрисдикції адміністративних судів, а також встановлення спрощеного порядку розгляду справи щодо оскарження рішень, дій чи бездіяльності Пенсійного фонду України та його територіальних органів, створило дієвий механізму, функціонування якого дозволяє громадянам правомірно сподіватися на захист та відновлення свого права на пенсійне забезпечення.

ЄВРОПЕЙСЬКИЙ СОЮЗ ТА МІЖНАРОДНА ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ: КОНКУРЕНТИ ЧИ СОЮЗНИКИ?

Рим О.М.

кандидат юридичних наук,

*доцент кафедри соціального права юридичного факультету
Львівського національного університету імені Івана Франка*

м. Львів, Україна

Європейський Союз зобов'язався сприяти соціальному виміру глобалізації. Тамтешні політики часто проголошують, що окремі аспекти європейської соціальної моделі необхідно експортувати на світову арену. Зокрема, йдеться про гарантоване спільне досягнення як соціальних, так і економічних цілей ЄС. З початку цього тисячоліття Союз розпочав масштабну діяльність щодо просування європейських стандартів праці на міжнародному рівні [1, р.Х].

Цей аспект діяльності Європейського Союзу передбачає обов'язкову співпрацю між ним та Міжнародною організацією праці, що є основним та базовим творцем міжнародних трудових стандартів.

Необхідною передумовою співпраці Європейського Союзу з іншими міжнародними організаціями є кваліфікована спроможність ЄС діяти на міжнародному рівні щодо вирішення соціальних та трудових питань в цілому. Нагадаємо, що згідно з Лісабонським договором Європейський Союз був наділений правосуб'єктністю. Тож тепер ЄС уповноважений проводити переговори та укладати міжнародні договори (угоди) з треті-

ми державами, а також співпрацювати з міжнародними організаціями, в тому числі і шляхом набуття членства у таких. Хоч при цьому необхідно враховувати, що компетенція ЄС обмежена обсягом повноважень, що делеговані йому державами-членами.

Додаткові аргументи на користь можливості ЄС укласти міжнародні договори та угоди пропонує Суд Європейського Союзу у своїх висновках [2; 3; 4; 5]. Так, Суду ЄС вдалося сформулювати концепцію зовнішнього супроводу внутрішньої діяльності. Згідно з нею передання інститутам ЄС компетенції у певній сфері для досягнення відповідних цілей дозволяє Союзу взяти на себе міжнародні зобов'язання, навіть якщо у нього немає на це прямих повноважень. Наприклад, після конфлікту між Радою ЄС та Європейською комісією з питань ратифікації Конвенції МОП № 170 «Про безпеку в застосуванні хімічних речовин на виробництві», на розгляд Суду ЄС було скеровано запит щодо надання кваліфікованого висновку про сумісність положень Договору про Європейський Союз та Конвенції МОП № 170. На вирішення Суду ЄС було поставлено питання щодо достатньої компетенції Союзу на приєднання до цієї Конвенції та наслідків, які це матиме для держав-членів.

У контексті вирішення цього питання Суд ЄС у висновку № 2/91 констатував, що законодавче закріплення певних трудових стандартів на рівні ЄС не обов'язково означає виняткову компетенцію Союзу у питаннях міжнародних переговорів з МОП у відповідній сфері. Різноманітні аспекти соціальної політики, в яких ЄС не має зовнішньої компетенції (особливо стосовно оплати праці, права на об'єднання, права на страйк та локаут) передбачає спільне вирішення цих питань як ЄС, так і його державами-членами.

Нагадаємо, що головну роль у створенні та запровадженні міжнародних трудових стандартів відіграє Міжнародна організація праці. Вона діє ухвалюючи конвенції, котрі набувають обов'язковості після ратифікації, та рекомендації, які не є обов'язковими для держав-членів.

Співпраця між Європейським Союзом та Міжнародною організацією праці здійснюється шляхом обміну листами про взаєморозуміння. У 1958 році Європейський Союз та МОП уклали Угоду про співпрацю. В основному ці організації співпрацюють щодо таких питань як зайнятість, трудове законодавство, соціальний діалог та забезпечення соціального захисту. Додатково до Угоди про співпрацю, на рівні ЄС було ухвалено низку програмних документів щодо майбутніх спільних проєктів з МОП.

Сьогодні ефективне гарантування високих соціальних стандартів в

умовах зростаючої глобалізації є спільними завданнями обох організацій. Наприклад, торгівельні угоди Європейського Союзу з третіми країнами містять посилання на трудові стандарти МОП. Йдеться, насамперед, про надання технічного сприяння, дотримання прав працівників згідно з принципами сталого розвитку та здійснення торгівлі.

Водночас, спірними є питання правового забезпечення відносин, котрі виникають у сфері спільного відання ЄС та держав-членів, при одночасному регулюванні таких актами МОП. Наприклад, у справі № 158/91, що стосується співвідношення положень Конвенції МОП № 89 про нічну працю жінок (1948 р.) з положеннями Директиви Ради ЄС № 76/207 від 9 лютого 1976 року про реалізацію принципу рівноправного поводження з жінками і чоловіками у доступі до зайнятості, при професійному навчанні, просуванні по службі і у відношенні умов праці, Суд ЄС встановив, що саме держави-члени зобов'язані повністю імплементувати положення Директиви. Така імплементація обов'язкова, окрім випадків, коли застосування відповідних положень суперечить виконанню державою-членом зобов'язань, що виникають з міжнародної угоди, укладеної до набрання чинності Договору про ЄС [6].

Згодом, розглядаючи справу Європейської комісії проти Австрії про порушення останньою зобов'язань з Договору про ЄС, Суд ЄС розширив трактування статті 307 Договору про ЄС. До вступу в ЄС Австрія ратифікувала Конвенцію МОП № 45 про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду (1935 р.). Однак Суд ствердив, що положення Конвенції суперечать актам ЄС про рівність чоловіків і жінок, у зв'язку з чим Австрію було зобов'язано здійснити заходи щодо ліквідації невідповідностей [7].

Європейський Союз активно розширює свою міжнародну діяльність. Уже сьогодні він володіє статусом спостерігача при ООН, Міжнародній організації праці, Всесвітній організації охорони здоров'я, а також є членом Світової організації торгівлі. Крім цього, установчі договори ЄС передбачають можливість приєднання Союзу до Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод як колективного члена.

Наведене засвідчує той факт, що ЄС є самостійним гравцем на міжнародній арені: уповноважений укладати міжнародні договори (угоди) та набувати членства у міжнародних організаціях.

Держави-члени Союзу не можуть укладати міжнародні угоди, які суперечать нормам права ЄС. Якщо питання стосується виключної компетенції ЄС, то в цьому випадку держави повністю втрачають можливість укладати міжнародні договори.

У висновку № 2/91 Суд ЄС вказав, що підписання конвенцій МОП підпадає під спільну компетенцію ЄС та держав-членів. Тобто, держави-члени можуть укладати міжнародні договори, що передбачають встановлення більш жорстких правил щодо захисту прав працівників, ніж існуючі мінімальні трудові стандарти ЄС, у разі якщо такі питання не належать до виключної компетенції ЄС. Наприклад, положення статті 153 Договору про функціонування ЄС не застосовуються до правового регулювання оплати праці. Відповідно, держави-члени самостійно вправі укладати міжнародні угоди щодо цих питань. Правове забезпечення оплати праці може опосередковано регулюватись нормами трудового права ЄС у межах гарантування рівної оплати чоловікам і жінкам за однакової праці.

Незважаючи на активну співпрацю, питання форми участі ЄС у діяльності МОП залишається дискусійним. Згідно зі статтею 12 Статуту МОП, міжнародні організації можуть брати участь на засіданнях, але без права голосу. Європейський Союз на таких засіданнях представляє Європейська комісія, котра намагається посилити вплив ЄС в діяльності МОП. Зокрема, 1994 року Комісія запропонувала варіант інтерпретації здійснення зовнішньої компетенції ЄС в рамках Міжнародної конференції праці у випадках, які підпадають під спільну компетенцію ЄС та його держав-членів. Згідно з нею, державам-членам ЄС пропонувалось отримувати дозвіл на ратифікацію Конвенції МОП, що входять в загальну сферу компетенції.

Наведена пропозиція була широко розкритикована через обмеження держав-членів діяти самостійно в рамках МОП. А Європейський соціально-економічний комітет взагалі побачив у ній потенційну загрозу системі трипартизму МОП. Тому сьогодні ліквідація колізій між нормами права ЄС і МОП є одним із завдань Європейської комісії. Адже невизначеність щодо меж реалізації зовнішньої компетенції держав-членів і ЄС ймовірно сповільняє темпи ратифікації конвенцій МОП Європейським Союзом.

Створення Європейського Союзу супроводжувалось передачею йому частини повноважень держав-членів у відповідних сферах. Саме тому чітке розмежування відповідних компетенцій ЄС та держав-членів є запорукою успішної діяльності Союзу на міжнародному рівні та ефективним способом запобігти конкуренції норм трудового права ЄС та міжнародного трудового права.

1. The European Union and the Social Dimension of Globalization. How the EU influences the world. Edited by Jan Orbie and Lisa Tortell. – 2009 by Routledge 2 Park Square, Milton Park. Abingdon, Oxon OX14 4RN. – 250 p.

2. Opinion of the Court of 28 March 1996. Accession by the Community to the European Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms. Opinion 2/94. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61994CV0002>

3. Opinion of the Court of 19 March 1993. – Opinion delivered pursuant to the second subparagraph of Article 228 (1) of the EEC Treaty. – Convention N° 170 of the International Labour Organization concerning safety in the use of chemicals at work. – Opinion 2/91. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61991CV0002>

4. Opinion of the Court (Full Court) of 7 February 2006. Competence of the Community to conclude the new Lugano Convention on jurisdiction and the recognition and enforcement of judgments in civil and commercial matters. Opinion 1/03. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62003CV0001>

5. Opinion of the Court of 26 April 1977. Opinion given pursuant to Article 228 (1) of the EEC Treaty – ‘Draft Agreement establishing a European laying-up fund for inland waterway vessels’. Opinion 1/76. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61976CV0001>

6. Judgment of the Court of 2 August 1993. – Criminal proceedings against Jean-Claude Levy. – Reference for a preliminary ruling: Tribunal de police de Metz – France. – Equal treatment for men and women – Statutory prohibition of night work for women – Convention N° 89 of the International Labour Organization prohibiting night work for women. – Case C-158/91. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61991CJ0158>

7. Case C-203/03 Commission of the European Communities v Republic of Austria. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?jsessionid=9ea7d2dc30d5bf972585d1294cd5ad54c740a1080efe.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxuNbNb0?docid=64212&pageIndex=0&doclang=EN&mode=&dir=&occ=first&part=1&cid=24443>

ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СПЕЦІАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ

Рудковська Н.В.

студентка юридичного факультету

Львівського національного університету ім. Івана Франка

м. Львів, Україна

Правореалізаційна діяльність суб'єктів права не може повною мірою здійснюватись без належного нормативно-правового забезпечення. Саме Закон дає можливість особі чітко усвідомлювати межу між правомірною та неправомірною поведінкою. І саме таке розуміння є основою для правопорядку, який у свою чергу є ціллю будь-якої демократичної держави. Відтак недоліки нормативно-правового регулювання є такими, що стоять на заваді реалізації прав та законних інтересів особи, а також забезпечення розвитку правової та демократичної держави.

На жаль, такі недоліки знаходять своє місце і в нормативно-правовому регулюванні трудових відносин, зокрема в інституті дисциплінарної відповідальності.

Наразі у законодавстві відсутнє визначення спеціальної дисциплінарної відповідальності. Чинний Кодекс законів про працю України обмежується лише вказівкою на наступне: «у деяких галузях народного господарства для окремих категорій працівників діють статuti і положення про дисципліну».

З огляду на те, що чинний Кодекс законів про працю України взагалі не здатен відповідати вимогам сучасності, то такий недолік ми можемо співвіднести з нижчим рівнем юридичної техніки часу його прийняття. І саме тут чітко зрозуміло необхідність прийняття Трудового кодексу України, Проект якого прямо передбачає, що «не допускається застосування дисциплінарних стягнень, не передбачених цим Кодексом та законами». При цьому знову ж таки дефініція спеціальної дисциплінарної у Проекті відповідальності відсутня. Така поверхнева вказівка на можливість наявності інших дисциплінарних стягнень для окремих категорій працівників не вносить ясності у диференціацію правового регулювання дисциплінарної відповідальності, не розкриває доцільність цієї диференціації та наводить на думку про дискримінацію [2; с. 223].

Аналіз змісту діючих на сьогодні статутів і положень про дисципліну

дозволяє лише припускати, що їх прийняття потребують ті галузі економіки, в яких дотримання дисципліни і порядку має особливо важливий вплив на забезпечення їх чіткої, безперервної і, головне, безпечної діяльності [1; с. 19].

Крім того, згідно з нормами Конституції України (п. 22 ч. 1 ст. 92), виключно законами України визначаються діяння, які є дисциплінарними правопорушеннями, та відповідальність за них. Проте на сьогодні мають місце порушення цієї норми, які стосуються, насамперед, наявності підзаконних нормативно-правових актів, що встановлюють спеціальну дисциплінарну відповідальність.

Таким є, наприклад, Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту. У ньому вказується такий вид дисциплінарного стягнення як позбавлення машиністів права керувати локомотивом з наданням роботи помічником машиніста, а також позбавлення свідоцтва водія моторно-рейкового транспорту незнімного типу та свідоцтва помічника машиніста локомотива з наданням роботи, не пов'язаної з керуванням локомотивом і моторно-рейковим транспортом, на строк до одного року (у разі встановлення вини працівника у виникненні катастрофи або аварії, за проїзд заборонених сигналів (незалежно від наслідків), а також появу (перебування) на роботі в стані алкогольного, наркотичного чи токсичного сп'яніння, підтверженому в установленому порядку.

Правомірність відповідних положень зазначеного акта є, безумовно, сумнівними.

По-перше, переведення на іншу роботу працівника без його згоди взагалі можна вважати примусовою працею, яка прямо заборонена Конституцією України (ч. 3 ст. 43). Винятком є переведення для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, яке відповідно до ч. 2 ст. 33 Кодексу законів про працю України застосовується без згоди працівника.

По-друге, відповідно до Кодексу законів про працю України строк переведення на іншу роботу може сягати не більше одного місяця, а у цьому випадку мова йдеться по один рік, що відповідно становить велику різницю і навряд може вважатися правомірним.

А по-третє, зміна, наприклад, оплати праці, що є наслідком переведення працівника з посади машиніста на посаду помічника машиніста

відповідно до ч. 3 ст. 32 Кодексу законів про працю України є зміною істотних умов праці, що можлива лише у випадку змін в організації виробництва та праці. Варто зазначити, що навіть у випадку переведення без згоди працівника, передбаченому ч. 2 ст. 33 Кодексу законів про працю України законодавець передбачає оплату праці не нижчу, ніж середній заробіток за попередньою роботою.

Відтак, можна зробити висновок про недосконалість правового регулювання спеціальної дисциплінарної відповідальності, що має бути враховано при створенні нового трудового законодавства, зокрема, Трудового кодексу України. Проте, аналізуючи Проект Трудового кодексу України, можна зробити висновок, що більшість новел покращують становище роботодавця. Тому необхідно продовжити роботу над текстом законопроекту з метою посилення гарантій трудових прав працівників [3; с. 130]

1. Дараганова Н.В. Питання дисциплінарної відповідальності авіаційного персоналу цивільної авіації України// Юридичний вісник: електрон. версія. 2008. №1. С. 16-22. URL: <http://www.apdp.in.ua>.

2. Лазор І.В. Соціальне значення спеціальної дисциплінарної відповідальності та проблеми її правового регулювання// Актуальні проблеми держави і права: електрон. версія. 2011. №57. С. 221-228. URL: <http://www.apdp.in.ua>.

3. Промський Є., Швець Н. Дисциплінарна відповідальність працівника за Проектом Трудового кодексу України// Підприємство, господарство і право: електрон. версія. 2017. №12. С. 126-131. URL: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2017/12/28.pdf>.

**СУЧАСНИЙ СТАН СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПЕРСОНАЛУ
ДЕРЖАВНОЇ КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ
УКРАЇНИ**

Свириденко Н.М.

*аспірант кафедри кримінального,
кримінально-виконавчого права та кримінології
Академії Державної пенітенціарної служби
м. Чернігів, Україна*

Державна кримінально-виконавча служба України (далі – ДКВС) має важливе значення в системі правоохоронних органів України. Від ефективності їх діяльності залежать рівень законності і правопорядку в країні, безпека громадян, рівень захисту їх прав та законних інтересів. У свою чергу, функціональна діяльність співробітників системи виконання покарань перебуває в прямій залежності від рівня їх соціального захисту.

До персоналу ДКВС належать особи рядового і начальницького складу, спеціалісти, які не мають спеціальних звань, та інші працівники, які працюють за трудовими договорами [1, ст.1].

На частину персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України, які не мають спеціальних звань, поширюється дія Закону України «Про державну службу» [1, ст.14].

Трудові відносини працівників, які працюють на умовах трудового договору, регулюються законодавством про працю та укладеними трудовими договорами (контрактами) [1, ст.14].

