

*МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля
Інститут юриспруденції та міжнародного права
Наукова бібліотека Східноукраїнського національного університету
імені Володимира Даля*

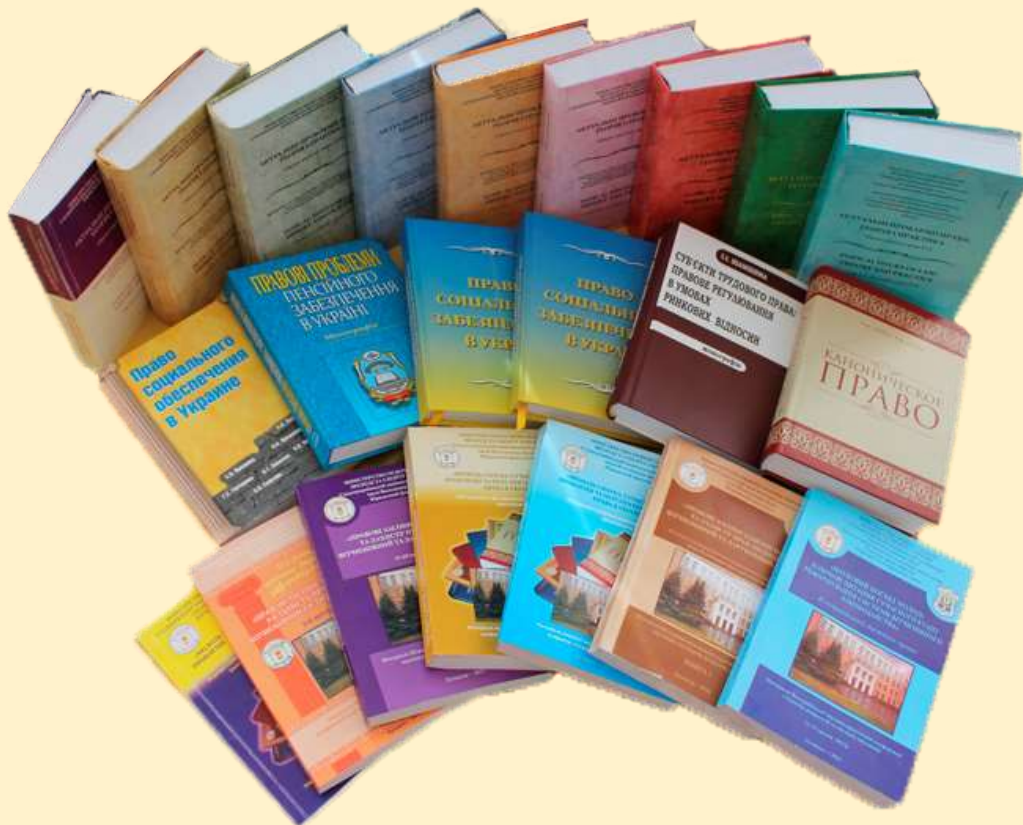


МАТЕРІАЛИ

*Міжнародної науково-практичної конференції студентів, аспірантів,
молодих науковців та викладачів
«Науковий погляд молоді: ключові питання сучасного етапу
реформування системи вітчизняного законодавства»*

Всеукраїнський тиждень права

10-11 грудня 2014 року



м. Сєвєродонецьк – 2014

*МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля
Інститут юриспруденції та міжнародного права
Наукова бібліотека Східноукраїнського національного університету імені
Володимира Даля*



МАТЕРІАЛИ

***Міжнародної науково-практичної конференції
студентів, аспірантів, молодих науковців та викладачів
«Науковий погляд молоді: ключові питання сучасного
етапу реформування системи вітчизняного
законодавства»***

Всеукраїнський тиждень права

10-11 грудня 2014 року

УДК 340

Редакційна колегія:

Розовський Б.Г., проф., д.ю.н.

Іншин М.І. проф., д.ю.н.

Гуславський В.С., проф., д.ю.н.

Довжук І.В., проф., д.і.н.

Капліна Г.А. доц., к.ю.н.

Рецензенти:

Ярошенко О.М., проф., д.ю.н.

Прилипко С.М., проф., д.ю.н.

Видається відповідно до рішення Вченої ради Інституту юриспруденції та міжнародного права Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля (протокол №3 від 21.11.2014 р.)

Розглянуті питання подальшого розвитку правової науки в умовах розбудови в Україні громадянського суспільства. Внесені пропозиції щодо вдосконалення законодавства з урахуванням передових досягнень зарубіжної науки. Мета конференції – пошук нових концепцій та створення умов для подальшого зростання наукової молоді. Внесені пропозиції щодо вдосконалення законодавства з урахуванням передових досягнень юриспруденції.

Науковий погляд молоді: ключові питання сучасного етапу реформування системи вітчизняного законодавства: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції студентів, аспірантів, молодих науковців та викладачів. м. Сєвєродонецьк, 10-11 грудня 2014 р./ За ред. проф. Розовського Б.Г. — Сєвєродонецьк, Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. 2014. – 190 с.

УДК 340

Друкується в авторській редакції

УДК 340

© Східноукраїнський національний
університет ім. В. Даля, 2014

© Інститут юриспруденції та
міжнародного права

Дорогі друзі, шановні колеги, студентське товариство !

Щиро вітаю учасників науково-практичної конференції.

Сьогодні, у складних умовах існування нашої Альма матер, наука, як і раніше, є одним з головних пріоритетів діяльності. Тим більше, що розв'язання актуальних проблем історичної та юридичної науки, зміцнення інтелектуального потенціалу служить подальшому розвитку та змістовному наповненню процесу освіти, поглибленню інноваційних перетворень в сфері підготовки кадрів для юриспруденції.

Переконалий, що ми з вами й подальше робитимемо все можливе задля розквіту університету й виконання нашого головного освітянського завдання – підготовки для України майбутньої еліти. Наука сьогодні, особливо юридична, спроможна підтримати та змінити життя, захистити людину, надати їй можливості для праці та творчості, і я пропоную вам рухатися шляхом інноваційного наукового пошуку.

Бажаю всім доброго здоров'я, щастя та творчої енергії.

З повагою

Ректор Східноукраїнського національного

університету імені Володимира Даля,

Заслужений діяч науки і техніки України,

Член-кореспондент АПН України,

Доктор технічних наук, професор

Голубенко О.Л.

Єпіфанова О.В.
*к.т.н., доц., директор Наукової бібліотеки
Східноукраїнського національного
університету імені Володимира Даля*
Савельєва В.В.
*заступник директора Наукової бібліотеки
Східноукраїнського національного
університету імені Володимира Даля*

ВИКОРИСТАННЯ INTERNET-РЕСУРСІВ У ПІДГОТОВЦІ МАЙБУТНІХ ЮРИСТІВ ТА ЇХ ПОДАЛЬШІЙ ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

Інформаційно-комунікаційні технології, що мають високий освітній потенціал, все більше проникають в різні сфери життя, науки, освіти, виробництва. Це вимагає відповідних знань та вмінь їх використання. Здатність орієнтуватися у величезному потоці інформації, здійснювати пошук і одержувати необхідні дані за малі проміжки часу, з максимальним ефектом використовувати відомості, одержані з різних інформаційних джерел, – саме такі вимоги пред'являють сьогодні до випускників вищих навчальних закладів замовники – представники ринку праці.

Застосування інформаційних, телекомунікаційних технологій та Інтернет–ресурсів дозволяє в освітній процес впровадити нові форми: дистанційне навчання та навчання в інтерактивному режимі, що ґрунтуються на принципах самостійного навчання і стають доступними для широких верств населення незалежно від матеріального забезпечення, місця проживання, стану здоров'я. Процес навчання може відбуватися будь-де і будь-коли, єдина умова – доступ до мережі Інтернет.

Існує певна специфіка використання Інтернету у підготовці різних спеціалістів. У процесі навчання майбутніх юристів залучення такого роду ресурсів бачиться особливо актуальним. За допомогою мережі Інтернет можна вирішувати як професійні, так і особисті завдання з правових питань. Інтернет дає змогу бути в курсі розгляду законопроектів органами влади, знаходити розгляд справ певної категорії на рівні регіону, обговорювати свої правові позиції з колегами та ін.

Юрист повинен знати, як можна застосувати інформаційно-комунікаційні технології у своїй роботі та які правові інформаційні системи вже створені й упроваджені. Проблеми підготовки майбутніх юридичних кадрів, здатних працювати в умовах сучасного комп'ютеризованого інформаційно-правового простору, потребують глибокого науково-педагогічного вивчення.

Що дають Інтернет-ресурси для юристів? Перш за все, Інтернет є невичерпним сховищем ресурсів з юридичних наук, що постійно оновлюються. Сьогодні існує велике різноманіття юридичних сайтів як вітчизняного, так і іноземного походження. Системи пошуку інформації полегшують завдання отримання необхідної інформації, статистичних даних, рефератів, статей, монографій, тестів тощо. Інтернет-юриспруденція та освіта стають ефективним засобом набуття нових знань. В мережі можна знайти електронні версії провідних юридичних журналів і газет, он-лайн бюлетені та бібліотеки. Є безліч періодичних видань, що існують лише в електронній формі та їх кількість постійно збільшується. Обмін інформацією та публікації результатів досліджень створюють можливість спільних наукових досліджень юристів практиків та вчених, що мають спільні інтереси, незалежно від того, в якій країні розташовані наукові та навчальні організації, в яких вони працюють. В Інтернеті можна знайти міжнародні документи з прав людини, рішення судів, у тому числі Європейського Суду з Прав Людини, бази Законодавства (закони) різних країн світу, юридичні словники та енциклопедії.

Інтернет-ресурси активно застосовуються у науково-дослідницькій діяльності студентів. На підготовчому етапі студентам пропонується підібрати відповідний темі матеріал, думки вчених, співробітників правоохоронних органів, провести аналіз професійних ресурсів. Подібна дослідницька діяльність дозволяє студентам безпосередньо брати участь в підготовці, організації та проведенні конференції, семінару, круглого столу, наукової дискусії. Це сприяє вдосконаленню навичок роботи з інформаційними технологіями та ресурсами, вміння відбору інформації та її систематизації.

До правових інформаційних ресурсів Інтернет можна застосувати різні критерії класифікації: за національно-територіальною ознакою; за видами власників сайту (державні організації, комерційні, громадські об'єднання, освітні установи, приватні особи та ін.); за галузями права (теорія держави і права, цивільне право, право інтелектуальної власності, інформаційне право тощо); за характером контенту - каталоги правових посилань, наукові публікації, правові бази даних, збірники нормативних документів, пропозиції юридичних послуг та ін.; за охопленням передбачуваної аудиторії (міжнародні, федеральні, регіональні, місцеві ресурси); за популярністю ресурсу, кількістю відвідувачів сайту (рейтингом).

Користуючись пошуковими системами (наприклад, Google, Yandex, Rambler), можна отримати списки посилань на правові ресурси. Щоб відчуті різницю і оцінити ефективність різних пошукових систем, рекомендується хоча б іноді використовувати

різні пошуковики для одного і того ж запиту. До того ж з часом відбувається модернізація програмного забезпечення механізмів пошуку, з'являються нові пошукові сервіси, тому в лідери з якості пошуку можуть виходити інші пошукові системи, ніж зазначені раніше. Для прикладу можна порівняти пошук за запитом «Правові ресурси Інтернет» в різних пошукових системах: Google – приблизна кількість результатів 1 040 000; Yandex – 2 000 000; Meta – 2 210 000; Yahoo! – 34 100; Bing – 33 900.

Розглянемо деякі правові Інтернет-ресурси, що будуть корисні під час навчання та у подальшій професійній діяльності юристів. Серед них можна виділити сайти органів державної влади і управління; інформаційно-пошукові правові системи та юридичні (правові) портали; центри правової інформації, юридичні бібліотеки; наукові установи; сайти юридичних навчальних закладів; юридичну періодику; інтерактивні юридичні послуги та консультації.

Сайти органів державної влади і управління:

- **Сайт Верховної Ради України** (див. <http://portal.rada.gov.ua>). Головна сторінка сайту «Законодавство України» (див. <http://zakon2.rada.gov.ua/laws>) пропонує універсальний пошук, який дозволяє швидко знайти документи як за реквізитами, так і за контекстом.
- **Сайт Президента України** (див. www.president.gov.ua) – офіційне представництво Президента України.
- **Урядовий портал** (див. <http://www.kmu.gov.ua>) – єдиний веб-портал органів виконавчої влади України, на якому можна ознайомитися з діяльністю Уряду України, органів влади, Кабінету Міністрів, антикорупційною політикою, робочим графіком Прем'єр-міністра, новинами діяльності міністерств і відомств, нормативно-правовими актами.
- **Генеральна прокуратура України** (див. <http://www.gpu.gov.ua>) на своєму офіційному Інтернет-порталі надає інформацію про свою роботу, структуру, міжнародну діяльність, завдання і функції.
- **Центральна виборча комісія України** (див. <http://www.cvk.gov.ua>).
- **Конституційний Суд України** (див. <http://www.ccu.gov.ua>).
- **Верховний Суд України** (див. <http://www.scourt.gov.ua>). Тут впроваджений проект «Електронний суд».
- **Офіційний сайт Вищого господарського суду України** (див. <http://www.arbitr.gov.ua>).

- Сайт **Вищого адміністративного суду України** (див. <http://vasu.gov.ua>).
- **Міністерство юстиції України** (див. <http://www.minjust.gov.ua>) та ін.

Серед усіх веб-сайтів слід відзначити **Урядовий веб-портал**, який інтегрує у собі веб-сайти майже усіх органів виконавчої влади та характеризується найбільш широкими інтерактивними можливостями.

Будь-яка процедура пошуку інформації починається із запиту до інформаційно-пошукової системи (ІПС). Система виконує пошук у масиві інформації тих документів, що задовольняють зробленому запиту, причому якісний результат пошуку суттєво залежить від точності формулювання запиту. Сучасні пошукові системи містять у собі не просто масиви документів, а бази даних. У них зберігається різноманітна інформація, необхідна фахівцям для вирішення своїх задач. Юристи, для підвищення своєї ефективності роботи, використовують спеціалізовані правові інформаційні продукти. Ринок таких продуктів в Україні вже певною мірою сформувався. Наведемо короткий огляд основних ІПС та правових порталів.

Лідером серед правових ІПС є «ЛІГА:ЗАКОН» (див. <http://www.ligazakon.ua>). Системи «ЛІГА:ЗАКОН» виділяються якістю, оперативністю (від моменту прийняття закону до його надходження до системи проходить від 1 до 3 діб), надійністю (системи «ЛІГА:ЗАКОН» з 1991 р. використовують державні органи, комерційні установи, юридичні фірми та багато інших підприємств), достовірністю. Функціональні можливості систем «ЛІГА:ЗАКОН» дозволяють легко і зручно працювати з найпотужнішими базами даних, що нараховують більше 300 тисяч документів. Системи «ЛІГА:ЗАКОН» – найбільш повне джерело систематизованої і достовірної правової інформації із зручними інструментами для пошуку інформації. Дозволяють швидко знайти і проаналізувати правову інформацію на будь-який момент часу, оцінити ситуацію і прийняти вірне рішення. Якість продукту підтверджено стандартами ISO 9001: 2009. У серпні 2014 компанія «ЛІГА:ЗАКОН» представила ринку нову лінійку інформаційно-правових систем «ЛІГА:ЗАКОН» та оновила версію. Тепер лінійка складається з трьох інформаційно-правових систем: «ЛІЗ Підприємство», «ЛІЗ Юрист», «ЛІЗ Бухгалтер», котрі функціонально забезпечують потреби підприємств різних розмірів і сегментів ринку. Сьогодні з системами «ЛІГА:ЗАКОН» щодня працює понад 160 тисяч користувачів зі всієї України та інших держав. Проте в цієї системи є невеликий недолік – вартість.

Професійна правова система «НАУ» (див. <http://www.nau.kiev.ua>). Перша комп'ютерна правова система «Нормативні акти України» була розроблена у вересні 1991

року на замовлення Верховної Ради України. Були випущені системи НАУ з базами законодавства в перекладах російською та англійською мовами, з базою судових рішень – МЕГА-НАУ, МЕГА-Прецедент, НАУ-Експерт. На сьогоднішній день правові системи НАУ мають заслужену репутацію, як надійний довідковий та аналітичний інструмент для юристів та інших фахівців, що використовують в роботі законодавство України - керівників підприємств, бухгалтерів, кадровиків тощо.

Юридична інформаційно-пошукова система «Законодавство» (див. <http://zakonodavstvo.biz.ua>). Бази даних цієї системи формуються протягом понад 12 років кваліфікованими юристами та адміністраторами за участю фахівців Апарату Верховної Ради України та Академії правових наук України. ПС «Законодавство» забезпечить правову підтримку діяльності будь-якого підприємства, організації, установи; допоможе оцінити проблему, провести аналітичну роботу і аргументовано відповісти на поставлене питання.

Інформаційно-пошукова система «Консультант» є сучасним і простим засобом для роботи з правовою інформацією (див. <http://zsvo.net>). База даних системи — це сукупність нормативно-правових, розпорядчих документів центральних органів державної влади України, міжнародних договорів, коментарів, дайджестів, форм та бланків типових документів тощо. Щоденно база даних поповнюється 70–100 документами двічі на день. Система містить вбудований тристоронній українсько-російсько-англійський перекладач, довідник органів влади України та посадових осіб. В ПС міститься термінологічний словник законодавства України (понад 50 тис. термінів), що актуалізується. Унікальним інформаційним ресурсом системи є база даних органів влади з історією їх створення, перейменувань та ліквідації.

Консультаційно-правова система «Інфодиск». Ця система надає повне забезпечення правовою, консультаційно-аналітичною та довідковою інформацією для бухгалтерів, юристів, менеджерів бізнесу, а також підприємства в цілому (див. <http://www.infodisk.com.ua>). Нове покоління систем «Інфодиск» містить поряд з усіма традиційними функціями пошуку і роботи з документами, ряд унікальних інструментів для аналізу правової інформації, що дозволяють швидко прийняти вірне законодавчо-обґрунтоване рішення.

Юридичні портали виконують певні завдання, основними з яких є інформаційне забезпечення підготовки майбутніх фахівців у галузі права, надання актуальної аналітичної інформації, визначених сервісів (он-лайн бібліотека, законодавство, зразки

документів, доступ до єдиного реєстру судових рішень, юридична допомога он-лайн), наукові обговорення по галузях права, аналітика, новини і багато що інше. Перелічимо деякі:

Юридичний портал «Pravotoday» комплексно і всебічно висвітлює ринок юридичних послуг і все, що з ним пов'язано (див. <http://pravotoday.in.ua>).

Інформаційно-правовий портал України «LEX» (див. <http://ukr-pravo.at.ua>) – це ресурс, за допомогою якого можна й навчатися, і працювати, і підвищувати рівень правової грамотності, що дуже важливо в сучасному світі. Він буде корисним як практикуючим юристам, так і студентам і викладачам вищих юридичних навчальних закладів. Портал пропонує наступні сервіси та можливості: безкоштовна електронна юридична бібліотека; законодавство он-лайн; зразки позовних заяв, а також безліч інших процесуальних юридичних документів.

Міжнародний юридичний портал proЗакон (див. <http://www.pro-zakon.com>) – це портал для юристів-професіоналів (в незалежності від сфери спеціалізації) і всіх тих, кому з якоїсь причини знадобилося знати закон. Тут представлена краща юридична (політична і бізнес-) аналітика, довідкова інформація, судова практика, огляди законодавства України, країн СНД та ЄС, зарубіжних країн, новини, які подані в детальному рубрикаторі.

Інформаційно-аналітичний портал «ПроПраво» (див. <http://propravo.in.ua>) – це Інтернет-ресурс, метою якого є аналітика чинного законодавства та системи правозастосування в Україні.

Інформаційно-правові портали України «Закони України» (див. <http://www.uazakon.com>) та LawUa (див. <http://lawua.info>) представляють законодавчі і нормативні акти України за всі роки існування України.

Серед центрів правової інформації можна назвати такі, як Національна юридична бібліотека Національної бібліотеки ім. В.І.Вернадського та Центр правової інформації Національної парламентської бібліотеки.

Більш детальна інформація про корисні Інтернет-ресурси з правової тематики надана у вебібліографічному покажчику «Правові ресурси Інтернет», що складений співробітниками НБ СНУ ім. В.Далі станом на грудень 2014 року.

Сьогодні кожен юрист – це професійний споживач інформаційних технологій, систем, ресурсів та сервісів. Правові інформаційні системи інтегровані в загальну систему проектного документообігу є надзвичайно величезною допомогою для молодих юристів, які набувають досвіду. Таким чином, використання інформаційних технологій та

професійних ресурсів Інтернет дає можливість підвищити якість підготовки молодих юристів, а потім і зробити більш ефективною професійну діяльність. Дозволяє вирішити проблему отримання актуальної правової інформації, зокрема, нові нормативні акти, простіше розв'язати практичну ситуацію. Тобто використання ресурсів Інтернет в юридичній практиці досить широко – від отримання потрібної інформації, можливості надання юридичних послуг і до проведення наукових конференцій та обговорень з актуальних правових проблем.

Література:

1. Постанова Кабінету Міністрів «Про порядок оприлюднення у мережі Інтернет інформації про діяльність органів виконавчої влади» №3/2002 від 04.01.2002 року
2. Липська Л. В. Проблеми навчання інформаційних технологій майбутніх юристів у лінгвістичному університеті / Л. В. Липська // Педагогічний дискурс. – 2010. – № 7. – С. 151-154.
3. Пасмор Н. П. Бібліотечно-інформаційне забезпечення самостійної роботи студентів юридичних вищих навчальних закладів / Н. П. Пасмор // Проблеми розвитку юридичної науки у новому столітті : Матеріали наук. конф. (м. Харків, 25-26 груд. 2002 р.).– Х., 2003.– С. 37-39.
4. Правовые ресурсы Интернет [Електронний ресурс].– Режим доступу: <http://www.internet-law.ru/info/law-inf/>. – Назва з екрана. – (Дата звернення 10.11.2014).
5. Юрист и интернет. Методическое и практическое пособие / А.В.Баландин [и др.]; под ред. В.А.Свиридова. – Самара: «Прожект Хармони, Инк.», 2000.- 241с.

СЕКЦІЯ 1
ОСОБЛИВОСТІ РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ НАЦІОНАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ

Керівник секції: в.о.директора ІЮМП СНУ ім.В.Даля, к.ю.н., доцент Арсентьєва О.С.

Секретар секції: Гніденко В. І.

*Бичковський Д. І.,
студент 5 курсу, група ЮІ – 144м,
ІЮМП СНУ ім.В. Даля,
Науковий керівник – к.ю.н., доцент Котова Л.В.*

ТРУДОВИЙ КОЛЕКТИВ ЯК САМОСТІЙНИЙ СУБ'ЄКТ ТРУДОВОГО ПРАВА

Необхідною умовою будь якого виробництва є наявність трудового колективу. Працюючі становлять невід'ємну складову підприємства, установи, організації. Спільна праця в тій чи іншій сфері суспільно корисної діяльності об'єднує працюючих при певних умовах у трудовий колектив, який є соціальною спільністю людей. На сучасному етапі спостерігається розвиток великих та середніх підприємств, де працює велика кількість працівників, які часто об'єднані спільними інтересами з приводу встановлення умов праці, захисту своїх інтересів і т.д. і у сфері трудового права за певних умов ця спільнота працівників виступає у якості єдиного суб'єкта – трудового колективу.

Тривалий час, особливо у Радянському Союзі, трудові колективи беззаперечно визнавались суб'єктами трудового права. Але після 1991 року, коли політична, соціальна та правова ситуація в державі почала змінюватися, деякими авторами усе те, що пов'язувалось з принципом колективізму, визнавалось проявом соціалістичної системи господарювання і відкидалось як таке, що не відповідає новим ринковим умовам. У деяких фахівців з трудового права через це змінився погляд на правовий статус трудового колективу. У сучасному трудовому праві, серед науковців цієї галузі права, немає єдиної думки відносно правосуб'єктності трудового колективу, його прав та обов'язків, та його ролі у суспільних відносинах з приводу використання найманої праці.

Останніми роками дослідженню трудового колективу, як суб'єкта трудового права, та зокрема колективно – договірних відносин присвятили свої праці такі науковці: Н.Б. Болотіна, В. С. Венедіктов, Г.С. Гончарова, В.В. Лазор, О.В. Лавриненко, П.Д. Пилипенко, А.М.Слюсар, І.І. Шамшина, Г.І. Чанишева, В.І. Щербина. Однак, відсутність у сучасному трудовому законодавстві достатнього закріплення правового статусу

трудового колективу як суб'єкта трудового права, та неоднозначність позицій науковців у цих питаннях обумовлює актуальність теми цього дослідження.

Необхідність дослідження того, чи є трудовий колектив суб'єктом трудового права, залишається досить актуальною, бо серед вчених тривають дискусії відносно того чи є трудовий колектив повноправним суб'єктом трудового права. Частина вчених стверджує, що трудовий колектив треба вважати суб'єктом трудового права, інші не вважають його таким. Тому з погляду на це, метою даної статті є спроба з'ясувати, спираючись на думки та ствердження спеціалістів в цій сфері та на своє власне суб'єктивне бачення, чи є трудовий колектив суб'єктом трудового права.

Зазвичай в теорії права суб'єктами тієї чи іншої галузі вважають особу, організацію чи специфічні соціальні утворення (наприклад державу) за якими право визнає здатність бути носіями суб'єктивних прав і юридичних обов'язків.

Деякі вчені відмовляють трудовому колективу в можливості мати правосуб'єктність, розглядаючи даний колектив як штучне породження радянського ладу [1, с.186], або ж вважають правовий статус трудового колективу, сукупністю трудових статусів інших суб'єктів права [2, с.60]. Але в той же час багато сучасних авторів розглядають як сторону колективно договірних відносин саме трудовий колектив, і вважають за необхідне визнати трудовий колектив суб'єктом трудового права. Так, наприклад, В. Лазор вказує, що трудовий колектив набуває *de facto* правосуб'єктність, тобто стає суб'єктом трудового права, за наявності організованої діяльності з відстоювання прав та інтересів працівників.

Слід погодитись з думкою науковця, про те, що у зв'язку з тим, що працівники спромоглися законодавчого визнання з боку державної влади своїх трудових прав, слід визнати природу такої організованої діяльності трудового колективу юридичною, легальною правосуб'єктністю. Звідси, трудовий колектив — це громадська організація працівників даного підприємства (його структурного підрозділу), що пов'язує їх між собою з питань регулювання виконуваної останніми соціально-трудою функції. Трудовий колектив набуває правосуб'єктності лише з моменту прояву себе як «трудова громадська організація» без створення юридичної особи, але з утворенням діючого управляючого органу — зборів (конференції) колективу найманих працівників [3, с.101].

Така позиція цілком логічна, адже просту сукупність робітників на певній організації не слід вважати суб'єктом трудового права. Якщо все ж таки припустити що проста сукупність працівників є суб'єктом трудового права то виходить що будь який

працівник влаштовуючись на роботу на підприємство, автоматично включається до складу трудового колективу. Але на практиці цей працівник може зовсім не цікавитися справами та становищем колективу, колег по праці. Може навіть зовсім не спілкуватися з іншими працівниками, якщо цього не вимагає трудова функція. Таким чином слід погодитися з обґрунтованим твердженням, що «якщо працюючі пов'язані з підприємством лише трудовим договором, індивідуальним, двостороннім правовим зв'язком, і жодними правовими відносинами не пов'язані між собою, а тільки спільною виробничою діяльністю, то трудовим колективом вони не є. Таку спільноту працівників слід характеризувати терміном «колектив працівників» [3, с.102]. Таким чином слід погодитися з твердженням В. Лазора відносно моменту настання трудової правосуб'єктності трудового колективу та зазначити що, просту неорганізовану сукупність працівників не слід вважати суб'єктом трудового права.

Доречною є думка І.І. Шамшиної про те, що: «пасивна множинність працівників на підприємстві, напевно, не є колективом взагалі – це просто множинність осіб, які працюють за трудовим договором у одного роботодавця. Така безособова множинність не може бути визнана суб'єктом сучасного трудового права» [4, с. 352]. Виходячи зі всього вищесказаного правильним буде висновок, що спільнота працівників перетворюється у трудовий колектив, який є повноправним суб'єктом трудового права, тільки з початку активних організованих дій працівників з захисту своїх прав та інтересів, об'єднання цих працівників у організовану спільність, та створення діючого управлінського органу – загальних зборів працівників.

Щоб вивести ще один доказ правосуб'єктності трудового колективу, треба дізнатися, чи наділений він трудовими правами. Адже, якщо держава наділила когось права та обов'язками, не визнавати його суб'єктом певної галузі права було б помилково.

Так, основними правами трудового колективу згідно з КЗпП України є: затвердження правил внутрішнього трудового розпорядку (ст.142 КЗпП України); обрання комісії по трудових спорах (ст. 223 КЗпП України); розгляд питання про порушення трудової дисципліни (ст.152 КЗпП України). Окрім цього інші права трудового колективу зазначені в чинному законодавстві. Так у Законі України «Про колективні договори і угоди» передбачені такі права трудового колективу: розгляд і обговорення проекту колективного договору, його схвалення та підписання уповноваженою особою (ст.13).

Згідно Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» трудовий колектив наділяється правом: формування вимог найманих

працівників (ст.4); прийняття рекомендацій щодо оголошення чи не оголошення страйків на галузевому чи територіальному рівнях (ст.19).

Далі слід, поміркувати від протилежного, якщо трудовий колектив не є суб'єктом трудового права, то виникає логічне питання - кого в такому випадку представляє профспілка, якщо така є на підприємстві? Згідно з визначеннями у науковій літературі, профспілка це організація, яка створена для представництва та захисту інтересів працівників. Таким чином, все ж таки трудовий колектив працівників створює профспілковий орган та делегує йому свої повноваження по представництву своїх інтересів у відношеннях з роботодавцем та захисту своїх трудових прав (але слід зазначити, що у всіх випадках при прийнятті трудовим колективом рішень, що мають правові наслідки, за них повинні проголосувати понад половини найманих працівників підприємства). І таким чином, саме трудовий колектив є первинним суб'єктом на боці працівників у сфері колективно – договірних відносин.

Виходячи з вищенаведеного, можна зробити висновок про те, що трудовий колектив може як самостійно вести переговори та взаємодіяти з роботодавцем з приводу укладення колективного договору, трудових спорів тощо (наприклад на підприємствах з маленькою чисельністю працівників, де нема необхідності створювати представницький орган), так і здійснювати все вищезазначене через представницький орган (профспілку).

Таким чином, трудовий колектив є суб'єктом трудового права та держава визнає за ним відповідні права.

Підбиваючи підсумки, спираючись на вищенаведені міркування та думки вчених, доречним було б закріплення коректного визначення трудового колективу у вітчизняному законодавстві, яке б відображало його самостійне становище серед інших суб'єктів трудового права та колективно – договірних відносин тощо. Як справедливо вважають науковці «трудове право повинне легально визнати трудовий колектив суб'єктом трудового права і законодавчо окреслити його правовий статус» [4, с.355]. Такі дії також відповідали би міжнародним стандартам, а саме Рекомендації МОП №24 від 1952 року «Про консультації та співпрацю між підприємцями та трудящими на рівні підприємства», Рекомендації МОП №129 від 1967 року «Про взаємини між адміністрацією та трудящими на виробництві», які вважають працівників підприємства в цілому, тобто трудовий колектив стороною колективно – договірних відносин.

Література:

1. Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права: Монографія / П.Д. Пилипенко. – Львів: ЛДУ ім. І. Франка, 1999. – 214 с.
2. Козак З.Я. Договірне регулювання за трудовим правом України: Дис.канд. юрид. наук:12.00.05/ З.Я. Козак. – К.,1999. – 182с.
3. Лазор В. Трудовий колектив як суб'єкт трудового права і сторона трудових спорів / В. Лазор// Право України. – 2003 - №10 – С. 100 – 104
4. Шамшина І.І. Суб'єкти трудового права: правове регулювання в умовах ринкових відносин. Монографія / І.І. Шамшина. – Луганськ: Вид-во «Література», 2010 . – 445 с.

*Биннатова А. Н. кизи,
студентка 5 курсу, група ЮИ-144с,
ІЮМП ВНУ ім. В. Даля,
Научный руководитель – к.ю.н., доц. Котова Л.В.*

К ВОПРОСУ О МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Основу любого общества составляет трудовая деятельность людей. Труд является независимым от любых общественных форм условием существования человека, и составляет его вечную естественную необходимость. Общественная организация труда, объединяющая материальные (объективные) и волевые (субъективные) отношения, с одной стороны, испытывает на себе влияние технических средств труда, а с другой - находится под воздействием различных форм общественного сознания (политики, морали, права, эстетики и др.). Необходимость в правовом регулировании труда обусловлена потребностями общественного производства и всем ходом его исторического развития. Нормативное регулирование является наиболее эффективным и техничным способом организации многочисленных и разнообразных общественных связей, обеспечения их стабильности и исполнения, преодоления произвола в отношениях между людьми [6, с. 84].

Субъекты трудового правоотношения находятся в неравном положении по отношению друг к другу. Работник - экономически более слабая сторона трудового правоотношения. Он находится в более зависимом положении от работодателя, нежели работодатель от него. Работник обязан подчиняться хозяйской власти работодателя,

выполнять его указания в процессе трудовой деятельности, стремиться к обеспечению сохранности имущества, вверенного в связи с исполнением своих трудовых обязанностей.

Актуальность данной темы обусловлена тем, что неравенство субъектов трудового правоотношения обуславливает существенные различия в правовом регулировании материальной ответственности работника перед работодателем и работодателя перед работником, которые касаются определения размера возмещаемого ущерба, порядка и пределов возмещения, характера правовых норм, регламентирующих материальную ответственность.

Цель работы состоит в том, чтобы на основе анализа действующего законодательства и научных трудов по общей теории права, трудовому и гражданскому праву, посвящённых юридической ответственности и, в частности, материальной ответственности сторон трудового договора выявить спорные и неоднозначно решаемые вопросы, связанные с ответственностью работников и работодателей. Поставленная цель решается посредством следующих задач: - всесторонне изучить и обобщить содержание законодательной базы лежащей в основе правового института материальной ответственности, с целью уяснения его теоретических и практических проблем; - проанализировать плюсы и минусы существующего правового института; - исследовать проблематику, связанную с этой сферой трудового права; - в заключении подвести итоги по проделанной работе.

Вопросы материальной и дисциплинарной ответственности в трудовом праве всегда привлекали пристальное внимание учёных. Проблемами ответственности в трудовом праве в разное время занимались А.А. Абрамов, О.В. Абрамова, Н.Г.Александров, М.И. Бару, Л.Я. Гинцбург, С.С. Каринский, Е.А. Клёнов и В.Г. Малов, Ю.Н. Коршунов, В.М. Лебедев, М.В. Лушникова, А.М. Лушников, С.А. Свиридов, В.Н. Скобелкин, В.Н. Смирнов, И.О. Снегирёва, П.Р. Стависский, Л.А. Сыроватская, Л.С. Таль, Б.Ф.Хрусталёв и многие другие авторы .

Так к примеру, А.В. Колосовский считает, что «материальная ответственность сторон трудового договора - обязанность субъектов трудового правоотношения соблюдать и исполнять возложенные на них обязанности, а в случае виновного нарушения данных обязанностей одной стороной трудового правоотношения, причинившего имущественный ущерб другой стороне, обязанность виновной стороны возместить ущерб другой стороне в пределах и порядке, установленных законом» [3, с.43].

О.Е. Репетева приходит к выводу о том, что «материальная ответственность в трудовых отношениях, как юридическая категория, заключается в возмещении имущественного ущерба, причинённого одной стороной трудового договора другой стороне» [5, с.78].

По мнению М.О. Буяновой, «материальная ответственность - вид юридической ответственности сторон трудового договора за ущерб причинённый другой стороне виновными противоправными действиями (или бездействием)» [1, с.166].

Переосмысление различных подходов и углов зрения мнения знатоков права в ходе исследования данной проблематики способствует в упрочении мнения, что материальная ответственность по нормам трудового права сегодня представляет собой самостоятельный вид юридической ответственности сторон трудового договора за неисполнение или ненадлежащее исполнение ими своих обязанностей по указанному договору.

Однако следует заметить, что КЗоТ Украины (ст.232, 234, 238) не раскрыл юридическую сущность материальной ответственности сторон трудового договора, а ограничился лишь констатацией того факта, что работодатель и работник несут взаимную материальную ответственность.

В связи с этим я присоединяюсь к мнению К.Н. Гусова, Ю.Н. Полетаева, А.М. Касумова о необходимости устранить данный пробел и сформулировать следующее определение материальной ответственности: «Материальная ответственность - это санкция, предусмотренная действующим трудовым законодательством, применяемая к одной из сторон трудового правоотношения с целью возмещения имущественного ущерба за счёт средств правонарушителя» [2, с. 47].

Таким образом, материальная ответственность сторон трудового договора - обязанность субъектов трудового правоотношения соблюдать и исполнять возложенные на них обязанности, а в случае виновного нарушения данных обязанностей одной стороной трудового правоотношения, причинившего имущественный ущерб другой стороне, обязанность виновной стороны возместить ущерб другой стороне в пределах и порядке, установленных законом.

Интересы работодателя и нанимаемого им работника не всегда совпадают, поэтому возможно столкновение этих интересов на любой стадии существования трудовых отношений. Это, в свою очередь, приводит к возникновению конфликтов.

В настоящее время в сфере трудовых отношений появились две негативные тенденции: рост нарушений трудовых прав работников (незаконные увольнения, невыплата заработной платы и т.д.) и ослабление их судебной защиты. Значительно возросло количество трудовых дел в судах. Появились новые очень сложные дела: о взыскании морального вреда, причиненного работнику незаконным увольнением, переводом на другую работу, невыплатой гарантированных законодательством выплат и льгот, отказом от заключения трудового договора и другие [3, с.43].

Практика применения этих норм показала, что многие из них нечетко сформулированы, не содержат понятий основных категорий материальной ответственности работодателя, не предусматривают ответственности работодателя в целом ряде случаев за нарушения им норм трудового права, влекущие причинение работнику ущерба. Поэтому они декларативны и недостаточно эффективны, что говорит об их неспособности в полной мере обеспечить надлежащий уровень материальной ответственности работодателя.

Очевидно, данные проблемы законодателю необходимо разрешить, что ставит перед ним задачу совершенствования правовой базы, регламентирующей материальную ответственность работодателя, которая должна опираться на исходные фундаментальные положения о понятии, функциях и принципах института юридической ответственности украинского права, разработанные и общепризнанные в общей теории права, а также на современные подходы, учитывающие фактическое неравенство субъектов трудового договора, объективно требующее повышения ответственности работодателя. Решение указанной задачи требует проведения всестороннего и тщательного исследования данной правовой категории.

Литература:

1. Буянова М.О. Трудовое право. Учебное пособие. М.: Проспект, 2009. - с. 166.
2. Гусов К. Н., Полетаев Ю. Н. Ответственность по российскому трудовому праву. Научно-практическое пособие. М., Проспект, Велби.- 2008. – с. 47
3. Колосовский А.В. Материальная ответственность сторон трудового договора // Трудовое право. – 2008. - № 11. - С. 43.
4. Михайлов А. В. Ответственность работодателя при несчастных случаях на производстве // Трудовое право. – 2009. - № 1. – С.73.
5. Репетева О.Е. Об институте материальной ответственности в трудовом праве // Право и государство: теория и практика. – 2009. - №5 – С.78.

Вальков В.С.,
студент 5 курса, группа ЮИ – 144м,
ИЮМП ВНУ им. В. Даля,
Научный руководитель – к.ю.н., доцент Котова Л.В.

СОКРАЩЕННОЕ И НЕПОЛНОЕ РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ – ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

Категория рабочего времени применяется во многих областях знаний экономики, социологии, психологии и др. В правовых отношениях рабочее время имеет свою специфику. После обретения Украиной независимости проблемами совершенствования правового регулирования сокращенного и неполного рабочего времени в сфере трудовых отношений занимались В.М. Венедиктова, В.В. Жернаков, И.В. Зуб, Л.П. Гаращенко, Г. С. Гончарова, М.И. Гордиенко, А.В. Лавриненко, В.В. Лазор, Л.И. Лазор, П.Д. Пилипенко, С.Н. Прилипко, Б.Г. Розовский, Н.М. Хуторян, А.Н. Ярошенко и др.

Актуальность темы «Сокращенное рабочее время и неполное рабочее время - проблемы правового регулирования» заключается в том, что в условиях рыночной экономики основу правового регулирования трудовых отношений составляет конституционное право человека свободно распоряжаться собой и своими способностями к труду. Это в свою очередь требует создания соответствующего механизма правового регулирования, который бы обеспечил надежную гарантию реализации этого права[3,с.1]. Сокращенное рабочее время в некоторой степени выступает гарантией для лиц, нуждающихся в помощи государства при трудоустройстве и возможности обеспечить себе достойный уровень жизни. Неполное же рабочее время позволяет формировать максимально удобный для работника график, право реализовывать себя в различных аспектах жизни. Большинство людей работают на основании трудового договора о наёмном труде, заключенном с работодателем. Для рационального заключения данного договора, необходимо оговорить с работодателем рабочее время, если работник имеет право требовать предоставления должности с неполным или сокращенным рабочим временем, это должно быть оговорено сразу же, чтобы в дальнейшем не произошло каких-либо конфузов и недоразумений. Также необходимо отметить, что юридической формой закрепления меры продолжительности работы и методом правового нормирования

рабочего времени в широком понимании выступает закон. В то же время важную роль в регламентации распределения и учета рабочего времени играют локальные нормативные акты[3,с.3].

Нормы о рабочем времени составляют один из важнейших институтов трудового права, но в нем все еще существует много пробелов, что порождает правовые коллизии. Необходимость эти коллизии обнаружить и устранить также делает данную тему актуальной. Действующее законодательство о рабочем времени служит двум основным целям: во-первых, полному, рациональному использованию трудового потенциала организации, во-вторых, защите работников от чрезмерных перегрузок. Знание соответствующих правовых норм как непосредственными участниками трудовых отношений, так и всеми юристами, умение в них разбираться есть важная гарантия соблюдения трудового законодательства и, как следствие, достижения целей, на которые оно направлено.

Неполное рабочее время по определению - это время продолжительностью менее нормированного нормального и сокращенного, которое может устанавливаться по соглашению между работником и работодателем при приеме на работу или в течение действия трудового договора

Некоторым категориям работников предоставлено субъективное право на установление неполного рабочего времени. Это — беременные женщины, женщины имеющие ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка – инвалида в том числе такого, который находится под опекой женщины), а также лица, осуществляющие уход за больным членом семьи соответственно с медицинским заключением. Работодатель обязан по просьбе таких работников устанавливается неполное рабочее время (ст. 56 КЗоТ), что по моему мнению является правильным, т.к. данная норма защищает права этой категории граждан. Статья 186 КЗоТ распространяет эту льготу на отцов, воспитывающих детей без матери (в том числе и в случае длительною пребывания матери в лечебном учреждении), а также на опекунов (попечителей).

Анализируя приведенные выше нормы, я пришёл к следующим выводам: Во-первых, установление неполного рабочего времени для управомоченных категорий работников является не правом, а обязанностью работодателя. И если могут иметь место ситуации, в которых работодатель, исходя из интересов производства, может отказать в удовлетворении просьбы работника (не входящего в приведенный выше перечень) об установлении ему неполного рабочего времени, то в данном случае существует

исключение из общего правила, поскольку речь идет о праве работника и корреспондирующей этому праву обязанности работодателя.

Во-вторых, перечень приведенных категорий работников, которым работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, не является исчерпывающим. Помимо названных законодателем, другие категории работников могут быть предусмотрены коллективным договором или соглашением. В указанных актах право на установление им неполного рабочего времени может быть предоставлено, например, женщинам, имеющим детей в возрасте до 18 лет, работникам, совмещающим работу с обучением и др.

Сокращенное рабочее время — установленная законом продолжительность рабочего времени, уменьшенная по сравнению с нормальной продолжительностью рабочего времени, однако с сохранением полной оплаты труда. Устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени коллективным договором или законом[4,с.116].

Законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, указанная продолжительность есть не что иное как льготная полная норма продолжительности труда.

Отдельно необходимо отметить тот факт, что если сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается законодательством, то неполное рабочее время может быть установлено только сторонами трудового договора. Опираясь на вышеизложенный материал можно сделать следующие выводы: законодательство относительно принципов трудового права в регулировании рабочего времени, в частности неполного и сокращенного рабочего времени, на мой взгляд, урегулировано довольно-таки в большом объеме, и освещает не только основные принципы, но и принципы применения.

А в общем, применение в нашем государстве сокращенного и неполного рабочего времени демонстрирует наличие в законодательной базе демократических начал, обеспечение незащищенным слоям населения (несовершеннолетним, беременным, инвалидам) возможности работать наравне с остальными людьми.

Но анализируя отечественное законодательство невозможно не обнаружить в нем наличие пробелов и коллизий. Если говорить о неполном рабочем времени, то согласно законодательству право им воспользоваться имеют практически все граждане, но к сожалению далеко не все работодатели имеют возможность (а чаще всего желание) предоставить рабочее место на условиях неполного рабочего времени всем желающим работникам, а те работники, которые реально нуждаются в применении на практике

данного права, соответственно не всегда получают такую возможность. Это должно, как минимум заставить задуматься отечественных законодателей о необходимости регулирования данного вопроса.

Также необходимо отметить, что поскольку сокращенное рабочее время это льгота (работник получают полную заработную плату при неполном рабочем дне), то круг работников, которые этой льготой могут воспользоваться должен быть чётко ограничен и быть исчерпывающим. Так в ч. 4 ст. 51 КЗоТ говорится: «Кроме того, законодательством устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников (учителей, врачей, и других)». На мой взгляд, эти другие и должны быть четко определенным кругом лиц.

Позитивной стороной является то , что данные вопросы актуальны,и находятся в активном обсуждении учеными, в том числе и нашего университета, а это означает, что со временем могут произойти определенные перемены в лучшую (хотя и не исключено что в худшую) сторону.

Считаю большой проблемой то, что большая часть законодательной базы сохранилась еще со времен СССР. Это Постановления СНК СССР «О продолжительности рабочего дня медицинских работников», Постановление Совета Министров СССР «О дальнейшем улучшении общественного дошкольного воспитания и подготовку детей к обучению в школе» да и сам Кодекс Законов о Труде, хоть и с многочисленными изменениями и дополнениями, сохранился со времен Советского Союза.

На сегодняшний день возникла необходимость совершенствовать законодательство о неполном и сокращенном рабочем времени и ,на мой взгляд, необходимо осуществить следующее:

1. Дополнить законодательство четкой формулировкой термина «рабочее время»;
2. Определить конкретный круг работников, имеющих право работать в условиях сокращенного рабочего времени;
3. Ограничить возможность работников на право работать в условиях неполного рабочего времени, либо определить конкретные условия, необходимые для пользования этим правом, либо ограничить работодателя в возможности отказа такому работнику, для того, что не было предпочтений при приеме на работу между желающим работать полное и неполное рабочее время и чтобы из права это стало реальной возможностью;

4. Пересмотреть нормативно-правовые акты, сохранившиеся с периода нахождения Украины в составе СССР и адаптировать их под современное законодательство и нынешний уклад жизни.

Литература:

1. Конституція України : від 28.06.1996р., №254к/96ВР[Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1013.3.5&nobreak=1>.

2. Кодекс законів про працю України Верховна Рада УРСР; від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

3. Венедиктова В.М. Правове регулювання неповного робочого часу в умовах ринкової економіки: Науково-практичний посібник. – Харків: Ун-т внутр. спр., 1999. – 36 с.

4. Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права: Монографія. – Львів: ЛДУ ім. І. Франка, 1999. – 214 с.

*Гніденко В. І.,
студентка 5 курсу, група ЮІ – 141м,
ІЮМП СНУ ім. В. Даля,
Науковий керівник - к.ю.н., доцент Капліна Г. А.*

МОДЕЛЬ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ СТАНОВЛЕННЯ І ФУНКЦІОНУВАННЯ

Однією з головних характеристик сучасного розвиненого суспільства є становлення різноманітних форм соціальної демократії, яка з процедурної точки зору є демократією участі, а з точки зору цінності і результату демократичного процесу – є консенсусною демократією. Сутністю демократії участі є власне систематична участь громадян у розробці певних рішень, або контроль за їх реалізацією у важливих – з точки зору інтересів громадян – напрямках діяльності. У сфері соціально-трудових відносин, або ж як зараз частіше згадується – в сфері колективних трудових відносин – такою формою демократичного регулювання трудових відносин між їх суб'єктами є соціальне партнерство.

Як свідчить зарубіжний досвід, розвиток трудових відносин дозволяє Україні, з одного боку, забезпечити гідне місце у світовій системі розподілу праці, з іншого – розвивати наявні господарські цикли. Відтак, розвиток суверенної держави на

нинішньому етапі міжнародного розподілу праці потребує реформ трудової сфери у напрямі формування партнерських відносин.

Дослідження окремих аспектів соціального партнерства в Україні знаходить відображення у наукових працях багатьох науковців, таких як: О.С. Арсентьєва, Н.Б. Болотіна, М.І. Іншин, В.Л. Костюк, Л.І. Лазор, В.В. Лазор, Н.О. Мельничук, Г.І. Чанишева, І.І. Шамшина, В.І. Щербина, та ін. Водночас, недостатньо вивченими залишаються проблеми функціонування системи соціального партнерства, його значення і особливостей розвитку моделі соціального партнерства в Україні.

Метою даної роботи є аналіз моделі соціального партнерства, яка склалася в Україні, визначення особливостей її становлення і проблем функціонування, та перспектив подальшого розвитку.

Використання терміну соціального партнерства має давню історію. Цей термін вперше з'явився в промислово розвинених країнах Заходу в період зародження виробничої демократії, яка знайшла свій розвиток після Другої світової війни. Так, законом Федеративної Республіки Німеччини «Про виробничі ради» 1949 р. передбачалося їх створення на паритетних засадах, що складалися з представників роботодавців та найманих працівників. Ці ради називалися органами соціального партнерства, завданням яких було подолання протиріч між працею та капіталом.

Про значний досвід, накопичений розвиненими країнами, в площині соціального партнерства свідчить різноманіття його моделей, обумовлене національними й регіональними особливостями кожної з країн. МОП у своїх документах притримується позиції, що єдиної моделі соціального партнерства, яка була б придатна для всіх країн не існує.

В найзагальнішому вигляді сформовані моделі соціального партнерства можна розділити на наступні: "американська", яка ґрунтується на широкій участі найманих працівників у власності підприємства; "німецька" - що базується на залученні найманих працівників в управління виробництвом через спеціально створені органи, на тарифній автономії; "скандинавська", яка полягає в залученні персоналу в розподіл результатів виробництва[1].

Аналізуючи зарубіжний правовий досвід, І. Я. Кисельов відзначає, що «результативність політики соціального партнерства виявилася вельми високою, особливо в таких країнах, як ФРН, Австрія, Швеція. У цих країнах високорозвинене й ефективне виробництво та відповідна йому якість життя, високий рівень цивілізованості

поєднуються з відносною соціальною стабільністю. Цьому, зокрема, сприяє політика соціального партнерства» [2, с.156].

Наслідуючи приклад розвинених країн, Україна приступила до розбудови системи соціального партнерства, яку започаткував Указ Президента України "Про створення Національної ради соціального партнерства" від 27 квітня 1993 р [3, с.13].

Вважаємо, що на становлення системи соціального партнерства в Україні значний вплив здійснювало те, що демократичні форми державного правління не були характерні для неї протягом тривалого історичного періоду. У цих умовах головною проблемою було формування реального рівноправного партнерства.

Розглядаючи питання формування соціального партнерства в Україні, на нашу думку, необхідно зазначити, що за радянських часів досить активно використовувалися майже всі складові соціального партнерства - укладалися колективні договори, робітники, працюючі верстви брали участь в управлінні виробництвом, соціальні питання перебували в центрі уваги владних органів. Існувала також практика складання п'ятирічних планів соціального розвитку республіки, областей, районів, підприємств, сільськогосподарських колективів [4].

Але оскільки комуністична ідеологія, котра панувала в той період, не передбачала існування протилежних, антагоністичних інтересів у суспільстві, то й механізмів вирішення цих протиріч також не могло і бути. Тобто всі зазначені заходи носили декларативний характер і не називалися соціальним партнерством. Після отримання Україною незалежності, свідомість, що формувалася в умовах вікового підданства, тоталітаризму новітнього періоду не дозволяла владі поставити себе в рівні умови із представниками суспільства, а громадян підштовхувала до соціального й політичного утримання.

Перехід до ринкових відносин в Україні спричинив необхідність створення правового механізму регулювання соціально-трудових відносин у суспільстві. О.Ю. Ширінкіна цілком слушно відзначає, що «в умовах ринкових відносин створення повноцінної системи соціального партнерства є найважливішим напрямком політики держави, бо договірне регулювання дозволяє максимально активізувати захист інтересів як працівника, так і роботодавця» [5, с.1].

У свою чергу, В.В. Лазор відзначає, що «одним з дієвих механізмів досягнення соціального миру і згоди, забезпечення стабільності у політичній та економічній сферах і

необхідною умовою економічного зростання держави є взаємодія роботодавців і працівників на підставі соціального партнерства»[6, с.30].

О.С. Арсентьева підкреслює, що «соціальне партнерство в царині праці в широкому розумінні є багатогранним соціальним явищем дійсності. Воно становить собою багатокомпонентну різнорівневу систему, що включає реально існуючі колективні відносини, які мають комплексний міжгалузевий характер з приводу регулювання соціально-трудових відносин» [7, с.308].

Українську модель соціального партнерства характеризують риси класичного трипартизму, тобто регулювання трудових і пов'язаних з ними економічних і політичних стосунків на основі рівноправної взаємодії, співпраці представників найманих працівників, роботодавців і держави. Враховуючи схильність нашої країни до патерналістських відносин, вважаємо, що можна прогнозувати й подальшу вагому участь держави як дієвого соціального партнера.

Сьогодні, в складних умовах економіки, існуюча національна модель соціального партнерства є недостатньо ефективною. Зростання соціальної нерівності та напруги в суспільстві породжує велику кількість проблем у соціально-трудовій сфері.

На перший погляд для формування ефективної системи соціального партнерства в Україні склалися всі необхідні умови, а саме: здійснився перехід до ринкових форм господарювання; є профспілки як організації, які представляють і захищають інтереси працюючих; сформувався клас підприємців; держава забажала виступити в якості посередника у відносинах між працівниками і роботодавцями; існує мінімально необхідна правова основа для розвитку соціального партнерства; сформовані базові інститути і механізми проведення колективних переговорів.