Базовим документом в системі правового регулювання соціального захисту осіб рядового і начальницького складу є Закон України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» від 23.06.2005 року, а саме розділ V «Правовий і соціальний захист персоналу Державної кримінально-виконавчої служби» [1].

Важливим елементом соціальної підтримки співробітників кримінально-виконавчої системи є оплата їхньої праці. Грошове утримання має велике значення для підвищення престижу служби, а також зміцнення законності і дисципліни співробітників.

Умови грошового і матеріального забезпечення осіб рядового і начальницького складу та оплата праці працівників кримінально-виконавчої служби мають забезпечувати належні матеріальні умови для

стимулювати досягнення високих результатів у службовій та професійній діяльності і компенсувати персоналу фізичні та інтелектуальні затрати [1, ст. 23].

Нарешті 01.03.2018 року, набрали чинності норми постанови Кабінету Міністрів України № 704 від 30.08.2017 року «Про грошове забезпечення військовослужбовців, осіб рядового і начальницького складу та деяких інших осіб», якими визначені збільшені розміри складових грошового забезпечення працівників ДКВСУ. Також цією постановою змінені деякі умови та порядок встановлення стимулюючих доплат та надбавок до посадового окладу [2].

Специфіка служби та обмеження пов'язані з проходженням служби, вимагають забезпечення співробітників не тільки грошовим утриманням. Важливе значення мають охорона здоров'я, в тому числі медична допомога, медикаментозне забезпечення, санаторно-курортне лікування.

Персоналу кримінально-виконавчої служби гарантується безоплатне медичне забезпечення, яке здійснюється в закладах охорони здоров'я ДКВС [1, ст. 23]. Але реалізація цього права неможлива, оскільки заклади охорони здоров'я ДКВС є виключно в установах виконання покарань та слідчих ізоляторів.

Пенсійне забезпечення осіб рядового і начальницького складу після звільнення їх зі служби здійснюється в порядку та на умовах Закону України від 09.04.1992 року «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» [3].

Умови пенсійного забезпечення змінені постановою Кабінету Міністрів України № 103 від 21.02.2018 року «Про перерахунок пенсій особам, які звільнені з військової служби, та деяким іншим категоріям осіб», яка також передбачає здійснення перерахунку раніше призначених пенсій [4].

Особам рядового і начальницького складу встановлюється пільговий залік вислуги років для призначення пенсії – один місяць служби за сорок днів; особам, які проходять службу у воєнізованих формуваннях і установах виконання покарань, призначених для тримання засуджених до довічного позбавлення волі, – один місяць служби за півтора місяця, а в установах виконання покарань, призначених для тримання і лікування інфекційних та психічно хворих засуджених, – один місяць служби за два місяці за переліком посад і в порядку, що затверджуються Міністерством юстиції України [1, ст.23].

Згідно з частиною 5 статті 23 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» на осіб рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби поширюється соціальний захист поліцейських, визначений Законом України «Про Національну поліцію» [1, ст.23]. Але норма надії статті на практиці залишається декларативною, оскільки відсутній механізм реалізації цих прав.

Невирішеним до цього часу залишається питання забезпечення працівників житлом, виплати компенсації за винаймання житла в оренду, безкоштовного проїзду.

На сьогоднішній день механізм соціального захисту працівників Державної кримінально-виконавчої служби України працює не ефективно, а заходи соціального захисту використовуються співробітниками не в повному обсязі. Такий стан речей обумовлений різними причинами: недосконалою нормативно-правовою бази, непоінформованості, відсутності уваги з боку керівника до соціальних проблем підлеглих, недофінансуванням системи виконання покарань та ін.

Дане питання ускладнюється тим, що до цього часу відсутній законодавчий акт, який би передбачав і врегулював всі необхідні соціальні гарантії для забезпечення адекватного рівня життя та соціального захисту працівників ДКВСУ.

Необхідність вирішення цього питання також визначається в розпорядженні Кабінету Міністрів України « 654-р від 13 вересня 2017 року «Про схвалення Концепції реформування (розвитку) пенітенціарної системи України» [5].

1. Про Державну кримінально-виконавчу службу України: Закон України від 23.06.2005 р. № 2713-IV. Дата оновлення: 01.01.2018. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2713-15/page2>.

2. Про грошове забезпечення військовослужбовців, осіб рядового і начальницького складу та деяких інших осіб: постанова Каб. Міністрів України від 30.08.2017 р. № 704. Дата оновлення: 24.02.2018. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/704-2017-п>.

3. Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб: Закон України від 09.04.1992 р. № 2262-XII/ Дата оновлення: 20.01.2018. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2262-12>.

4. Про перерахунок пенсій особам, які звільнені з військової служби, та деяким іншим категоріям осіб: постанова Каб. Міністрів України

від 21.02.2018 р. № 103. URL:<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/103-2018-п>.

5. Про схвалення Концепції реформування (розвитку) пенітенціарної системи України: розпорядження Каб. Міністрів України від 13.09.2017 р. № 654-р. URL:<http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/654-2017-р>.

ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ ПАЦІЄНТІВ НА ЗНЕБОЛЕННЯ ПІД ЧАС НАДАННЯ ПАЛІАТИВНОЇ ДОПОМОГИ

Сільченко С. О.

кандидат юридичних наук,

доцент кафедри трудового права

*Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого
м. Харків, Україна*

Право людини на охорону здоров'я, закріплене ст. 49 Конституції України, втілює прагнення суспільства бути цивілізованим. Особливе значення можливість реального здійснення цього права має для осіб, які належать до категорії паліативних хворих.

Національною стратегією у сфері прав людини, затвердженою Указом Президента України від 25 серпня 2015 р. № 501/2015, серед стратегічних напрямків захисту права на життя визначено подолання проблеми неналежного надання медичної допомоги громадянам України. Потребують невідкладного вирішення питання забезпечення права громадян на охорону здоров'я, створення умов для ефективного і доступного медичного обслуговування.

Засади надання паліативної допомоги визначені ст. 354 Основ законодавства України про охорону здоров'я, яка передбачає, що на останніх стадіях перебігу невиліковних захворювань пацієнтам надається паліативна допомога, яка включає комплекс заходів, спрямованих на полегшення фізичних та емоційних страждань пацієнтів, а також надання психосоціальної і моральної підтримки членам їх сімей.

Ця допомога, як і будь-яка інша медична, має бути своєчасною, адекватною і необхідною. Важливим елементом паліативної допомоги є можливість пацієнту одержувати достатню знеболювальну терапію.

Відповідно до ст. 3 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року, нікого не може бути піддано катуванню або нелюдському чи такому, що принижує гідність, поводженню або покаранню. Тому ненадання належної медичної допомоги для паліативних хворих слід розцінювати грубим порушенням ст. 3 цієї Конвенції.

Паліативна допомога передбачає здійснення комплексу різноманітних заходів і процесів, зокрема, знеболювальної терапії, допомоги для подолання фізичних та психологічних страждань, забезпечення необхідними лікарськими засобами, допомоги кваліфікованих спеціалістів тощо.

Важливим складником паліативної допомоги є доступ до основних ліків, що полегшують біль. Для багатьох людей, які мають невиліковні захворювання, біль і страждання, викликані хворобою, викликають неімовірні страждання. Але ці страждання можуть бути легко усунені за допомогою опіоїдних анальгетиків.

За даними Міжнародного комітету контролю над ліками в 2009 році понад 90% світового споживання цих препаратів відбувалося в Австралії, Канаді, Новій Зеландії, Сполучених Штатах Америки та ряді європейських країн. Тобто, понад 80% населення світу має обмежений доступ до опіоїдних препаратів, що не дозволяє отримати ліки для полегшення болю та страждань.

Всесвітня організація охорони здоров'я розробила два переліки ліків, які є необхідними для задоволення пріоритетних потреб з охорони здоров'я населення. Це Примірний перелік основних лікарських засобів і Примірний перелік основних лікарських засобів для дітей.

Вказані акти використовуються під час формування національних та галузевих переліків основних лікарських засобів. Міжнародна асоціація хоспісної та паліативної допомоги (МАХПП) у співпраці з 26 організаціями паліативної допомоги розробила перелік основних лікарських засобів для паліативної допомоги. Із 34 препаратів лише 14 були включені до Примірного переліку ВОЗ, а морфін є єдиним сильним опіоїдним анальгетиком зі списку ВОЗ. Пероральний морфін має особливе значення для паліативної допомоги, тому що він забезпечує недорогий варіант для зниження болю.

Треба зазначити, що ситуація в Україні щодо зменшення нормативних перешкод у забезпеченні хворих, що потребують знеболювальної терапії, відповідними препаратами зазнала певного прогресу. Він пов'язаний, передусім, із запровадженням Порядку придбання, переве-

знення, зберігання, відпуску, використання та знищення наркотичних засобів, психотропних речовин і прекурсорів у закладах охорони здоров'я, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 13 травня 2013 р. № 333.

Так, хворі, які отримують лікування в амбулаторних умовах, у тому числі в умовах створеного стаціонару вдома, мають можливість забезпечуватися препаратами наркотичних засобів, психотропних речовин і прекурсорів лікувально-профілактичним закладом або за рецептом у фармацевтичних (аптечних) закладах в обсягах, що не перевищують десятиденної потреби, а під час надання паліативної та хоспісної допомоги – що не перевищують п'ятнадцятиденної потреби. Заявку на отримання препаратів може подавати як хворий самостійно, так і особа, яка здійснює за ним догляд.

Також скасовано наказ МОЗ України від 21 січня 2010 р. № 11 «Про затвердження Порядку обігу наркотичних засобів, психотропних речовин та прекурсорів у закладах охорони здоров'я України, який містив доволі жорсткі правила, порушення яких ставали підставою для притягнення до кримінальної відповідальності багатьох медичних працівників.

Передбачено можливість збільшення дози відпуску за рецептом наркотичних анальгетиків для забезпечення пацієнтів, які отримують паліативне лікування вдома, достатньою кількістю наркотичних препаратів для безперервного знеболювання. Відповідні зміни внесено до наказу МОЗ України від 19 липня 2005 р. № 360 «Про затвердження Правил виписування рецептів на лікарські засоби і вироби медичного призначення, Порядку відпуску лікарських засобів і виробів медичного призначення з аптек та їх структурних підрозділів, Інструкції про порядок зберігання, обліку та знищення рецептурних бланків».

Проте слід констатувати, що на шляху реалізації права пацієнтів на доступ до знеболення в Україні залишилося декілька серйозних перешкод.

По-перше, лікарі продовжують ухиляються від виписки рецептів на отримання підконтрольних препаратів аби уникнути можливої юридичної відповідальності. Це безпосередньо впливає на фізичну доступність до відповідних ліків. Слід визнати, що практика застосування кримінального покарання у цій сфері сформувала пересторогу лікарів, оскільки допущення помилки зумовлює високу вірогідність притягнення медичного працівника до кримінальної відповідальності.

По-друге, лікарі не володіють достатніми вміннями лікувати знеболення. Зважаючи на ухвалення наказом МОЗ України від 25 квітня 2012 р. № 311 Уніфікованого клінічного протоколу паліативної медичної допомоги при хронічному больовому синдромі, лікарі отримали відповідні інструменти для виправдання своїх дій. Але вони вимагають більш конкретних рекомендацій для призначення того чи іншого препарату.

По-третє, в Україні майже не розвинута роздрібна аптечна мережа, що може забезпечити потребу у знеболювальних препаратах. Причиною цього є доволі жорсткі регуляторні (особливо технічні) обмеження, встановлені постановою Кабінету Міністрів України від 6 квітня 2016 р. № 282, якою затверджено Ліцензійні умови провадження господарської діяльності з культивування рослин, включених до таблиці I переліку наркотичних засобів, психотропних речовин і прекурсорів, затвердженого Кабінетом Міністрів України, розроблення, виробництва, виготовлення, зберігання, перевезення, придбання, реалізації (відпуску), ввезення на територію України, вивезення з території України, використання, знищення наркотичних засобів, психотропних речовин і прекурсорів, включених до зазначеного переліку.

По-четверте, пацієнти не мають достатньої інформації про своє право на призначення таких препаратів, бо лікарі їх не інформують про це. Це є порушенням базових принципів інформаційного законодавства, передбачених ст. 2 Закону України «Про інформацію», зокрема гарантованості права на інформацію, відкритості, доступності інформації, свобода обміну інформацією, достовірність і повнота інформації. Потрібно створити таку систему інформування пацієнтів про їхні права і можливості, яка б не залежала від свавілля та розсуду окремого лікаря.

Підводячи підсумок, можемо констатувати суттєвий поступ нашої країни на шляху забезпечення права паліативних хворих на знеболення. Проте слід невідкладно здійснити заходи щодо стимулювання зацікавлення аптечних закладів до торгівлі знеболювальними препаратами. Варто посилити відповідальність за вчинення умисних дій, пов'язаних з незаконним поширенням наркотичних засобів, і, натомість, пом'якшити відповідальність за необережні дії, пов'язані з порушенням правил обігу знеболювальних препаратів, переглянути систему контролю у цій сфері.

ЛОКАЛЬНІ НОРМИ ТРУДОВОГО ПРАВА ТА ЇХНІ ОЗНАКИ

Стасів О.В.

*кандидат юридичних наук; доцент кафедри соціального права
Львівського національного університету імені Івана Франка*

Загальновідомо є те що під поняттям норми права потрібно розуміти офіційне, формально визначене, загальнообов'язкове правило поведінки, що встановлене або санкціоноване державою, а також направлене на регулювання найбільш важливих суспільних відносин та охорону соціальних цінностей шляхом закріплення юридичних обов'язків і прав суб'єктів правовідносин.

З огляду на таке визначення варто виокремити ознаки, які притаманні нормі права. Така норма встановлюється чи санкціонується державою. Тобто встановлення норми здійснюється шляхом безпосередньої державної чи делегованої правотворчості, а санкціонуванням є погодження із державою вже існуючих у суспільстві приписів та надання їм певного ступеню обов'язковості [1, 346]. Вона має владний характер, а також є формально визначеним правилом поведінки, яке міститься в нормативно-правовому акті (у таких офіційних формах як закони, постанови, укази, декрети) за правилами формальної логіки і граматики.

Норма права поширюючись на невизначену кількість випадків та не-встановлене число суб'єктів. Крім того, вона є правилом поведінки, які встановлюють юридичні права і обов'язки суб'єктів суспільних відносин, а також забезпечуються державною владою і охороняються нею від порушень шляхом державного примусу.

Всі ці ознаки в тій чи іншій мірі притаманні і локальним нормам трудового права. Проте є й особливості. Так такі норми закріплюються в локальних нормативно-правових актах, які поширюють свою дію тільки на конкретне підприємство, установу, організацію, приймаються роботодавцем одноособово (наприклад, наказ чи розпорядження) або за участі працівників чи їхніх представників (наприклад, колективний договір).

Разом з тим локальні норми мають не суперечити нормам чинного законодавства та положенням діючих колективних угод, а також повинні не погіршувати правове становище працівників у порівнянні із тим становищем, яке гарантується їм цими актами. Для прикладу, у ст. 50 КЗпП України визначено, що норма тривалості робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень [2]. При цьому підприємства і організації при укладенні колективного договору можуть встановлюва-

ти меншу норму тривалості робочого часу, але ніяк не більшу. Так якщо така тривалість встановлена 38 годин, то саме вона буде мати нормативне значення, отже буде обов'язковою для застосування, роботодавцем та всіма працівниками.

Крім того локальні норми мають на підприємстві мають часто уточнюючий характер. Так, згідно ст. 7 Закону України «Про відпустки» щорічна додаткова відпустка за роботу із шкідливими і важкими умовами праці тривалістю до 35 календарних днів надається працівникам, зайнятим на роботах, пов'язаних із негативним впливом на здоров'я шкідливих виробничих факторів, за Списком виробництв, цехів, професій і посад, затверджуваним Кабінетом Міністрів України [3]. Проте конкретна тривалість відпустки, зазначеної в частині першій цієї статті, встановлюється колективним чи трудовим договором залежно від результатів атестації робочих місць за умовами праці та часу зайнятості працівника в цих умовах.

Аналогічно встановлюється й тривалість щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці, яка надається окремим категоріям працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, - тривалістю до 35 календарних днів за Списком виробництв, робіт, професій і посад, затверджуваним Кабінетом Міністрів України, а також працівникам з ненормованим робочим днем - тривалістю до 7 календарних днів згідно із списками посад, робіт та професій, визначених колективним договором, угодою. Їхня конкретна тривалість теж встановлюється у колективному чи то трудовому договорі в залежності від часу зайнятості працівника в цих умовах.

Отже, локальні норми трудового права мають свої особливі ознаки, які відрізняють їх від інших норм. Вони мають важливе значення для врегулювання різноманітних виробничих питань на рівні підприємства, установи, організації.

Список використаних джерел:

1. Теорія держави і права. Академічний курс: Підручник / За ред. О. В. Зайчука, Н. М. Оніщенко. – К.: Юрінком Інтер, 2006. – 688 с

2. Кодекс законів про працю України в ред. від 02.12.2017 р. [Електронний ресурс]. Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

3. Закон України «Про відпустки» в ред. від 20.01.2018 р. [Електронний ресурс]. Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>

МЕХАНІЗМИ РЕАЛІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНИХ ПРАВ ЛЮДИНИ

Сушицька Н.В.

*кандидат юридичних наук,
доцент кафедри соціальної політики факультету
соціально-економічної освіти та управління
національного педагогічного університету ім. М.П.Драгоманова
м. Київ, Україна*

З часу проголошення незалежності України та юридичного закріплення прав, зокрема, соціальних, і свобод людини і громадянина вчені розглядають питання не тільки сутності теоретико-правової парадигми «права людини», а й намагаються обґрунтувати механізми їх забезпечення на сучасному етапі. У контексті історичного розвитку природні права людини детермінуються у соціальні права, що вказує на еволюцію сутності нагальних життєво необхідних потреб людини.

Права людини є найвища цінність держави, а збереження генофонду країни у будь-яких його проявах, а саме, забезпечення високого рівня життя населення, активна життєдіяльність людини, уповільнення міграційних процесів та ін. є головним обов'язком держави.

П. Рабінович визначає соціальні права як можливості людини реалізовувати свої здібності, здобувати засоби для існування, беручи участь у виробництві матеріальних та інших благ та відносить до них права власності на засоби виробництва, здобуття професії; вибір та здійснення трудової або іншої діяльності; сприятливі умови та справедливу оплату праці; відпочинок і дозвілля [1, с.12].

Законодавче закріплення прав і свобод людини і громадянина в Основному Законі держави є першим кроком реалізації конституційних прав. Але критерієм оцінювання демократичного розвитку будь-якої держави є, насамперед, умови, можливості дотримання і практичної реалізації цих прав. На нашу думку, саме соціальним правам притаманна всебічна гарантія дотримання з боку держави, тому, що вони покликані за-безпечити особі задоволення найважливіших життєвих потреб, що акумулюються поняттям природного права, без яких не можлива життєдіяльність людини.

Реалізація конституційно закріплених соціальних прав людини є прерогативою будь-якої держави соціальної орієнтації. Вчений Прієшкіна О.В. констатує: Утвердження прав і свобод людини – це їх визнання державою, що в контексті реалізації може здійснюватись різними засобами,

шляхом відповідних дій держави, її органів і посадових осіб, наприклад виголошенням у деклараціях, заявах, закріпленням прав людини в Конституції, інших законах, участю в підготовці і прийнятті міжнародних документів щодо прав людини шляхом приєднання до відповідних міжнародних договорів, їх ратифікації. Забезпечення же прав і свобод людини – це створення відповідних умов для здійснення прав і свобод людини, що включає такі три телеологічні домінанти (цілеспрямовані напрями) державної діяльності: 1) сприяння реалізації прав і свобод людини (шляхом позитивного впливу на формування їх загальносоціальних гарантій); 2) охорона прав і свобод людини (шляхом вжиття заходів, зокрема юридичних, для запобігання правопорушенням); 3) захист прав і свобод людини (у разі їх порушення з боку будь-якого суб'єкта). Враховуючи викладене вище, можна дійти висновку, що такий напрям діяльності сучасної України, як утвердження і забезпечення прав і свобод людини, є головною функцією Української держави. [2, с.38].

Соціальні права, насамперед, встановлюються для того, щоб забезпечити кожному безпечно для людини існування. Ці права мають дозволяти кожній особі таке існування, яке характеризується можливістю його самовираження і виключає усунення з суспільного життя. Вони спрямовані на забезпечення свобод, рівності та гідності людської особистості, якими б не були економічні та соціальні умови, вік і стан здоров'я громадянина.

На думку вченого О. Скакун, механізм соціально-правового забезпечення прав і свобод людини формує відповідні підсистеми – механізми реалізації, охорони, захисту прав, де перший (механізм реалізації прав людини) включає засоби, що потрібні для створення умов реалізації прав і свобод, а складові гарантії забезпечення прав становлять собою відповідні умови і засоби, що сприяють реалізації кожною людиною і громадянином прав, свобод і обов'язків, що закріплені в Конституції України. Друга підсистема – механізм охорони прав – включає заходи з профілактики правопорушень для закріплення правомірної поведінки особи. Третя підсистема – механізм захисту прав – включає засоби, що спрямовані на поновлення прав, порушених протиправними діями, а також відповідальність особи, що вчинила правопорушення [3, с. 206].

На нашу думку, поняття «забезпечення» носить більш нормотворчий, декларативний характер, ніж поняття «реалізація», яка в своїй конструкції сприймається як спосіб діяння.

Вчені Колодій А.М. та Олійник А.Ю. стверджують, що механізм реалізації суб'єктивних прав – це єдність правових засобів, за допомогою

яких матеріалізуються права та свободи людей [4, с.218]. Одним із елементів механізму реалізації конституційних прав, свобод і обов'язків людини і громадянина є юридична діяльність, що фактично і є основою реалізації прав і свобод людини.

Конституційні гарантії забезпечення соціальних прав людини самі по собі нічого не варті, якщо держава, як гарант забезпечення, не створює умови розвитку людини в суспільстві. Декларування прав не підкріплених дієвим механізмом забезпечення і захисту має більш негативне спрямування, ніж позитивне.

Реалії сьогодення показують неабияку розбіжність в продекларованих соціальних правах та їх реальним втіленням в життя. Безумовно, законодавець зробив певні позитивні кроки, прийняв цілу низку нормативно – правових актів у сфері соціального захисту незахищених верств населення. Але попри наявне демократичного законодавства у сфері забезпечення і захисту прав людини залишаються невирішеними питання економічного та соціального характеру: соціально – економічна криза, масове безробіття, зубожіння різних верств населення, незадоволення народу діяльністю вищого законодавчого органу держави, відсутності дієвих механізмів виходу економіки з колапсу.

Незважаючи на високу активність України на міжнародному рівні в галузі захисту прав людини, підписання пакету документів щодо забезпечення і гарантування цих прав, імплементації основних положень міжнародних нормативно-правових актів в національне законодавство, наша держава залишається державою з високим рівнем порушень в сфері забезпечення прав людини через недієвість механізмів забезпечення цих прав, декларативності положень Основного Закону держави, високого рівня корупції в органах влади, непрофесіоналізму можновладців та правового нігілізму українського суспільства.

1. Рабінович П. М. Основи загальної теорії права та держави: Навч. посібник / П. М. Рабінович. – Х.: Консум, 2002. – 160 с. – С. 12.

2. Прієшкіна О.В. Права людини в Україні: проблеми та перспективи розвитку / О.В. Прієшкіна // Правова держава. – Вип.26. – 2017. – С. 33-40.

3. Скакун О. Ф. Теория государства и права : учеб. / О. Ф. Скакун. – Х. : Консум ; Ун-т внутр. дел, 2000. – 704 с.

4. Права людини і громадянина в Україні: Навч.посіб./ А.М.Колодій,А.Ю.Олійник. – К.: Юрінком Інтер, 2003. – 336с.

ГЕНДЕРНА НЕРІВНІСТЬ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ

Ухіна О. С., Микитенко Т. В.

студентки 2 к.

*Інституту підготовки кадрів для органів юстиції України
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого
м. Харків, Україна*

На сьогодні проблема забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків і жінок існує, на жаль, і в трудовому праві. Українки досі зазнають дискримінацій за ознакою статі. Адже жінки — це не лише матері, бергині, господарки, а й важлива цеглинка трудових правовідносин. Навіть історія говорить про їх колосальну роль у Великій Вітчизняній Війні. Вони взяли на себе безліч «чисто чоловічих» спеціальностей в тилу, так як чоловіки пішли на війну, і хтось повинен був стати за верстат, сісти за кермо трактора, стати обхідником залізниць, освоїти професію металурга тощо.

Боротьба за права жінок триває. Про це свідчить аналіз результатів виконання Національного плану дій щодо поліпшення становища жінок та сприяння впровадженню гендерної рівності у суспільстві на 2001–2005 роки, а також підготовка Державної доповіді про виконання в Україні Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок.

Так, в органах законодавчої влади України жінки становлять 5,1 відсотка, серед керівників центральних та місцевих органів виконавчої влади — 7, серед власників найбільших бізнесових структур немає жодної жінки, серед власників середнього і малого бізнесу — 20 відсотків. Заробітна плата жінок майже на третину менша, ніж чоловіків, безробітних жінок значно більше, ніж безробітних чоловіків, пенсія жінок за прогнозами через 20–30 років становитиме у середньому 40–45 відсотків від пенсії чоловіків [1].

Стаття 24 Конституції України закріпила рівність прав жінок і чоловіків в усіх головних сферах життєдіяльності. Паритетність трудових прав громадян закріплюється і у статті 21 Кодексу законів про працю України. [2]

Як відомо, Україна ратифікувала більшість міжнародних документів в галузі захисту прав людини, зокрема 24 грудня 1980 р. — Конвенцію ООН «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок». Україна

також приєдналась до Пекінської декларації та Платформи дій, схвалених IV Всесвітньою конференцією із становища жінок (1995 р.).

У 2005 році був прийнятий Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»[3], метою якого є досягнення однакового становища жінок і чоловіків.

Їм забезпечуються рівні права й можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації й перепідготовці. Роботодавець зобов'язаний:

- створювати умови праці, які дозволяють їм здійснювати трудову діяльність на рівній основі;
- забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками;
- здійснювати їм рівну оплату праці при однаковій кваліфікації й однакових умовах праці;
- вживати заходів щодо створення їм безпечних для життя і здоров'я умов праці;
- вживати заходів щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань.

Роботодавцям забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, віддаючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей. [4]

До того ж 22 грудня 2017 року набув чинності Наказ Міністерства охорони здоров'я України № 1254 від 13 жовтня 2017 року [5], що скасував перелік 450 важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких заборонялося застосування праці жінок. Цей Перелік, по суті, був документом професійної дискримінації жінок, який суперечив національному законодавству, вимогам законодавства ЄС, міжнародним зобов'язанням України з питань гендерної політики, а також не узгоджувався із сучасним Класифікатором професій. Крім того, за минулі роки змінились умови та характер праці на підприємствах, з'явились сучасні технології, обладнання, використовуються нові матеріали та хімічні сполуки.

Отже, зважаючи на вищезазначене і статистичні дані, можемо виокремити кілька негативних тенденцій у трудовій діяльності жінок:

- Мають меншість у владі. Відповідно до аналітичного звіту ко-

місії Ради Європи з питань гендерної рівності за 2017 рік, Україна перебуває в групі країн із найнижчим представництвом жінок у владі.

- Обмежені у кар'єрі. Важливим кроком на шляху до гендерної рівності стало скасування розподілу професій на «жіночі» і «чоловічі». Та це ще не означає, що в Україні зникла дискримінаційна практика чи не лишилося заборонених професій, кажуть експерти. До того ж нині в українській армії працює жінок не менше, ніж в деяких країнах світу. Але у нас ніколи не було і досі немає жінки-генерала.

- Заручниці стереотипів. Сексизм в Україні поширений скрізь – в рекламі, ток-шоу, політиці, в побуті.

- Отримують меншу заробітну плату. Адже вони змушені, як правило, працювати і на роботі, і дома. Тому обирають менш оплачувану роботу, але з більш гнучкими умовами. Бо є купа обов'язків, які чомусь вважаються лише жіночими, хоча народження дітей – це благо для всього суспільства.

1. Про схвалення Концепції Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на 2006–2010 роки: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 05. 07. 2006 р., № 384-р // Офіц. вісн. України. – 2006. – № 27. – Ст. 1972.

2. Кодекс законів про працю України : Закон України : від 10.12.1997, № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

3. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08. 09. 2005 р., № 2866-IV // Відом. Верхов. Ради України. – 2005. – № 52. – Ст. 561.

4. Ярошенко О. Види прогалин у трудовому праві та перспективи реформування законодавства про працю України / О. Ярошенко // Вісник Академії правових наук України. 2008 р. № 1 (52). – X. : Право, 2008. – С.192-199

5. Про визнання таким, що втратив чинність, наказу Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 року № 256: Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 13.10.2017, № 1254. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z1508-17>

ЕФЕКТИВНІСТЬ КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ.

Храбатин О.В.,

Аспірантка

*Харківського національного університету внутрішніх справ,
м. Харків, Україна*

Питання соціального захисту працівників в умовах прагнення власників до максимізації прибутку викликає конфлікт інтересів, вирішення якого, між іншим, полягає у налагодженні ефективного механізму колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин. Функціонування ефективного організаційно-економічного механізму колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин на підприємстві, є одним з основних теоретичних та практичних проблемних питань налагодження соціально орієнтованої ринкової економіки в Україні, оскільки виплати, отримані за місцем роботи, є головним джерелом доходу переважної більшості населення країни. Саме рівень трудових доходів визначає соціальну мобільність населення, його спроможність брати активну участь у житті суспільства, формувати його трудовий потенціал [1, с.380].

Для підвищення ефективності правового регулювання трудових відносин і, як наслідок, продуктивності праці необхідна якісна правова розробка і реалізація колективно-договірного регулювання праці.

Разом з тим хоч і надано сторонам самим регулювати відносини між собою, факт укладання договору ще не свідчить про реальну можливість ефективного колективно-договірного регулювання трудових відносин на підприємстві. Реальна ефективність цього процесу визначається насамперед характером установлюваних домовленостей (чи може їхнє виконання змінити становище працівників у кращий бік) і ступенем їхньої реалізації. Проблема полягає не тільки в наявності або відсутності договору на підприємстві, але й у тому, що конкретно передбачено в договорі і яку відповідальність він передбачає за невиконання своїх зобов'язань сторонами. Таким чином, узагальненим критерієм результативності колективних договорів є їхня дієвість. У процесі оцінки дієвості конкретних договорів дуже часто виявляється, що серед зобов'язань, які приймають на себе сторони, містяться колективні договори, більшість

з яких повторюють чинне законодавство або носять розпливчастий, неконкретний характер.

Дослідивши колективно-договірне регулювання трудових відносин О.Л. Логвиненко прийшла до висновку, що загальним і головним недоліком змісту більшості договорів є недостатня кількість в них зобов'язань, які б містили конкретні абсолютні величини, були націлені на досягнення конкретного результату [2]. На думку вченої, причини такого низького рівня укладених договорів криються в тому, що сторони не бачать їх реальної дієвості, позитивного результату від факту укладання колективного договору. Працівники, їхні представницькі органи й роботодавці повною мірою не використовують своє право самим установлювати правові норми, що регулюють їхню трудову діяльність. З огляду на вказане О.Л. Логвиненко вбачає за необхідне, на даному етапі розвитку нашого суспільства, виділити, з одного боку, необхідність кардинального посилення ролі колективно-договірного регулювання праці, а з іншого боку – недостатню з об'єктивних причин розробленість наукових, нормативних і практичних основ колективно-договірного регулювання праці. Тому підвищення якості колективних договорів та угод, якнайшвидший перехід до більш поширеного колективно-договірного регулювання трудових відносин є необхідністю й насущним завданням уже сьогодні і, як наслідок, колективно-договірне регулювання трудових відносин урівноважило б інтереси працівників і роботодавців та сприяло б не тільки найбільш повному дотриманню прав і законних інтересів суб'єктів трудового права, але й створенню необхідних правових умов для досягнення оптимального узгодження інтересів сторін трудових відносин та інтересів держави [2].

Разом з тим, не можна погодитися з думкою про те, що ефективність колективно-договірного регулювання залежить від кількості в змісті колективних договорів зобов'язань, які націлені на досягнення конкретного результату. Адже відомий на практиці і той факт, що більшість зобов'язань за колективним договором не виконуються, мотивуючись відсутністю коштів і, як правило, переносяться у зміст наступного колективного договору. Як наслідок, це пояснює і ту причину, що сторони не вбачають їх реальної дієвості, позитивного результату від факту укладання колективного договору.

Якщо в розвинутих країнах колективний договір – це документ, який дає змогу працівникам досягти значного поліпшення свого соціально-економічного становища, то в Україні колективні договори – це суто

формальний документ, котрий мало що дає працівникам. Це насамперед зумовлено тим, що нині в Україні остаточно не сформувалися реальні суб'єкти, що представляють і захищають інтереси найманих працівників, з одного боку, та власників і роботодавців – з іншого [3, с.28]. Так, Л. Шаульська зауважує, що найкращі можливості забезпечення ефективного використання та розвитку трудового потенціалу підприємства визначаються станом соціально-трудових відносин і рівнем розвиненості їх колективно-договірного регулювання [4,с.243-244]. Адже саме трудові відносини розглядаються через сукупність правил і взаємозв'язків між основними суб'єктами з приводу гарантій зайнятості, найму, умов праці, розподілу доходів, звільнення, виходу на пенсію [5, с. 85]. Тому колективно-договірне регулювання є надзвичайно важливим інструментом впливу на людський капітал підприємства з точки зору створення оптимальних умов для реалізації трудового потенціалу його працівників, що є відповідною складовою людського потенціалу працівників підприємства [6,с.184-189].

Разом з тим, стан розвитку соціально-трудових відносин, який впливає на рівень розвитку колективно-договірного регулювання бажає кращого.