Але як виявилось цього не достатньо для активного функціонування соціального партнерства. Кризові процеси, загострюючи суперечності, спричиняють наростання конфронтаційності в суспільстві, що не сприяє утвердженню ідеології партнерських відносин. На цьому тлі на перший план виходять неефективні напрямки державної політики, що можна пояснити специфічними умовами формування і розвитку соціального партнерства в Україні. Вони проявляються у наступному:

- Ринкові відносини й інститути, як необхідна умова широкого розвитку соціального партнерства не остаточно сформовані.
- Соціальна орієнтація ринкової економіки носить більш декларативний характер, ніж фактичний.

- Різностямованість особистих інтересів директорату і соціально-економічної ефективності діяльності підприємств.
- Держава, виступаючи одночасно з трьох позицій — власника, адміністратора і гаранта інтересів громадян — сьогодні не захищає найманого працівника.
- Значна частка "тіньової" економіки в Україні, яка не сприяє розвитку соціального партнерства.
- Слабкість профспілок як представника та захисника інтересів працівників та сторони соціального діалогу.
- Недемократичний, обмежувальний характер українського соціально-трудоного законодавства в частині регулювання відносин соціального партнерства.

Розглядаючи дані проблеми, вважаємо, що серед можливих кроків з боку держави, які могли б сприяти становленню в Україні ефективної системи соціального партнерства, слід назвати наступні.

В Закон України «Про соціальний діалог в Україні» слід внести зміни у напрямку забезпечення обов'язковості прийняття органами соціального діалогу спільних рішень на основі згоди сторін; надати профспілкам додаткові права та повноваження у сфері захисту інтересів найманих працівників та ведення соціального діалогу; залучити до системи партнерських відносин соціальні групи і прошарки, які в даний час в неї не включені; провести додаткові заходи з боку держави, щодо мотивації роботодавців до участі в соціальному діалозі.

Таким чином, приходимо до висновку, що існуюча в Україні система соціального партнерства не є цілісною та ефективною, крім того, відсутня одностайність в розумінні сутності соціального партнерства, а законодавча база, яка його регулює, потребує вдосконалення. Вважаємо, що вирішення даних питань сприятиме ефективності співпраці соціальних партнерів – органів державної влади, роботодавців, та профспілкових організацій – і забезпечуватиме стабільні, ефективні зв'язки між ними з метою досягнення консолідованих рішень у сфері соціально – трудових відносин.

Література:

1. Понизов В. РТК - базовый институт отечественной системы социального партнерства, функционирующей в интересах человека труда // Человек и труд.- 2008.- №2. [Електронний ресурс] – Режим доступу: www.chelt.ru.
2. Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право стран развитой рыночной экономики. — М.: Изд-во Акад. труда и социальных отношений, 1995. — 210 с.

3. Лебедєв І. В. Соціальне партнерство як засіб подолання економічної кризи. // Економіка та держава. - 2009. - №4. - С. 12-15.
4. Кудряченко А. І. Соціальне партнерство: європейський досвід і Україна / А.І. Кудряченко// Стратегічні пріоритети. -2008 р. -№3(8).- С. 132 - 141.
5. Ширинкина О.Ю. Коллективный договор: история вопроса и современное состояние: Автореф.дис. ...канд.юрид.наук: 12.00.05 /О.Ю. Ширинкина. – Пермь, 2006. – 25 с.
6. Лазор В.В. Роль і значення соціального партнерства на сучасному етапі та правові підходи до його регулювання /В.В. Лазор // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В.Даля. – 2008. – № 12. – С.30-38.
7. Арсентьева О.С. Системний підхід до визначення поняття «соціальне партнерство» /О.С. Арсентьева // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В.Даля. – 2010. – № 15. – С.303-309.

*Дергачова Ю.А.,
студентка 3 курсу, група ЮІз-121
ІЮМП СНУ ім. В. Даля
Науковий керівник - к.ю.н. доц. Капліна Г. А.*

ТРУДОВИЙ ДОГОВІР: ПОНЯТТЯ, ЗМІСТ, ЗНАЧЕННЯ У СУЧАСНИХ УМОВАХ

Трудове законодавство - єдина галузь, здатна не тільки безпосередньо впливати на основну виробничу силу - людей, що є носіями робочої сили, а й захистити їх у процесі трудової діяльності та від безробіття. Під впливом системи норм законодавства про працю формується правовий механізм соціального захисту працівників. У регулюванні трудових відносин неминучим є перехід від централізованого державного регулювання до колективно - та індивідуально-договірних методів визначення умов праці, аби підвищити зацікавленість працівника до праці, змінити мотиви його трудової діяльності та обмежити незаконне втручання у сферу праці. Договірний метод регулювання трудових відносин дає можливість підприємствам, установам та організаціям у межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів установлювати додаткові, порівняно із законодавством, трудові та соціально-побутові пільги для працівників.

Центральне місце в механізмі індивідуально-договірних регулювання умов праці

посідає трудовий договір. Він забезпечує раціональну й ефективну реалізацію найважливіших соціально-економічних прав громадян: права на працю і права на обрання виду зайнятості, тобто допомагає вільно визначати місце, час та інші особливості, пов'язані з їх реалізацією, а це, у свою чергу, стимулює активність, трудову ініціативу працівника, його професійне зростання, якісне виконання трудових обов'язків, гармонізацію інтересів сторін трудових правовідносин. Трудові договори посилюють правову захищеність працівника на всіх стадіях виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин, справляючи серйозний вплив на інститути трудового права, процеси встановлення умов праці, її оплати та інші елементи правового становища учасників правовідносин.

Актуальність обраної теми зумовлена практичною реалізацією конституційних прав громадян України на труд.

Трудовий договір - є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. В проекті Трудового Кодексу законодавець вирішив не змінювати формулювання трудового договору, яке довгий час існувало в українському та радянському законодавстві, а лише трішки його перефразував, не змінивши саму суть поняття, яка залишилась без змін.

У науці трудового права трудовий договір розглядається в трьох аспектах. Трудовий договір є угодою між працівником і роботодавцем, визначає правове становище працівника. Як інститут трудового права. Як юридичний факт.

Предметом трудового договору є процес праці; працівник зобов'язаний виконувати роботу (трудову функцію), визначену угодою сторін; йдеться про роботу за певною спеціальністю, кваліфікацією чи посадою.

У трудових правовідносинах роботодавець має дисциплінарну владу щодо працівника і за порушення трудової дисципліни може розірвати трудовий договір з працівником. Роботодавець має право притягти працівника до матеріальної відповідальності, якщо для цього є підстави та умови, у порядку, визначеному законодавством про працю. Роботодавець бере на себе й ризик втраченої чи зіпсованої

продукції (без вини працівника).

З моменту укладення трудового договору між працівником та роботодавцем виникають трудові правовідносини. Можливість фізичних осіб брати участь у професійній трудовій діяльності визначається їхньою правосуб'єктністю, тобто здатністю мати й набувати певні права та нести юридичні зобов'язання. Визначальним для виникнення правосуб'єктності фізичних осіб є вік. Роботодавцем - стороною трудового договору може бути як юридична, так і фізична особа. Фізичні особи - роботодавці поділяються на: фізичних осіб-суб'єктів підприємницької діяльності без створення юридичної особи з правом найму працівників та фізичних осіб, які використовують найману працю, пов'язану з наданням особистих послуг (кухарі, няньки, водії тощо).

Зміст трудового договору — це сукупність визначених законодавством і сторонами умов, які встановлюють взаємні права й обов'язки сторін. Зміст трудового договору можна підрозділити на дві групи: умови трудового договору, встановлені централізованим законодавством або в локальному порядку;• умови, встановлені угодою сторін в межах, передбачених чинним законодавством, ця група поділяється на обов'язкові та додаткові умови договору.

Умови, встановлені законодавством, поширюються на працівника тоді, коли він приступив до виконання своїх трудових обов'язків.

Обов'язкові умови трудового договору. До необхідних умов трудового договору належать: місце роботи; трудова функція; строк трудового договору та час початку роботи; заробітна плата.

Як відомо, додаткові умови бувають двох видів: зазначені в трудовому законодавстві (наприклад, випробувальний строк, дозвіл на суміщення професій (посад) та ін.); не зазначені в трудовому законодавстві, які не порушують його (статті 9, 91 КЗпП України) (наприклад, надання пільгових путівок для працівників, безкоштовних обідів, службового автомобіля та ін.). Додатковими умовами трудового договору можуть бути умова про випробування при прийнятті на роботу; умова про професійну підготовку безпосередньо на виробництві; умова про суміщення професії і посад; умова про розширення зон обслуговування; умова про надання житлової площі. Щоб додаткові умови мали юридичний характер, вони повинні бути зафіксовані в наказі або письмовому трудовому договорі.

Право громадян України на працю гарантується Конституцією України та кодексом Законів про працю України. Наука трудового права розглядає трудовий договір

у трьох основних аспектах: трудовий договір є угодою між працівником і роботодавцем, тому він визначає правове становище працівника; як юридичний факт; як основний інститут науки трудового права.

Основними характерними ознаками трудового договору вважаються насамперед: добровільність, відплатність та рівність сторін. Законодавець в трудовому законодавстві поділяє трудові договори за строком дії, а саме: трудові договори, які укладаються на визначений строк, на час виконання певної роботи, трудові договори із тимчасовими і сезонними працівниками, контракт. Згідно КЗпП України сторонами трудового договору є працівник та роботодавець. Предметом трудового договору є процес праці; працівник зобов'язаний виконувати роботу (трудова функція), визначену угодою сторін; йдеться про роботу за певною спеціальністю, кваліфікацією чи посадою, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Важливе значення для будь якого документа має зміст цього документа.

Трудовий договір не виключення з цього правила. Однак досить цікавим є те, що у чинному КЗпП не зазначається необхідності включати в трудовий договір інформацію, яка є необхідної для регулювання трудових відносин. Проте в проекті ТК законодавець передбачив дану норму. Так, обов'язковими умовами, без яких трудовий договір не може вважатись укладеним, відповідно до п. 2 ст. 40 проекту ТК є: - місце роботи (із зазначенням для роботодавця - юридичної особи структурного підрозділу); - час початку дії трудового договору, а у разі укладення трудового договору на визначений строк також тривалість цього строку та підстави для укладення строкового трудового договору відповідно до цього Кодексу; - трудова функція, яку виконуватиме працівник: найменування професії, спеціалізації, кваліфікації, посади відповідно до встановленої класифікації професій та кваліфікаційних характеристик - умови оплати праці; - режим праці та відпочинку, якщо він відрізняється від загальних правил, встановлених у даного роботодавця; - охорона праці.

Окрім обов'язкових умов, є ще й додаткові. До них належать усі інші умови трудового договору, зокрема ті, що стосуються умов праці, випробування, застережень щодо нерозголошення комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації, професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівника тощо. Додатковими умовами можуть встановлюватися обов'язки роботодавця щодо поліпшення

умов праці, виробничого побуту, умов відпочинку, надання працівникові соціально-культурних, соціально-побутових благ. Трудовий договір може бути укладений в будь-який час до початку роботи, тобто працівник конкретного підприємства (установи) ще до свого звільнення, може укласти трудовий договір з іншою юридичною особою. Трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Письмові трудові договори укладаються у двох примірниках, кожен з яких підписується сторонами, має однакову юридичну силу і знаходиться у кожної зі сторін договору, при укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, – також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи. Подання трудової книжки є обов'язковим навіть тоді, коли наймачем є фізична особа. Укладення трудового договору оформляється наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу про зарахування працівника на роботу. Трудовий договір вважається укладеним і тоді, коли наказ чи розпорядження не були видані, але працівника фактично було допущено до роботи.

На сьогодні законодавство про працю спрямоване на захист інтересів працівника і дотримання європейських стандартів у галузі трудових відносин. Але, водночас, на практиці виникають трудові спори між працівниками і роботодавцями, і це є свідченнями певних прогалин на законодавчому рівні. З цього приводу слід більш ретельно вивчати судову практику і вносити відповідні зміни до законодавства.

Таким чином, трудовий договір є дуже багатоаспектною та спірною темою, яка потребує більш глибокого та детального аналізу з боку як законотворців, так і вчених-правознавців.

Література:

1. Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року, Урядовий кур'єр від 13.07.96 № 129 – 130.
2. Кодекс законів про працю України, Відомості Верховної Ради УРСР, 1971, додаток до № 50, ст. 375. Режим електронного доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
3. Проект Трудового кодексу України № 2902 від 22.04.2013 – Режим електронного доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746
4. Закон України «Про охорону праці» від 14.10.1992 № 2694-XII ст.668. Режим електронного доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>

5. Роз'яснення Міністерства юстиції України :Трудовий договір та його види від 20.12.2011.Режим електронного доступу:<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/n0075323-11>.
6. Жернаков В.В. Трудове право-Підручник: К.-Право, 2012р.-415ст.
7. Дмитренко Ю. П. Трудове право України: Підручник. – Київ.: Юрінком Інтер, 2009.- 624 с.

Збіглей М.В.,
студентка ІПОДН, група ПВз-12А
СНУ ім. В.Даля,
Науковий керівник – к.ю.н., доц. Котова Л.В.

ДО ПИТАННЯ КОДИФІКАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ

Одним з важливих та невідкладних завдань України як незалежної, демократичної, соціальної, правової держави є створення цілісної системи законодавчих та інших нормативно-правових актів, що регулюють працю працівників, незалежно від форм власності, видів діяльності та галузевої належності, а також трудові відносини між працівником та роботодавцем. За десятиріччя незалежності України прийнято ряд нових законів, які враховують закони ринкової економіки та їх вплив на трудові відносини. Проте досі не прийнято нового Трудового кодексу України, що якраз і має стати основою для подальшого реформування і розвитку трудового законодавства.

Чинний Кодекс законів про працю України, прийнятий у 1971 р., та окремі нормативно-правові акти далеко не повно регулюють трудові відносини; з ряду питань, що були віднесені до виключної компетенції Союзу РСР, в Україні взагалі немає норм права. Тому зовсім не випадкові спроби нормами цивільного права врегулювати ті трудові відносини, що не врегульовані трудовим законодавством. Саме це обумовлює актуальність питання кодифікації. Зміни, які зараз проходять на території України, у політичній, економічній та соціальних сферах, гостро потребують реформування трудового законодавства. Як уже було зазначено, реформування трудового законодавства потребує не удосконалення чи уточнення окремих норм, а розробки нових концептуальних підходів щодо правового регулювання трудових відносин. Це вимагає іншого підходу до їх правового регулювання.

Головна ціль кодифікації - це досягнення якості кодексу, від чого значною мірою залежить ефективність його дії. Якість кодексу визначається його змістом. Проте зміст

завжди втілюється в певну форму. Саме від її досконалості залежить простота і стрункість кодексу, логічність розміщення статей у главах, чіткість формулювань і, як результат, - його якість і доступність, адже його норми застосовують не лише судді, прокурори, адвокати, інші професіонали з юридичною освітою, а профспілковий актив, рядові працівники (наприклад, члени комісії по трудових спорах). Крім того, треба прагнути, щоб норми кодексу були зрозумілі кожному працівникові, умови праці якого вони регулюють. Нечіткість формулювання статей Кодексу, складність їх побудови, відсутність легальних визначень юридичних понять, інші недосконалості форми кодексу - це потенційне джерело порушень законодавства, а отже, і виникнення трудових спорів.

Дослідженню теоретичних та практичних проблем кодифікації трудового законодавства України присвячено чимало праць, зокрема, - це роботи В.С. Венедиктова, М.І. Іншина, П.Д. Пилипенка, С.М. Прилипка, В.Г. Ротаня, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, О.М. Ярошенка та інших вчених.

Загальнотеоретичні питання кодифікації аналізувались С. С. Алексєєвим, Д. А. Керімовим, А.В. Міцкевичем, О.С. Піголкіним, С. В. Полєніною, Т.М. Рахманіною, О.Ф. Шебановим та ін.

Проблема у тому, що чинне законодавство про працю значно застаріло, не завжди відображає потреби ринкової економіки і вимагає істотного оновлення. Адже воно було прийняте в умовах неподільного панування однієї форми власності - державної, планового ведення господарства і жорсткої централізованої державної регламентації трудових відносин. За таких умов законодавство потребує не часткових змін, а кодифікації. Тому рішенням цієї кодифікації має бути новий Трудовий кодекс України [3, с.34].

Таким чином на основі вище викладеного можна зробити висновок, що забезпечення стабільності кодексу є одним з найважливіших завдань кодифікації. Разом з тим треба враховувати, що Трудовий кодекс має адекватно відображати процеси, що відбуваються в суспільстві, тому багато в чому його стабільність безпосередньо залежить від стабільності суспільно-економічних процесів на даному етапі розвитку нашої держави.

Потреби соціально-економічного характеру обов'язково викликатимуть зміни в законодавстві, в тому числі і в Трудовому кодексі. Тому сама по собі ініціатива з прийняттям нового ТК України, безумовно, позитивна, як і те, що в новий кодекс, що складається з 9 книг і 444 статей, пропонується включити норми основних законів, що регулюють трудові відносини: ЗУ «Про оплату праці», «Про відпустки», «Про колективні

договори і угоди», «Про порядок вирішення трудових спорів (конфліктів)» і частково ЗУ «Про охорону праці», що зробить трудове законодавство менш роздутим.

Література:

1. Гуцу С.Ф. Актуальні питання реформування трудового законодавства України / С.Ф. Гуцу // Гуманітарний часопис. – 2013. – № 43.
2. Жернаков В.В. Сфера дії трудового права: історичні та методологічні аспекти. Правова держава. – К.: Ін ЮРЕ, 1998. – Вип. 9.
3. Жернаков В. Правове регулювання праці: співвідношення трудового і цивільного права // Право України. – 2000. – № 7.
4. Карпенко Д. О., Хуторян Н. М. Актуальні проблеми понятійного апарату проекту Кодексу України про працю. Правова держава. – К.: Ін ЮРЕ, 1999. – Вип. 10.
5. Кодифікація трудового законодавства України : Монографія. / За ред. д-ра юрид. наук, проф. Н.М. Хуторян, д-ра юрид. наук, проф. М. І. Іншина, д-ра юрид. наук, проф. С. М. Прилипка, д-ра юрид. наук, проф. О. М. Ярошенка. – Харків : ФІНН, 2009. – 432 с.
6. Пилипенко П. Д. Кодифікація вітчизняного трудового законодавства: проблеми та перспективи // Офіційний сайт ВО «Свобода». – [Режим доступу: <http://www.svoboda.org.ua/dopysy/dopysy/014402/>]

Кобзєв І. В.
*студент 5 курсу, група ЮІ-141м,
ІОМІ СНУ ім. В. Даля,
Науковий керівник - к.ю.н.доц. Івчук Ю.Ю.*

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКА ЗА СИСТЕМАТИЧНЕ НЕВИКОНАННЯ НИМ СВОЇХ ТРУДОВИХ ОБОВ'ЯЗКІВ

Для розбудови правової держави та громадянського суспільства в Україні важливим є формування нового, вищого рівня правосвідомості та правової культури населення. Великого значення набувають правове виховання і правова освіта.

Стабільні трудові відносини відповідають інтересам не лише виробництва, а й сторін трудового договору. Вони дають змогу власнику, уповноваженому ним органу або фізичній особі створювати високопрофесійні трудові колективи, здатні ефективно вирішувати поточні та перспективні виробничі завдання, а працівникам – більш глибоко

розкривати свої професійні здібності й можливості, отримуючи за свою роботу відповідну моральну та матеріальну винагороду.

Законодавство про працю, керуючись конституційною нормою щодо захисту громадян від незаконного звільнення, що закріплена у ст. 43 Конституції України, передбачає необхідні юридичні гарантії, які полягають, зокрема, в тому, що трудовий договір може бути припинений лише з підстав, передбачених законодавством, і у порядку, встановленому законодавством для кожної з підстав. Крім того, ст. 232 КЗпП передбачається також судовий захист громадян від незаконного звільнення.

Однією з підстав для звільнення працівника є систематичне невиконання ним без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувались заходи дисциплінарного чи громадського стягнення (п. 3 ст. 40 Кодексу законів про працю України).

Для розірвання трудового договору за підставою, що міститься у п. 3 ст. 40 КЗпП, необхідними є такі умови:

- належним чином зафіксований факт протиправного винного невиконання або неналежного виконання працівником трудових обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку.
- невиконання трудових обов'язків носить систематичний характер.
- до працівника раніше протягом року вже застосовувались заходи дисциплінарного або громадського стягнення.

Для застосування цієї підстави для розірвання трудового договору важливим є невиконання працівником обов'язків, передбачених трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку. А, отже, не може вважатися порушенням трудової дисципліни невиконання ним обов'язків, які виходять за межі трудових або не впливають з трудового договору. Тому неправомірним, наприклад, буде звільнення працівника через його негідну поведінку в побуті. Не можна звільнити за цією статтею працівника, якщо він неналежним чином виконував свої трудові обов'язки внаслідок хворобливого стану, відсутності необхідних знань чи досвіду роботи, а також коли він відмовився від переведення на легшу роботу за станом здоров'я відповідно до медичного висновку. Цю підставу не можна застосовувати до працівника, який відмовився виконати незаконне розпорядження роботодавця або за відмову виконання роботи, яка не входить до кола його

посадових обов'язків, а також за дії, що не пов'язані з виконанням службових обов'язків, крім випадків, передбачених ст. 33 КЗпП України.

Натомість можна застосувати цю статтю для звільнення працівника у разі відмови його без поважних причин від виконання трудових обов'язків через зміни у встановленому порядку норм праці; відмову або ухилення без поважних причин від проходження медичного огляду, а також відмову від складання іспитів з техніки безпеки, якщо це є обов'язковою умовою допуску до роботи; відмову без поважних причин від укладення договору про повну матеріальну відповідальність, якщо зайняття посади чи виконання роботи передбачають укладення такого договору. На практиці систематичним невиконанням трудових обов'язків вважається факт третього порушення, якщо за попередні два протягом року були застосовані дисциплінарні стягнення. Крім того, систематичним може бути і повторне невиконання працівником без поважних причин своїх трудових обов'язків. Тут важливо враховувати конкретні обставини і характер вчиненого працівником дисциплінарного проступку, а тому вже друге порушення може розглядатися як систематичне невиконання ним обов'язків за трудовим договором. Отже, при застосуванні п. 3 ст. 40 КЗпП України важливе значення має не кількість застосованих до працівника стягнень, а ступінь тяжкості проступку, заподіяна ним шкода та обставини, за яких вчинено правопорушення.

Систематичне невиконання трудових обов'язків можливе лише тоді, коли до працівника протягом року вже застосовувались дисциплінарні або громадські стягнення. Якщо він систематично не виконує свої трудові обов'язки, але до нього дисциплінарні або громадські стягнення не застосовувались, то він не може бути звільнений за п. 3 ст. 40 КЗпП.

Наряду з дисциплінарними стягненнями при застосуванні п. 3 ст. 40 КЗпП враховуються і громадські стягнення. Однак потрібно мати на увазі, що враховуються лише громадські стягнення, які застосовуються щодо працівників за невиконання або неналежне виконання ними своїх трудових обов'язків.

При визначенні систематичності необхідно враховувати, що дисциплінарні і громадські стягнення діють лише впродовж 1 року з дня їх накладення. При цьому не беруться до уваги стягнення, з часу накладення яких минуло більше року, а також зняті достроково в силу ст. 151 КЗпП.

Я гадаю, що недопустимість звільнення працівника за п.3 ст.40 КЗпП при відсутності вини працівника ставить власника у складне становище, оскільки працівник

може посилатися на відсутність своєї вини, на численні обставини побутового та особистого характеру. Законодавство про працю не дає визначення вини, не визначає обставин, що виключають вину. Тому судова практика зазнає труднощів при кваліфікації елементарних обставин. Чи можна вважати поважною причиною запізнення на роботу через відсутність можливості скористатися автобусом, аби дістатися місця роботи, коли раптом погіршилось транспортне обслуговування пасажирів? Чи можна спізнитися на роботу у зв'язку з викликом сантехніка житлово-експлуатаційного підприємства з метою ремонту водопровідного крана? Дати однозначні відповіді на ці питання законодавство про працю сьогодні не дозволяє.

*Лосієвський В. В.,
студент 5 курсу, група ЮІз – 141м,
ІЮМП СНУ ім. В. Даля.
Науковий керівник: к.ю.н, доцент Івчук Ю.Ю.*

ЩОДО ПЕРСПЕКТИВ ВИКОРИСТАННЯ ЕЛЕКТРОННОГО ЦИФРОВОГО ПІДПISУ ПРИ УКЛАДЕННІ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Згідно зі ст. 24 КЗпП України [1] трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі у 2-х примірниках, підписується працівником і роботодавцем, а також посвідчується печаткою. Ч. 1 ст. 24 КЗпП України також вказує на випадки обов'язкового додержання письмової форми.

За ст. 41 проекту Трудового кодексу України трудовий договір укладається в письмовій формі у 2-х примірниках, які мають однакову юридичну силу. Зміни до трудового договору оформлюються в такому самому порядку. Вважаємо, що цей механізм укладення трудового договору спрямовано на забезпечення оптимального узгодження інтересів сторін, на можливість для кожної з них зафіксувати факт виникнення трудових відносин та умови, на яких працівником і роботодавцем досягнута угода.

Важливе значення законотворці надають дотриманню письмової форми трудового договору, яка є безперечною й оптимальною, надійною гарантією від можливих спорів, пов'язаних із з'ясуванням змісту договору: адже всі його умови фіксуються в єдиному правовому документі, на відміну від укладення трудового договору шляхом фактичного допуску до роботи, передбаченого для забезпечення правового захисту працівника в разі недобросовісної поведінки роботодавця чи його відмови від підтвердження факту

укладення договору. Письмова форма надає трудовому договору конкретність і визначеність, а при виникненні спору сприяє його швидкому вирішенню. Вона підвищує гарантії сторін в реалізації досягнутих угод за найважливішими умовами праці. Про останнє йдеться в Рекомендації №198 МОП «Про трудові правовідносини». Письмова форма також переконує працівників у тому, що за договором роботодавець є надійним партнером. Це підтримує мотивацію працювати і сприяє виконанню зобов'язань.

Розвиток глобальних комунікацій у діловому й повсякденному житті викликав появу нового виду взаємовідносин, предметом яких є електронний обмін даними, в якому можуть брати участь органи державної влади, комерційні й некомерційні організації, а також громадяни у своїх офіційних та особистих відносинах.

Відповідно до ст. 8 Закону України «Про електронні документи та електронний документообіг» [2] юридична сила електронного документа, його допустимість як доказу не можуть заперечуватись тільки через те, що він має електронну форму.

Проблема збереження електронних документів від копіювання, модифікації й підробки вимагає для свого вирішення специфічних засобів і методів захисту. Одним з найпоширеніших у світі засобів такого захисту є електронний цифровий підпис, який за допомогою спеціального програмного забезпечення підтверджує достовірність інформації документа, його реквізитів і факту підписання конкретною особою. Нині можливість використання такого документа й електронного цифрового підпису є актуальною і для укладення трудового договору. Приміром, у випадку перебування працівника й роботодавця в різних країнах; прийому працівника на роботу в структурний підрозділ, що знаходиться далеко за межами населеного пункту, в якому розміщується головне підприємство, за умови що керівник цього підрозділу правом прийому на роботу не наділений. Чинним трудовим законодавством це питання ще не врегульовано.