В юридичній літературі виокремлюються наступні чинники, що негативно впливають на формування соціально-трудових відносин в Україні [7, с. 12]: нова модель соціально-трудових відносин формується здебільшого стихійно, без належного регулювального впливу з боку держави; набула значних масштабів диференціація заробітної плати як наслідок монопольного стану тих чи тих підприємств і цілих галузей, низької дієвості організаційно-економічного механізму регулювання оплати праці; має тенденцію до розширення деінтелектуалізація праці, «вимивання» робочих місць висококваліфікованої праці; поширюється «непрозорість» у соціально-трудових відносинах, що пов'язано з розвитком тіньової економіки, недосконалістю чинного трудового законодавства, відсутністю належного контролю за його дотриманням; знижується рівень соціальної захищеності працівників, що є наслідком, з одного боку, перегляду державних соціальних гарантій не на користь працівників, а з іншого – масових порушень законодавства з боку роботодавців; залишається низькою ефективність діяльності соціальних партнерів щодо формування та розвитку системи соціального партнерства; 200 має тенденцію до зниження соціальна згуртованість на рівні багатьох підприємств; низька соціальна відповідальність бізнесу; низь-

ка соціальна свідомість найманих працівників, зумовлена байдужістю та пасивністю, низькою інформованістю про свої права, інертністю щодо захисту своїх прав, в тому числі й у судовому порядку, необізнаністю з нормами трудового законодавства [8, с.195-196].

Окрім того, нерівномірність у рівнях розвитку державності, соціальних культурних, етнічних, історичних умов веде до різного ступеню зрілості системи відносин соціального партнерства та до національної специфіки його форм і методів [9, с.83]. Як бачимо, причин є багато. А це у свою чергу не може не відобразитися на якості і ефективності забезпечення трудових прав працівників, шляхом колективно-договірного регулювання.

Досліджуючи нормативно-правове забезпечення захисту трудових прав працівників за умов нестандартної зайнятості А.Л. Касильщиков зробив висновок, що забезпечення удосконалення системи регулювання нетрадиційного сектору зайнятості включає кілька рівнів, двома базовими з яких є національний та виробничий. Зокрема, на виробничому рівні автор пропонує: оптимізувати та уніфікувати колективно-договірне регулювання відносин усіх суб'єктів системи праці за єдиними стандартами (які поширювалися б на всіх працівників, незалежно від форм їхньої зайнятості); більш жорстко фіксувати за роботодавцями відповідальність за умови та безпеку праці з урахуванням специфіки нетрадиційних форм зайнятості; розробити й запровадити універсальні схеми колективно-договірного забезпечення функціонування системи нетрадиційної зайнятості, завдяки активізації соціального партнерства, а також під наглядом спеціалізованих професійних об'єднань та асоціацій відповідних груп працівників [10, с.123].

Отже, ефективність колективно-договірного регулювання трудових відносин залежить від виконання мети, що ставлять в першу чергу сторони трудових відносин та сторони соціального партнерства на всіх рівнях правового регулювання: від генерального до локального, взаємоповаги, визнання, прийняття інтересів кожної сторони, забезпечення держави в реалізації умов колективно-договірного регулювання. «За умов, коли одна зі сторін угоди буде намагатися досягти лише власних цілей і не захоче взяти до уваги інтереси іншої сторони, система договірних відносин буде бездієвою». [11, с. 86].

6. Шиманська К.В. Аналіз дисертаційних досліджень за проблематикою колективно-договірного регулювання соціально-трудова відно-

син: погляд обліковця // Міжнародний збірник наукових праць. Випуск 3(18) – С.380-392. // [Електронний ресурс] – Режим доступу: file:///C:/Users/User/Downloads/61563-127082-1-PB.pdf

7. Логвиненко О.Л. Щодо колективно-договірного регулювання трудових відносин / О.Л.Логвиненко [Електронний ресурс] – Режим доступу: file:///C:/Users/User/Downloads/znpkhnpu_pravo_201014_6.pdf

8. Новіков В. Колективно-договірне регулювання трудових відносин в Україні (історичний аспект) / В. Новіков // Україна: аспекти праці. – 1998. – № 3. – С.26-30.

9. Шаульська Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: Монографія [Текст] / Л.В. Шаульська // НАН України. Ін-т економіки промисловості. – Донецьк, 2005. – 502с.

10. Гетьманцева Н.Д. Забезпечення реалізації права на працю і захисту громадян від безробіття Н.Д. Гетьманцева // Підприємництво, господарство і право 2016. – № 6 (244) – С.84-89.

11. Шкода Т.Н. Сутність людського потенціалу підприємства. [Текст] / Т.Н. Шкода, Ю.О. Падалко // Проблеми підвищення ефективності інфраструктури: Збірник наукових праць: Випуск 30. – К.: НАУ, 2011. – 260 с.

12. Колот А.М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія [Текст] / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2010. – 251с.

13. Шкода Т.Н. Колективно-договірне регулювання соціально-трудових відносин на автотранспортних підприємствах / Т.Н Шкода – С.194-201. // [Електронний ресурс] – Режим доступу: file:///C:/Users/User/Downloads/stvttp_20131_31%20(1).pdf

14. Гетьманцева Н.Д. Соціальне партнерство як спосіб інтеграції інтересів суб'єктів соціально-трудових відносин / Н.Д.Гетьманцева // підприємництво, господарство і право 2016. – №3(241) – С.82-86.

15. Красильщиков А.Л. Захист трудових прав працюючих за умов нестандартної зайнятості: нормативно-правове забезпечення / А.Л. Красильщиков С.118-124. // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://dse.org.ua/arhcrive15/12.pdf>

16. Чала О. М. Розвиток колективно-договірного регулювання оплати праці в Україні / О. М. Чала // Вісник Технологічного університету «Поділля». – 1998. – Ч. 2. – С. 83-86.

**ПРОБЛЕМАТИКА УКЛАДАННЯ КОНТРАКТУ ЯК РІЗНОВИДУ
ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ,
В УСТАНОВАХ ТА ОРГАНІЗАЦІЯХ**

Хребтова Ю. А.

*Студентка інституту підготовки кадрів
для органів юстиції України 2 курсу,
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого
м. Харків, Україна*

У сучасних умовах розвитку та функціонування суспільства, формування ринкових відносин, нових форм господарювання проблема подальшого законодавчого закріплення таких підстав прийняття на роботу, як, наприклад, контракт, набуває все більшого значення. Поява контракту як особливої форми врегулювання трудових відносин стала реакцією на невизначений, нечіткий і занадто загальний зміст трудових відносин, які не враховують ні особисті якості працівника, ні специфіку його діяльності.

Відповідно до частини 3 статті 21 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України [1]. Аналізуючи легальне визначення поняття контрактної форми трудового договору, наведеного в ч. 3 ст. 21 КЗпП України, можна зробити висновок, що метою контрактної форми є забезпечення умов для виявлення ініціативи й самостійності працівників, урахування індивідуальних здібностей і професійних навичок, підвищення взаємної відповідальності, а також забезпечення їх правового і соціального захисту [2, с. 15]. Саме тому КЗпП України вказує на особливість контракту, яка полягає в тому, що в ньому можна передбачити положення, які виходять за межі, встановлені законодавством про працю. Зокрема тут передбачається обсяг роботи та вимоги до якості і терміну її виконання, строк дії контракту, права, обов'язки і взаємна відповідальність сторін, умови оплати та організації праці, підстави для припинення і розірвання контракту, соціально-побутові й інші умови, необхідні для виконання роботи.

Разом з тим окремо слід зупинитися на певній невизначеності при застосуванні контрактної форми, оскільки через несуттєві на перший погляд дрібниці, що були допущені законодавцем, ставляться під сумнів усі позитивні аспекти, на закріплення яких було спрямовано контрактну форму. Непорозуміння починається вже з наданого в ч. 3 ст. 21 КЗпП України визначення контракту як особливої форми трудового договору, в якій строк дії, права та обов'язки, відповідальність, розірвання (дострокове) можуть встановлюватися за угодою сторін [3, с. 67].

Якщо розглядати контракт як різновид строкового трудового договору, тоді працівники, які його уклали, потрапляють в невідгдане становище. Керівник завжди має можливість позбавитися від небажаного працівника як до, так і після закінчення строку дії контракту. Причому в обох випадках практично неможливо довести незаконність дії роботодавця, оскільки, по-перше, в контракті можуть бути передбачені додаткові, порівняно з КЗпП України умови його розірвання, по-друге, закінчення терміну дії контракту є законною підставою для звільнення працівника за п. 2 ст. 36 КЗпП України. Таким чином, контрактна форма є досить зручною передусім для недобросовісних роботодавців, оскільки за ініціативою власника чи уповноваженого ним органу працівники належать до категорії “аутсайдерів”, бо автоматично потрапляють у залежне від роботодавця становище. У згадуваній ч. 3 ст. 21 КЗпП України законодавцем зазначено, що умови розірвання договору можуть самостійно встановлюватися сторонами, тому у цьому випадку, якщо контракт буде розірваний не з підстав, зазначених у законодавстві, а сторонами, то буде застосовуватися п. 8 ст. 36 КЗпП (підстави припинення трудового договору), тобто за підстав, передбачених самим контрактом. Це сприяло тому, що контракт почав сприйматися винятково як строковий трудовий договір з додатковими підставами його розірвання [4, с. 14].

Крім того, пропозиція роботодавця укласти контракт в інших випадках, ніж це передбачено законами, значно послаблює гарантії права на працю, оскільки в даному випадку “добровільна” згода працівника в сучасних соціально-економічних умовах та становищі на ринку праці стає примусовою. З цього приводу існує декілька окремих поглядів науковців [5, с. 14]. Зокрема, Л. П. Грузінова пропонує розглядати строковий трудовий договір укладений в інтересах працівника тільки в тому випадку, коли його строковість компенсується наданням працівнику будь-яких переваг [6, с. 107].

Узагалі ж як зазначає Пленум Верховного Суду України у п. 7 постанови «Про практику розгляду судами трудових спорів» № 9 від 06.11.92 р. власник або уповноважений ним орган може вимагати від працівника, який працює за трудовим договором, укладення контракту тільки в тому разі, коли він відноситься до категорії працівників, які згідно з законодавством працюють за контрактом (наприклад, керівники підприємств). Порушення цих вимог може бути підставою для визнання відповідно до ст. 9 КЗпП недійсними умов праці за контрактом, які погіршують становище порівняно з законодавством України [7].

Таким чином нині контракт є більш прийнятною формою регулювання трудових відносин працівника та роботодавця. Однак якщо в праві західних країн градація трудових договорів та їх регламентація, їх роль у врегулюванні відносин трудового найму є більш визначені та узгоджені, то в українській нормотворчій практиці така гнучка і вигідна форма врегулювання трудових відносин, як контракт, використовується із численними порушенням, що насамперед обумовлено плутаниною у визначенні ієрархії та класифікації трудових договорів, а також співвідношення строкових трудових договорів і контракту. Тож слід вирішувати проблему забезпечення дії контракту як трудового договору саме на законодавчому рівні, ширше регламентуючи умови, які можуть визначати його сторони.

1. Кодекс законів про працю України (зі змінами і доповненнями) //Відомості Верховної Ради України. – 1971. – Додаток до № 50. – С. 375.

2. Сахненко М. М. Контрактна форма трудового договору: Порядок укладання контракту / М. М. Сахненко // Юридичний Вісник України. – 2001. – 15-21 лютого. – С. 4.

3. Варуха Г. Д. Контрактна форма наймання на роботу / Г. Д. Варуха // Справочник кадровика. – 2003. – № 6. – С. 67–69.

4. Питання застосування контрактної форми трудового договору // Юридичний Вісник України. – 2006. – № 5. – С. 14.

5. Стегній С. О. Проблеми застосування контрактної форми трудового договору – Міжнародно-правове забезпечення стабільності та безпеки суспільства: матеріали науково-теоретичної конференції викладачів, аспірантів та студ. юридичного фак-ту, м. Суми, 25 травня 2013 р. / Ред.кол.: А. М. Куліш, М. М. Бурбика, М. І. Логвиненко, В. М. Семенов, А. В. Баранова. — Суми: СумДУ, 2013. — С. 201–202.

6. Грузінова Л. П., Короткін В. Г. Трудове право України. / Л. П. Грузінова, В. Г. Короткін – К. : МАУП, 2003. – С. 128.

7. Постанова Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» № 9 від 06.11.92 р. (зі змінами і доповненнями).

ВЗАЄМОДІЯ ДЕРЖАВНИХ ОРГАНІВ І УСТАНОВ ЩОДО ЗАХИСТУ ПРАВ НЕПОВНОЛІТНІХ

Цимбалюк А.С.

студент 2 курсу

*Полтавського юридичного інституту
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого*

Здійснення захисту прав та інтересів неповнолітніх – це складний комплекс взаємообумовлених і взаємопов'язаних заходів, форм, методів і прийомів роботи різних державних служб та управлінь, що у єдності і злагодженості можуть забезпечити дотримання законодавства.

Згідно з цивільним законодавством України можна виділити такі форми захисту цивільних прав неповнолітніх:

- 1) судовий захист (здійснюється судом, господарським судом, третейським судом, а також міжнародними судовими установами);
- 2) несудовий захист (здійснюється державними органами, органами місцевого самоврядування, громадськими та іншими організаціями, а також спеціально уповноваженими особами, наприклад, нотаріусами);
- 3) самозахист за допомогою дій, які вчиняються особою, права якої порушено, або можуть бути порушені.

Законодавчо встановлено, що безпосередньо захист прав і законних інтересів неповнолітніх здійснюється батьками. Найважливішим серед батьківських прав та обов'язків є право батьків на виховання дитини. Водночас здійснення цього права є і обов'язком батьків (ст. 150 СК) [1]. У разі невиконання батьками своїх обов'язків, або відсутності батьків, вступають в дію державні форми захисту. Зупинимось на них детальніше.

Захист цивільних прав неповнолітніх у судовому порядку включається до загального порядку захисту цивільних прав. Це положення стосується осіб, незалежно від їхнього віку. Кожний учасник сімейних відносин, який досяг 14 років, має право на захист свого цивільного права у разі його порушення, невизнання або оспорювання, тобто безпосереднє звернення до суду за захистом свого права або інтересу (ст. 115 ЦК) [2].

Захист прав дитини в адміністративному порядку здійснюється правоохоронними органами (прокуратурою, органами внутрішніх справ) і органами опіки і піклування. Прокурор, захищаючи права дітей, використовує спосіб пред'явлення позову про позбавлення батьківських прав (ст. 164 СК) [1]. Органи внутрішніх справ беруть участь в примусовому виконанні рішень, пов'язаних з відбиранням дитини, а також в розшуку осіб, що ухиляються від виконання присуджень по суперечках, пов'язаних з вихованням дітей. Також органи внутрішніх справ проводять індивідуальну профілактичну роботу з сім'ями, в яких порушуються права дитини; з батьками, які не виконують або неналежно виконують свої обов'язки по вихованню, навчанню або утриманню неповнолітніх дітей; беруть участь у виявленні фактів порушення прав дитини в сім'ї; у необхідних випадках здійснюють підготовку справ по позбавленню і обмеженню батьківських прав (ЗУ «Про національну поліцію») [4].

Проведення державної політики щодо охорони дитинства, здійснення цільових загальнодержавних програм соціального захисту та поліпшення становища дітей, підтримки сімей з дітьми. Координацію діяльності центральних та місцевих органів виконавчої влади у цій сфері забезпечує кабінет Міністрів України. Організація охорони дітей здійснюється за місцем проживання (ст. 5 ЗУ «Про охорону дитинства») [5]. Місцеві органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування відповідно до їх компетенції, визначеної законом, забезпечують проведення державної політики у сфері охорони дитинства [6]. На них покладені завдання і здійснення галузевих та регіональних програм поліпшення становища дітей, підтримка сімей з дітьми, вирішення інших питань у цій сфері; вирішення питань щодо забезпечення прав дітей, встановлення опіки і піклування, створення інших передбачених законодавством умов для виховання дітей, які внаслідок смерті батьків, позбавлення батьків батьківських прав, хвороби батьків чи з інших причин залишилися без батьківського піклування, а також для захисту особистих і майнових прав та інтересів дітей (ст. 5 ЗУ «Про охорону дитинства») [6].

Безпосереднє ведення справ та координація діяльності стосовно

захисту прав дітей, зокрема дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, покладаються на служби у справах дітей районних держадміністрацій, виконавчих органів міських, районних у містах рад, сільських, селищних рад об'єднаних територіальних громад [7].

В обов'язок цих служб входить: пред'явлення до суду позову про позбавлення і обмеження батьківських прав; здійснення заходів по захисту і відновленню законних інтересів дитини, виявленню і усуненню причин і умов, сприяючих їх бездоглядності, безпритульності; організація, у разі потреби, контролю за умовами виховання, навчання, утримання неповнолітніх дітей; підготовка матеріалів, що представляються в суд з питань, пов'язаних із захистом прав дитини в сім'ї.

З метою створення належних умов для забезпечення реалізації права кожної дитини на виховання в сім'ї, підтримки сімей, які перебувають у складних життєвих обставинах, та захисту прав у таких сім'ях служби у справах дітей взаємодіють із різними установами соціальної роботи з дітьми, молоддю та сім'ями загалом. Існує поняття «повідомлення» за формою, затвердженою Міністерством соціальної політики, яке суб'єкти соціальної роботи, у разі потреби, надсилають до служб у справах дітей. Також орган опіки і піклування, який є особливою формою державної турботи про неповнолітніх дітей, що залишилися без піклування батьків, та повнолітніх осіб, які потребують допомоги щодо забезпечення їх прав та інтересів, та встановлюється також для захисту особистих і майнових прав та інтересів повнолітніх осіб, які за станом здоров'я не можуть самостійно здійснювати захист своїх прав і виконувати свої обов'язки, відіграє важливу роль у захисті прав дітей [8].

Суттєвою в даному питанні є діяльність освітніх установ щодо виявлення, обліку та передачі дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування до дитячих будинків, шкіл-інтернатів, на усиновлення, під опіку тощо. Соціально-педагогічний патронаж у системі освіти сприяє взаємодії шкіл, дитячих садочків, сім'ї, суспільства у вихованні неповнолітніх, забезпечує надання консультацій батькам та особам, що їх замінюють. Здійснюють педагогічний патронаж соціальні педагоги закладів освіти [9].

Інститут Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, що функціонує з квітня 1998 року, при розгляді звернень відкриває провадження у справі про порушення прав і свобод людини, у тому числі неповнолітніх громадян; роз'яснює заходи, що їх має вжити особа, яка подала звернення Уповноваженому; направляє звернення за належністю

в орган, до компетенції якого належить розгляд справи, та контролює розгляд цього звернення; відмовляє у розгляді звернення [10].

Крім захисту прав дитини на національному рівні, можливо його звернення до міжнародних механізмів захисту, заснованих на міжнародних нормативних актах, що є частиною правової системи України (ч. 4 ст. 15 КУ) В даний час Україна зобов'язана періодично надавати в Комітет з прав дитини ООН державні Доповіді про положення з правами дитини в Україні. Конвенція не тільки ідентифікує дитину як особу, наділену конкретними правами, але також робить можливим для дитини затвердження своїх прав за допомогою національних судових або адміністративних процедур (ст.12 Конвенції ООН Про права дитини) [12].

Наведемо приклад. Так з метою узгодженості дій щодо даного питання виконавчий комітет Шевченківської районної в м. Полтаві ради вже більше 10 років організовує засідання координаційної ради, на яке запрошує представників служби у справах неповнолітніх, опікунської ради, заступників директорів шкіл з виховної роботи, органів внутрішніх справ та прокуратури, депутатів та профільного заступника з питань діяльності виконавчого органу.

Таким чином, лише злагоджена взаємодія представників органів державної влади та місцевого самоврядування, судової влади та прокуратури, працівників освітніх та соціальних установ, громадськості та Уповноваженого з прав людини, діячів національних та міжнародних організацій можуть забезпечити захист прав неповнолітніх в Україні.

1. Сімейний кодекс України <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2947-14/page1>

2. Цивільний кодекс України, <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/435-15>

3. Закон України «Про прокуратуру», <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1697-18>

4. Закон України «Про національну поліцію», <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/580-19>

5. Закон України «Про охорону дитинства», <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2402-14>

6. Закон України «Про місцеве самоврядування в Україні», <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/280/97-%D0%B2%D1%80>

7. Закон України «Про забезпечення організаційно-правових умов соціального захисту дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування», <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2342-15>

8. Правила опіки та піклування <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0387-99>

9. Закон України «Про освіту» <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>

10. Закон України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини» <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/776/97-%D0%B2%D1%80>

11. Конституція України <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>

12. Конвенція ООН Про права дитини, http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_021

ВЛАДНІ ПОВНОВАЖЕННЯ: ОНТОЛОГІЧНЕ ЗНАЧЕННЯ ТА РОЛЬ У РЕАЛІЗАЦІЇ ЗАВДАНЬ АДМІНІСТРАТИВНОГО СУДОЧИНСТВА

Чернишова В. Ю.

*аспірант кафедри адміністративного права
юридичного факультету*

*Київського національного університету імені Тараса Шевченка
м. Київ, Україна*

Сучасна картина правової дійсності стимулює частіше замислюватись над механізмом практичної реалізації захисту прав особи від свавілля державно-владних структур. Наразі існує реальна проблема пошуку відповіді на питання, хто нестиме відповідальність за неправомірні дії суб'єкта владних повноважень: орган чи посадова особа. Однією із спільних ознак у діяльності зазначених суб'єктів є характерна для їх природи владно-управлінська діяльність, яка виражається у здійсненні ними владних повноважень.

Відповідно до положень адміністративного процесуального законодавства наявність владних повноважень у суб'єкта правовідносин є критерієм для визначення спору як публічно-правового. Результатом такого визначення буде реалізація завдань та основних засад адміністративного судочинства відповідно до однойменної статті 2 КАСУ.

Варто спершу проаналізувати поняття повноважень. У повсякденно-

му житті ми звикли вважати, що під повноваженнями розуміють сукупність прав, якими наділений той чи інший суб'єкт суспільних відносин для впливу на інших суб'єктів із можливістю застосування примусу. У випадку, коли згадані права існують для реалізації державної влади, обов'язково будуть мати місце відносини підпорядкування.

Коли ми говоримо про таку ознаку повноважень як «владні», мають-ся на увазі повноваження суб'єктів, які реалізують владу, санкціоновану державою. Деякі сучасні вітчизняні науковці обмежують розуміння владних (управлінських) функції, під якими вони мають на увазі повноваження, діяльністю держави чи місцевого самоврядування, виключаючи законодавчі та судові повноваження [1, С. 3-8]. Дещо важко погодитися із даним твердженням, оскільки в даному випадку мова скоріше йтиме про види владних повноважень відповідно до критерію поділу влади на гілки.

Держава може надавати (санкціонувати) повноваження будь-кому, обмежуючись правовою дійсністю, тобто тими встановленими нею ж (державою) правилами поведінки, які мають обов'язковий характер і охороняються знову ж таки державою.

В той же час владні повноваження означають, що той суб'єкт, який ними володіє, реалізує волю держави, діє в її інтересах і у відповідності до її намірів. Тобто такий суб'єкт не виступає сам по собі як автономний учасник відносин із самостійно визначеною системою норм (правил поведінки), а є представником – делегатом від імені держави, а отже є тим інструментом у механізмі її функціонування, який, реалізуючи надані повноваження, створює відносини субординації – підпорядкування між ним та державою. Проте, з цього слідує, що держава створює права та обов'язки відносно себе сама і лише держава є єдиним правовим утворенням, здатним реалізувати владні повноваження. Для вирішення даної колізії у праворозумінні доречним буде згадати про два проаналізовані О. Єлістратовим підходи до визначення державних посад та державних органів [2, С. 101-107]. Так, учений критично описує теорію державних посад П. Лабанда, відповідно до якої лише держава є єдиним суб'єктом прав верховної влади, які реалізуються через посади. Державна ж посада у свою чергу є визначеним колом державних справ, їх сукупністю, а саме – компетенцією. Автор теорії виділяє поряд із державною владою посадову владу, як результат делегування ведення верховних справ держави. Із цього випливає, що поряд із таким суб'єктом прав та обов'язків як держава з'являється ще один – посада, яка на відміну від

посадової особи є постійним суб'єктом, а на посадову особу така влада покладається тимчасово – на час займання ним посади. Поряд із посадою як сукупністю державних справ існують ще інституції («behörde» – нім. орган влади, відомство) як абстрактний суб'єкт прав та обов'язків, пов'язаний із веденням справ, що стосуються конкретної посади. Інституції є апаратом держави, можна навіть припустити, що автор вказаної теорії має на увазі державні органи у сучасному розумінні. Але не зважаючи на це, єдиним власником влади є держава. Не важко помітити у даній теорії наявність певних протиріч у визначенні межі між владою держави та посадовою владою як такою, що делегована державою. Така колізія не дає можливості дати відповідь на питання, кому насправді належать владні повноваження: державі чи посадовій особі? А отже, хто нестиме відповідальність за державні (верховні справи): сама держава чи посадова особа? А можливо інституція? Якщо керуватися теорією державних посад, ці питання залишаються відкритими.

За теорією державних органів Г. Еллінека, державні органи – це ті фізичні індивіди, які в межах наданої їм компетенції відображають саму державу. Відносини між органами та державою не є представницькими, орган лише відображає державу в межах компетенції, яка і визначена державою. Таким чином орган і є воля держави, визначена рамками компетенції і на перший погляд, стає очевидною відповідь на питання визначення суб'єкта відповідальності за здійснення повноважень – ним буде лише держава, як носій публічної влади та розпорядник публічних справ, а отже зникне колізія теорії державних посад.

Важливість розуміння, хто стоїть за публічними справами держави та яким способом та шляхом ці справи реалізуються дасть можливість розставити елементи правовідносин на правильні позиції: хто є суб'єктом владних повноважень, на що ці повноваження спрямовані і що входить до поняття владних повноважень.

Дві визначені вище теорії не є досконалими, оскільки не дають вичерпної відповіді на жодне із питань.

Держава не є категорією самодостатньою та абсолютно абстрактною, державою є народ, який проживає на її території. Саме цей народ і визначає організацію держави: створення органів чи посад, визначає їх повноваження (компетенцію), встановлює унормований порядок в такій суспільній організації, який перетворюється на порядок правовий. І звертаючись до Основного Закону України можна пересвідчитися у правильності даної тези: стаття 5: єдиним джерелом влади в Україні є народ.

Повертаючись до питання розмежування повноважень держави та посад чи органів, варто підтримати думку О. Слістратова, що для правового порядку необхідним є індивідуалізація суб'єктів публічного права, яку учений пропонує розуміти наступним чином: «Ставлячи на перший план людей, покликаних виконувати публічні функції, вона (індивідуалізація – прим. автора) послужить тому, що разом із самостійністю посадової особи зростає її особиста моральна та юридична відповідальність. Індивіди, які перетворились із органів безособистісної машини в живих служителів суспільного інтересу, які стоять обличчям до обличчя з громадянами, можливо, швидше та простіше звільняться від історично укорінених звичок бюрократа по відношенню до звичайних громадян» [2, С. 107]. Це означає, що практично кожна посадова особа, яку ми звикли ототожнювати із органом та державою, як носіями публічної влади та повноважень, є окремим індивідуальним суб'єктом публічних відносин між ним та громадянами у ході реалізації визначених для такої посадової особи повноважень.

Серед правників України є прихильники зазначеного підходу індивідуалізації визначення суб'єкта – володільця владних повноважень [3, 4]. Отже, носієм владних повноважень є фізична особа – посадова чи службова особа або така, якій держава делегувала владні повноваження відповідно до необхідності існуючого стану суспільних відносин.

Виходячи із вищевикладеного, владні повноваження можна визначити як коло наданих державою правомочностей конкретним посадовим особам, які реалізують державну владу самостійно або у складі державних інституцій і характеризують таких осіб як публічних і таких, що покликані у встановлених державою межах забезпечувати дотримання правових норм та порядку, що відповідає суспільному інтересу.

Описуючи ознакові складові владних повноважень, то окрім зазначених у самому запропонованому визначенні, Г. Ткач, наприклад, влучно акцентує увагу на наявності потужного забезпечення – системи гарантій, які сприяють реалізації повноважень і стабільній діяльності державних органів. До цієї системи належать структурований апарат та корпус професіоналів, здатних кваліфіковано оцінювати ситуацію, здійснювати управління на високому професійному рівні [5, С. 103].

Отже, для повного розуміння суті та значення владних повноважень необхідно пам'ятати не лише про публічно-управлінську складову, а і про їх реальну персоніфіковану приналежність. Такий підхід дозволить уникнути суперечок у визначенні суб'єкта відповідальності – відпові-

дача – у разі порушення державою прав, свобод та інтересів людини і громадянина чи прав та інтересів юридичної особи в розумінні завдань КАСУ.

1. Коліушко І. Адміністративні суди: для захисту прав людини чи інтересів держави? / І. Коліушко, Р. Куйбіда // *Право України*. – 2007. – № 3. – С. 3-8.

2. Елистратов А. И. Основные начала административного права / Елистратов Е. А. – Москва : Издательство Г. А. Лемана, 1914 г. – 337 с.

3. Пуданс-Шушлебін К. Ю. Посадова особа як суб'єкт владних повноважень за Кодексом адміністративного судочинства України / К. Ю. Пуданс-Шушлебін // *Держава і право*. – 2010. – № 47. – С. 258—265.

4. Кіт Х. Голова суду як суб'єкт владних повноважень / Х. Кіт // *Вісник Львівського університету. Серія юридична*. – 2011. – Вип. 54. – С. 173–179.

5. Ткач Г. Поняття владного повноваження / Г. Ткач // *Вісник Львівського університету. Серія юридична*. – 2009. – Вип. 49.

ПРАВОВІ АСПЕКТИ ЗБЕРЕЖЕННЯ ВИДОВОЇ ТА ПОПУЛЯЦІЙНОЇ ЧИСЕЛЬНОСТІ ДИКИХ ТВАРИН

Чопко Х.І.

*асистент кафедри трудового, аграрного та екологічного права
Львівського національного університету імені Івана Франка*

Невід'ємним компонентом довкілля, що виконує не лише економічні, але й екологічні функції є тваринний світ. Водночас, незважаючи на вичерпність запасів тваринного світу, продовжується його надмірна експлуатація та нівелюються вимоги з охорони об'єктів тваринного світу. Саме тому, необхідно розробити принципово новий погляд на тваринний світ. Сучасні потреби збереження біологічного різноманіття вимагають ставити на перше місце питання охорони тварин як невід'ємної складової довкілля, а не як об'єкт виключно для споживання. Таким чином, питання про правову охорону об'єктів тваринного світу в Україні є на сьогодні надзвичайно актуальним, незалежно від економічної та політичної ситуації в нашій державі. А зумовлено це різноманітністю функцій, які виконує тваринний світ.

Для збереження видової та популяційної чисельності диких тварин екологічним законодавством передбачена низка захисних заходів, спрямованих на охорону середовища перебування тварин. Найбільш ефективними серед них є створення заповідників, інших територій, які вилучаються з господарського використання і правовий режим яких визначено Законом України «Про природно-заповідний фонд України» від 14 липня 2011р. Тваринний світ на таких територіях, може охоронятись у комплексі з іншими природними ресурсами.

На території біосферних заповідників створюється заповідна зона призначена для збереження і відновлення найбільш цінних природних та мінімально порушених антропогенними факторами природних комплексів, а також генофонду рослинного і тваринного світу.

Режим заповідної зони біосферних заповідників визначається відповідно до вимог, встановлених для природних заповідників. Так, відповідно до ст. 16 Закону України «Про природно-заповідний фонд України» від 14 липня 2011р. на території природних заповідників забороняється будь-яка господарська діяльність, що суперечить цільовому призначенню заповідника, порушує природний розвиток процесів та явищ або створює загрозу шкідливого впливу на його природні комплекси та об'єкти, а саме:

1) будівництво споруд, шляхів, лінійних та інших об'єктів транспорту і зв'язку, не пов'язаних з діяльністю природних заповідників, розведення вогнищ, влаштування місць відпочинку населення, стоянка транспорту, а також проїзд і прохід сторонніх осіб, прогін свійських тварин, пересування механічних транспортних засобів, за винятком шляхів загального користування, лісосплав, проліт літаків та вертольотів нижче 2000 метрів над землею, подолання літаками звукового бар'єру над територією заповідника та інші види штучного шумового впливу, що перевищують установлені нормативи; 2) геологорозвідувальні роботи, розробка корисних копалин, порушення ґрунтового покриву та гідрологічного і гідрохімічного режимів, руйнування геологічних відслонень, застосування хімічних засобів, усі види лісокористування, а також заготівля кормових трав, лікарських та інших рослин, квітів, насіння, очерету, випасання худоби, вилов і знищення диких тварин, порушення умов їх оселення, гніздування, інші види користування рослинним і тваринним світом, що призводять до порушення природних комплексів; 3) мисливство, рибалство, туризм, інтродукція нових видів тварин і рослин, проведення заходів з метою збільшення чисельності окремих видів

тварин понад допустиму науково обгрунтовану ємкість угідь, збирання колекційних та інших матеріалів, за винятком матеріалів, необхідних для виконання наукових досліджень.

Існують і спеціально створені з метою охорони тваринного світу об'єкти природно-заповідного фонду. Зокрема, з метою організації екологічної освітньо-виховної роботи, створення експозицій рідкісних, екзотичних та місцевих видів тварин, збереження їх генофонду, вивчення дикої фауни і розробки наукових основ її розведення у неволі створюються зоологічні парки.

Окрему систему складають і заходи з охорони тваринного світу, що здійснюються на окремих ділянках і забезпечують відтворення диких тварин. Зокрема в межах мисливських угідь для забезпечення охорони та відтворення мисливських тварин виділяються так звані відтворювальні ділянки, на яких заборонено полювання (п. 1 ст. 27 Закону України «Про мисливське господарство та полювання» від 22 лютого 2000 р.). Відповідно до наказу Держкомлісгоспу України від 22 січня 2004 р. «Про затвердження Порядку визначення територій для охорони та відтворення мисливських тварин (відтворювальних ділянок)» відтворювальні ділянки – це частина території мисливських угідь, що визначається користувачем з метою забезпечення охорони та відтворення мисливських тварин.