Закон України «Про електронний цифровий підпис» [2] визначає правовий статус електронного цифрового підпису й регулює відносини, що виникають при його використанні. Такий підпис може використовуватися юридичними й фізичними особами як аналог власноручного підпису для надання електронному документу юридичної сили. Юридична сила документа, підписаного ЕЦП, еквівалентна юридичній силі документа на паперовому носії, власноручно підписаному правоздатною особою і скріпленому печаткою. Електронний цифровий підпис є якісно новим етапом у розвитку сучасного документообігу.

Відповідно до Закону «Про електронний цифровий підпис» [2] електронний

цифровий підпис - це вид електронного підпису, отриманого за результатом криптографічного перетворення набору електронних даних, який додається до цього набору або логічно з ним поєднується і дає змогу підтвердити його цілісність та ідентифікувати підписувача. Електронний цифровий підпис накладається за допомогою особистого ключа та перевіряється за допомогою відкритого ключа.

За ст. 3 вказаного Закону ЕЦП за правовим статусом прирівнюється до підпису власноручного (печатки), якщо: - його підтверджено з використанням посиленого сертифіката ключа за допомогою надійних засобів цифрового підпису; - під час перевірки використовувався посилений сертифікат ключа, чинний на момент накладення ЕЦП; - особистий ключ підписувача відповідає відкритому ключу, зазначеному в сертифікаті. Електронний підпис не може бути визнаний недійсним лише через те, що він має електронну форму або не ґрунтується на посиленому сертифікаті ключа.

Використання ЕЦП дозволяє: а) замінити при безпаперовому документообігу традиційні печатку й підпис; б) удосконалити і здешевити процедуру підготовки, доставки, обліку і зберігання документів, гарантувати достовірність документації; в) скоротити час руху документів, прискорити й полегшити процес візування одного документа декількома особами; г) забезпечити цілісність - гарантію того, що інформація зараз існує в її початковому вигляді, тобто при її зберіганні або передачі не було проведено несанкціонованих змін; д) мінімізувати ризик фінансових втрат за рахунок забезпечення конфіденційності інформаційного обміну документами (при використанні функції шифрування).

Отже, трудовий договір може бути укладено шляхом складання одного документа за допомогою того виду зв'язку, який дозволяє достовірно встановити, що документ виходить від сторони за договором. Ураховуючи вищевказане, ми дотримуємося позиції про можливість використання при укладенні трудового договору електронного документа та його обов'язкового реквізиту електронного підпису.

Література:

1. Кодекс законів про працю України // Відом. Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
2. Про електронний цифровий підпис: Закон України від 22.05.2003 № 852-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/852-15>

*Лямзенко В.В.,
студентка 2 курс, група ЮІз-131,
ІЮМП СНУ ім. В. Даля.
Науковий керівник – к.ю.н., доц. Котова Л.В.*

ЩОДО ПИТАННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІЙ СФЕРІ

Проблема рівності статей у соціально-трудоу сфері посідає особливе місце. Існуюча на сьогодні диференціація правового регулювання праці чоловіків і жінок є не тільки правовою, а й надзвичайно складною соціально-економічною проблемою, що охоплює політичні та етичні сторони суспільного життя. Проблема рівних прав та можливостей чоловіків і жінок у трудових правовідносинах належить до числа найбільш актуальних, особливо у період прийняття нового Трудового кодексу України.

Гендерна дискримінація при працевлаштуванні та звільненні, порушення права жінок на справедливу і рівну з чоловіками оплату праці за рівноцінну працю - ці проблеми залишаються незмінно актуальними як в Україні, так і в усьому світі. Сьогодні питання гендерної рівності у трудових правовідносинах, як правило, вирішуються за рахунок розширення прав жінок, посилення їх захисту та державних гарантій; прийняття правових норм, що створюють особливі умови для жінки, що поєднує в собі одночасно два статуси: працівниці і матері. Такий підхід відповідає поняттю «рівноправність жінок і чоловіків», викладеному у Пекінській декларації, що трактується як «підтягування» статусу жінок до чоловічого статусу [1].

Поняття ж гендерної рівності передбачає рівність прав і можливостей чоловіків і жінок, рівний розподіл обов'язків, трудового навантаження, доходу, доступу до економічних та інтелектуальних ресурсів і до прийняття рішень [2]. При цьому варто зауважити, що розглядаючи жінку як жертву дискримінації, створюючи їй спеціальні умови праці, досягається абсолютно протилежний результат - відбувається перекис у бік посилення диференціації трудових прав жінок. У результаті жінка розцінюється як особливий суб'єкт трудових правовідносин, відносно неї трудове законодавство доповнюється спеціальними нормами (пільгами і перевагами для працівниці, і заборонами й обмеженнями - для роботодавця). Однак при цьому жінка стає все менш привабливим для наймача об'єктом найму, а зазначені норми виконуються не повною мірою. Тому дуже важливо обрати правильні напрями державної політики у сфері соціально-трудоу відносин з метою встановлення гендерної рівності чоловіків і жінок.

За останній час актуальність, доцільність і практична значущість урахування гендерного чинника (використання гендерного підходу) у розвитку людського потенціалу підкреслюється у багатьох офіційних документах світової спільноти, а також наголошується у сучасних наукових дослідженнях. У документах підкреслюється необхідність врахування гендерного чинника у всіх питаннях, що стосуються життєдіяльності суспільства і включення гендерного підходу до всіх програм, що розробляються, що цілеспрямовано сприятиме прогресу у розвитку людства. У зв'язку з цим стає важливим розуміння того, що мається на увазі у сучасній науці під поняттями «гендер», «гендерний підхід», «гендерна рівноправність». Чітке і логічне поняття дозволить не тільки визначити явище, його суть, зміст, характерні ознаки, обрати необхідну норму у ході використання правових норм, забезпечити таким чином обґрунтованість і законність правозастосовчого процесу, але й концептуально узгоджувати національне і міжнародне законодавство.

У сучасній літературі існує велика кількість визначень «гендера». Останнім часом гендер розглядається як цілий комплекс понять. Особливістю поняття «гендер» є відсутність його універсального визначення. Хоча гендерні дослідження налічують не одне десятиліття, дискусії з приводу визначення цього поняття не припиняються.

У словнику гендерних термінів поняття «гендер» визначене як «сукупність соціальних і культурних норм, які суспільство наказує виконувати людям залежно від їх біологічної статі. Не біологічна стать, а соціокультурні норми визначають, врешті решт, психологічні якості, моделі поведінки, види діяльності, професії жінок і чоловіків. Бути у суспільстві чоловіком або жінкою означає не просто мати ті чи інші анатомічні особливості - це означає виконувати ті чи інші наказані нам гендерні ролі» [3, с.6].

Поняття «гендер» застосовне не тільки відносно жінок і не є абсолютно жіночим питанням. Гендер створюється (конструюється) суспільством як соціальна модель жінок і чоловіків, що визначає їх становище і роль у суспільстві та його інститутах (сім'ї, політичній структурі, економіці, культурі й освіті та ін.) [3, с.6]. Гендер, підкреслює А.І. Кравченко, - це не чисто жіноче питання, але - відносини статей. Тому він вписується у соціальний контекст розподілу влади, престижу, власності [4, с.61].

«Гендер» - поняття багатоаспектне, не тільки соціальне, але й правове; воно достатнє точно виражає суть проблеми з забезпечення рівності у трудових відносинах, виходячи з ознак статі. Як справедливо відзначає Н.Л. Пушкарева, гендер - це система

(точніше, комплексне переплетіння) відносин і взаємодій, що створюють фундаментальну складову соціальних зв'язків; система стійка й одночасно мінлива, що є основою стратифікації (тобто соціального розшарування) суспільства за ознакою статі та ієрархізації його представників. Саме ця система відносин укоріняється у культурі, дозволяє створювати уявлення про «чоловіче» і «жіноче» як про категорії соціального порядку, наділяти владою одних (як правило, чоловіків) і субординувати інших (жінок) [5, с.161].

У науці трудового права також приділяється увага гендерним проблемам. На думку Н. Болотиної, гендер – це такий об'єкт суспільної реальності, які має різні аспекти і становить предмет багатьох галузей знань [6, с.151]. Але, не дивлячись на значну кількість публікацій з цього питання, все ж таки загальносоціальної і загальноприйнятої теорії гендера ще не вироблено.

Для визначення сенсу рівності між чоловіком і жінкою необхідно виходити з понять, що мають відношення до цього питання. Першочергове значення, на думку Л. Завадської [7, с.3], мають два аспекти: соціальна структура роду (чоловічого або жіночого) і відносини між статями.

Гендерна рівність не передбачає простого ототожнення правового статусу чоловіків і жінок (бо в абсолютному вигляді воно неможливе через об'єктивні причини). Як справедливо відзначила Поленіна С.В. [8], гендерна рівність - це насамперед забезпечення державою і суспільством жінкам рівних з чоловіками можливостей здійснення прав і свобод, що належать всім людям, незалежно від статі. Вирішення питання забезпечення гендерної рівності можливе через аналіз категорій «рівні права і свободи» і «рівні можливості їх реалізації» стосовно правового статусу чоловіків і жінок.

Проблема забезпечення рівних прав і рівних можливостей чоловіків і жінок належить до найбільш актуальних, теоретичні напрацювання з вирішення якої знайшли своє відображення у спеціально присвячених цьому питанню нормативно-правових актах. Так, був розроблений і затверджений Національний план дій з поліпшення положення жінок і сприяння впровадженню гендерної рівності на 2001-2005 роки [9].

Також важливим кроком вперед у забезпеченні рівності прав чоловіків і жінок стало прийняття Закону України від 8 вересня 2005р. «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [10].

У статті 1 вказаного Закону розкрито поняття гендерної рівності, під якою розуміється рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його

реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства [10].

На нашу думку, таке законодавче визначення поняття «гендерна рівність» відображає світові тенденції з цього питання й є важливим кроком вперед у забезпеченні рівності прав чоловіків і жінок, у тому числі й у сфері праці.

Вважаємо, що в якості одного з напрямків державної політики можливо запропонувати політику гендерної нейтральності (справедливості) в трудовому законодавстві. Політика гендерної нейтральності або справедливості означає не політику невтручання, ігнорування гендерних проблем, а відсутність подвійних стандартів щодо трудових прав жінок і чоловіків та можливостей їх реалізовувати. Застосування зазначеного напрямку створить можливість впровадження до сфери трудових правовідносин принципів гендерної рівності: рівність прав і можливостей чоловіків і жінок у сфері зайнятості; рівну оплату за працю рівної цінності; покращення балансу між роботою та сім'єю для працівників (жінок і чоловіків), що виведе Україну на новий рівень регулювання трудових відносин у гендерному аспекті, що відповідатиме міжнародним трудовим стандартам.

Література:

1. Пекинская декларация и Платформа действий и Пекин: политическая декларация и итоговый документ / ООН, Департамент общественной информации. – Нью-Йорк, 2002.
2. Словарь гендерных терминов / Под ред. А. А. Денисовой // Региональная общественная организация «Восток-Запад: Женские Инновационные Проекты». - М.: Информация XXI век, 2002. – С.30.
3. Словарь гендерных терминов / под. ред А.А. Денисовой. – М.: Информация – XXI век, 2002. – 189 с.
4. Кравченко А.И. Социология / А.И. Кравченко. – Екатеринбург: Деловая книга, 1998. – 368с.
5. Пушкарева Н.Л. Зачем он нужен, этот гендер? / Н.Л. Пушкарева // Социальная история. – 1998/1999. – С. 155-177.
6. Болотіна Н.Б. Гендерний розвиток і соціальне право України: концептуальні засади / Н.Б. Болотіна // Рівність жінок і чоловіків в Україні: правові аспекти: Матер. Між нар. наук.-практ. конференції, Україна, Київ, 20-21 листоп. 2000 р. / Гендер. експертиза Укр. законодавства; О. Кузьміна (ред.), С. Дробішева (упоряд.). – К., 2000. – С.151-161.
7. Гендерная экспертиза Российского законодательства / Отв. ред. Л.Н. Завадская. – М.: Изд-во БЕК, 2001. – 310 с.

8. Поленина С.В. Реализация конституционного принципа равноправия полов / С.В. Поленина // Государство и право. –1998. – № 6. – С. 25-37.

9. Національний план дій щодо поліпшення становища жінок та сприяння впровадженню гендерної рівності у суспільстві на 2001-2005 роки: Затверджено Постановою Кабінету Міністрів України від 6 травня 2001 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: // <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show /479-2001-п>

10. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 8 вересня 2005 року // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – № 52. – Ст.561.

Матвєєва Т.М.
студентка 3-го курсу, група,
ІЮМП СНУ ім.В.Даля.
Науковий керівник - к.ю.н.,доц. Капліна Г.А.

РЕГУЛЮВАННЯ ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ В УКРАЇНІ: ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ І ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

Відпочинок поряд із працею є основним соціальним становищем, у якому людина перебуває більшу частину свого життя. Відповідно праця обов'язково повинна чергуватися з відпочинком, адже право на відпочинок – це одне з головних соціальних прав людини і громадянина що законодавчо закріплене в конституції України і підтверджується ратифікованими нормами міжнародного права. [1]

Українське законодавство не має безпосереднього визначення поняття «відпочинок». Але в науці трудового права час відпочинку визначається як час протягом якого працівники відповідно до законодавства та правил внутрішнього трудового розпорядку повинні бути вільні від виконання своїх трудових обов'язків і можуть використовувати його на власний розсуд.

Відповідно до Кодексу законів про працю України встановлено наступні види відпочинку: перерви протягом робочого дня; щоденний відпочинок; вихідні дні; святкові та неробочі дні; відпустки.

Відпочинок має велике значення для людини як з юридичної так і медичної сторони. Завдяки часу, який дається на відпочинок (зокрема перерви для відпочинку та харчування) протягом дня робітник має змогу і відпочити, і отримати за це гроші, адже така перерва повинна входити до робочого часу, але українським законодавством

встановлено зворотне визначення (такі перерви відповідно до Кзпп України не входять до робочого часу). Медичний критерій полягає у тому, що поняття часу відпочинку охоплює не тільки вільний час, протягом якого відновлюються фізичні та духовні сили робітника, а і час, який витрачається людиною на соціально – культурний розвиток, суспільну діяльність, навчання, науково – технічну та художню творчість, заняття спортом тощо.

Всі громадяни, зайняті суспільно – корисною працею, незалежно від форм власності і форм господарювання, які перебувають у трудових відносинах і підлягають державному соціальному страхуванню, мають право на одержання відпустки. У цьому аспекті досить часто постає питання та проблематика щодо надання відпусток іноземним працівникам, особам без громадянства та працівникам, які є позаштатними співробітниками. [2] Але законодавством встановлено ряд гарантій для працівників, які йдуть у відпустку. Порядок надання відпусток регулюється відповідно до Закону України «Про відпустки» та встановлюється на кожному підприємстві окремо разом із графіком відпусток на його основі.

Право на відпустку забезпечується: по-перше, гарантуванням надання відпустки відповідної тривалості зі збереження на його період місця роботи, посади, заробітної плати, пільг, умов праці тощо. По-друге, заборорою заміни відпустки грошовою компенсацією.

У тривалість відпустки не включаються не тільки святкові і неробочі дні, але і час необхідний для проїзду до місця проведення відпустки і назад, у тому числі при поділенні відпустки на дві частини, а також при відзиви працівника з відпустки. [3]

Досить важливе значення при висвітленні цього питання для обох сторін трудових правовідносин є:

- для роботодавця: дотримання порядку та умов надання відпусток та недопущення порушення законодавства про працю, щоб у майбутньому уникнути трудових спорів;
- для працівника: максимально ефективного використати відпустку для відпочинку та вчасно повернутися до робочого процесу.

Загальна щорічна відпустка надається робітникам тривалістю не менше як 24 календарні дні за відпрацьований робочий рік, який обчислюється з дня укладання трудового договору.

Оскільки у трудовому процесі задіяні різні категорії людей, такі як: неповнолітні, інваліди різних груп, вагітні жінки, а також трудовими договорами передбачені

неоднорідні, небезпечні та шкідливі умови праці, то законодавець встановлює інші тривалості відпусток, які є збільшеними з урахуванням вищенаведених особливостей. [2]

До стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку зараховуються:

- ✓ час фактичної роботи (в тому числі на умовах неповного робочого часу) протягом робочого року, за який надається відпустка;
- ✓ час, коли працівник фактично не працював, але за ним згідно з законодавством зберігалися місце роботи (посада) та заробітна плата повністю або частково (в тому числі час оплаченого вимушеного прогулу, спричиненого незаконним звільненням або переведенням на іншу роботу);
- ✓ час, коли працівник фактично не працював, але за ним зберігалось місце роботи (посада) і йому надавалось матеріальне забезпечення за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, за винятком відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку;
- ✓ час, коли працівник фактично не працював, але за ним зберігалось місце роботи (посада) і йому не виплачувалася заробітна плата у порядку, визначеному статтями 25 і 26 Закону України "Про відпустки", за винятком відпустки без збереження заробітної плати для догляду за дитиною до досягнення нею шестирічного віку;
- ✓ час навчання з відривом від виробництва тривалістю менше 10 місяців на денних відділеннях професійно-технічних навчальних закладів;
- ✓ час навчання новим професіям (спеціальностям) осіб, звільнених у зв'язку із змінами в організації виробництва та праці, у тому числі з ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємства, установи, організації, скороченням чисельності або штату працівників;

Саме цей перелік є гарантією для робітника щодо подальшого нарахування стажу та отримання пенсії. [2,3]

У випадку звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація. Це є також одним із видів гарантій забезпечення прав працівників, у даному випадку права на відпочинок та на оплату праці. Дана грошова компенсація передбачена за невикористання щорічної відпустки. У випадку смерті робітника, вона виплачується нащадкам.

Велике значення має норма кодексу про те, що особам до 18 років забороняється заміна усіх видів відпусток на грошову компенсацію. Ця норма частково реалізує громадську програму захисту молоді.

Щорічна додаткова відпустка надається понад щорічну основну відпустку за однією підставою, обраною працівником. За бажанням працівника вони можуть надаватись одночасно із щорічною відпусткою або окремо від неї. Щорічні додаткові відпустки надаються за: роботу шкідливими та важкими умовами праці, за особливий характер праці, тощо.

До соціальних відпусток відносять: відпустку у зв'язку з вагітністю і пологами; відпустку по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку; додаткова відпустка працівникам, які мають дітей. На законодавчому рівні соціальному захисту відведена велика роль, але дуже часто роботодавці шукають прогалини в праві для того, щоб не сплачувати заробітну плату під час соціальних відпусток, намагається у межах правового поля не брати на роботу жінок, у яких є діти або просто віддають перевагу зрілим жінкам, спираючись на їх більший досвід роботи.

Під час робочого процесу у робітників можуть виникати непередбачувані ситуації або життєві обставини. Для їх владнання робітнику за його бажанням може бути надано відпустку без збереження заробітної плати терміном, який обумовлюється сторонами, але не більше 15 днів на рік. Працівнику не може бути відмовлено у такому виді відпустки.

До інших видів відпочинку відносять перерви, вихідні, святкові та неробочі дні.
[3,4]

Робітникам надаються перерви для відпочинку та харчування не більше двох годин на день, які не включаються до робочого часу. [2] Хоча особисто я вважаю не оплату перерви не правовими діями, адже працівник міг би використати цей час для роботи і отримати більше грошей, а якусь частину часу витратити на власний розсуд для відпочинку та харчування, але це може порушити у даному випадку правила внутрішнього трудового розпорядку.

За загальним правилом робітники повинні мати не менше двох вихідних на тиждень. Загально визнаною нормою є те, що неділя – це спільний вихідний день. Для того, що уникнути порушення прав працівників встановлено перенесення на робочий день свят, які випадають на вихідний.

Відповідно до кодексу законів про працю України тривалість перерви в роботі між змінами повинна бути не менше подвійної тривалості робочого часу у попередню зміну. Я вважаю, що така законодавча норма так чи інакше гарантує право на щоденний

відпочинок, адже при цьому існує заборона долучати до роботи працівника протягом двох змін підряд.

Важливе значення у висвітленні даної теми я приділяю виявленню правових проблем з даного питання, прогалин у праві, якими можуть скористатися несумлінні роботодавці, для того, щоб отримати максимум прибутку та заощадити на різного роду виплатах.

Головною проблемою трудової теорії є те, що законодавством не закріплені окремі правові поняття. Тобто Кодекс законів про працю не передбачає визначення понять: «відпочинок», «відпустка» та визначення понять інших видів відпочинку.

Також відповідно до європейського законодавства тривалість основної відпустки становить 4 тижні, а у національному законодавстві – лише 24 дні і це є певним порушення міжнародного права людини на соціальний захист і відпочинок.

Також, на мою думку, треба детальніше розкрити в законодавстві такі види відпочинку як перерва для обігріву та перерва для годування дитини. Адже останнім часом роботодавці неохоче дають такі перерви, тому що вони призупиняють робочий процес. Досить багато порушень законодавства в приватній сфері.

При аналізі різних юридичних гарантій права на відпочинок мною було виявлено, що вони діють в єдності і взаємо підкріплюють одна одну. Однак, окремі положення українського трудового законодавства потребують вдосконалення та приведення у відповідність до вимог сучасних ринкових відносин та міжнародного законодавства, забезпечення їхньої дієвості. Я хочу навести деякі пропозиції, які б посприяли удосконаленню норм трудового права та однозначному їх трактуванню та застосуванню у майбутньому, а отже, уникненню та запобіганню трудових спорів між роботодавцем та працівником.

Основні пропозиції:

- виявлення прогалин у праві на законодавчому рівні та їх усунення;
- встановлення спрощеної процедури прийняття на роботу;
- ввести у Кодекс законів про працю України загальні вимоги щодо основних видів професій, видати закон, який би їх конкретизував;
- заборонити обмеження віку при прийомі на роботу, врахувати лише медичні особливості;
- ввести до Кодексу законів про працю понятійний розділ, в якому визначити основні поняття у даній сфері;

- збільшити основну щорічну відпустку до 30 календарних днів;
- заборонити застосування 6-денного робочого тижня та запровадити два обов'язкові вихідні;
- спростити процедуру вирішення спорів;
- запровадити обов'язкове практичне застосування нових правових норм;
- посилити державний контроль за наймом робітників в приватних підприємствах, контролювати дотримання законодавства про працю.

Література:

1. Конституція України (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1996, № 30, ст. 141)
2. Науково-практичний коментар до кодексу законів про працю за ред. В. Хара//: Київ./ Одисей. 2012.- 614 с.
3. Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР
4. Чанишев Г. І., Болотін Н.Б. Трудове право України//: Харків, "Одисей". 2006.-380 с.
5. Венедиктов Валентин Семенович. Правове регулювання часу відпочинку в службово-трудових відносинах [Текст] : наук.-практ. посібник / В. С. Венедиктов ; Національний ун-т внутрішніх справ. - Х. : Видавництво Національного університету внутрішніх справ, 2004. - 127 с. - Бібліогр.: с. 117-127. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://irbis-nbuv.gov.ua/>

Міхальова І.В.
студентка ІПОДН, група ПВз-12А СНУ ім. В.Даля.

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ: ПРОБЛЕМИ РЕГУЛЮВАННЯ

На сучасному етапі суттєві зміни, що відбуваються в економіці, обумовлюють актуальну необхідність удосконалення соціально-трудових і виробничих відносин. Трансформація суспільного життя відповідно до цілей та принципів побудови демократичної, правової, соціальної держави, розвиток на цій підставі зовсім іншого, що відповідає цивілізованим стандартам, правового забезпечення трудової діяльності прямо й

безпосередньо торкається нормативного регулювання відповідальності сторін трудового договору.

На сьогоднішній день набули масовий характер правопорушення на підприємствах і в організаціях різних форм власності, до розряду найбільш широко поширених відносяться: відсутність трудових договорів, не виплата та затримки виплати заробітної плати, зростання нещасних випадків на виробництві внаслідок неналежного забезпечення охорони праці, поширюється на практиці всупереч законодавству повна матеріальна відповідальність. У ряді організацій працівників змушують піти у відпустку без збереження заробітної плати або звільнитися за власним бажанням, тим самим порушуючи їх права. Часто роботодавці застосовують не передбачені законом штрафні санкції щодо працівників (за запізнення на роботу, за невиконання роботи в строк тощо), без законних на те підстав притягають найманих працівників до повної матеріальної відповідальності, спираючись на цивільно-правові норми, що свідчить про порушення трудового законодавства у сфері відшкодування заподіяної шкоди.

Всі ці та багато інших проблем регулювання відповідальності сторін існуючих в сучасному трудовому праві говорить про те, що в чинному Кодексі законів про працю є багато недоробок: не надається чіткого поняття, що таке дисциплінарний проступок, відсутній чіткий перелік дисциплінарних проступків, що надає можливості роботодавців самостійно вирішувати чи є протиправна дія чи бездіяльність трудовим правопорушенням, не сформульоване поняття вини працівника та її форми, характерних для трудового правопорушення; не врегульована в окремій главі матеріальна відповідальність роботодавця, при цьому детально врегульована лише матеріальна відповідальність працівників. Так, відповідальність працівників регулюється главою IX КЗпП "Гарантії при покладенні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації"[1]. На жаль, як зазначає В.І. Щербіна, у чинному трудовому законодавстві України відсутнє чітке формулювання підстав матеріальної відповідальності працедавця [2, с. 53]. Окремі ж випадки матеріальної відповідальності роботодавця розподілені по всьому Кодексу законів про працю України або регулюються Законом України "Про охорону праці" від 14 жовтня 1992 р. [3], де також не виділені окремим розділом або статтею. У сучасний період не всі випадки матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові, врегульовані нормами трудового права. Матеріальна відповідальність роботодавця, так само як і матеріальна відповідальність працівників, має трудово-правову природу і, отже,

повинна бути врегульована трудовим законодавством[4]. Не знайшли свого закріплення і питання матеріальної відповідальності сторін колективних трудових правовідносин та інші.

Незважаючи на досить велику кількість змістовних наукових праць, написаних у минулі роки з питань правопорядку і відповідальності сторін в трудових правовідносинах, можна стверджувати, що до теперішнього часу у вітчизняному правознавстві відсутня єдина концепція правового регулювання відповідальності, немає єдиних принципів і методів забезпечення трудової дисципліни. Тому на необхідність дослідження даної проблеми звертали і звертають увагу багато вчених, таких як М.С. Строгович, П.Р. Стависький, В.С. Венедіктов, Л.О. Сироватська, Н.Б. Болотіна, Л.П. Грузінова, С.І. Кожушко, С.М. Прилипко, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, М.І. Іншин, Л.І. Лазор, В.В. Лазор, І.В. Лазор, І.І. Шамшина, Ю.Ю. Івчук, Н.М. Хуторян, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та інші, у працях яких питання відповідальності у сфері праці знайшли своє відображення. З цього приводу заслуговує думка І.В.Лазор, який в своїх роботах зауважив, що потрібно вдосконалити законодавство про працю й дисципліну праці, як одне з важливих інститутів галузі трудового права України, і це є однією з нагальних потреб сьогодення[5].

Метою цього дослідження є теоретичне обґрунтування й визначення правової природи дисциплінарної і матеріальної відповідальності як самостійних видів юридичної відповідальності, виявлення існуючих проблем регулювання відповідальності сторін трудового договору в чинному трудовому законодавстві, розробка пропозицій щодо вдосконалення чинного законодавства України про працю з питань правового урегулювання проблем відповідальності сторін трудового договору, а також розглянути та проаналізувати перспективи регулювання відповідальності сторін у новому Трудовому Кодексу України.

Для досягнення цієї мети треба поставити наступні завдання: визначення місця інституту дисциплінарної і матеріальної відповідальності в системі юридичної відповідальності; визначення поняття дисципліни праці і дисциплінарного проступку та його ознак; встановлення взаємозв'язку понять дисциплінарного проступку і дисципліни праці; дослідження співвідношення видів дисциплінарної відповідальності та виділення значення спеціальної дисциплінарної відповідальності; формулювання пропозицій щодо вдосконалення трудового законодавства в частині загальної та спеціальної дисциплінарної відповідальності працівника; окреслення перспектив вдосконалення трудового

законодавства при вирішенні проблемних питань регулювання дисциплінарної відповідальності; визначення місця матеріальної відповідальності в системі трудових правовідносин; визначення сторін матеріальної відповідальності в трудовому праві; розкриття особливостей правового регулювання матеріальної відповідальності роботодавця та працівника; окреслення шляхів подальшого розвитку та удосконалення правового регулювання матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин, аналіз правових норм, що регулюватимуть матеріальну відповідальність в новому Трудовому кодексі України.

Підготовка проекту нового Трудового кодексу України [6] вимагає розробки концепції побудови Кодексу в цілому і кожного з його розділів, де повинні бути окремі розділи, присвячені детальному регулюванню дисциплінарної та матеріальної відповідальності сторін трудових відносин. Наприклад, в вищезазначений документ вже включено окрему книгу восьму «Відповідальність сторін трудових відносин». Глава 2 містить норми про відповідальність роботодавця. Проектом передбачені такі випадки матеріальної відповідальності роботодавця, як матеріальна відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну майну працівника (ст. 413), але конкретної визначеності в цій статті немає, що мається на увазі «шкода», треба розуміти, що мова йде про відшкодування вартості особистих речей працівника у разі їхньої порчі, пропажі, пошкодження під час роботи, відшкодування іншої шкоди, заподіяної майну працівника, у разі пошкодження майна внаслідок неналежних умов праці. Це в свою чергу вимагає розробки концепції розвитку як трудових правовідносин взагалі, так і кожного із видів трудового правовідношення, особливе місце серед яких займають правовідносини з дисциплінарної та матеріальної відповідальності.

Пріоритетним для всього законодавства, що регулює сферу праці, повинно стати окреслення сфери застосування Трудового кодексу. Можливо навіть реакція держави на протиправні посягання щодо трудових прав людини повинна виражатися в нормах трудового права карального характеру через формулу: утвердження і забезпечення прав і свобод людини[7]. У даному випадку, варто виходити із найновіших досягнень регулювання трудових відносин у зарубіжних країнах, врахувавши при цьому вітчизняний досвід, специфіку ринкових перетворень, що відбуваються в нашій країні та, зрештою, необхідність адаптації вітчизняного законодавства до трудового законодавства, що вироблене європейською спільнотою.

Література:

1. Кодекс Законів про працю України // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – Глава IX.
2. Щербина В.І. Підстави притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності /В.І. Щербина // Підприємство, господарство і право. – 2007. – № 4. – С.53-56
3. Закон України «Про охорону праці» // Відомості Верховної Ради України. – 1992.
4. Трудове право України: підручник / Ред. Н.Б. Болотіна, Г.І. Чанишева. - К. : "Знання", КОО, 2000, 2001. - 564 с.
5. Лазор І.В. Правове регулювання дисципліни праці в Україні та зарубіжних країнах: порівняльно - правовий аспект / І.В. Лазор // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. 2011. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/app/2011_42/Lazor.pdf
6. Проект Трудового кодексу України (реєстр. № 2902 від 22.04.2013 року) // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746
7. Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І. Курс порівняльного трудового права /За ред.акад.А.Р. Мацюка. – Х.: НікаНова, 2011. – 980 с.

Мороз Ю. В.
студент Прс-І.І.(спеціаліст),
Луцький інститут розвитку людини
Університету “Україна”
Науковий керівник - доц. Пікалюк С.С.

СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ ЯК УМОВА РЕАЛІЗАЦІЇ ВІДНОСИН СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Політичні та економічні реалії сьогодення значною мірою впливають на розвиток соціально-партнерських відносин у галузі праці.

Соціальне партнерство можна визначити як систему взаємних зв'язків між професійними спілками, найманими працівниками, трудовими колективами - з одного боку, та роботодавцями та їх об'єднаннями - з іншого з другого боку, а також державою та органами місцевого самоврядування - з третього, або між представниками зазначених осіб та спільно створеними органами з регулювання соціально-трудова відносин, з

приводу проведення взаємних консультацій, переговорів, примирних процедур з метою дотримання прав та інтересів працівників, роботодавців і держави.

Налагодження вищезазначених відносин можливе через проведення соціального діалогу між учасниками соціально-партнерських відносин.

Поняття, форми, процедура та механізм проведення соціального діалогу є предметом наукових дискусій та практичних наробок багатьох вчених правознавців та юристів-практиків, зокрема: О. Арсентьевої, Н. Балабанова, В. Жукова, Н. Громадської, Л. Лазор, І. Лосиці, В. Пилипенко, І. Шамшиної та ін.

На законодавчому рівні правові засади організації та порядку ведення соціального діалогу в Україні встановлені Законом України «Про соціальний діалог в Україні» [1], Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», Законом України «Про колективні договори і угоди», Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», Указом Президента «Про затвердження «Положення про секретаріат Національної тристоронньої соціально-економічної ради»». Зазначені законодавчі акти прийняті на підставі приєднання та ратифікації Україною низки міжнародних актів у галузі праці та прав людини, зокрема: Міжнародного пакту «Про економічні, соціальні та культурні права», Міжнародного пакту «Про громадянські та політичні права», Статуту МОП, Резолюції МОП «Про трипартизм і соціальний діалог», Декларації основних принципів та прав у світі праці, та ін.

Згідно ст.1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» соціальний діалог - процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин [1].

За визначенням МОП соціальний діалог це процес, який включає всі типи переговорів, консультацій та обміну інформацією між представниками урядів, роботодавців та працівників із питань, що становлять взаємний інтерес і пов'язані зі соціально-економічною політикою.

Резолюція МОП Про трипартизм та соціальний діалог, визначає соціальний діалог як цінний демократичний засіб вирішення соціальних проблем, формування консенсусу;

це сучасний і динамічний процес, що має унікальний потенціал та широкі можливості сприяння прогресу в контексті глобалізації, регіональної інтеграції і перехідного періоду.

Згідно з договорами та законодавством Європейського Союзу, під терміном «соціальний діалог» розуміється процедура спільних консультацій соціальних партнерів на європейському рівні.

Удосконаленню поняття «соціальний діалог» присвячені роботи багатьох правників. Наприклад, за визначенням колективу авторів праці «Соціальний діалог. Соціальне партнерство. Соціальна держава» Н. Балабанової, В. Жукова, В. Пилипенко соціальний діалог це «такий вид взаємодії соціальних суб'єктів, який виступає засобом узгодження спільних зусиль (в організаційно-управлінській та предметно-практичній діяльності) представників різних спільнот, верств і груп та припускає можливість знаходження консенсусу у вирішенні конфліктних (спірних) ситуацій» [2].

Н.А. Громадська визначає соціальний діалог як «складне суспільне явище, процес взаємодії різних соціальних груп і владних структур щодо узгодження їх інтересів у політичній, соціально-економічній і трудовій сферах» [3].

Соціальний діалог базується на таких принципах: законності та верховенства права; репрезентативності і правоможності сторін та їх представників; незалежності та рівноправності сторін; конструктивності та взаємодії; добровільності та прийняття реальних зобов'язань; взаємної поваги та пошуку компромісних рішень; обов'язковості розгляду пропозицій сторін; пріоритету узгоджувальних процедур; відкритості та гласності; обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей; відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань.

Проблематичним питання є питання співвідношення понять «соціальне партнерство» і «соціальний діалог». На теперішній час склалося три базові підходи до вирішення зазначеної проблеми.

Згідно з першим підходом соціальний діалог виступає як елемент соціального партнерства, і тому вони співвідносяться між собою як процес і мета. Так, О. С. Арсентьєва стверджує про некоректність застосування вказаних понять як синонімів. На думку науковця, в національному законодавстві відбулася хибна підміна понять: соціальне партнерство є метою врегулювання соціально-трудових відносин. Ось чому соціальний діалог є лише елементом системи соціального партнерства [4; с. 226–227]. Соціальний діалог є тим механізмом (сукупністю процесів, способів, методів щодо здійснення певних дій), за допомоги якого органи виконавчої влади та представники

організацій працівників і роботодавців узгоджують свої інтереси та досягають основної мети соціального партнерства – забезпечення належних соціально-трудових прав працюючим особам та підвищення стандартів якості життя населення. Соціальне партнерство є метою соціального діалогу як процесу. Це поняття є ширшим за обсягом і криє в собі соціальний діалог як «процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами» [4, с. 225].

Прихильники другого підходу зазначають що соціальний діалог є передумою соціального партнерства - «соціальний діалог передбачає соціальне партнерство». Соціальний діалог передбачає ширше розуміння соціального партнерства як взаємодії всіх зацікавлених сил у вирішенні тієї чи тієї проблеми [5]. Так, М. П. Стадник зазначає, що і соціальне партнерство, і соціальний діалог відображають лише форму стосунків суб'єктів колективно-правового регулювання у врегулюванні колективно-трудових відносин, тому проведення консультацій, переговорів є соціальним діалогом. Укладення ж договорів, угод між суб'єктами відносин у сфері застосування найманої праці є соціальним партнерством [6, с.404].

Третій підхід визнає ці правові інститути тотожними за змістом. Російський вчений І. Я. Кисельов зауважує, що у практиці країн Західної Європи, у визначеннях МОП використовується саме термін «соціальний діалог», який є тотожним терміну «соціальне партнерство», що використовується в російському законодавстві [7]. Законодавство країн СНД також оперує саме поняттям «соціальне партнерство».

Аналіз міжнародного законодавства дозволяє відмітити, що у документах Міжнародної організації праці, Європейського Союзу та інших міжнародних організацій термін «соціальне партнерство» узагалі не вживається, а використовуються поняття «соціальний діалог», «соціальні партнери» та «трипартизм».

Сторонами (суб'єктами) соціального діалогу є його учасники а саме: наймані працівники (профспілки, їх об'єднання), роботодавці (їх організації та об'єднання) і держава (органи влади). Профспілки і роботодавці (їх організації й об'єднання) виступають соціальними партнерами.

Серед рівнів ведення соціального діалогу слід виділити: міжнародний, національний, галузевий, територіальний, локальний.

Безумовно, що ефективність соціального діалогу залежить від певних умов його здійснення. Ці умови відображені у Висновках стосовно тристоронніх консультацій на національному рівні з питань економічної та соціальної політики, ухвалених

Міжнародною організацією праці (Резолюція від 19.06.1996 р.). До таких умов можна віднести:

- наявність сильних, незалежних, репрезентативних представників роботодавців та працівників, які повинні мати технічні можливості та доступ до відповідної інформації, що необхідна для участі в соціальному діалозі;
- вираження політичної волі й відданості справі участі в соціальному діалозі з боку всіх сторін;
- сприятливе політичне середовище, зокрема політична демократія;
- соціально зорієнтована ринкова економіка;
- відсутність адміністративно-командних методів управління економікою;
- поміркованість регуляторної політики держави щодо втручання в діяльність соціальних партнерів;
- повага до таких основних прав, як свобода асоціації та право на ведення колективних переговорів;
- відповідна інституційна підтримка (створення органів соціального діалогу);
- законодавча база, що регулює питання соціального діалогу.

Що стосується форм здійснення соціального діалогу, то аналіз вітчизняного законодавства дає змогу визначити наступні форми: обмін інформацією; консультації; узгоджувальні процедури; колективні переговори з укладення колективних договорів і угод.

Н.А. Громадська виділяє функції соціального діалогу, зокрема: пізнавальну; регулюючу; контролюючу; консолідуючу; прогностичну; комунікативну; когнітивну; емотивну (формує взаємини людей); конативну (засіб узгодження спільних зусиль в організаційно-управлінській і предметно-практичній діяльності суб'єктів); креативну (взаємопереконуючий вплив сторін одна на одну) [2].

Таким чином, можна зробити висновок, що соціальний діалог є найбільш ефективним механізмом «узгодження соціально-економічних інтересів різних соціальних груп і владних структур із метою досягнення соціальної злагоди, миру і спокою в суспільстві». І розвиток, удосконалення форм, методів та механізмів здійснення соціального діалогу є шляхом до вирішення багатьох гострих проблем соціально-трудових відносин.

Література:

1. Закон України «Про соціальний діалог в Україні» // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2011. - № 28. - ст.255
2. Балабанова Н., Жуков В., Пилипенко В. Социальный диалог. Социальное партнерство. Социальное государство / АПСВ. Отв. ред. В.Е. Пилипенко. – К., 2002.
3. Електронний ресурс / Режим доступу: <http://lib.chdu.edu.ua/pdf/posibnuku/337/2.pdf>
4. Арсентьева О. С. Щодо співвідношення понять «соціальний діалог» і «соціальне партнерство» в умовах реформування трудового права України / О. С.Арсентьева // Актуальні питання теорії та права: Зб. наук. пр. – 2009. – № 15. – С. 219–228.
5. Гринберг Р. С. Социальное партнерство: Мировой опыт и специфика. Доклад на заседании «круглого стола» Аналитического совета Фонда «Единство во имя России» 31 мая 2005 г. / Р. С. Гринберг, Т. В. Чубарова // <http://www.fondedin.ru/>
6. Кодифікація трудового законодавства України : монографія / [Н. М. Хуторян, О. Я. Лаврів, С. В. Вишневецька та ін.: [за ред. Н. М. Хуторян]. — Х. : ФІНН, 2009. – 432 с.
7. Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право : [Учебник для вузов]. – М. : Издательская группа НОРМА-ИНФРА. – М., 1998. – 123 с.

*Петросян Д. Л.,
студентка 3 курсу, група ЮІ – 121,
ІЮМП СХУ ім.В.Даля.
Науковий керівник – к.ю.н., доц. Капліна Г.А.*

ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

Молодь – це основа майбутнього трудового потенціалу країни. Молодь впливає на суспільні процеси, визначаючи майбутнє держави, використовуючи свою мобільність, гнучкість та інтелектуальний потенціал. Залучення молоді в суспільні процеси країни є одним з перспективних напрямів забезпечення повної зайнятості. Та, нажаль, молоді, яка отримала освіту, важко вперше влаштуватися на роботу, яка б відповідала отриманій професії або спеціальності, адже з кожним роком на ринку праці вимоги до робітників

зростають, а відтак постає реальна проблема молодіжного безробіття. Тому вбачається необхідним дослідити причини, що породжують проблеми працевлаштування молоді, а також знайти усі можливі шляхи для їхнього подолання.

Проблема працевлаштування та зайнятості молоді давно вже є предметом дослідження економістів, соціологів, демографів, психологів та перебуває в центрі уваги багатьох науковців, серед яких О. М. Бляхман, В. С. Венедіктов, А. М. Гаврилов, Д. О. Карпенко, І. В. Мартинюк, М. Ф. Смирний, Ю. М. Щотова, О. М. Ярошенко та ін. Тож питання реалізації трудових прав молоді є однією з нагальних проблем, що розглядається фахівцями, а тому потребує подальших досліджень.

Конституцією України, а саме статтею 43, закріплюється, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [1]. Вільне обрання праці та вільне погодження на неї означає, що тільки самій особі належить виключне право розпорядження своїми здібностями до творчої і продуктивної праці. При цьому людина може обирати той чи інший вид діяльності, рід занять.

Вихід молоді на ринок праці відбувається, переважно, після закінчення навчання. Саме на цьому етапі виникає багато проблем щодо реалізації їх трудового потенціалу. Окремі проблеми тим чи іншим шляхом долаються самою молоддю, але деякі проблеми можуть бути вирішені лише за умови державного сприяння. Існують наявні недоліки в сучасному механізмі державного впливу на процеси працевлаштування молоді, які призводять до високого рівня безробіття серед молодого населення. Молодь - найменш захищена категорія населення і найменш конкурентоспроможна категорія на ринку праці, мало з ним знайома та мало орієнтується в його потребах.

Не можна не погодитися з О. М. Ярошенком, який вважає, що ситуація, яка протягом останніх років склалася із зайнятістю та працею молоді, без перебільшення є напруженою та має тенденцію до погіршення. Загострення соціально-економічних проблем, недосконалість правової і нормативної баз, відсутність дієвих механізмів державної підтримки молоді в період її соціального становлення і розвитку значно ускладнили процеси відновлення інтелектуального потенціалу, трудових ресурсів держави, негативно позначилися на матеріальному становищі молоді сім'ї, здоров'ї, фізичному й духовному розвитку молодих громадян, призвели до зростання безробіття серед молоді, загострення криміногенної ситуації в суспільстві. Боротьба за виживання вітчизняних підприємств призводить до погіршення умов праці, в тому числі молоді. Тим

часом можливості молодих людей обмежені через їхню низьку конкурентноспроможність порівняно з іншими категоріями населення [2, с. 205].

І справді, молоді люди досить часто зазнають труднощів при реалізації права на працю, адже як відомо, роботодавцям потрібні досвідчені кадри, тому молодій людині без досвіду роботи працевлаштуватися нині непросто. Сьогодні зростає необхідність підвищити соціально-правовий захист права на працю молоді (особливо у віці до 18 років). Значні зміни характеру та умов праці, пов'язані з впливом соціально-економічних умов, потребують введення нових та перегляду діючих норм про умови праці й надання додаткових гарантій щодо трудових прав молоді. Тому досить важливо, щоб надалі законодавство про працю молоді розвивалось і враховувало ті вимоги, які ставлять різноманітні трудові процеси щодо неформованого молодого робітника.

Проблеми зайнятості молоді (зокрема випускників навчальних закладів), регулюються відповідно до положень законів України «Про зайнятість населення» [3] та «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» [4]. Перш за все шляхом надання випускникам навчальних закладів першого робочого місця у рамках державного замовлення на підготовку кваліфікованих робітників і спеціалістів, а також бронювання на підприємствах, в установах та організаціях, незалежно від форми власності з чисельністю понад 20 осіб, до 5 % загальної кількості робочих місць за робітничими професіями для молоді, яка закінчила загальноосвітні, професійно-технічні навчальні заклади, звільнилася зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби та якій надається перше робоче місце,

Так само регулювання проблем зайнятості молоді вбачається в адресному бронюванні на підприємствах робочих місць для дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування; створенні маркетингових служб навчальних закладів з метою сприяння працевлаштуванню випускників; наданні підтримки підприємницької ініціативи безробітних, у тому числі молоді, зокрема, виплати одноразової допомоги з безробіття для організації підприємницької діяльності; створенні роботодавцями додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних, у першу чергу випускників навчальних закладів і жінок, зареєстрованих у державній службі зайнятості, та надання роботодавцями дотацій у розмірі витрат на заробітну плату працівників, прийнятих на роботу з цієї категорії осіб; економічному стимулюванні роботодавців, які приймають на роботу (або стажування) випускників навчальних закладів; залученні молодіжних центрів праці до вирішення питань працевлаштування, навчання новим професіям та підвищення кваліфікації молоді;

наданні підтримки підприємцям-початківцям, а також формуванні підприємницької ініціативи молоді [3],[4].

Як бачимо, вітчизняним законодавством розроблене певне регулювання працевлаштування молоді, та необхідно у нашій державі розробити ефективніші механізми, які б стимулювали працевлаштування молоді і сприяли б розвитку молодіжних підприємницьких ініціатив. Це повинно знайти відображення у державній молодіжній політиці.

Зокрема, вбачаємо доцільним фінансувати молодіжні програми за рахунок бюджетів усіх рівнів та проводити конкурси програм, а також на державному рівні прогнозувати потреби ринку у кваліфікованих спеціалістах. Тож вважаємо потрібним проведення дослідження з метою визначення спеціальностей, професійних навиків та рівня кваліфікації, якими повинні володіти випускники, а до проведення даних досліджень можуть залучатися соціологічні лабораторії вищих навчальних закладів областей.

До того ж, через брак досвіду, працевлаштування молоді так само є проблемним, відтак це питання можна вирішити шляхом включення до навчальних програм обов'язкового стажування студентів останніх курсів на підприємствах, в установах та організаціях для набуття випускниками практичного досвіду роботи.

Також, торкаючись проблеми зацікавленості роботодавців в прийнятті на роботу молоді, вбачаємо її вирішення у розробленні та впровадженні механізму фінансової та іншої підтримки підприємств, установ та організацій, які беруть участь у реалізації програми щодо підтримки зайнятості молоді.

До того ж, пропонуємо створення Молодіжної біржі праці, яка б мала на меті надання молоді щоденної та різноманітної допомоги з питань тимчасового та повного працевлаштування, правового та економічного захисту, створення нових робочих місць, а також координацію та розвиток міжнародних молодіжних програм.

Тож, немає сумніву, що впровадження та розвиток таких програм державою і всебічне сприяння їм є важливим заходом у поліпшенні зайнятості молоді. Допомога молодим людям правильно почати свою трудову діяльність сприяє забезпеченню їхнього успішного руху на шляху до гідної праці. Чим більше часу витрачається для того, щоб стати на цей шлях, тим складнішою стає ця проблема, особливо якщо такий шлях взагалі відсутній.

Отже, в цілому формування комплексного застосування вищевказаних пропозицій, які сприятимуть працевлаштуванню молоді на ринку праці та підвищенню її ролі в

формуванні економіки України, можливе лише за умови своєчасного коригування загальнодержавної політики працевлаштування, яка повинна відповідати вимогам ринкової економіки, орієнтуватися на забезпечення реалізації прав громадян та створювати підґрунтя для соціально-економічного зростання країни.

Література:

1. Конституція України. Закон від 28.06.1996. // Відомості Верховної Ради України. - 1996. - № 30. - Ст. 141.
2. Ярошенко О. М. Проблеми та перспективи правового регулювання зайнятості та праці молоді / О. М. Ярошенко // Вісник Академії правових наук України. - 2004. - № 4. - С. 205-213.
3. Про зайнятість населення: Закон України від **05.07.2012 р.** // Відом. Верхов. Ради України.- 2013. - № 24. – Ст. 243.
4. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 02.03.2000 р. // Відом. Верхов. Ради України. – 2000. - № 22. – Ст. 171.

Соболев С.Ю.,
студент 5 курсу, група ЮІ – 144м,
ІЮМП СНУ ім. В. Даля.
Науковий керівник - к.ю.н., доцент Арсентьева О.С.

КОЛЕКТИВНІ ДОГОВОРИ ТА УГОДИ ЯК ОСНОВА СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Децентралізація правового регулювання суспільних відносин в Україні значно посилює роль договірної регулювання праці, яке передбачає безпосередню участь суб'єктів трудових відносин у встановленні умов праці шляхом укладання колективних договорів та угод. Термін «договірне регулювання» найбільше відповідає суті відносин, що складаються в ринкових умовах, адже дає можливість відзначити погоджувальний характер діяльності учасників трудових відносин щодо визначення взаємних суб'єктивних прав та обов'язків. Воно є елементом цілісної структури трудового права, оскільки виступає засобом реалізації взаємодії потреб та інтересів учасників трудових відносин, що забезпечує соціальний мир у суспільстві.

Відтак, дослідження природи й порядку прийняття колективних договорів та угод, як основи соціального партнерства, набуває особливої актуальності як для науки так і для практики трудового права.

За останні роки питання колективно-договірного регулювання трудових відносин були предметом уваги багатьох учених, які займаються питаннями трудового права, зокрема, О.С. Арсентьєвої, В.В. Жернакова, З.Я. Козак, В.В. Лазор, І.В. Лазор, П.Д. Пилипенка, М.П. Стадника, Г.І. Чанишевої, І.І. Шамшиної, О.М. Ярошенка та інших. Незважаючи на це, залишається чимало проблем, пов'язаних з ефективністю правового регулювання соціально-трудова відносин за допомогою колективних договорів та угод.

На етапі становлення ринкової економіки здійснюється кардинальна зміна соціально-трудова відносин. Соціальне партнерство представляє собою такий тип і систему відносин між роботодавцями й працівниками, за якого в межах соціального миру забезпечується узгодження їхніх соціально-трудова відносин. Функціонування системи соціального партнерства здійснюється на тристоронній (трипартизм) співпраці спілки підприємців, тобто роботодавців, профспілок (як органу, який представляє працівників) та органів державної влади.

Гарантією ефективного функціонування механізму соціального партнерства є чітке визначення інтересів кожної з трьох основних соціальних сил суспільства, розумний розподіл ролей і відповідальності за визначення й реалізацію спільної соціально-економічної політики.

Мета соціального партнерства полягає в прагненні держави, роботодавців і найманих працівників досягти загального блага в суспільстві через підвищення продуктивності праці, розвиток науково-технічного прогресу, збільшення валового внутрішнього продукту, підвищення рівня життя.

Згідно з принципами, розробленими Міжнародною організацією праці, соціальне партнерство має ґрунтуватися на демократичних засадах: свободі, справедливості, плюралізму, бажанні сторін досягти взаєморозуміння та наданні можливостей брати участь у прийнятті спільних рішень [1].

За визначенням О.Ю. Ситник, з яким можна погодитись, до основних принципів соціального партнерства слід відносити:

- дотримання норм законодавства;
- повноважність представників сторін;
- рівноправ'я сторін у свободі вибору й обговоренні питань, які складають зміст колективних договорів і відносин;
- добровільність сторін у прийнятті на себе зобов'язань;
- систематичність контролю та відповідальність за виконання зобов'язань. [2]

При дотриманні вище згаданих принципів, соціальне партнерство можна визначити як надійну основу для запобігання, регулювання й вирішення трудових конфліктів цивілізованим, конструктивним шляхом у рамках відповідного правового поля, на основі договорів, угод, із використанням методів, процедур, сформульованих у законодавчих і нормативно-правових документах України.

О.С. Арсентьєва зазначає: «Сьогодні роль колективного договору як інструмента, що дозволяє регулювати трудові відносини, уникати відкритих трудових конфліктів та підтримати соціальний мир усвідомлюється більшістю власників підприємств». [3]

Погоджуючись із науковцем, слід зазначити, що колективний договір і колективна угода є проявами соціального партнерства, а тому вони дійсно є дієвими інструментами для уникнення трудових конфліктів.

Однак є питання стосовно розмежування понять колективний договір і колективна угода.

Слід підкреслити, що чинний Кодекс законів про працю України не містить положень стосовно всієї системи колективно договірної регулювання, окрім її найнижчого, так званого, виробничого рівня, на якому укладається колективний договір [4]. Правове регулювання колективних відносин на рівні держави, галузі й території та порядок укладення відповідних колективних угод здійснюється на сьогодні Законом України «Про колективні договори і угоди» і частково Законом України «Про оплату праці». У зв'язку з цим, варто підтримати позицію М.П. Стадника, який зазначив, що основні положення щодо колективних договорів та угод необхідно закріпити в окремій главі нового Трудового кодексу, визначивши при цьому чітку систему їх співвідношення, порядок укладення та виконання. [5]

Визнаючи форми реалізації колективно-договірної регулювання угоди та договори, трудове законодавство України вживає одночасно два терміни «колективна угода» і «колективний договір», проте в жодному нормативному акті не названі ознаки їх диференціації, що сприяє виникненню різних поглядів щодо розмежування колективних договорів і колективних угод у науковій літературі.