Площа відтворювальних ділянок відповідно до ст. 27 Закону України «Про мисливське господарство і полювання» від 22 лютого 2000 р. повинна бути лише 20 відсотків від усєї площі мисливських угідь. Відтворювальні ділянки обмежують одним чи декількома контурами і таке визначення погоджується з власником або користувачем земельної ділянки та оформляється наказом, у якому вказуються площа угідь, що виділяється з цією метою, з переліком кварталів, урочищ, водойм тощо, що входять до складу відтворювальної ділянки, детальним описом її меж. Визначається також вид або група видів мисливських тварин, для відтворення яких виділяється ділянка та визначається режим охорони мисливських тварин на цій території.

Для врахування міграційної поведінки мисливських тварин, одна відтворювальна ділянка може формуватися спільно декількома мисливськими господарствами. Залежно від видів мисливських тварин, які перебувають на території мисливських угідь, відтворювальні ділянки можуть бути призначені для окремого виду або групи видів мисливських тварин. З метою облаштування відтворювальних ділянок, на термін не менше трьох років, відводяться найбільш сприятливі для охорони і від-

творення окремого виду або групи видів мисливських тварин угіддя, що мають добрі кормові та захисні властивості відповідно до Порядку проведення упорядкування мисливських угідь затвердженого Наказом Держкомлісгоспу України від 21 червня 2001 р. Відповідно до ст. 34 Закону України «Про тваринний світ» від 13 грудня 2001 р. та ст. 72 Лісового кодексу України в редакції від 8 лютого 2006 р. з метою збереження середовища перебування, умов розмноження та шляхів міграції тварин, на відтворювальних ділянках може бути встановлена заборона проведення будь-яких рубок на ділянках лісового фонду в місцях проживання і розмноження цінних видів звірів та птахів, в т.ч. занесених до Червоної книги України, в розрізі всіх користувачів мисливських угідь.

Варто зазначити, що виділення в межах мисливських угідь територій, де заборонене полювання як спосіб відтворення мисливських тварин є досить не ефективним. Зокрема, площа території, яка відводиться під ділянки для відтворення дикої фауни (відтворювальні ділянки) становить менше ніж 20%, що є достатньою для природного відтворення куріпки, фазана, диких качок, але занадто малою для повноцінного відтворення таких тварин як олень, козуля, кабан тощо. Але, і надмірна щільність на таких ділянках, зокрема диких копитних зумовить різке збільшення витрат на захист культур від знищення їх тваринами (особливо лісового підросту та молодих насаджень тощо). Варто зазначити, що в іноземних країнах під відтворювальні ділянки відводиться більша частка угідь – не менше половини від загальної їх площі, що і зумовлює більш інтенсивне у порівнянні з Україною відновлення тваринного світу. З метою більш ефективного відтворення тваринного світу, вважаємо за необхідне законодавче розширення площі відтворювальних ділянок.

Таким чином, передбачені в екологічному законодавстві еколого-правові заходи спрямовані на збереження видової та популяційної чисельності об'єктів тваринного світу потребують удосконалення. Зокрема, площа територій, що відводиться під відтворювальні ділянки на території мисливських угідь повинна бути збільшена як необхідна умова для збереження та охорони об'єктів тваринного світу як невід'ємної складової довкілля.

1. Закону України «Про тваринний світ» // Голос України від 16.01.2002 № 9.

2. Закону України «Про природно-заповідний фонд України» // Голос України від 25.07.1992 № 6.

3. Закону України «Про мисливське господарство та полювання» // Голос України від 28.03.2000 №7.

4. Афанасьев Г. Д., Блохин Г. И., Жаров О. В. Проект государственного образовательного стандарта по новой специальности «охотоведение» / Г. Д. Афанасьев, Г. И. Блохин, О. В. Жаров // Вестн. охотоведения. – М., 2004. – Т. 1, № 1. – С. 70–76.

5. Волох А. М. Проблема управління ресурсами мисливських тварин в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://eco.com.ua/sites/eco.com.ua/files/lib1/konf/2vze/zb_m/0057_zb_m2vze.pdf.

6. Романов В. С., Козло П. Г., Падига В. И. Охотоведение : учебник / В. С. Романов, П. Г. Козло, В. И. Падыга. – Минск : Тесей, 2005. – 448 с.

ПОНЯТТЯ ТА ОЗНАКИ ПРИМУСОВОЇ ПРАЦІ В ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ

Шарабар Ю.О.

*Львівський національний університет ім. Івана Франка
м. Львів, Україна*

Стаття 43 Конституції України проголошує: «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується». В цій же статті гарантується «право на своєчасне одержання винагороди за працю», яке захищається законом.

Зміст цієї норми у широкому розумінні, свідчить що право на працю і форми реалізації цього права пов'язані з будь-якою працею незалежно від галузі її застосування (наприклад, договір підряду можна розглядати як одну з форм реалізації права на працю у цивільному праві тощо.) У вузькому розумінні – це право і форми його реалізації розглядаються виключно в межах галузі трудового права (наприклад, трудовий договір). [5]

Можна погодитись з думкою Єрьоменка В.В., який стверджує, що ст. 43 Конституції України закріплює право на працю та форми його реалізації у широкому розумінні. З цього випливає, що положення ч. 3 ст. 43 Основного Закону щодо заборони примусової праці стосуєть-

ся будь-яких правових форм реалізації права на працю, що передбачені чинним законодавством, будь-яких юридичних відносин пов'язаних з працею, а не виключно трудових правовідносин. Тобто це не виключає дії положення про заборону примусової праці в інших галузях права, де застосовуються інші форми реалізації громадянами права на працю.

Зазначена стаття Конституції перераховує лише три винятки, при яких праця не може вважатися примусовою. Таким чином, дотримуючись Основного Закону, примусовою працею не вважається військова або альтернативна (невійськова) служба, робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан.

10 серпня 1956 року наша країна ратифікувала Конвенцію № 29 «Про примусову або обов'язкову працю», в якій дано визначення примусової праці або обов'язкової праці. Відповідно до ч.1 ст.2 Конвенції термін примусова чи обов'язкова праця означає будь-яку роботу чи службу, що її вимагають від якої-небудь особи під загрозою якогось покарання і для якої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг.

В п.2 ст.2 цього документу сказано, що термін примусова чи обов'язкова праця не включає в себе:

а) будь-яку роботу чи службу, що її вимагають на підставі законів про обов'язкову військову службу і застосовують для робіт суто воєнного характеру;

б) будь-яку роботу чи службу, що є частиною звичайних громадянських обов'язків громадян повністю самоврядної країни;

в) будь-яку роботу чи службу, що її вимагають від якої-небудь особи внаслідок вироку, винесеного рішенням судового органу, при умові, що ця робота чи служба виконуватиметься під наглядом і контролем державних властей і що зазначена особа не буде віддана або передана в розпорядження приватних осіб, компаній чи товариств;

г) будь-яку роботу чи службу, що її вимагають в умовах надзвичайних обставин, тобто у випадках війни або лиха, або загрози лиха, як-от пожежі, повені, голод, землетрус, сильні епідемії чи епізоотії, навали шкідливих тварин, комах чи паразитів рослин і взагалі обставини, що ставлять під загрозу або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови всього або частини населення;

д) дрібні роботи общинного характеру, тобто роботи, що виконуються для прямої користі колективу членами даного колективу і які тому можуть вважатися звичайними громадянськими обов'язками членів колек-

тиву при умові, що саме населення або його безпосередні представники мають право висловити свою думку про доцільність цих робіт.

У Конвенції детально регламентовано порядок застосування примусової праці у разі виникнення необхідності, гарантуються права осіб, які залучаються до неї (строки застосування примусових робіт, тривалість робочого дня, види і порядок оплати праці тощо).

Таким чином із наведеного визначення можна виділити дві обставини, які мають юридичне значення для визнання роботи чи служби примусовою працею. По-перше, відсутність добровільної згоди особи надати свої послуги для виконання певної роботи (наприклад, психологічний примус, тобто наказ про виконання робіт, що підкріплюється загрозою покарання за неслухняність; обман відносно виду та умов праці; затримка та невивплата заробітної плати; утримання посвідчень особи. По-друге, це можливість застосування покарання чи насильства у випадку відмови від виконання такої роботи. Тобто однією із ознак примусової праці є факт застосування будь-якого покарання (наприклад, звільнення або недопущення до роботи, грошові утримання або позбавлення премії тощо). [6, с.157]

Чинне трудове законодавство України потребує нагального реформування, а саме встановлення положень, які б дозволили повністю викоринити примусову працю із сфери трудових відносин.

Трудовим законодавством передбачено особливий порядок застосування надурочних робіт та спеціальні правила залучення працівників до них. Ст.64 КЗпП передбачає, що для проведення надурочних робіт необхідно отримати згоду виборного органу первинної профспілкової організації. Проведення таких робіт можливе лише у виняткових випадках, що визначаються ст.62 КЗпП. Інакше залучення до надурочної роботи вважатиметься примусовою працею.

Оскільки працівник не надає згоди на таку працю, а виборний орган профспілкової організації (профспілковий працівник) надає її авансом, тобто наперед, навряд чи це є гарантією недопущення примусової праці.

Відсутність у чинному КЗпП України положення про заборону примусової праці, спробували компенсувати розробники проекту Трудового кодексу України. Так, ст. 5 Проекту передбачає, що забороняється застосування примусової праці, тобто праці, для якої особа не запропонувала добровільно своїх послуг і виконання якої вимагається від неї під погрозою покарання, застосування насильства тощо, у тому числі:

– як засобу політичного впливу чи виховання або як засобу покарання за наявність або висловлювання певних політичних поглядів чи ідеологічних переконань; – з метою підтримання трудової дисципліни; – як методу мобілізації працівників та використання праці для потреб економічного розвитку; – як засобу будь-якої дискримінації; – як засобу покарання за участь у страйках. Водночас за проектом не вважається примусовою працею: – військова або альтернативна (невійськова) служба, якщо робота має суто військовий чи службовий характер; – робота, яка виконується особою за вироком чи рішенням суду за умови, що вона виконується під наглядом і контролем відповідного органу державної влади; – робота, що виконується відповідно до законів про воєнний і надзвичайний стан. [3]

Таким чином, перш за все на законодавчому рівні варто розробити чіткі правові конструкції, що дадуть змогу викоринити примусову працю зі сфери трудових відносин.

Отже, заборону примусової праці можна розглядати як одну з конституційних засад трудового права. Водночас, це є одна з гарантій реалізації права на працю. Оскільки зараз відбувається розробка проекту нового Трудового кодексу, метою якого є визначення основних принципів і механізмів реалізації трудових прав та гарантій працівників, створення належних умов праці й забезпечення захисту інтересів працівників і роботодавців в умовах ринкової економіки з урахуванням положень міжнародно-правових документів з питань праці, цілком доцільно було закріпити норму, яка чітко окреслювала б поняття примусової праці, а також передбачала б юридичну відповідальність роботодавця за використання такої.

1) Конституція України від 28 червня 1996 р. //Відомості Верховної Ради України.-1996.-№30.-ст.141.

2) Кодекс законів про працю України: закон України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII // Відомості Верховної ради УРСР. 1971., дод. до № 50. Ст. 375.

3) Трудовий кодекс України (проект) Офіційний сайт Верховної Ради України URL: <http://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 12.04.2018)

4) Конвенція № 29 Міжнародної Організації праці про примусову чи обов'язкову працю від 10 червня 1930 року // Міжнародне законодавство про охорону праці. 1997.

5) Глобальний альянс против принудительного труда: доклад Гене-

рального директора МОТ на Международной конференции труда 2005 года (93 – я сессия) Организация Объединенных Наций. URL: <http://www.un.org/ru/rights/trafficking/ilo.pdf> (дата звернення 12.04.2018)

б) Ситницька О. А. Заборона примусової праці у трудовому законодавстві України / О. А. Ситницька // Університетські наукові записки. 2011. № 3. С. 156-162.

СУТНІСТЬ ПОКАРАННЯ У ВИДІ АРЕШТУ ЗГІДНО З ПОЛОЖЕННЯМИ АВСТРІЙСЬКОГО КРИМІНАЛЬНОГО КОДЕКСУ 1852 р.

Шуп'яна М.Ю.

*кандидат юридичних наук,
асистент кафедри кримінального права і
кримінології юридичного факультету
Львівського національного університету ім. Івана Франка
м. Львів, Україна*

Кримінальний кодекс 1852 р. виділяв чотири види арешту, а саме: арешт першого ступня (або звичайний арешт) (§ 244); арешт другого ступня (або посиленний арешт)(§ 245); домашній арешт (§ 246, 262); арешт для неповнолітніх (§ 270).

Арешт першого ступня (звичайний арешт). Місцем його відбуття була судова в'язниця повітового суду. Засуджений не носив кайданів. Засуджена особа, яка була в стані утримати себе за власні кошти або за кошти своїх близьких, мала право вибирати вид роботи, яку вона буде виконувати, та не мала обмежень у харчуванні. У цьому випадку кодекс встановлював лише єдине обмеження: щоб спосіб життя засудженого не порушував правил судової в'язниці (§ 244). Обмежень щодо зустрічей з відвідувачами для осіб, засуджених до даного виду арешту, кодексом не було встановлено.

Необхідно також зазначити, що лише арешт першого ступня (звичайний арешт) міг бути замінений відповідно до § 261, 262 кодексу на штраф або домашній арешт [1, с. 158].

У випадку обставин, які заслуговують на особливу увагу, арешт першого ступня міг бути замінений на штраф, відповідно до майнових

можливостей засудженого, однак така зміна покарання не могла залежати від вибору того, хто підлягав покаранню (§ 261). Під обставинами, які заслуговують на особливу увагу, розуміли обставини, за наявності яких виконанням арешту була б завдана шкода честі та гідності особи.

Арешт другого ступеня (посилений арешт). Як і при звичайному арешті, місцем його відбуття була судова в'язниця повітового суду, засуджений також не носив кайданів. Засуджена особа, незалежно від власних матеріальних можливостей та матеріальних можливостей своїх близьких, не мала права вибирати виду робіт, які вона виконуватиме, та мала харчуватись лише тим, що давали у судовій в'язниці. На відміну від звичайного арешту, при посиленому арешті засудженому заборонялось зустрічатися з посторонніми особами без присутності тюремного наглядача, та розмовляти з ними мовою, незрозумілою для наглядача (§ 245)[2, S.201 – 202].

Домашній арешт. Цей вид арешту застосовувався лише до осіб, які були засуджені до арешту першого ступеня, але мали бездоганну репутацію, а їх перебування у судовій в'язниці створило б їм перешкоди у виконанні службових обов'язків (§ 262). Засуджений до домашнього арешту був зобов'язаний не виходити з дому, незважаючи на будь-які обставини, під страхом відбуття невідбутої частини арешту у судовій в'язниці. Залежно від обставин справи суд мав право приставити до засудженого охоронця, який би слідкував за дотриманням засудженим умов домашнього арешту, або взяти з нього письмову обіцянку про те, що він буде їх дотримуватись (§ 246) [3, S.123 – 124].

Арешт для неповнолітніх. Даний вид арешту застосовували до осіб у віці від 11 до 14 років, які вчинили тяжкий злочин, який у зв'язку з неповноліттям особи не вважався тяжким злочином (§ 2 “г”) і повинен був бути покараний, як нетяжкий (звичайний) злочин або проступок (§ 237). За такі діяння винну особу карали арештом терміном від 1 дня до 6 місяців, що поєднувався з виконанням ним певної роботи, відповідно до його фізіологічних можливостей, а також обов'язковими виховними науками, які провадив священник чи катехит (§ 272). Також суд мав право після відбуття неповнолітньою особою цього покарання призначити їй ще додаткове покарання – перебування у виправному будинку (§ 8 закону про прийнятність тримання у виправному будинку та будинку примусової праці від 24 травня 1885 року)[4, S.195 – 196].