На думку В.І. Прокопенка, «по суті колективний договір є різновидом колективних угод, який укладається на виробничому рівні». Водночас він виділяв і деякі відмінності між колективним договором та угодою, зокрема, специфічну сферу укладення, сторін, які наділені правом їх укладати, зміст та юридичну силу кожної з цих форм трудового права. [6, с. 142] Аналізуючи співвідношення колективного договору й угоди, О.В. Смирнов

доходить висновку, що обидва види правових актів є засобом колективно-договірного регулювання праці. Проте, – продовжує дослідник, – якщо колективний договір є актом локального регулювання трудових відносин, то угода – актом централізованого регулювання[7, с.35].

Слід погодитись із висновком О.В. Смирнова, що обидва акти є механізмом регулювання праці на основі соціального партнерства. Доцільно відзначити, що угода – це дійсно акт централізованого регулювання, але й у свою чергу може бути актом регулювання в певній галузі або на певній адміністративно-територіальній одиниці.

Таким чином, дослідивши окремі моменти правового регулювання колективних договорів та угод як основи соціального партнерства, можна зробити такі висновки.

Соціальне партнерство представляє собою такий тип і систему відносин між роботодавцями та працівниками, за якого в межах соціального миру забезпечується узгодження їхніх соціально-трудових відносин. Мета соціального партнерства полягає в прагненні держави, роботодавців і найманих працівників досягти загального блага в суспільстві через підвищення продуктивності праці, розвиток науково-технічного прогресу, збільшення валового національного продукту, підвищення рівня життя.

Підсумовуючи зміст дослідженого матеріалу, можна дати таке визначення соціальному партнерству — це надійна основа для запобігання, регулювання й вирішення трудових конфліктів цивілізованим, конструктивним шляхом у рамках відповідного правового поля, на основі договорів, угод, із використанням методів, процедур, сформульованих у законодавчих і нормативно-правових документах України.

Для вирішення спірного питання диференціації колективних договорів та угод і їх визначень є необхідним внесення змін до чинного Закону України «Про колективні договори і угоди». Проведений аналіз змісту Закону України «Про колективні договори і угоди» дозволяє сформулювати наступне визначення: колективна угода — це правовий акт, який укладається з метою регулювання соціально-трудових відносин на рівні галузі (галузева угода), певної території (територіальна угода) або країни (генеральна угода) між повноважними представниками найманих працівників та роботодавців.

Водночас колективний договір – це правовий акт, який укладається з метою регулювання соціально-трудових відносин на рівні певного підприємства, установи, організації або їх структурного підрозділу між повноважними представниками працівників і роботодавця.

Загалом, подальше реформування законодавства про працю в Україні повинно охоплювати як удосконалення державно нормативного регулювання в цілому, так і розвиток регулювання колективних договорів та угод на всіх рівнях, як основи соціального партнерства, яке має стати для України ефективним механізмом допомоги в побудові демократичної, правової, соціальної держави з ринкової економікою, яка б забезпечувала, у тому числі, баланс інтересів сторін трудових відносин.

Література:

1. Завіновська Г. Т. Економіка праці: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2003. — 300 с.
2. Ситник О.Ю. Соціальне партнерство в Україні: особливості становлення і перспективи розвитку // Збірник наукових праць КНТУ. - № 15 (2009).
3. Арсентьєва О.С. Роль держави в колективно-договірному регулюванні праці як основа налагодження соціальної рівноваги в Україні [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://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/app_2010_18_29.pdf
4. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – №50. – додаток до № 50.
5. Стадник М.П. Новий Трудовий кодекс України: проблеми вдосконалення колективно-договірного регулювання // Правова держава. - Вип. 21. - К.: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2010. - С. 303.
6. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. - Х.: Фірма «Консум», 1998. – 480 с.
7. Смирнов О.В. Законодательство о труде и коллективных договорах: перспективы взаимодействия // Вестник Москов. ун-та. - 1992. - № 4. - С. 35.

СЕКЦІЯ 2
ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ КОНСТИТУЦІЙНОГО ПРАВА ТА АРХІВОЗНАВСТВА

Керівник секції: к.і.н., доцент Барабаш Ю.В.

Секретар секції: Чембержи О.С.

Барабаш Ю.В.,
к.і.н., доцент кафедри конституційного права
та архівознавства СНУ ім. В.Даля

**ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ
У СУЧАСНИХ УМОВАХ**

У сучасних умовах розвитку української держави, серед основних завдань у правовому полі є необхідність підвищення рівня юридичної відповідальності. Запорукою істинного правопорядку може бути тільки єдність об'єктивно правомірної поведінки всіх членів суспільства з їх глибокою внутрішньою повагою до права, з потребою людей дотримуватись приписів юридичних норм, що виражають суспільно корисні інтереси. Тобто, мова йде про всіх представників суспільства, починаючи від звичайних громадян, закінчуючи працівниками судових інстанцій та органів внутрішніх справ. Особливо останні покликані забезпечувати правовий порядок в державі.

Що стосується спецслужб, загальною вимогою (нормою) демократичного суспільства є те, щоб спеціальні служби були політично нейтральними, незаангажованими, дотримувалися професійної етики і діяли в межах визначених повноважень. Остання норма є особливо значимою і є показником можливості запобігання притягнення суб'єктів до юридичної відповідальності.

*Хто стоїть високо і у всіх на очах,
не повинен дозволяти собі різких рухів
Наполеон Бонапарт*

На нашу думку, на відповідному рівні слід притягати до юридичної відповідальності й можновладців, представників законодавчої і виконавчої влади. Народні депутати, які користуються можливостями недоторканності, часто вдаються до порушень, розуміючи сутність власного статусу та не побоюючись бути притягненим до відповідальності. Тобто, політики мають діяти відповідно до вимог чинного законодавства, що необхідно робити і представникам органів внутрішніх справ, не беручи до уваги політичну приналежність того чи іншого виявленого, наприклад, корупціонера.

Робота по притягненню до юридичної відповідальності, зокрема кримінальної, народних обранців проводиться, однак, з реалій життя відомо, що вона не є досконалою, та потребує більш раціонального підходу з метою побудови ефективних шляхів запобігання останніх. На нашу думку, у даному випадку, доволі повчальним би було зняття недоторканності з народних депутатів та висунення більш жорстких умов до проведення агітаційної кампанії перед виборами.

*Того, хто хоч що-небудь вартий,
досить складно підкупити
Е.Севрус*

До юридичної відповідальності мають притягатися і інші державні службовці різних рівнів, не залежно від їх рангів та компетенції. Належне дотримання ними норм Конституції України та Закону про державну службу запобігає проявам корупції та притягнення до різних видів правової відповідальності. На нашу думку, у даному випадку, Уряду слід створити фундаментально належні матеріально-фінансові умови праці держслужбовців, відкоригувавши їх низький рівень зарплатні. Більш того, викорінювати, перш за все, слід і провокаторів хабарництва, що у сучасних умовах спотворює діяльність низки представників усіх видів професійної діяльності, наприклад, дитсадка, школи, вищого навчального закладу. Часто батьки, учні та студенти становляться провокаторами та призводять до формування основ виникнення необхідності реалізації юридичної відповідальності. Як влучно сказав поет Публій Вергілій Марон: «Бійтеся данайців з їхніми дарами». На нашу думку, найбільш необхідною профілактичною функцією у подібних випадках є встановлення жорсткого контролю діяльності усіх сторін, що перш за все можна удосконалити знов таки превентивними заходами на рівні донесення знань з правової культури до населення – на рівні тлумачення відповідного законодавства через ЗМІ та безпосередньо починаючи зі старших класів школи, де, окрім вивчення курсу основ правознавства, корисним би було введення й основ правової культури крізь призму літери закону. Діяльність у вузах з підготовки фахівців-юристів різноманітних факультативів має супроводжуватися відвідуванням судових засідань студентами задля формування практичних вмінь та навиків.

На підприємствах слід проводити пояснювальну роботу для працюючого загалу, порушуючи проблеми: «як робити не треба, або як не спровокувати притягнення до юридичної відповідальності за правопорушення». Така робота має супроводжуватися запрошенням юристів, знавців закону для надання на рівні різноманітних презентацій консультацій, пояснень, навіть інколи перевірки відповідних знань та ін. Наведемо вислів

Біллінгса Льюарда Хенда (Billings Learned Hand), одного з найбільш цитованих в США американських суддів та філософів права: «Я часто думаю, чи не занадто ми покладаємось у наших надіях на конституцію, на закони та на суди. Це марні надії, повірте мені, це марні надії. Свобода лежить в серцях чоловіків та жінок; коли вона помирає там, жодна конституція, жоден закон, жоден суд не здатні врятувати її...». Цей вислів можна підкреслити і в ареалі розгляду питання юридичної відповідальності, яку слід запобігати на примітивному профілактичному рівні аби не допустити «лікування» законом процесуальним шляхом.

Отже, сучасні умови кристалізують низку недоліків та прогалин на правовій арені та потребують пошуку нових механізмів викорінення негараздів. До юридичної відповідальності може бути притягненим будь-хто, однак, на жаль, в нашій державі, наявні прояви соціального розшарування, у тому числі й у сенсі покарання, що й породжує порушення норм права збоку низки представників правопорядку, носіїв влади та ін. Доцільним є запровадження інституту правової культури, як превентивної стадії та позбавлення деяких високих можливостей можновладців. Хоча у даних тезах й викладено нашу суб'єктивну думку, гадаємо, зазначені аспекти потребують щонайшвидшого практичного втілення.

Література:

1. Конституция Украины. – Х.: Одиссей, 2012. – 56 с.
2. Kelsen Hans. General theory of law and state / be Hans Kelsen: translated by Anders Wedberg. – Clark, New Jersey, 2007. – 516 p.
3. Городовенко В. Принцип рівності громадян перед законом і судом // Вісник Конституційного Суду України. – 2012 – №1. – С. 178-186.
4. Порядок та підстави притягнення до юридичної відповідальності за корупційні правопорушення / Черніг. центр перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів держ. влади, місцевого самоврядування, держ. п-в, установ і орг.; Уклад.: Н.М.Мужикова. – Чернігів: ЦППК, 2012. –92 с.
5. Шемякін О. Відповідальність юридичних осіб як проблема науки кримінального права // Вісник Національної академії прокуратури України, №1, 2011. – С. 109-114.

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ У РОЗВИТКУ АРХІВНОЇ СПРАВИ

В Україні Історія архівної справи являється складовою і невід'ємною частиною української історії. Вона розкриває важливий соціально-психологічний і духовний аспект – ставлення суспільства до архівних багатств, усвідомлення історичного значення архівів як скарбниці пам'яті народу. Історія архівів та архівної справи в Україні починається з утвердженням її державності.

Нині архівна справа перебуває в центрі суспільно-політичного і культурного життя, активізується вивчення її історії в Росії, країнах Східної та Західної Європи, зокрема в скандинавських країнах, Франції, Великобританії, Німеччині. Історія архівної справи в Україні невіддільна від світової історії зародження і розвитку зарубіжних архівів, формування іноземних архівних систем, генези світової архівознавчої думки. Перші свідчення про існування архівів як місць зберігання документів пов'язані з тими регіонами, де виникла держава і з'явилася писемність, – цивілізаціями стародавнього Сходу і античного світу. [2,с.20].

Якщо розглянути детально, то Друга світова війна 1939–1945 рр. спричинила величезних збитків архівам багатьох країн, особливо сховищам Східної Європи, Німеччини й Італії. Багато архівів було знищено внаслідок бойових дій, пожерів, бомбардувань і мародерства. Величезну кількість документів вивезли з країн їх зберігання за кордон під час окупації. У перші роки після закінчення війни архівна справа в більшості країн світу розвивалася таким же чином, як раніше. Але поступово ставали помітними певні зміни, які в останні три-чотири десятиліття набули характер тенденцій, що корінним чином змінюють усю архівну галузь. [1,с.18].

Серед цих тенденцій важливо виділити такі:

1. Помітна демократизація архівної галузі, її поступовий перехід від державних до суспільних пріоритетів. Якщо раніше архіви задовольняли переважно потреби держaparату, то в останні десятиліття головними чинниками розвитку архівної справи стають потреби громадянського суспільства, інтереси дослідників і пересічних громадян. Архівна справа зараз вже позбавлена ореолу секретності й не керується, як це було

раніше, держзамовленням. Не держава, а громадянин стає основним відвідувачем архіву та користувачем архівної інформації. [1,с.18].

2. Розукрупнення й роздержавлення архівних систем у більшості сучасних країн. Оскільки держава вже не є головним замовником архівної інформації й не намагається одноосібно керувати архівами, архівні системи позбавляються зайвої централізації, що була властива попередній епосі. У більшості країн управління архівною справою виведено з-під контролю Міністерств внутрішніх справ і передано культурним міністерствам або спеціальним незалежним органам керування. У багатьох державах створено децентралізовані архівні системи, що дозволяють архівам на місцях розвиватися автономно. В умовах демократизації архівної справи та її залучення до ринкових відносин така політика є закономірною та необхідною. Великого значення набули місцеві та муніципальні архіви, архіви корпорацій і різноманітних недержавних установ, які раніше були на узбіччі архівної галузі. Виникла величезна кількість приватних архівів та архівних служб, відкрито для користування численні приватні колекції, величезну роль почали відігравати архівні фонди бібліотек і музеїв. Особливо це помітно в англomовних країнах, де держава традиційно найменш втручалась у розвиток архівної справи. Однак відповідні тенденції присутні й, наприклад, у Німеччині – країні з великим досвідом державного регулювання архівної галузі. Країни, де залишилися централізовані системи й державне керування архівною справою, намагаються розукрупнити й децентралізувати їх, як це можна побачити на прикладі Франції та Італії. [1,с.19].

3. Намагання врегулювати відносини в архівній галузі на законодавчому рівні. Якщо раніше це регулювання відбувалося за директивними розпорядженнями уряду, то зараз майже скрізь приймаються спеціальні архівні закони, обговорені суспільством і прийняті парламентом. Нормативними серед них вважаються закони США, Канади, Франції. Ці документи затверджують демократичні основи архівної системи, визначають статус і повноваження керівних установ та архівів, вирішують питання власності на документи, але найголовніша їхня мета – регулювання питань доступу до архівної інформації. Найширше надання доступу до документів вважається найважливішим завданням сучасної держави в архівній галузі. [1,с.19].

4. Створення так званих проміжних архівів, які тимчасово зберігають документацію, обробляючи її та відсилаючи потім до державних архівних структур. Ця тенденція пов'язана з проблемою подолання «паперового валу», яка є одною найгостріших проблем архівної галузі останніх десятиріч. Кількість документації в

більшості країн світу навіть з 50-х років до сьогодні збільшилась у сотні разів і державні архівні установи вже не мають можливості своєчасно переробити цю документацію й організувати її зберігання. Проміжні архіви створюють саме для виконання цієї функції. Це дуже специфічні архівні установи, які можуть працювати на комерційній основі. У деяких країнах, наприклад у Великій Британії, ця проблема вирішується за допомогою місцевих архівів, які приймають державні документи на тимчасове зберігання. [1,с.20].

5. Інформатизація архівної справи. Ця тенденція стала помітною з появою перших більш-менш розвинутих інформаційно-комп'ютерних систем у 60-ті роки й спочатку торкнулася переважно корпоративних архівних установ. Наприкінці 70-х років інформатизаційні процеси розпочалися й у державних архівах, і в деяких країнах стали розробляти перспективні програми в цій галузі. Ця тенденція певною мірою проявилася навіть у відсталому в технічному відношенні СРСР. Спочатку в електронному вигляді організовували лише науково-довідковий апарат до документів, дещо пізніше почали створювати бази даних архівної інформації, комп'ютерні системи описування й вже в 90-ті роки – самі документи переводити до електронних форматів. Виникло поняття електронного архіву, почали інформатизуватися управлінські процеси в архівній галузі. Торкнулася інформатизація й сфери використання документів, передусім у вигляді створення копійного фонду для матеріалів з обмеженим фізичним доступом. Особливого розвитку інформатизація архівної справи набула з появленням глобальної мережі Інтернет, яка дозволила отримувати віртуальний доступ до архівної інформації. В останні півтора десятиліття численні питання інформатизації архівів стали об'єктом правового регулювання, навіть на міжнародному рівні. [1,с.20].

6. Розширення міжнародного співробітництва в архівній галузі. Якщо раніше архівна справа в більшості країн носила суто національний характер і розвивалася переважно під впливом внутрішніх факторів, то вже в перші післявоєнні роки почалася активна міжнародна інтеграція в цій галузі. 1948 року при ЮНЕСКО було створено Міжнародну раду архівів до якої поступово приєдналися близько 100 країн, у тому числі в 1956 р. – СРСР, Україна та Білорусія. Головні завдання Міжнародної ради архівів — періодичне скликання міжнародних конгресів архівістів (1-й конгрес відбувся 1950 року в Парижі), встановлення та зміцнення зв'язків між архівами й архівістами різних країн, сприяння зберіганню і захисту документів, координування роботи архівів у міжнародному плані. Це неурядова організація та її рішення не мають примусового характеру. Проте її вплив на розвиток архівної справи в світі досить суттєвий. Архівісти різних країн беруть

зобов'язання виконувати рішення МРА та під егідою ЮНЕСКО вимагати того від своїх урядів. Серед найбільших значних досягнень МРА слід відзначити прийняття міжнародного кодексу етики архівістів, суттєвий вплив на розробку архівних законів у різних країнах, низку акцій з допомоги в збереженні й поверненні архівних документів. Досить щільна внутрішня інтеграція існує також між архівістами європейського континенту. Поза структурою Міжнародна рада та за його підтримки з 1957 р. діє регіональна європейська організація «Круглий стіл архівів». З 90-х років архівні питання дуже активно вирішує рада Європи та Євросоюз. Ними вироблено основи сучасного архівного законодавства, які мають бути реалізовані урядами та парламентами всіх країн Європи, й більшість країн на сьогоднішній день уже зробили це (винятком є Німеччина й Росія). Останні два десятиліття міжнародній інтеграції дуже суттєво сприяє інформатизація архівної справи й розвиток мережі Інтернет, завдяки якій архіви й окремі архівісти отримали можливість постійного спілкування. Найважливішим питанням міжнародного співробітництва в останні роки є розроблення міжнародних стандартів описування документів, які стали необхідними саме через розширення міжнародних контактів і можливість безпосереднього доступу до іноземних фондів. Іншим важливим питанням міжнародного співробітництва, особливо в рамках Європи, є проблема забезпечення доступу до архівів. Дуже активно відбувається міжнародне співробітництво й у науковій галузі, а також у питаннях, пов'язаних із розшуком і поверненням документів, з обміном документами й архівною інформацією, із захистом архівів від війн та інших катаклізмів. Позитивну роль у розповсюдженні архівних знань і захисті культурної спадщини націй грає ЮНЕСКО, що прийняла в останнє десятиліття ряд крупних архівних проєктів, зокрема програму "Пам'ять Світу", що зосереджує увагу на збереженні національних фондів. Через усе це архівна галузь майже в усьому світі подолала національні кордони й перетворилася на частину глобального інформаційного простору планети. [1,с.20].

Можна сказати, що ці тенденції властиві сучасному розвитку архівної справи. На сьогодні вона вже є не лише допоміжною історичною дисципліною, а цілком самостійним видом інформаційної діяльності, який допомагає розширити інформаційні комунікації та зберегти важливу частку культурної спадщини всього людства. [1,с.21].

Таким чином ми можемо зробити висновок, що архівна справа в Україні має давню історію, національні традиції, які тісно пов'язані з світовими тенденціями розвитку архівістики. [3].

Література:

1. Архівознавство: навч. посіб. / К.Ю. Нефедов, О.О. Карпенко. – Х. : Нац. аерокосм. ун-т «Харк. авіац. ін-т», 2008р. – 82 с.
2. Архівознавство: Підручник для студентів вищих навчальних закладів України / Редкол.: Я.С.Калакура (гол. ред.) та І. Б. Матяш – К., 1998р. – 316 с.
3. Розвиток архівної справи в незалежній Україні [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://istoryk.at.ua/forum/16-720-1>

*Золотар С.А.,
студент 2 курсу, група ЮІ-232,
ІЮМП, СХУ ім. В. Даля.
Науковий керівник – к.і.н. доц.Сапицька О.М.*

НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ НАСЛІДКИ ПОЛІТИЧНИХ ПРОТЕСТІВ У СУЧАСНІЙ ІСТОРІЇ УКРАЇНИ

Історія політичних протестів у період здобуття Україною незалежності та після цього є ще недостатньо вивченою через малу віддаленість у часі поданих подій. Існує багато очевидців цього, але кількість наукових публікацій нечисленна. У той же час, нормативно-правова база є достатньо об'єктивним джерелом для вивчення означених явищ. Її аналіз може дати уявлення про результати тих чи інших громадських виступів, показати відношення до них центральної влади тощо.

Власне, законодавчі акти для вивчення подій, що сталися зовсім нещодавно, виступають чи не єдиним джерелом дослідження. На жаль, дослідники не виявляють до цього питання належного інтересу. Тому, окрім нормативної бази, джерелами також виступають нечисленні монографії [1] та науково-публіцистичні праці [2,3].

Слід зазначити, що до терміну «політичний протест» відносять будь-які прояви участі населення у політичному процесі, від мирних, до доволі агресивних. Так, проявами політичного протесту є мітинги, страйки, демонстрації, тероризм тощо [4].

Нормативно-правова база України, на відміну від, наприклад, російської [5], гарантує свободу мирних зборів населення, без обмеження цього права будь-якими органами державної влади [6].

Світовий досвід демонструє, що вплив політичних протестів на державну політику є значним, проте, тільки за умови сталого розвитку держави, сильної економіки та стабільних зовнішньополітичних зв'язків. У інших випадках, вони або призводять до докорінної зміни ладу – революції, або до тривалої політико-економічної кризи.

Політичні зміни 80-х рр. XX ст. у СРСР показали всьому світові та, перш за все, населенню Радянського Союзу, що країна на межі занепаду. Задля найшвидшого виходу з кризового стану необхідні були докорінні зміни у політичному, економічному та соціальному житті величезної імперії Рад.

Рух «перебудови», котрий позиціонувався як революція, але не у класичному її розумінні – як явище, спровоковане народом, а як «революція зверху», – вичерпав себе, і на зміну йому прийшов демократичний рух. Сталося так, що саме шахтарям Донбасу випало почати розбудову демократичної Української держави. Новим явищем суспільного життя в Україні стали страйки шахтарів, що розпочалися влітку 1989 р. і свідчили про відродження робітничого руху.

Першими у СРСР на страйк вийшли шахтарі Воркути та Кузбасу, але наймасовіші заворушення почались 19 липня 1989 р. на Донбасі. Спочатку страйкувати вийшли шахтарі Макіївки та Донецька, потім до них долучилися гірники більшості міст Ворошиловградської (нині – Луганської) та Донецької областей. Вимоги тогочасних страйкарів можна умовно розділити на три рівнозначні частини: вимоги щодо тривалості робочого часу та оплати праці, щодо соціально-побутових умов життя, щодо технічного стану виробництва та охорони праці.

Тобто, можемо констатувати, що гірників не влаштовувало застаріле матеріально-технічне забезпечення місць праці та їх особиста експлуатація державою за найменшу в СРСР заробітну платню серед працівників вугільної галузі. 86% страйкуючих гірників назвали головною причиною виникнення страйків дефіцит продовольчих та промислових товарів [7].

У зв'язку з цими подіями було терміново прийнято Постанову Ради міністрів СРСР № 608 «Про заходи з забезпечення виконання спільних рішень, прийнятих урядовими комісіями за участі Всесоюзної центральної ради профспілок та страйкових комітетів трудящих вугільних регіонів країни» [8], де страйкарям гарантувалося виконання їх вимог. Втім, через неспроможність економічної системи Радянського Союзу виконати поставлені перед нею згаданою Постановою цілі, вимоги страйкарів так і не були

виконані. Вже через рік, у липні 1990 р., Верховною Радою УРСР було проголошено державний суверенітет України [9].

Наступною визначною подією на шляху поступу до демократії та реальної незалежності стало студентське голодування восени 1990 р., що потім було названо Революцією на граніті.

2 жовтня 1990 р. на площі Жовтневої Революції в Києві (нині – Майдан Незалежності) близько 100 студентів розбили наметове містечко та розпочали голодування. Серед їх вимог була націоналізація майна КПРС–КПУ на користь України, суверенітет якої був оголошений відповідною декларацією у липні того ж року; перевибори до ВР УРСР на базі багатопартійності; недопущення підписання Україною–УРСР нового Союзного договору, який тоді вже знаходився на стадії підготовки; відставку голови ВР УРСР Л. Кравчука та голови РМ УРСР В. Масола.

Голодування продовжувалось 15 днів, протягом яких, можна сказати, докорінно змінилося мислення комуністичної верхівки України та її відношення до народу. Вже 17 жовтня 1990 р. було прийнято постанову Верховної Ради УРСР, де задовольнялися або створювалися умови для виконання вимог студентів, що голодували на центральній площі столиці за все студентство України. Проведення нових виборів до ВР УРСР планувалося до кінця 1991 р. (але вони не відбулися через отримання Україною незалежності – прим. авт.); рішення про націоналізацію майна могло бути прийнято після декількох відомчих нарад, проведення яких ініціювалось постановою; голова РМ УРСР В. Масол був відправлений у відставку; підписання нового Союзного договору поставало як несвоєчасне та відкладалось до побудови суверенної правової Української держави [10].

Після всіх вищезгаданих подій та зворушень в Українській державі, що стали несумісними з існуванням командно-адміністративної системи, з'явилася принципово нова структура – незалежна Україна, вже зі своїми власними соціальними та економічними проблемами, але ця структура вже була більш гнучкою та з більшою готовністю до змін.

Хоча Україна й не була вже частиною СРСР, колишній голова ВР УРСР Леонід Кравчук став першим Президентом України, а ВР УРСР XII скликання продовжила роботу як Верховна Рада України I скликання. Нумерація скликань українського парламенту, що велася від 1938 р., була змінена лише 2000 р. [11].

Очевидно, що процес переходу державного ладу від однієї системи до цілком іншої не є легким у будь-якому випадку. Україна не стала виключенням з цього правила. Так, у

червні 1993 р. відбувся загальний страйк шахтарів Донбасу. 7 червня 1993 р. шахта ім. Засядька оголосила страйк, до якого потім приєдналися майже всі вугільні підприємства Донбасу – це стало найбільшим проявом тодішньої економічної кризи. На хвилі цього, 19 червня у Донецьку був проведений установчий з'їзд Комуністичної партії України, заборона якої у 1991 р. потім була визнана неконституційною (рішення КСУ).

Шахтарі вимагали широкої автономії регіону та референдуми про довір'я (недовір'я) Радам всіх рівнів та Президенту України. Після перемовин з першим віце-прем'єр міністром Юхимом Звягільським, який у 1976-1992 рр. був директором шахти ім. Засядька, та консультацій з прем'єром Леонідом Кучмою, було вирішено прийняти постанову про проведення 26 вересня 1993 р. консультативного референдуму з питання довіри президентові та парламенту [12], але, за два дні до голосування, Верховна Рада прийняла рішення про його відміну «з організаційних причин» та призначила президентські та парламентські вибори на березень і липень 1994 р. відповідно [13], що знайшло своє відображення у низці нормативно-правових документів держави.

Перші вибори найвищого рівня в незалежній Україні були не стільки результатом розвитку політичної системи, скільки спробою вийти з кризи влади та повернути довіру народу до державних інститутів. Прихід до влади Леоніда Кучми відзначився не лише стабілізацією економіки та політичного життя країни, прийняттям Конституції, але й, у наслідку, призвів до прагнення народу до більшого впливу на механізми державної влади.

Наступний сплеск громадянської активності виник, знову ж таки, на Майдані Незалежності наприкінці 2004 р., коли було розпочато так звану «Помаранчеву революцію» – протест населення України проти визнання результатів другого туру виборів Президента України та перемоги на них Віктора Януковича. Після того, як Міжнародна місія зі спостереження за другим туром президентських виборів у своєму звіті надала список епізодів, котрі, на її думку, давали «приводи для занепокоєння», як то використання силовиків на дільницях тощо, В. Ющенко та його довірена особа М. Катеринчук, звернулись до Верховного Суду України з позовом про оскарження результатів другого туру голосування.

Паралельно з цим, 22 листопада 2004 р. на Майдані Незалежності у Києві почався більш, ніж 200-денний протест проти існуючої влади «кримінального капіталу» [14]. Вимогою народу було переголосування другого туру президентських виборів, за умови їх прозорості, чесності та відсутності правопорушень при проведенні. Розглянувши подану В. Ющенком скаргу, 3 грудня 2004 р. Верховний Суд України виніс рішення про

невідповідність дій Центральної виборчої комісії чинному законодавству, та призначив провести повторне голосування другого туру виборів Президента у означений відповідним законом термін [15], у зв'язку з чим 26 грудня 2004 р. відбулося повторне голосування другого туру президентських виборів, за результатами якого Віктор Ющенко здобув переконливу перемогу, отримавши 52% голосів виборців.

Існує думка, що Леонід Кучма допустив переголосування другого туру в обмін на перехід до парламентсько-президентської форми правління, що значно зменшувала повноваження Президента та розширювала повноваження Уряду та Верховної Ради. Відповідні зміни до Конституції були внесені Верховною Радою України на початку процесу підготовки до «третього туру» 08 грудня 2004 р. 402 голосами народних депутатів України [16].

Не зважаючи на всі результати Помаранчевої революції, на виборах 2010 р. перемогу отримав Віктор Янукович, який відмінив впроваджені у 2004 р. зміни до Конституції, чим надав собі більш широкі повноважень, ніж ті, з якими його було обрано [17]. Віктор Янукович в один день з Президента парламентсько-президентської республіки перетворився на Президента президентсько-парламентської.

Протягом 2013 р. провадилися найактивніші дії з підписання Угоди про асоціацію між Україною та ЄС, підписання якої було заплановано на саміті «Східного партнерства» у Вільнюсі 28-29 листопада 2013 р. Але напередодні цієї події, 21 листопада 2013 р. Кабінет Міністрів України прийняв розпорядження, яке призупиняло підготовку до підписання згаданого документа [18]. Це призвело до того, що 24 листопада 2013 р. на Майдані Незалежності в Києві розпочинається студентська акція проти прийняття цього рішення, яка в ніч на 30 листопада 2013 р. була розігнана бійцями загону спеціального призначення МВС України «Беркут».

Дії спецпризначенців обурили громадськість, і вже 01 грудня 2013 р. на Майдані зібралося майже мільйонне Народне віче.

Протягом місяця коло вимог Майдану значно розширилося, тому протест проти призупинення євроінтеграції переріс у масову акцію проти корупції, соціальної нерівності, свавілля правоохоронних органів та сил спецпризначення. Люди на площі вимагали відставки Президента та Уряду, а «круглі столи», організовані останніми, не приносили очікуваних результатів.

Переламним моментом мирного протистояння влади та опозиції стало прийняття 16 січня 2014 р. пакету так званих «диктаторських законів», котрі значно розширювали

повноваження силових структур держави (стенограма засідання 16 січня). «Законодавство 16 січня» втратили чинність згідно з відповідним Законом України від 28 січня 2014 р. [19]

В середині лютого 2014 р. відбулися найбільш жорстокі сутички на вул. Грушевського та Майдані Незалежності, задля подальшого недопущення яких 21 лютого 2014 р. було підписано «Угоду про врегулювання кризи в Україні», яку, втім, не було виконано, бо Президент України Віктор Янукович наступного дня покинув територію України та пізніше з'явився у м. Ростові-на-Дону Російської Федерації.

Через фактичне безвладдя в країні Верховна Рада України вдалась до надзвичайних дій та констатувала факт самоусунення В. Януковича та призначила Голову Верховної Ради О. Турчинова в.о. Президента та в.о. Верховного Головнокомандувача Збройних сил України [20].

Пройшло ще недостатньо часу, щоб з об'єктивно аналізувати події навіть останніх 20 років, але можна з упевненістю сказати, що політичний протест, підкріплений правовим полем, є досить дієвим інститутом демократії як на пострадянському просторі взагалі, так і в Україні зокрема.

Література:

- 1 Україна: проблеми самоорганізації. У 2 т. / В.Г. Кремень, Д.В. Табачник, В.М. Ткаченко. – К., 2003. – 464 с.
- 2 Касьянов Г.В. Украина 1991-2007, очерки новейшей истории. – К., 2008. – 480 с.
3. Кульчицкий С.В. Украинская революция 2004 г. – К., 2005 г. – 368 с.
4. Политологический словарь-справочник / Д.Е. Погорелов, К.В. Филиппов, В.Ю. Фесенко. – Ростов-на-Дону, 2008. – С. 198.
5. Федеральный закон Российской Федерации № 54-ФЗ «О собраниях, митингах, демонстрациях, шествиях и пикетированиях».
6. Конституція України. Ст.36 // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1996. - № 30 - ст. 141.
7. Дрягліні В.В. Масовий шахтарський страйк в Україні в липні 1989 року (причини, характер, основні риси і наслідки) // Освіта регіону: політологія, психологія, комунікації. – 2009. – № 2. – С. 146-148.
8. Постановление Совета министров СССР №608 от 03.08.1989 г. «О мерах по обеспечению выполнения совместных решений, принятых правительственными комиссиями с участием ВЦСПС и забастовочными комитетами трудящихся угольных регионов страны.

9. Декларація про державний суверенітет України від 16.07.1990 № 55-XII // Відомості Верховної Ради УРСР (ВВР). – 1990. - N 31. - ст.429.
10. Постанова Верховної Ради Української РСР № 402-12 «Про розгляд вимог студентів, які проводять голодування в м. Києві з 2 жовтня 1990 року».
11. Закон України № 1420-XIV від 01.02.2000 «Про визначення порядку обчислення скликань Верховної Ради України».
12. Постанова Верховної Ради України № 3283-I «Про проведення всеукраїнського референдуму щодо довір'я (недовір'я) Президенту, Верховній Раді України».
13. Закон України № 3470-I «Про дострокові вибори Верховної Ради України і Президента України».
14. Касьянов Г.В. Украина 1991-2007, очерки новейшей истории. – К., 2008. – С. 55-56.
15. Рішення Верховного Суду України від 03.12.2004 р.
16. Стенограма пленарного засідання 08 грудня 2004 [Електронний ресурс]: <http://portal.rada.gov.ua/meeting/stenogr/show/1826.html>.
17. Рішення Конституційного Суду України №20-рп/2010 у справі за конституційним поданням 252 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) Закону України «Про внесення змін до Конституції України» від 8 грудня 2004 року N 2222-IV (справа про додержання процедури внесення змін до Конституції України).
18. Розпорядження Кабінету Міністрів України № 905-р «Питання укладання Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їх державами-членами, з іншої сторони».
19. Закон України № 702-VII «Про визнання такими, що втратили чинність, деяких Законів України».
20. Постанова Верховної Ради України № 764-VII «Про покладення...»; Указ Президента України № 140/2014 «Про прийняття обов'язків Верховного Головнокомандувача Збройних Сил України».

ОСНОВНІ ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ПРАВОВОЇ СВІДОМОСТІ І КУЛЬТУРИ В СУЧАСНОМУ УКРАЇНСЬКОМУ СУСПІЛЬСТВІ

На етапі будівництва громадянського суспільства в Україні зростає необхідність всебічного розвитку громадянської правосвідомості, задоволення потреб у правовій інформації, заохочення громадськості до участі в будівництві демократичної, соціальної держави.

Подолання деформації правової свідомості та створення умов для підвищення рівня правової культури населення, активної і свідомої участі громадян у здійсненні реформи є сьогодні першочерговим завданням суспільства і держави на шляху розбудови в Україні громадянського суспільства і правової держави.

Правосвідомість, як і правова культура, виникає не сама по собі, а як результат процесу правової соціалізації особи, під яким розуміється входження індивіда в правове середовище, послідовне набуття ним правових знань, його залучення до правових цінностей і культурних надбань суспільства, процеси їх втілення у правомірній поведінці суб'єкта, його правовій активності. Правова соціалізація може здійснюватися в різних формах - стихійного сприйняття права, правового виховання і самовиховання, регулятивного впливу права, здійснення правової діяльності тощо.

З огляду на вищезазначене, загальна деформація правосвідомості та правової культури в суспільстві призводить до спотвореного сприйняття дітьми та підлітками принципів права; відсутності поваги до норм права; невпевненості у справедливості законів.

Так, негативний вплив оточуючого середовища на молодь, яка проходить процес соціалізації, є однією з основних проблем у формуванні правової свідомості і культури суспільства взагалі.

Сьогодні в правовій літературі поширився погляд на виховання правової культури з огляду на необхідність перетворення всіх сфер життя українського суспільства відповідно до систем цінностей, напрацьованих європейською цивілізацією. Але, на наш погляд, такі прагнення є суто теоретичними. Виникають логічні питання «Чи є необхідність у таких трансформаціях? Чи підходить європейський шлях розвитку для України?» Історичний

досвід доводить, що для України необхідний самобутній шлях розвитку, а запозичення західноєвропейських традицій, правових у тому числі, не завжди призводить до позитивних зрушень у питаннях правового виховання.

Вважаємо, що тяжіння до західноєвропейських системи цінностей не є дієвим засобом у формуванні правової свідомості і культури в сучасному українському суспільстві.

Необхідно зауважити, що фактичний стан правової культури може істотно відрізнятися від офіційних установок та ідеальних зразків, за умови вираження недовіри громадянського суспільства до державної влади. Розуміння закону як певного маніпуляційного механізму, який можна застосовувати, як заманеться, свідчить не про кризу в органах влади, а швидше про низьку правову культуру населення.

Якщо розглядати сприйняття громадянами правового стану у сучасній Україні, то слід зауважити, що соціологія фіксує повернення старої тенденції - недовіри до політиків.

Недоліки у загальній та правовій культурі сучасних українських політиків полягають у неповазі до особистості, бюрократизмі, зловживанні владою, формальній законослухняності, байдужості та безвідповідальності. Правова держава як механізм свободи, захисту честі та гідності особистості, засіб боротьби з негативними соціальними явищами не буде «діяти», якщо цей механізм погано відрегульований. Тобто, якщо не буде поставлена на належний рівень загальна, політична і, особливо, правова культура. Зокрема, культура влади та управління, культура законності, моральна культура, законослухняність населення тощо.

Високому рівню правової культури суспільства повинно відповідати законодавство, яке характеризується науковою обґрунтованістю, демократичною і гуманістичною спрямованістю, справедливістю, відсутністю прогалин і внутрішніх суперечностей, нечітких або таких, що можуть двозначно тлумачитись, правових приписів, використанням оптимальних методів, способів регулювання правових відносин тощо. Наявність законів, які не мають правового характеру, застарілих норм та норм, які порушують або обмежують права і свободи громадян, закріплюють свавілля держави, свідчать про низький рівень правової культури. Правова культура суспільства включає стан законності в суспільстві. Найважливішими її критеріями є ступінь правового закріплення вимог законності в системі законодавства, реальність їх здійснення. Для забезпечення законності важливо, щоб у суспільстві ефективно функціонувала система правової освіти та виховання населення.

Слід назвати основні чинники, що впливають на формування правової свідомості і культури в сучасному українському суспільстві:

- по-перше, на формування правової свідомості і правової культури впливає увесь процес правотворчості, процес реалізації та застосування правових норм державними органами України, стан законності і правопорядку, розвиток правовідносин;
- по-друге, розкриття рушійних сил правової культури суспільства дозволяє вивести дослідження правової культури на нові рубежі з обліком інтенсивних процесів взаємодії національних правових культур. Значення цієї проблеми для України розкривається на прикладі адаптації законодавства України до міжнародних норм і стандартів прав людини, а також гармонізації законодавства України із нормативними актами Європейського Союзу;
- по-третє, головну увагу в процесі формування правової свідомості і правової культури суспільства потрібно все ж таки зосередити на формуванні в кожній людині позитивно-правових знань та психологічних механізмів поваги до права у структурі правосвідомості, визначення (що потребує наукового поняття) теоретичної моделі та концепції формування правової культури особи.

Отже, формування правової свідомості і правової культури в нашому суспільстві не відбувалося і не може відбуватися у майбутньому стихійно, саме собою. Воно має бути результатом активної діяльності суспільства, усіх його громадян, кожної особи. На нашу думку, основним засобом подолання причин правового нігілізму має бути розвиток системи громадських організацій, активне відстоювання особистістю своїх прав, а також впровадження на законодавчому рівні довготривалого курсу, пов'язаного з виховною роботою.

Література:

1. Лисогор В.Г. Правова культура як елемент механізму реалізації прав і свобод громадян / В.Г. Лисогор // Підприємництво, господарство і право. – 2009. – №5. С. 19–21.
2. Момот М.О. Правова культура як феномен суспільного буття / М.О. Момот // Митна справа. – 2011. – № 1. – С. 172-177.
3. Олійничук Р.П. Проблеми формування правової свідомості та правової культури в українському суспільстві / Р.П. Олійничук // Юридичний журнал. - 2006. – №2. - С. 58-60.

4. Третяк С.М. Правове забезпечення правової культури населення як умова створення основ громадянського суспільства / С.М. Третяк // Право України. - 2005. - №4. - С. 26-28.

Чемберджи О.С.,
студентка 4 курса, группа ЮИ-211,
ІЮМП ВНУ ім. В. Даля.
Научный руководитель: к.и.н., доцент Сергиенко А.С.

ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ В РАЗВИТИИ АРХИВНОГО ДЕЛА В ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ

Следует отметить, что первые сведения об архивах появились после возникновения классового общества и государства. Предпосылками появления архивов стало появление письменности и достаточно сложных форм хозяйственной организации, законодательной и распорядительной деятельности государства, международных отношений и т.д., которые вызывали необходимость применения письменных документов и делопроизводства.

Для того чтобы, писать о зарубежных архивах нужно понимать и знать само понятие «архив» (греч. ἀρχεῖον) – это учреждение или структурное подразделение организации, осуществляющее хранение, комплектование, учёт и использование архивных документов. Организация архивов, их состав и содержание, способы хранения и архивной обработки документальных материалов менялись в связи с изменениями в социально-экономических отношениях, с развитием государственности и культуры. Каждому историческому типу общества на определенных этапах его развития соответствуют определенные характерные типы архивов.

В многих странах СССР существует интерес к иностранным архивам, главным образом, как возможным хранилищам памятников по отечественной истории. Изучение архивов и архивного дела зарубежных стран началось после окончания первой мировой войны.

В законодательстве 50-х годов Англии, Франции, Испании, Австрии, Италии усиливаются моменты централизации архивного дела, хотя нередко формулировки эти носят несколько декларативный характер. Значительные изменения происходят в составе столичных государственных архивов. Если в XIX в. эти архивы носили характер чисто исторических архивов, хранивших главным образом дела ликвидированных учреждений,

то в настоящее время процент современных материалов, особенно за период до окончания второй мировой войны настолько велик, что о них уже можно говорить как о центральных архивах, комплектующихся материалами действующих учреждений [1].

В XVI – XVII вв. в условиях развития и специализации государственного аппарата документі ответственных секретарей, министров, дипломатов и т.д., остававшихся ранее в их родовых имениях, стали рассматривать как публичные не только в силу происхождения, но и содержания, так как они касались государственных дел. Документы вошли в арсенал политических аргументов при решении пограничных споров, династических вопросов, религиозных диспутов и прочее [2].

Я постараюсь рассмотреть развитие архивного дела в зарубежных странах на примере нескольких из них: Франции, Италии и Германии. По принципам построения и управления в мире существуют два основных типа архивных систем – централизованные: Франция, Бельгия, Дания, Греция, Нидерланды, Португалия и децентрализованные: США, Канада, ФРГ, Швеция, Великобритания, Испания, Япония.

Последствия второй мировой войны поставили перед архивным делом Франции очень серьезные задачи. Во время военных действий были разрушены здания многих архивов. Впоследствии было утрачено огромное количество документов. На данный момент в состав государственной архивной службы Франции входят: Национальный архив, региональные архивы, архивы департаментов, муниципальные и коммунальные архивы, архивы государственных учреждений. Руководство осуществляет Генеральная дирекция архивов, подотчетная Министерству культуры. В 1945 г. был издан декрет об архивном управлении (Генеральной дирекции архивов). Он весьма широко определял задачи этого учреждения в словах: «Архивное управление Франции занимается всеми вопросами, относящимися к деятельности публичных и частных архивов. В его задачи входит главным образом решение вопросов обеспечения сохранности, классификации, инвентаризации, информации и использования документальных материалов для административных и исторических целей» [2]. Национальный архив в Париже, является гордостью французских архивистов он один из крупнейших и наилучше организованных государственных архивов мира. Состав документальных материалов Национального архива после войны значительно вырос. Он пополнился большим количеством материалов центральных учреждений XIX – XX вв. В нем располагаются документы более чем за тысячелетний период истории Франции.

Также как и во многих других странах во время войны, итальянские архивы тоже

потерпели огромные потери. Но все же наиболее ценные материалы были эвакуированы из городов или укрыты в убежищах. Поэтому впервые послевоенные годы архивные сотрудники потратили огромное количество времени для восстановления и реставрацию. В Центральном государственном архиве Италии хранятся архивные фонды центральных органов государственной власти, а также представляющие особую ценность частные архивы организаций и отдельных лиц, полученные в дар или переданные на хранение. Архив был основан в Риме в 1875 году, когда королевским указом (№ 2552 от 25 мая) был учреждён Архив королевства для депонирования материалов упразднённых Министерств. Кроме Центрального государственного архива сеть государственных архивов Италии после II мировой войны представлена двумя категориями архивов: государственные архивы и архивы ряда других городов, где имелись богатые собрания письменных памятников. Государственные архивы Италии были связаны в единую систему общим централизованным управлением, но в их внутренней работе не было достигнуто того единства, которое отличало, например, департаментские архивы Франции. Архивисты Италии объединены в специальную научно-профессиональную организацию – Национальную ассоциацию итальянских архивистов, созданную в 1947г. Ассоциация созывает периодически съезды архивистов, на которых обсуждаются актуальные вопросы архивного дела. По моему мнению, Италия среди стран Западной Европы по степени централизации правительственных архивов после II мировой войны оказалась на одном из первых мест.

Особенности развития архивного дела в Германии, как и в Италии, определялись особенностями её политической истории и прежде всего длительной политической раздробленностью. К XVIII веку в немецких государствах сложились 3 вида архивов: 1. Династический архив, содержащий документы о земельных владениях и правах наследования, акты рождения, коронаваний, бракосочетаний и похорон представителей династии и членов их семей, семейную и политическую переписку семьи, материалы о содержании дворцов и придворного штата, дворцовом хозяйстве и т.п.; 2. Государственный архив, содержащий, прежде всего документы по внешней политике и документы касающиеся вопросов государственного права; 3. Архив по внутреннему управлению (земский) — документы по различным отраслям управления государством, включая вопросы законодательства, права и суда, финансов и т. п. Формально архив был предназначен для хранения всех материалов общеимперского, т.е. общегосударственного для всей Германии значения. Архив делился на 2 отдела: архивный и

историографический. Архивный отдел в свою очередь распадался на ряд секций для хранения различных категорий фондов; секции соответственно носили названия — политическая, военная, технико-экономическая, юридическая, картографическая и др. С 1998 года архив находится в подчинении Министерства культуры, до этого был в подчинении Министерства внутренних дел. После того, как в 1990 году произошло объединение Германии, были объединены и два государственных архива Западной Германии и ГДР — Немецкий федеральный архив и Центральный государственный архив. Прежде самостоятельные Национальный архив фильмов ГДР и Военный архив ГДР также вошли в состав объединённого архива.

Таким образом, в архивах Италии, Франции и Германии сложилась весьма густая и разветвленная сеть государственных архивов, охватившая в основном все категории документальных материалов правительственных и муниципальных учреждений.

Література:

1. Бржостовская Н.В. «Архивы и архивное дело в зарубежных странах»: Учебное пособие под ред. Ю.Ф. Кононова. - М., 1971; 219 с.
2. Старостин Е.В. «Зарубежное архивоведение: проблемы истории, теории и методологии». Информационно – издательское агентство «Русский мир». - М., 1997; 332 с.
3. Антоненко І. Організація архівної справи у ФРН // Студії з архівної справи та документознавства. – 1996. – Т.1. – С.124 – 132.

*Щира І.В.,
студентка 4 курсу, група ЮІ-211,
ІУМІ СНУ ім. В. Даля.
Науковий керівник: к.і.н., доцент Сергієнко Г.С.*

ДО ПИТАННЯ ПРО ОСНОВНІ ПРИЧИНИ ГОЛОДОМОРУ 1932—1933 РОКІВ В УКРАЇНІ

У зв'язку з річницею однією з найстрашніших трагедій в історії українського народу, трагедії, яка забрала життя мільйонів українських людей, ця тема актуальна і сьогодні, так як зараз, політичні амбіції виходять на перший план, як і тоді, але щоб не допустити повторення помилок минулого, сьогодні потрібно вчитися розбиратися в тому ж минулому, з'ясовувати причини й аналізувати ті чи інші події.

Найжорстокішим злочином комуністичного режиму проти українського народу був голодомор 1932—1933 рр. Ця спланована проти українського селянства акція мала ліквідувати основу української нації і національного відродження, зруйнувати незалежні господарства, унеможливити протистояння радянській владі. “Голод запланувала Москва для знищення українського селянства як національного бастіону. Українських селян знищили не тому, що вони були селянами, а тому, що вони були українцями”, — писав американський професор Р. Конквест.

На початку 30-х років у СРСР загострилася криза колгоспного ладу. Катастрофічне зниження рівня ефективності сільськогосподарського виробництва, наростаючих настроїв соціального невдоволення селянських мас. Ця криза була спричинена відсутністю на різних рівнях досвіду управління масштабним колективним господарством, що зумовило значні втрати під час посівної кампанії, вирощування, збирання і зберігання сільськогосподарської продукції, утратою селянами-колгоспниками матеріального стимулу до праці, їх незацікавленістю здавати державі хліб за ціну, що граничила з конфіскацією. Реакцією значної частини селянства на сталінські нововведення були прихований спротив (саботаж), активна протидія дискримінаційним аграрним відносинам. Наслідком цього стало різке зниження обсягу хлібозаготівель. Одним із основних центрів саботажу та опору колгоспному ладу була Україна.

Спираючись на командні методи, влада СРСР взимку 1931—1932 рр. у багатьох районах республіки вилучила залишки товарного хліба і майже все продовольче та насіннєве зерно. Метою цієї акції було не лише поповнення стратегічних союзних запасів хліба, створення експортного резерву продовольства, а й придушення опору українського селянства державній політиці у сільськогосподарській сфері. Такі дії влади різко спричинили голод на значній території України, різко ускладнили, унеможливили виконання хлібозаготівельних планів наступного господарського року.

Направлена Й.Сталіним восени 1932 р. у республіку хлібозаготівельна комісія на чолі з головою РНК СРСР В. Молотовим, що мала надзвичайні повноваження, ще більше погіршила ситуацію у сільському господарстві, довівши її до межі національної катастрофи. Вилучивши методом продрозкладки все зерно, конфіскувавши рештки наявного у населення продовольства, ця комісія прирекла значну частину народу України на голодну смерть.

Голод, що поширювався протягом 1932 р., набув найстрашнішої сили на початку 1933 р. За підрахунками дослідників, в Україні щодня помирало голодною смертю 25 тис.

осіб, щогодини — 1 тис, щохвилини — 17 тис.

Залишившись без хліба, селяни їли мишей, щурів та горобців, кісткову муку і кору дерев. Відбувалися численні випадки канібалізму (лише офіційно за фактом канібалізму 1933 р. в Україні було зареєстровано 2 тис. кримінальних справ). Конфіскації збіжжя тривали, незважаючи на те, що з голоду вимирали цілі села.

За вказівкою московських комісарів В. Молотова, Л. Кагановича, П. Постишева, які керували хлібозаготівлею в Україні, коли хліба не було, забирали сухарі, картоплю, сало, соління, тобто всі запаси їжі. Траплялися випадки, коли вилучали навіть шкіряні речі, щоб їх не варили та не їли. Купи зерна та картоплі, зібрані на залізничних станціях для вивезення в Росію, нерідко гнили просто неба. Але охорона не підпускала до них селян. 7 серпня 1932 р. ВЦВК і РНК СРСР ухвалили постанови “Про охорони соціалістичної власності”, за якою за крадіжку колгоспного майна вводилася “вища міра соціалістичного захисту” — розстріл з конфіскацією всього майна або позбавлення волі на термія не менше 10 років. Як крадіжка кваліфікувалася навіть спроба принести додому з колгоспного поля жменю зерна, щоб нагодувати голодних дітей. Не дивно, що сучасники називали цю постанову “законом про п’ять колосків”.

Оскільки голод 1932—1933 рр. мав штучний і організований характер, він переріс у голодомор. Про організацію голодомору свідчать залучення до підготовки та реалізації цієї акції значної кількості політичних суб’єктів (політичних лідерів, структур влади, політичних організацій), реалізація комплексу заходів, ключовими серед яких були:

1. Нереальні плани хлібозаготівлі. План здачі хліба з урожаю 1930 р. для України було встановлено на завищеній межі — 440 млн. пудів. Під тиском союзного керівництва внаслідок хлібозаготівлі, яка розтягнулася до червня 1931 р., республіка була змушена здати до загальносоюзних продовольчих фондів 477 млн. пудів зерна — в 1,5 раза більше, ніж у 1929 р. Наступного року врожай зернових очікувався значно меншим. Однак, незважаючи на це, республіці встановили план в 510 млн. пудів. У результаті хлібозаготівлі, що тривала до пізньої весни 1932 р., було заготовлено 440 млн. пудів. Питома вага хлібозаготівель у реально зібраному врожаї перевищила критичну межу — 80%. У багатьох районах республіки не залишилося запасів продовольчого та фуражного зерна.

2. Надмірний експорт хліба у зв’язку з потребами форсованої індустріалізації. У 1931 р. радянські закупівлі техніки за кордоном становили 30% світового експорту машин і обладнання, у 1932 р. — майже 50%. Такі масштабні придбання вимагали значних

коштів. Одним із ключових джерел їх фінансування був експорт зерна.