Строки тривання арешту були передбачені в § 247 кримінального кодексу 1852 р. Згідно з приписами цієї статті, за загальним правилом,

найкоротший строк арешту – двадцять чотири години, а найдовший – шість місяців [5, S. 140]. Проте і у кодексі, і у спеціальних кримінальних законах були передбачені випадки, коли максимальний строк тривання арешту міг бути і один рік (зневажання діючої влади і підбурювання проти центральної та місцевої влади (§ 300), підбурювання до ворожих кроків проти окремих національностей, релігійних спільнот, корпорацій (§ 302), образа юридично визнаної церкви або релігійного товариства (§ 303), створення релігійної секти, забороненої урядом (§ 304), публічна зневага інституту шлюбу, сім'ї, власності, вихваляння протиправних або неморальних діянь, якщо вищеперелічені кримінально карані діяння були вчинені за допомогою друкованих засобів (§ 305); нетяжкі (звичайні) злочини та проступки проти безпеки життя, якщо його наслідком була смерть потерпілої особи (§ 335); банкрутство з легковажності (§ 486); образа честі, вчинена за допомогою друкованих засобів (§ 493); публічні скандали, які порушують порядок і мораль, якщо таке порушення було вчинене за допомогою друкованого органу (§ 516)) ; і два роки – (неумисне спричинення тілесних ушкоджень за наявності особливо небезпечних обставин (якщо таке тілесне ушкодження виникло у зв'язку з нехтуванням обов'язків працівником залізниці) (§ 337); порушення норм закону про запобігання заразним захворюванням великої рогатої худоби та знищення хворих тварин (§ 45 закону про запобігання заразливим хворобам великої рогатої худоби та знищення хворих тварин від 29 лютого 1880 р.); лихварство (§ 4 закону про неправомірну процедуру укладення кредитних зобов'язань від 28 травня 1881 р.) та навіть три роки (нетяжкі (звичайні) злочини та проступки проти безпеки життя, якщо його наслідком була смерть потерпілої особи за наявності особливо небезпечних обставин (якщо смерть настала у зв'язку з нехтуванням обов'язками працівником залізниці) (§ 337); недотримання норм закону про запобігання заразливим захворюванням великої рогатої худоби та знищення хворих тварин, якщо це спричинило смерть особи (§ 1 закону про запобігання заразливим хворобам великої рогатої худоби та знищення хворих тварин від 29 лютого 1880 р.); спричинення собі чи іншій особі, за її дозволом, каліцтва з метою ухилення від несення військової служби (§ 49 закону про введення в дію нового закону про військову службу від 11 квітня 1889 р.))[6, S.295 – 297].

Строк арешту міг бути меншим, ніж двадцять чотири години лише у випадку використання суддею права надзвичайного пом'якшення, передбаченого § 266 кримінального кодексу. Надзвичайне пом'якшення

могло мати місце за наявності декількох пом'якшуючих обставин, які вказували на швидке виправлення винної особи. У цьому випадку суд мав право призначити засудженому арешт на строк, менший, ніж 24 години, але не менший, ніж 12 годин, що випливало з приписів § 1 розпорядження міністра юстиції від 11 лютого 1855 р. про врегулювання питань, пов'язаних з заміною арешту на штраф[7, S.156 – 157].

Зазвичай кримінальний кодекс 1852 р. встановлював строк арешту шляхом визначення максимального та мінімального часу його тривання (таке встановлення строків тривання покарання називали ще диференційованим) (наприклад, від одного до трьох місяців (§ 289) чи від трьох днів до одного місяця (§ 320 “ж”). Проте, у кодексі та спеціальних кримінальних законах зустрічалися також випадки недиференційованого встановлення строку арешту (наприклад, один тиждень (§ 352, 353), посиленний тримісячний арешт (§ 379), а також випадки, коли встановлювався лише максимальний строк тривання арешту (до трьох місяців (§ 1 закону про охорону таємниці листування від 6 квітня 1870 р.), до чотирнадцяти днів (§ 6 закону про охорону телеграфних кабелів, що знаходяться під морем від 30 березня 1888 р), до шести місяців (§ 45 закону про запобігання заразним хворобам великої рогатої худоби та знищення хворих тварин від 29 лютого 1880 р)[8, S.456 – 456].

У австрійському кримінальному кодексі 1852 р. початок відбуття арешту не регламентувався. Тому на практиці це питання вирішувалось з застосуванням § 17, котрий стосувався початку відбуття ув'язнення. Отже, початком відбуття арешту вважався момент оголошення обвинувального вироку, який набрав законної сили. У випадку, якщо вирок не було оскаржено, початком відбуття арешту вважався момент оголошення вироку судом першої інстанції, а якщо вирок було оскаржено, то момент оголошення вироку судом апеляційної або касаційної інстанції, до яких було оскаржено вирок суду першої інстанції. Виняток з згаданого правила становили випадки, коли початок відбуття арешту відкладався на пізніший строк. Початок відбуття арешту відкладався у тих же випадках, що і ув'язнення [1, с.162].

Отже, сутність арешту полягала у строковому обмеженні права на вільний вибір місця свого перебування. Врегулювалося питання пов'язане із застосуванням цього виду покарання не лише кримінальним та кримінально – процесуальним кодексами, а й приписами спеціальних кримінальних законів

1. Шуп'яна М. Ю. Система покарань за австрійським кримінальним кодексом 1852 р. та практика їх застосування у Східній Галичині : монографія / М. Ю.Шуп'яна. – Львів : 2017. – 252 с.
2. Krzymuski E. System prawa karnego ze stanowiska nauki i trzech kodeksów obowiązujących w Polsce / Edmund Krzymuski. – Kraków, 1921. – 335 s.
3. Krzymuski E. Wykład prawa karnego ze stanowiska nauki i prawa austriackiego. T. 2 / Edmund Krzymuski. – Wyd. 3, przerob. – Kraków : Nakładem księgarni Leona Frommera, 1911. – 420 s.
4. Krzymuski E. Wykład procesu karnego: ze stanowiska nauki i prawa obowiązującego w b. dzielnicy austriackiej oraz z uwzględnieniem ważniejszych różnic na innych ziemiach Polski / Edmund Krzymuski. – Kraków : Nakładem Krakowskiej Spółki Wydawniczej, 1922. – 288 s.
5. Bar Ludwig. Handbuch des deutschen Strafrechts. T. 1 / Ludwig von Bar. – Berlin : Verlag vom Weidmann, 1882. – 361 S.
6. Das oesterreichische Strafgesetz und die Verordnungen über die Gerichts Kompetenz: vom 27.5.1852: zur bisherigen Gesetzen und eingetretenen Veränderungen / Karl Gochnat. – Wien : Verlag vom Tendler, 1852. – 333 S.
7. Budziński S. Wykład porównawczy prawa karnego / Stanisław Budziński. – Warszawa : W Drukarni Jana Jaworskiego, 1868. – 324 s.
8. Binding K. Die Normen und ihre Übertretung: eine Untersuchung über die Rechtmässige Handlung und die Arten des Delikts / Karl Binding. – Leipzig : Verlag vom Wilhelm Engelmann, 1877. – 640 S.

ПРАВО ВЛАСНОСТІ: ОКРЕМІ АСПЕКТИ ЗДІЙСНЕННЯ

Щербина Б.С.

*аспірант кафедри цивільного права,
Київський національний університет
імені Тараса Шевченка, м. Київ, Україна*

Право власності є право особи на річ (майно), яке вона здійснює відповідно до закону за своєю волею, незалежно від волі інших осіб. Редакція норм ст.ст. 317, 319 ЦК України створює враження, що перелік повноважень власника є вичерпним та зводиться суто до тради-

ційної тріади. Насправді усі повноваження власника щодо належного йому майна не можуть охоплюватися та характеризуватися виключно через володіння, користування та розпорядження. Наприклад, право на отримання доходів від свого майна не охоплюється жодним із наведених повноважень. Їх перелік може бути набагато ширшим. Але напевно чи доцільно на законодавчому рівні перераховувати усі можливі повноваження, як недоцільно встановлювати і їх вичерпний перелік. Тому у наведених нормах ЦК України – ч. 1 ст. 317, ч. 1 ст. 319 доцільним було би доповнення «та інші повноваження», окрім вживаної у них тріади.

Законодавець не розкриває змісту повноважень «володіння», «користування», «розпорядження». У науковій літературі практично усталеним є розуміння їх змісту як:

– володіння як право фактичного (фізичного або господарського) панування над майном. Варто погодитися з Яворською О., що право володіння, як елемент змісту права власності, слід розуміти ширше, ніж саме фактичне панування над майном. Володіння – вільна, незалежна від інших осіб можливість доступу до фактичного впливу, так і фактичний вплив на майно [1, с. 16];

– користування як можливість вилучення корисних властивостей майна або його споживання для задоволення власних особистих чи майнових потреб;

– розпорядження як можливість визначити долю (режим) майна шляхом зміни його приналежності, стану або призначення [1, с.314].

Уперше загальні засади здійснення права власності в умовах ринкової економіки були закріплені у ст. 4 Законі України «Про власність» (втратив чинність 20 червня 2006 року). Низка положень цієї статті відображені у нормах ст. 319 ЦК України, оскільки не втратили своєї значущості та актуальності.

Відповідно до ч. 2 ст. 319 ЦК України власник має право вчиняти щодо свого майна будь-які дії, які не суперечать закону. Власне у виборі варіантів поведінки саме усвідомлення власником своїх дій на відповідність вимогам закону має визначальне значення. Будь-які негативні наслідки для власника, у разі порушення ним вимог закону, настають тоді, коли його поведінка виявилася неправомірною та призвела до порушення прав та інтересів інших суб'єктів.

При здійсненні свої прав та виконанні обов'язків власник зобов'язаний додержуватися моральних засад суспільства. Така загальна межа здійснення права власності, як і будь-яких інших суб'єктивних

прав, є нормою-декларацією. Практичне її застосування можливе у поєднанні з іншими правовими нормами, приписи яких порушив власник і на підставі яких можливо встановити умови та засоби відповідальності.

Усім власникам забезпечуються рівні умови здійснення своїх прав. З цього засадничого положення випливає важливий висновок, що жоден суб'єкт права власності, чи то держава, чи фізична особа, юридична особа не мають пільг, переваг, преференцій один перед одним.

Ромовська З.В. наголошує на таких основних підходах щодо здійснення права власності: особисте здійснення, розумність здійснення, моральність здійснення [3, с. 156]. Здійснення суб'єктивного права власності як будь-яких можливих повноважень, варіантів поведінки власника має охоплювати і виконання певних обов'язків, що покладаються на власника. Хоча право власності і носить абсолютний характер, проте власність – явище суспільне. Відтак суб'єкт права власності, як індивід у суспільстві, має усвідомлювати суспільну значимість своєї власності.

Положення про зобов'язуючу роль власника мають конституційне закріплення. Зокрема, у ст. 13 Конституції України встановлено – власність зобов'язує. Норма аналогічного змісту закріплена і в ч. 4 ст. 319 ЦК України.

Відповідно до ст. 322 ЦК України (тягар утримання майна) власник зобов'язаний утримувати майно, що йому належить, якщо інше не встановлено договором або законом. Редакцію цієї норми навряд чи можна вважати вдалою. Адже важко спрогнозувати такі випадки, за яких закон прямо вказує, що власник не зобов'язаний утримувати своє майно. Такі норми відсутні. Видається доцільним редакцію норми ст. 322 ЦК України викласти наступним чином: власник зобов'язаний утримувати майно, що йому належить. У випадках прямо встановлених законом власник може бути притягнутий до відповідальності за неналежне утримання свого майна.

Закріплення норми про можливість відповідальності власника у разі неналежного утримання майна створить законодавчий механізм забезпечення виконання обов'язків власником щодо утримання майна. Без такої норми законодавче закріплення обов'язку утримувати майно є декларативним. Встановлюючи відповідальність за невиконання обов'язку щодо утримання майна варто виходити з таких засадничих положень:

– така відповідальність може бути встановлена виключно законом. Слід зазначити, що законодавець доволі часто вдається до таких формулювань «у випадках, встановлених законом». Але зачасту замість закону приймаються підзаконні нормативні акти. У даному випадку йдеться виключно про закон як акт вищої юридичної сили. Встановлення відповідальності за невиконання обов'язку щодо утримання майна підзаконними актами недопустимо;

– при встановленні відповідальності, слід виходити з оцінки того факту чи мав власник можливості (фізичні, фінансові тощо) для належного виконання обов'язку щодо утримання майна. Наприклад, власник не може фінансово утримувати належний йому будинок. Він не може його відчужити, оскільки нікого не цікавить така покупка. Відповідальності за неутримання будинку не встановлено. Але, моделюючи ситуацію, при встановленні відповідальності, обов'язково варто урахувати, чи мав можливість власник виконувати свій обов'язок.

1. Яворська О.С. Правове регулювання відносин власності за цивільним законодавством України. Навчальний посібник. – К.: Атіка, 2008, – 256 с.

2. Борисова В. І., Баранова Л. М., Жилінкова І. В. та ін.; За заг. ред. В. Борисової, І. В. Спасибо-Фатєєвої, В. Л. Яроцького. Цивільне право України. т.1. Навчальний посібник. – К. : Юрінком Інтер, 2007. – 480 с.

3. Ромовська, З. В. Українське цивільне право. Право власності [Текст] : академічний курс: підручник / З. В. Ромовська. – К. : Алерта; ЦУЛ, 2011. – 246 с.

ОКРЕМІ ПИТАННЯ МОДЕРНІЗАЦІЇ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОЇ ПІДТРИМКИ НАСЕЛЕННЯ

Яригіна Є. П.

*Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого,
к.ю.н., асистент кафедри трудового права*

XXI ст. сміливо можна назвати епохою якісних змін і перетворень в усіх сферах життєдіяльності, в тому числі і в практики соціального захисту населення. Пануючі тенденції можна об'єднати в такі основні групи, як демократизація суспільного життя, оновлення системної парадигми розвитку, поява ЄС, глобалізація, демографічні проблеми тощо.

Одним із засобів забезпечення соціальної безпеки особистості, попередження соціальних ризиків виступає соціальний захист населення. Аналіз світового досвіду підтверджує, що моделі соціальної політики й соціального захисту населення визначаються економічною системою, політикою, соціальними цілями, орієнтацією держави на забезпечення якості життя, а також стабільності і прозорості системи.

Міністерство соціальної політики України розробило План заходів з імплементації Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом – з іншої сторони, який містить комплекс тактичних заходів, вжиття яких сприятиме посиленню соціального захисту, що включає: модернізацію системи соціального страхування з метою підвищення ефективності управління, вдосконалення механізму призначення страхових виплат, забезпечення фінансової стабільності фондів соціального страхування; реформування інтернатних закладів для дітей-сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування; профілактику й попередження підліткової злочинності, потрапляння у складні життєві обставини шляхом утворення й організації діяльності центрів соціальної підтримки дітей та сімей в адміністративно-територіальних одиницях України; забезпечення житлом дітей-сиріт, дітей, позбавлених батьківського піклування, та осіб з їх числа, вирішення соціально-економічної проблеми щодо забезпечення житлом осіб зазначеної категорії; зростання кількості дітей-сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування, яким вдалося забезпечити сімейні форми виховання і зменшення, навіть недопущення, влаштування

посиротілих дітей до інтернатних закладів; вжиття заходів щодо посилення адресності надання пільг, тобто запровадження механізмів надання пільг окремим категоріям громадян за соціальною ознакою з урахуванням їх доходів; реалізацію пілотного проекту Світового банку «Модернізація системи соціальної підтримки населення» щодо залучення до зайнятості непрацюючих працездатних одержувачів допомоги малозабезпеченим сім'ям; вивчення й аналіз міжнародного досвіду (держав-членів ЄС) щодо запровадження методів вимірювання інвестиційного ризику, процесів управління ризиком і розподілу стратегічних активів, забезпечення фінансової стабільності пенсійної системи; опрацювання змін до законодавства задля вдосконалення сфери пенсійного забезпечення [1].

Завдяки спільним зусиллям країн – членів ЄС на шляху подолання бідності й вирівнювання рівня життя громадян останнім часом спостерігається постійна позитивна динаміка зниження рівня бідності в цих країнах. До того ж міжнародні фінансові організації відіграють важливу роль у розвитку і підтримці систем соціального захисту, хоча в різних країнах, враховуючи національну специфіку, ступінь впливу, звісно, неоднаковий. Так, для України Європейський Союз є одним з найважливіших партнерів. Підтримка охоплює регулювання міграції і розвиток некомерційних послуг, а також збільшення кількості неурядових організацій, які могли б забезпечувати соціальний захист разом із місцевими урядами. Більше однієї третини недержавного соціального захисту в Україні залежить від міжнародних грошових пожертвувань.

Головними завданнями соціальної безпеки у соціальній сфері виступають: 1) визначення видів соціального забезпечення, які необхідно надати певним верствам населення; 2) розподіл соціальних благ за принципом соціальної справедливості; 3) створення умов для підвищення соціально-економічної активності населення, застосування сучасних мотиваційних і стимулюючих механізмів високопродуктивної праці; 4) забезпечення достатнього життєвого рівня кожної людини; 5) створення необхідних умов доступу до об'єктів соціальної інфраструктури; 6) здійснення моніторингу за динамікою соціальної міграції і соціальною структурою суспільства для розробки і вжиття заходів щодо збереження соціальної стабільності; 7) забезпечення доступності медичної і медико-санітарної допомоги, санітарно-епідеміологічного добробуту населення; 8) захист громадян як споживачів [2; с. 34].

Отже, Україна робить перші кроки в напрямі формування соці-

альної держави через реформування системи соціального захисту. З огляду на це слід впорядкувати законодавчо-правову базу, розробити й прийняти низку законодавчих актів, відповідно до яких буде врегульовано основні спірні моменти.

Таким чином, забезпечення соціальної безпеки має бути спрямоване насамперед на недопущення непоправних соціальних руйнувань або таких негативних наслідків, що потребують для свого відновлення дуже великих зусиль і тривалого часу. Доцільно розробити механізм забезпечення соціальної безпеки, впровадити науково обґрунтовану систему її оцінки й виміру.

1. Employment and Social Developments in Europe 2012 – frequently asked questions. Retrieved from http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-13-1_en.htm?locale=FR

2. Соціальна безпека як інститут права соціального захисту населення / Б. І. Сташків // Актуальні проблеми держави і права. – 2007. – Вип. 30. – С. 32–36.

З М І С Т***Пилипенко П. Д.***

ПРО СОЦІАЛЬНУ ПРИРОДУ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ 3

Вишновецька С. В.ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ВІДПОЧИНОК
В КОНТЕКСТІ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ ПРАЦІВНИКА 6***Мацько М. А.***МЕДІАЦІЯ (ПОСЕРЕДНИЦТВО) У СФЕРІ ТРУДОВИХ
ПРАВОВІДНОСИН: ТЕОРЕТИЧНІ, ТЕОРЕТИКО-ПРАКТИЧНІ
АСПЕКТИ 10***Мельник К. Ю.***ДО ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОЇ РЕГЛАМЕНТАЦІЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ОСІБ З ОСОБЛИВИМИ ОСВІТНИМИ
ПОТРЕБАМИ ПІСЛЯ ЗАКІНЧЕННЯ ОСВІТНИХ ЗАКЛАДІВ 16***Синчук С. М.***ДЕЯКІ ПИТАННЯ ЗАСТОСУВАННЯ ПЕНСІЙНИМ ФОНДОМ
ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ 19***Шумна Л. П.***ПРАЦЯ ЗАСУДЖЕНИХ ДО ПОЗБАВЛЕННЯ ВОЛІ
ЯК ЗАСІБ РЕСОЦІАЛІЗАЦІЇ ЧИ ЯК ПОКАРАННЯ? –
РЕАЛІЇ СЬОГОДЕННЯ 23***Hasrat Arjjumend***RETHINKING THE RIGHTS OF INDIGENOUS PEOPLE OVER
BIORESOURCES IN EMERGING GLOBAL BIODIVERSITY
GOVERNANCE 28

Szwed K.

| | |
|---|----|
| ZASTOSOWANIE NOWOCZESNYCH TECHNOLOGII W UKRAIŃSKIEJ ADMINISTRACJI PUBLICZNEJ – ZARYS PROBLEMU | 37 |
|---|----|

Авакян С.С.

| | |
|--|----|
| ДОГОВІР ЯК ПІДСТАВА ВИНИКНЕННЯ СЕРВІТУТУ | 42 |
|--|----|

Амелічева Л.П.

| | |
|--|----|
| ЩОДО ДОЦІЛЬНОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ СИНЕРГЕТИКИ У ДОСЛІДЖЕННІ БЕЗПЕКИ ПРАЦІ ЯК КОМПОНЕНТИ ГІДНОЇ ПРАЦІ ПІД ВПЛИВОМ ТЕОРІЇ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ | 46 |
|--|----|

Балог К. С.

| | |
|---|----|
| ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА ВЛАСНОСТІ НА ЗЕМЛІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ПРИЗНАЧЕННЯ В УКРАЇНІ | 50 |
|---|----|

Бездольний О.С.

| | |
|---|----|
| ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ВИКОНАВЧОМУ ПРОЦЕСІ: ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ | 54 |
|---|----|

Бек У.П.

| | |
|--|----|
| ПРАКТИКА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СУДУ З ПРАВ ЛЮДИНИ ЩОДО ВИРІШЕННЯ СПОРІВ ПРО ЗАХИСТ ПРАВА ПРАЦІВНИКА НА ПОВАГУ ДО ПРИВАТНОГО ТА СІМЕЙНОГО ЖИТТЯ | 58 |
|--|----|

Білокур А.В.

| | |
|---|----|
| КРИМІНОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ СКОЄННЯ КРАДІЖОК НЕПОВНОЛІТНІМИ | 62 |
|---|----|

Біскуб В. І.

| | |
|--|----|
| ВІДМОВА У РЕЄСТРАЦІЇ КАНДИДАТА У ДЕПУТАТИ ЯК МІРА КОНСТИТУЦІЙНО-ПРАВОВОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ: ВІТЧИЗНЯ- НЕ ЗАКОНОДАВСТВО ТА ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД | 65 |
|--|----|

Бориченко К.В.

ПРАВО НА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ У СУЧАСНИХ УМОВАХ 69

Бригадир І.В.ЩОДО ОКРЕМИХ СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВИХ АСПЕКТІВ
ІСНУВАННЯ МОРАТОРІЇ НА ПРОДАЖ ЗЕМЕЛЬ
СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ПРИЗНАЧЕННЯ..... 73**Бук М.О.**ДОГОВІР ПРО СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ У СФЕРІ
СОЦІАЛЬНОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ..... 77**Бурак В.Я.**ОКРЕМІ АСПЕКТИ ЗАЛУЧЕННЯ МЕДІАТОРА
ДЛЯ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ..... 81**Бутинська Р.Я.**ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО СТАТУСУ СУБ'ЄКТІВ, ЯКІ
ВИРІШУЮТЬ КОЛЕКТИВНІ ТРУДОВІ СПОРИ 84**Вакарюк Л.В.**ПРАВОВА ПРИРОДА ТРУДОВИХ ПРАВ ЛЮДИНИ
І ГРОМАДЯНИНА 88**Ващишин М.Я.**СПІВВІДНОШЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОМЕРЕЖІ
ТА СМАРАГДОВОЇ МЕРЕЖІ В УКРАЇНІ 91**Ващук Т.М.**ЄДНІСТЬ І ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ
ЩОРІЧНИХ ВІДПУСТОК..... 94**Волошин І. П.**ПРАВОВІ ОЗНАКИ ДЕРЖАВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ДОПОМОГИ
МАЛОЗАБЕЗПЕЧЕНИМ ОСОБАМ..... 99

Галушко О. І.

ЩОДО ПИТАННЯ ОПОДАТКУВАННЯ ПЕНСІЙ 102

Голод О. О.НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАСТОСУВАННЯ
ТЕХНОЛОГІЙ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ В ДІЯЛЬНОСТІ
ПУБЛІЧНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД
ТА ПЕРСПЕКТИВИ ДЛЯ УКРАЇНИ..... 107**Гостюк О. Д.**СВОБОДА ПРАЦІ В АСПЕКТІ СУТНІСНОЇ
ХАРАКТЕРИСТИКИ ПРАВА НА ПРАЦЮ..... 110**Грицай Д. І.**ЗАЙНЯТИСТЬ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ В УМОВАХ
РОЗВИТКУ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ 114**Гузик І. М.**ЕЛЕКТРОННИЙ ПРАВОЧИН У ЦИВІЛЬНОМУ
ПРАВІ УКРАЇНИ..... 119**Данчул О. С.**КОНЦЕПЦІЯ ПОБУДОВИ СЕРВІСНОЇ ДЕРЖАВИ В УКРАЇНІ:
ОКРЕМІ ПИТАННЯ РЕФОРМУВАННЯ
НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ..... 122**Денисенко К. В.**РЕГУЛЯТОРНО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА
НА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ЖІНКАМИ,
ЩО МАЮТЬ ДИТИНУ ДО ТРЬОХ РОКІВ 124**Добош З. А.**КРИТЕРІЇ ВИЗНАННЯ МАЙНА СПІЛЬНОЮ СУМІСНОЮ
ВЛАСНІСТЮ ПОДРУЖЖЯ 129

Досін Б.В.

| | |
|---|-----|
| КОЛЕКТИВНІ ПЕРЕГОВОРИ З УКЛАДЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ І УГОД, ЯК ОДНА З ФОРМ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В ЯПОНІЇ | 133 |
|---|-----|

Євдокимова А.І.

| | |
|---|-----|
| ЗАХОДИ ЗАПОБІГАННЯ НАРКОЗЛОЧИННОСТІ В КОНТЕКСТІ ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО ЗАХОДИ ПРОТИДІЇ НЕЗАКОННОМУ ОБІГУ НАРКОТИЧНИХ ЗАСОБІВ, ПСИХОТРОПНИХ РЕЧОВИН І ПРЕКУРСОРІВ ТА ЗЛОВЖИВАННЯ НИМИ» | 135 |
|---|-----|

Жеребцов Д.Є.

| | |
|---|-----|
| ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДИСЦИПЛІНАРНИХ СТЯГНЕНЬ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ | 138 |
|---|-----|

Комісарчук Ю.А., Загацький В.В.

| | |
|---|-----|
| ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА НА ЗАХИСТ У КРИМІНАЛЬНОМУ ПРОЦЕСІ: ПИТАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ | 141 |
|---|-----|

Зборівський Ю.-А. Я.

| | |
|---|-----|
| ПРОЕКТ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ ПРО НЕДОПУЩЕННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ | 145 |
|---|-----|

Здановська К.Ю.

| | |
|--|-----|
| СУЧАСНИЙ СТАН ТА ТЕНДЕНЦІЇ КОМП'ЮТЕРНОЇ ЗЛОЧИННОСТІ | 147 |
|--|-----|

Канюка А.М.

| | |
|---|-----|
| ОСОБЛИВОСТІ ЕКОЛОГІЧНИХ ДОГОВІРНИХ ПРАВОВІДНОСИН | 151 |
|---|-----|

Клименко А.Л.

| | |
|--|-----|
| ВСЕОСЯЖНІСТЬ ПРАВА НА СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА ЙОГО РОЛЬ В РОЗБУДОВІ МОДЕЛІ СОЦІАЛЬНОЇ І ПРАВОВОЇ ДЕРЖАВИ | 154 |
|--|-----|

Кобрин А.Т.

ГАРАНТІЇ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ ПРИ УКЛАДЕННІ ТРУДОВОГО
ДОГОВОРУ У ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ 159

Кондратенко В. М.

НАПРЯМКИ УДОСКОНАЛЕННЯ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВИХ
ЗАСОБІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА НА ОХОРОНУ ЗДОРОВ'Я ОСІБ З
ІНВАЛІДНІСТЮ В КОНТЕКСТІ МЕДИЧНОЇ РЕФОРМИ В УКРАЇНІ.
162

Корнута А.Р.

КЛАСИФІКАЦІЯ ЕКОЛОГІЧНИХ ДОГОВІРНИХ
ПРАВОВІДНОСИН 166

Косович В.В.

«РОЗУМНІ СТРОКИ» ВІДНОВЛЕННЯ
ПОРУШЕНОГО ПРАВА 168

Ленех А.М.

СУБ'ЄКТИ СТРАХУВАННЯ ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВОЇ
ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ФІЗИЧНИХ ОСІБ-ВЛАСНИКІВ
НАЗЕМНИХ ТРАНСПОРТНИХ ЗАСОБІВ 172

Лещух А.Р.

ЗЛОВЖИВАННЯ ПРАВОМ ЯК ОДНА ІЗ ПІДСТАВ
КОНСТИТУЦІЙНО-ПРОЦЕСУАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ:
ПОНЯТТЯ ТА ОЗНАКИ 176

Лещух Д.Р.

ОКРЕМІ АСПЕКТИ ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ
НЕЗАДЕКЛАРОВАНОЇ ПРАЦІ 179

Лисицька Т. Г.

ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ
ПЕРЕВЕДЕНЬ ТА ПЕРЕМІЩЕНЬ ДЕРЖАВНИХ
СЛУЖБОВЦІВ 183

Максимець Б.А.

| | |
|--|-----|
| СПІВВІДНОШЕННЯ ІМПЕРАТИВНОГО І ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ У ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ | 186 |
|--|-----|

Мошук О.Р.

| | |
|---|-----|
| ГАРАНТІЇ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ ПРИ ПРИПИНЕННІ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ | 190 |
|---|-----|

Наньєва М.І.

| | |
|--|-----|
| ДОКУМЕНТИ, ЩО ПОДАЮТЬСЯ ПІД ЧАС УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ | 195 |
|--|-----|

Неверенчук Н. М.

| | |
|---|-----|
| КОМЕРЦІАЛІЗАЦІЯ У СФЕРІ ТРАНСПЛАНТАЦІЇ ОРГАНІВ ТА ІНШИХ АНАТОМІЧНИХ МАТЕРІАЛІВ | 198 |
|---|-----|

Олексів І. І.

| | |
|--|-----|
| ЩОДО ГАРАНТІЙ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ПІД ЧАС ВИПРОБУВАЛЬНОГО ТЕРМІНУ | 200 |
|--|-----|

Панькевич Р. В.

| | |
|--|-----|
| ПОНЯТТЯ МАЙНОВОГО ІНТЕРЕСУ ДЕРЖАВИ І ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД У ЦИВІЛЬНОМУ ПРАВІ | 204 |
|--|-----|

Парпан Т.В.

| | |
|--|-----|
| ДЕЯКІ НОВЕЛИ У ПРАВОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ | 208 |
|--|-----|

Пилипенко В.П.

| | |
|---|-----|
| ПРИНЦИПИ НЮРНБЕРЗЬКОГО ПРОЦЕСУ ЯК ОСНОВА МІЖНАРОДНОГО КРИМІНАЛЬНОГО ПРАВА..... | 211 |
|---|-----|

Подорожній Є. Ю.

| | |
|--|-----|
| СУТНІСТЬ ТА ЗНАЧЕННЯ ПРИНЦИПУ ГУМАНІЗМУ ТА ВЕРХОВЕНСТВА ПРАВА У ФОРМУВАННЯ ІНСТИТУТУ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ..... | 214 |
|--|-----|

Пругло А.Ф.

ЗЛОЧИННІСТЬ НЕПОВНОЛІТНІХ: СУЧАСНІСТЬ
ТА ТЕНДЕНЦІЇ..... 217

Раневич О. Ю.

ПРО СУДОВИЙ ЗАХИСТ ПРАВА НА ПЕНСІЙНЕ
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ..... 220

Рим О.М.

ЄВРОПЕЙСЬКИЙ СОЮЗ ТА МІЖНАРОДНА ОРГАНІЗАЦІЯ
ПРАЦІ: КОНКУРЕНТИ ЧИ СОЮЗНИКИ?..... 224

Рудковська Н.В.

ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ
СПЕЦІАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ
ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ 229

Свириденко Н.М.

СУЧАСНИЙ СТАН СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПЕРСОНАЛУ
ДЕРЖАВНОЇ КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ
УКРАЇНИ 232

Сільченко С. О.

ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ ПАЦІЄНТІВ
НА ЗНЕБОЛЕННЯ ПІД ЧАС НАДАННЯ ПАЛІАТИВНОЇ
ДОПОМОГИ 235

Стасів О.В.

ЛОКАЛЬНІ НОРМИ ТРУДОВОГО ПРАВА ТА ЇХНІ ОЗНАКИ..... 239

Сушицька Н.В.

МЕХАНІЗМИ РЕАЛІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНИХ ПРАВ ЛЮДИНИ..... 241

Ухіна О. С., Микитенко Т. В.

ГЕНДЕРНА НЕРІВНІСТЬ У ТРУДОВИХ
ПРАВОВІДНОСИНАХ..... 244

Храбатин О.В.

ЕФЕКТИВНІСТЬ КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ
ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ..... 247

Хребтова Ю. А.

ПРОБЛЕМАТИКА УКЛАДАННЯ КОНТРАКТУ ЯК РІЗНОВИДУ
ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ,
В УСТАНОВАХ ТА ОРГАНІЗАЦІЯХ 252

Цимбалюк А.С.

ВЗАЄМОДІЯ ДЕРЖАВНИХ ОРГАНІВ І УСТАНОВ
ЩОДО ЗАХИСТУ ПРАВ НЕПОВНОЛІТНІХ 255

Чернишова В. Ю.

ВЛАДНІ ПОВНОВАЖЕННЯ: ОНТОЛОГІЧНЕ ЗНАЧЕННЯ
ТА РОЛЬ У РЕАЛІЗАЦІЇ ЗАВДАНЬ АДМІНІСТРАТИВНОГО
СУДОЧИНСТВА 259

Чопко Х.І.

ПРАВОВІ АСПЕКТИ ЗБЕРЕЖЕННЯ ВИДОВОЇ
ТА ПОПУЛЯЦІЙНОЇ ЧИСЕЛЬНОСТІ ДИКИХ ТВАРИН 263

Шарабар Ю.О.

ПОНЯТТЯ ТА ОЗНАКИ ПРИМУСОВОЇ ПРАЦІ В ТРУДОВОМУ
ЗАКОНОДАВСТВІ 267

Шуп'яна М.Ю.

СУТНІСТЬ ПОКАРАННЯ У ВИДІ АРЕШТУ ЗГІДНО З
ПОЛОЖЕННЯМИ АВСТРІЙСЬКОГО КРИМІНАЛЬНОГО
КОДЕКСУ 1852 р. 271

Щербина Б.С.

ПРАВО ВЛАСНОСТІ: ОКРЕМІ АСПЕКТИ ЗДІЙСНЕННЯ..... 275

Яригіна Є. П.

ОКРЕМІ ПИТАННЯ МОДЕРНІЗАЦІЇ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОЇ
ПІДТРИМКИ НАСЕЛЕННЯ..... 279

Наукове видання

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ПРАВА

Матеріали міжнародної
науково-практичної конференції
«Проблеми реалізації і захисту
соціальних прав в Україні»

27 квітня 2018 року

Випуск 7

***Матеріали доповідей і повідомлень опубліковано
в авторській редакції***

Підписано до друку 15.05.18
Формат 60x84/16. Папір офсетний.
Друк на різнографі. Зам. №10/10-1 Ум. друк. арк. 16,97
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



Випуск 7 • квітень 2018
ISSN 2522-1469