3. Створення законодавчої бази для розгортання терору голодом. 7 серпня 1932 року ЦВК і РНК СРСР прийняли постанову «Про охорону майна державних підприємств і колгоспів і кооперації та зміцнення суспільної (соціалістичної) власності», яка передбачала розстріл за розкрадання державного майна або, за «пом'якшуючих обставин», 10 років ув'язнення (т. зв. закон про «п'ять колосків»). 18 листопада 1932 року ЦК КП (б) У ухвалив постанову «Про заходи по посиленню хлібозаготівель», у якій ішлося про застосування стосовно боржників із хлібозаготівель «натуральних штрафів», тобто конфіскації продовольчих запасів, передусім м'яса і картоплі. 6 грудня 1932 року. Раднарком УСРР і ЦК КП(б)У прийняли постанову «Про занесення на чорну дошку сіл, які злісно саботують хлібозаготівлі». Відповідно до неї проти колгоспів-штрафників Застосовували такі санкції: заборона державної торгівлі на їх території; припинення державного кредитування; перевірка та «очищення» колгоспів від контрреволюційних елементів.

4. Недостатній рівень необхідної допомоги продовольством з центру. Обсяг продовольчої допомоги, наданої союзним керівництвом Україні у червні 1932 р., становив 57,6 тис. т. Вона могла забезпечити нормальний хлібний раціон для 8 млн. осіб, які перебували в республіці на централізованому постачанні, лише впродовж тижня. Однак реальні можливості для такої допомоги були. За офіційними даними Комітету Заготівель СРСР (липень 1932 р.) загалом у Радянському Союзі завдяки значним врожаям на Північному Кавказі, у Татарії, Криму, Далекосхідному краї та інших районах у 1932 р. було зібрано хліба на 3% більше порівняно з 1931 р.

5. Радикальні кадрові зміни. З метою втримання України під своїм цілковитим контролем Сталін направив у республіку на владні пости вірних йому осіб, ініціював, використовуючи інструмент політичних «чисток», масштабні кадрові зміни місцевої партійно-державної номенклатури. Наприкінці 1932 р. в Україну було направлено І. Акулова, С. Саркісова, М. Хатаєвича, В. Балицького, які обійняли ключові посади в партійному і державному апаратах, органах безпеки. У січні 1933 р. Політбюро ЦК ВКП(б) ухвалило рішення «Про зміцнення парторганізацій ЦК КП(б)У», рекомендувавши обрати другим секретарем ЦК КП(б) і першим секретарем Харківського обкому тодішнього секретаря ЦК ВКП(б) П. Постишева. На його прохання лише протягом першої половини 1933 р. в Україну було направлено понад 100 відповідальних партійних працівників з різних регіонів СРСР, спираючись на яких Москва здійснила масштабні

кадрові зміни у республіці. У 1933 р. в результаті «чистки» було замінено понад 53% голів колгоспів, понад 70 % секретарів райкомів, 60% голів райвиконкомів і 60% голів сільрад.

6. Активне включення у процес колективізації та хлібозаготівель органів безпеки. Лише в листопаді 1932 — січні 1933 р. ДПУ УСРР знешкодило 1208 «контрреволюційних» колгоспних груп. У лютому 1933 р. було видано наказ «Про чергові завдання агентурно-оперативної роботи органів ДПУ УСРР», у якому йшлося про існування плану організації збройного повстання в Україні до весни 1933 р. з метою повалення радянської влади та встановлення «Української незалежної республіки». У цей же час ДПУ оголосило про викриття великої «контрреволюційної організації у сільському господарстві УСРР».

7. Масштабні репресії. Найпоширенішими формами їх здійснення були: а) судове переслідування, розстріли (на початок 1933 р. лише на підставі закону про «п'ять колосків» було засуджено понад 54,6 тис. осіб, з них розстріляно 2 тис; б) «чорні дошки» (на початку грудня 1932 р. на «чорну дошку» рішенням ЦК КП(б)У і РНК УСРР занесено шість сіл, а постановами облвиконкомів — до 400 колгоспів); в) «товарні репресії» — санкціоноване владою призупинення будь-якого продовольчого постачання у сільські райони (у грудні 1932 р. його застосували у 82 районах Дніпропетровської, Чернігівської, Одеської, Харківської та Донецької областей). Крім того, активно використовувалися розкуркулювання та депортації.

8. Заборона виїзду за межі України, запровадження внутрішнього паспорта. Коли під загрозою голодної смерті почалися масові міграції, з метою їх обмеження на кордонах республіки було виставлено загороджувальні загани.

27 грудня 1932 року на території СРСР на підставі постанови ЦБК та РНК СРСР було запроваджено єдиний паспортний режим та інститут прописки. Цим документом, селяни були позбавлені права на отримання паспортів, а отже, можливості пересування та працевлаштування. Українських селян це позбавляло не лише законних юридичних прав, а й останніх шансів врятуватися від голодної смерті, оскільки не давало їм змоги переїхати в інші регіони країни. У січні 1933 р. партійним і радянським структурам, органам безпеки УСРР, Північного Кавказу було надіслано директиву, суть якої зводилась до недопущення масового виїзду селян в інші регіони. Аналогічні вказівки отримали і транспортні відділи ДПУ СРСР.

9. Блокування інформації про голод. В партійних і державних документах (протоколах, резолюціях, стенограмах з'їздів та конференцій) термін «голод» не вживався.

Лише з грудня 1987 р. в СРСР почали відкрито обговорювати і вивчати проблему голодомору.

Отже, у 1932—1933 рр. в Україні загинуло від 7 до 10 млн. осіб. Особливо болісно лихо відобразилося на дітях: у багатьох селах після голоду закривалися школи — їх більше нікому було відвідувати. Тим самим підривалася етнічна основа становлення української нації — село, знищувався прошарок, від якого залежали процвітання суспільства, здатність його до розвитку. Голодомор став найбільшою трагедією за всю історію українського народу. За масштабом, жорстокістю, цинізмом і організованістю з боку влади та наслідками для майбутніх поколінь він не має аналогів в історії людства. Демографічна катастрофа посіяла в душах мільйонів людей фізіологічне почуття страху, необоротно вплинула на генофонд нації.

Література:

1. Голодомор 1932-1933 років в Україні: Документи і матеріали / Упоряд.: Р. Я. Пиріг; НАН України, Інститут історії України. - К.: Вид. дім "Києво-Могилянська академія", 2007. - 1128 с.
2. Чуткий А. Історія України: Навчальний посібник для студ. вищих навч. закладів/ Андрій Чуткий,; Міжрегіональна академія управління персоналом . - К.: МАУП, 2006. - 345 с.
3. Колективізація і голод на Україні: 1929-1933. Збірник матеріалів і документів / АН України. Інститут історії України та ін.: Упоряд.: Г. М. Михайличенко, Є. П. Шаталіна; Відп. ред.: Кульчицький С. В. - Київ: Наукова думка, 1992. - 736 с.
4. Котова Н. Історія України: Навчальний посібник/ Наталія Котова,. - Харків: Одіссей, 2005. - 413 с.
5. Кормич Л. Історія України: Підручник/ Людмила Кормич, Володимир Багацький,; М-во освіти і науки України. - 2-ге вид., доп. і перероб.. - К.: Алерта, 2006. - 412 с.

СЕКЦІЯ 3
ЦИВІЛЬНЕ ПРАВО ТА ЦИВІЛЬНИЙ ПРОЦЕС: ШЛЯХИ ВИРІШЕННЯ ОСНОВНИХ
ПРОБЛЕМНИХ ПИТАНЬ

Керівник секції: к.ю.н., доцент Капліна Г. А.
Секретар секції: Журавльова І. О

Журавлева І. О.
студентка 5-го курсу гр. ЮІІ-141м,
ІНЮМП ВНУ ім. В. Даля.
Научный руководитель - к.ю.н., доцент Котова Л. В.

СТАТУС ПРОКУРОРА В ГРАЖДАНСКОМ ПРОЦЕССЕ

Вопрос о статусе прокурора в гражданском процессе является сегодня особенно актуальным. С принятием нового ГПК Украины и Закона Украины «О прокуратуре» данный вопрос во многом остается открытым, поскольку законодатель закрепил компромиссный вариант участия прокурора в гражданском процессе, основанный на противоположных точках зрения.

Согласно ст. 121 Конституции Украины представительство интересов гражданина и государства в суде является одной из основных задач, которая возложена на Прокуратуру Украины. В свою очередь, ч. 2 ст. 45 ГПК Украины и ч. 5 ст. 36-1 Закона Украины «О прокуратуре» раскрывает формы участия прокурора в гражданском процессе: 1) обращение в суд с исковым заявлением (заявлением); 2) участие в рассмотрении дел по уже имеющимся искам; 3) вступление по своей инициативе в дело, производство по которому возбуждено по иску других лиц, на любой стадии его рассмотрения; 4) инициирование пересмотра судебных решений, в том числе по делу, которое возбуждено по иску (заявлению) другого лица.

Выбирая указанную выше форму представительства, прокурор определяет, в чем заключается нарушение или угроза нарушения интересов государства или гражданина, обосновывает необходимость их защиты [1, ст. 121; 2, ст. 45; 3, ст. 36-1].

Однако, в качестве кого сам прокурор предстает перед судом, используя ту или иную форму участия, законодателем не учтено.

Место прокурора в гражданском судопроизводстве – это одна из дискуссионных проблем, которой заинтересованы ряд ученых и на которую имеются множество взглядов и научных трудов. Данная теоретическая проблема назрела в результате отсутствия единого подхода к ее разрешению.

Руководствуясь ст. 26 ГПК Украины прокурор относится к лицам, участвующим в деле. Поэтому и наделен целым рядом процессуальных прав и обязанностей, свойственных данной группе участников процесса. На основании ч.1 ст. 35 Закона Украины «О прокуратуре», а также согласно ст. 27 ГПК Украины прокурор, как и другие лица, участвующие в деле, вправе знакомиться с материалами дела, делать из них выписки, снимать копии с документов, приобщенных к делу, получать копии решений, определений, участвовать в судебных заседаниях, задавать вопросы другим лицам, участвующим в деле, а также свидетелям, экспертам, специалистам, представлять свои доводы, соображения относительно вопросов, которые возникают во время судебного разбирательства, и возражения против ходатайств, доводов и соображений других лиц, пользоваться другими процессуальными правами, установленными законом. При этом, прокурор признается в качестве самостоятельного участника гражданского процесса, процессуальный закон не относит его ни к сторонам, ни к третьим лицам, ни к лицам, обращающимся за защитой прав и свобод других лиц, ни к заинтересованным лицам [2, ст.ст. 26, 27; 3, ст. 35; 5, с. 25-26].

В научной литературе сложились 3 основные точки зрения, которые дают представление о том, какое место занимает прокурор в гражданском процессе:

- 1) Прокурор – полноправный истец (сторона по делу).
- 2) Прокурор – «процессуальная» сторона в гражданском процессе.
- 3) Прокурор – представитель в суде от имени государства.

Первая точка зрения предполагает, что если прокурор подает заявление, он автоматически становится истцом. А в случае если есть истец, необходимо и участие ответчика. Вторая точка зрения гласит, что прокурор - это лицо, имеющее исключительную заинтересованность обосновать и доказать свои требования в пользу своего «подопечного».

В свою очередь, можно с уверенностью сказать, что истцом прокурора признать нельзя, так как лицо, в интересах которого дело начато по заявлению прокурора, и есть участником в нем в качестве истца. Также прокурора нельзя отнести и к исключительно «процессуальной» стороне в гражданском процессе, поскольку именно стороны, истец и ответчик, пользуются равными процессуальными правами и несут равные процессуальные обязанности.

Третья точка зрения обозначает, что прокурор – это представитель государства, где цель его участия в гражданском судопроизводстве одна - содействие осуществлению задач правосудия [4, с. 132-137].

Из существующих мнений ученых, с целью определения статуса прокурора в гражданском процессе, мы близки к третьей вышеизложенной позиции, так как на любой стадии процесса и в любой форме прокурор представляет в суде не собственные, а государственные и публичные интересы. Однако ее сторонниками все же не являемся, это объясняется тем, что участвуя в гражданском процессе, прокурор призван защищать не только интересы государства, но и выступать в качестве представителя граждан в суде (п.2 ч.1 ст. 121 Конституции Украины, п.2 ч.1 ст. 5 Закона Украины «О прокуратуре»).

Считаем, что наиболее правильной и обоснованной будет позиция, где прокурор должен признаваться самостоятельным лицом, которое проявляя свой интерес к гражданскому процессу, несмотря на то, что по своему содержанию этот интерес – государственный, само будет определять, конечно на основании имеющихся сведений, обстоятельств и подтверждающих их доказательств, которые имеют существенное значение для правильного разрешения дела, каким методом или способом следует осуществлять защиту интересов субъектов права, а также оказывать помощь лицам нарушенного права.

Да, бесспорно участие прокурора в суде является продолжением его деятельности по обеспечению законности, посредством осуществления своих полномочий, возложенных на него Конституцией Украины и Законом Украины «О прокуратуре». Такой «служебный интерес» характеризует по особому процессуальное положение и деятельность прокурора в гражданском процессе. Тому подтверждение статья 34 Закона Украины «О прокуратуре» в которой сказано, что прокурор, участвующий в рассмотрении гражданских дел в судах, соблюдая принцип независимости судей и подчинение их только закону, содействует выполнению требований закона о всестороннем, полном и объективном рассмотрении дел и постановлению судебных решений, основанных на законе. Но при этом, необходимо отметить, что прокурор – это не только субъект государственного правоотношения, он же – субъект определенного гражданского процессуального правоотношения, которым является непосредственно в суде при разбирательстве соответствующего дела [1; 3, ст. 34].

Исходя из вышеизложенного, считаем, что прокурор – это особое лицо, которое должно быть наделено гораздо большими самостоятельными полномочиями при

осуществлении представительства интересов определенных лиц в суде, конечно же в рамках законности, нежели это предусмотрено на законодательном уровне. Данная новелла должна выражаться в следующем:

- во-первых, выявлена необходимость в укреплении правового статуса данного органа, посредством расширения его полномочий и степени императивности. На сегодняшний день, основания представительства, которые закреплены ч. 2 ст. 36-1 Закона Украины «О прокуратуре» ограничены определенными категориями граждан. Следовательно, необходимо предоставить прокурору право представлять интересы граждан, которые не имеют возможности защищать свои нарушенные или оспариваемые права из-за материального положения;

- во-вторых, прокурор должен систематически контролировать выполнение решений судов, в частности в гражданском судопроизводстве, для чего по результатам соответствующих проверок ставить перед судами вопрос об изменении способа и порядка исполнения судебных решений по делам по искам прокуроров;

- в-третьих, необходимо сохранить существующие формы участия прокурора в гражданском процессе;

- в-четвертых, имеется необходимость в усилении и развитии правозащитной функции прокуратуры. Так, правозащитный потенциал этого органа будет более эффективно использоваться в целях защиты как прав человека и гражданина в нынешних условиях, так и интересов государства.

Таким образом признается целесообразным усовершенствовать ГПК Украины путем предоставления прокурору более широкого круга полномочий, где посредством этого будет осуществляться должная защита интересов лиц участвующих в гражданском процессе, а также внести соответствующие изменения в Закон Украины «О прокуратуре».

Література:

1. Конституція України від 28.06.1996 // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1996. - № 30. - Ст. 121.
2. Цивільний процесуальний кодекс України від 18.03.2004 № 1618-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1618-15>. – Інформація з екрану.
3. Про прокуратуру: Закон України від 05.11.1991 № 1789-XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1789-12>. – Інформація з екрану.

4. Косюта М.В. Прокуратура України: навч. посіб. / М.В. Косюта. – [2-ге вид., перероб. і доповн.]. – К.: Знання, 2010. – 404 с.

5. Руденко М. Представницька функція прокуратури: сучасний стан та перспективи розвитку / М. Руденко // Прокуратура України: історія, сьогодення та перспективи: м-ли міжнар. наук.-практ. конф. – К., 2012. – С. 22-27.

*Гусс К.С.,
к.і.н., доцент кафедри конституційного права
та архівознавства ІЮМП СНУ ім.В.Дала*

ДЕЯКІ АСПЕКТИ СТАНОВЛЕННЯ ЦИВІЛЬНОГО ПРАВА В УКРАЇНІ В XVII – XIX СТ.

Початком становлення традиції цивільного права в Україні можна вважати створення у XVI ст. статутів Великого Князівства Литовського, в котрих намітився, хоч і вельми приблизно, але все ж досить виражений поділ права на галузі, в межах яких почали конституюватися відповідні цивільно-правові та публічно-правові інститути.

Перший зі статутів – "Старий", прийнятий в 1529 р., – був першим загальним кодексом Литовської держави, до складу якого входила тоді Україна. За своїм змістом і структурою він був близький до "Руської правди".

Оскільки його норми були досить архаїчними, в 1566 р. був прийнятий другий – "Волинський" Статут. Дія Волинського Статуту поширювалася на Волинь, Поділля і колишнє Київське князівство. Спеціальні його розділи регулювали правове становище шляхти, шлюбно-сімейні відносини, опіку, продаж, спадкування, земельні спори тощо.

Третій Статут, названий "Новим", був прийнятий в 1588 р. Він досить ретельно регулював відносини власності на землю. Значна увага приділялася договірному праву. На відміну від давньоруського права, де була поширена усна форма договорів, Новий Статут встановлював як загальне правило вимогу письмової форми цивільно-правових угод. В деяких випадках була потрібна реєстрація договору в суді в присутності свідків. Досить детально були врегульовані окремі види договорів: купівля-продаж, позика, майновий найом, застава тощо, а також відносини спадкування.

За своєю суттю статuti Великого Князівства Литовського були результатом використання і творчої переробки місцевого звичаєвого права, литовського, німецького,

польського цивільного законодавства. При цьому були враховані і відіграли роль методологічного підґрунтя принципи та ідеї римського права.

Значення статутів визначається не тільки їхнім змістом, але також тим, що вони вплинули на подальший розвиток законодавства в Україні.

Крім того, Статути були використані при складанні "Прав, за якими судиться малоросійський народ".

"Права, за якими судиться малоросійський народ" — це збірник норм права XVIII ст., складений з метою регулювання відносин у Лівобережній Україні.

Фактично це був перший кодекс українського права. При його складанні були використані римські і німецькі правові джерела, статути Великого Князівства Литовського, польське законодавство, Магдебурзьке і Холмське право, саксонське право, звичаєве право України і судова практика.

У "Правах" значне місце займають норми цивільного права, які становлять найбільш велику за обсягом частину. Зокрема, розділ 10 присвячений шлюбному праву, розділ 11 — інституту опіки, розділ 12 — спадкуванню за заповітом, розділ 13 — спадкуванню на основі кровної спорідненості, розділ 14 — речовому праву, розділ 15 — договору найму і оренди нерухомості, розділ 16 — зобов'язальному праву (у тому числі забезпеченню зобов'язань), розділи 17-19 — земельним відносинам. Таким чином, з 30 розділів "Прав, за якими судиться малоросійський народ", 10 були присвячені регулюванню цивільних відносин.

Суб'єктами цивільно-правових відносин України були як окремі особи, так і їх об'єднання. Об'єктами цивільного права були права, речі, а в деяких випадках і люди (які втратили незалежність).

Право власності у Зводі було головним речовим правом і розумілося як право володіти, користуватися, передавати, дарувати, відписувати, міняти і заставляти майно відповідно до власної волі та потреб.

На той час існували три форми власності: загальнодержавна (загальновійськова), індивідуальна (приватна) та громадська (колективна). Слід підкреслити, що інститут права власності у Зводі досяг досить високого рівня, що свідчило про розвинутий характер соціально-економічних відносин України в першій половині XVIII ст.

Подальший розвиток отримало зобов'язувальне право. За Зводом зобов'язання — це право на майно особи, яке не виконало договору або завдало шкоди. Право регулювало загальні вимоги щодо змісту й форми договорів та його конкретних видів: купівлі-

продажу, міни, постачання, наймання майна, особистого наймання, позики, доручення, підряду, страхування тощо. Визначалися засоби забезпечення виконання угод (завдаток, поручительство, неустойка, застава), норми відповідальності за порушення умов договору. Регулювалися зобов'язальні відносини власників майна й фінансів у різних видах товариств. Головним способом припинення зобов'язання було його виконання. У Зводі було розроблено правила виконання зобов'язань та визначено відповідальність за їх порушення. Договір був основною правовою формою, з допомогою якої здійснювались товарообіг і господарське життя України. Законодавство знало зобов'язання з нанесення шкоди та зобов'язання з договорів. Система договорів була розроблена досить добре. Більшість договорів передбачала їхнє письмове оформлення. Так, купівля та продаж землі затверджувалися гетьманськими універсалами або указами царя.

У XIX ст. була зроблена спроба створення ще одного українського кодексу, який називався "Зібрання прав малоросійських".

Якщо "Права, за якими судиться малоросійський народ" були першим загальним кодексом в Україні, то "Зібрання прав малоросійських" можна вважати першим українським цивільним кодексом.

"Зібрання прав малоросійських", що складається з 3 частин, було побудоване за інституційною системою (з деякими відступами стосовно регулювання спадкування). Перша частина була присвячена визначенню правосуб'єктності учасників цивільних відносин, шлюбно-сімейним відносинам і опіці. Друга – включала норми зобов'язального права, третя – речові права, у тому числі спадкування.

Значну увагу було приділено договірним зобов'язанням. Зокрема, декларувалася свобода договорів. Укладення угоди за наявності недоліків волі тягло її недійсність.

З окремих видів договорів найбільш детально регламентувалися купівля-продаж, позика, перепродаж, зберігання, доручення, найом.

Поряд з договірними зобов'язаннями передбачалися зобов'язання з деліктів, а також зобов'язання начебто з деліктів (відповідальність за нездійснення нагляду за неповнолітніми і психічно хворими тощо).

Нарівні з охарактеризованими вище законопроектними роботами, вплив на формування цивільного права України XVII-XIX ст. спричиняло також російське законодавство. Зокрема, питанням цивільного права був присвячений том X Зводу Законів Російської імперії. Разом з тим слід мати на увазі, що Звід передбачав у деяких випадках спеціальне регулювання майнових та інших відносин для Чернігівської і Полтавської

губерній. Але ці кодифікації офіційно не були затверджені у зв'язку з призупиненням діяльності комісії під керівництвом Ф. Давидовича, яка займалася упорядкуванням цивільно-правових норм зазначених губерній.

Посилення колонізаторської політики впливало на зміни у діючій системі права України. Впродовж всієї першої половини XIX ст. питання систематизації та уніфікації права, що діяло в Україні, знаходилися у центрі уваги царизму. Протягом останнього півстоліття існування Російської імперії велася активна робота зі створення Цивільного уложення, в якому передбачалося встановлення уніфікованих норм для всієї території імперії. Однак до жовтня 1917 р. законопроекти і роботи не були завершені. Надалі цивільне право в Україні продовжувало розвиватися в рамках радянського цивільного права.

Таким чином, у час, коли українські землі все більш підпадають під зверхність інших держав, не припиняється розвиток окремих елементів української державності. Спираючись на давні демократичні традиції, розвивається місцеве самоврядування. Продовжуються пошуки оптимальної правової системи. З цієї причини тільки в XVIII ст., були три спроби кодифікації права в Україні.

Література:

1. Малик Я. Історія української державності [Текст] /Я.Малик, В. Чуприна. – Львів, 1995. – 248 с.
2. Історія держави і права України [Текст] : підручник : у 2 ч. / А. Й. Рогожин [та ін.]. – К. : Ін Юре, 1996. – 448 с
3. Іванов В.М. Історія держави і права України. Навч. посібник / В.М. Іванов. –К.: Атіка, 2003. — 416с.
4. Музиченко, П.П. Історія держави і права України [Текст] : навч. посібник / П.П.Музиченко. – К.:Знання, 1999. - 662 с.
5. Історія держави і права України /під ред.проф. Я.Ю. Кондратьєва –Київ, 2000р.
6. Кульчицький В.С., Історія держави і права України / В.С.Кульчицький, М.І. Настюк, В.Й.Тищик. – Львів: Світ, 1996. – 289 с.
7. Нелин А.И. Собрание малороссийских прав 1807 года, его содержание и значение. Текст]: автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд. юрид. наук (12.00.01) / Нелин Александр Иванович; Киевский орденa Ленина и орденa Октябрьской революции государственный университет им. Т.Г.Шевченко – К, 1990.
8. Собрание малороссийских прав 1807г. – К.: Наук. Думка. – 1993. – 367с.

9. Ткач А.П. Кодификация, памятники и основные черты права Украины вт. пол. XVIII – пер. пол. XIX в.: Автореф. дис. докт. юрид. наук. – К., 1969
10. Ткач А.П. Історія кодифікації дореволюційного права України. – К., 1968

*Куртін В. О.,
студент ПРМ-1.1., Луцький інститут розвитку людини
Університету “Україна”.
Науковий керівник – к.ю.н. доцент Титаренко Г. В.*

ПРИНЦИПИ ТРЕТЕЙСЬКОГО СУДОЧИНСТВА: СИСТЕМА ТА ЗНАЧЕННЯ

Сучасний розвиток третейського судочинства зумовлений, перед усім, розширенням підприємницьких зв'язків та відносин торгівлі, у тому числі на міжнародному рівні.

Аналіз закордонного досвіду засвідчує, що чи мала частка підприємців у економічно розвинених країнах віддають перевагу при вирішенні спірних питань їхньої партнерській діяльності, саме третейському судочинству.

В Україні третейське судочинство не є поширеним засобом вирішення суперечок. Вітчизняні «сторони спору» звертаються переважно до «традиційних» органів судової системи. Але, поступово, з укріпленням зовнішньоекономічних зв'язків, третейське судочинство набирає обертів і в Україні.

Правовими передумовами існування третейського судочинства в Україні є Конституція України, Господарський процесуальний Кодекс України, Закон України «Про третейські суди» та Закон України «Про міжнародний комерційний арбітраж».

Беззаперечно, що розвиток та застосування інституту третейського судочинства у вітчизняній судовій системі пов'язані з низкою питань матеріального та процесуального права, які покликані забезпечити захист прав та інтересів суб'єктів правовідносин, що впливає на неоднозначність судової практики.

На розв'язання, прогнозування та аналіз таких проблеми спрямовані наукові дослідження вітчизняних та зарубіжних вчених-правознавців в галузі теорії держави та права, цивільного права та процесу, міжнародного приватного права та господарського процесу: Алексєєва С.С., Анурова В.М., Абової Т.Є., Баронова О.В., Басіна Ю.Г., Богуславського М.М., Брунцєвої О.В., Вершиніна О.П., Виноградової О.А., Віцина О.І., Воліна О.А., Гурвіча М.А., Дзєри О.В., Дмітрієвої Г.К., Завадської Л. М., Зайцева О.І.,

Захарченко Т.Г., Золотопупа С.В., Іюффе О.С., Калістратової Р.Ф., Карабельнікова Б.Р., Клеандрова М.І., Комарова О.С., Комарова В.В., Копилова В.О., Кузьміної М.М., Курочкина С.А., Лебедєва К.К., Лунца Л.А., Мамницького В.Ю., Мусіна В.А., Нікіфорова В.А., Носирєвої О.І., Побірченка І.Г., Попова М.А., Скворцова О.Ю., Суханова Є.О., Тарасова В.М., Треушнікова М.К., Федорова О.Г., Хейфеца Б.С., Циганкової О.М., Цірата Г.А., Чечіної Н.О., Чечота Д.М., Штефана М.Й., Яркова В.В. та ін.

Велике значення для продуктивного вирішення теоретичних та практичних проблем розвитку третейського судочинства має аналіз історичного розвитку цього інституту та його принципів.

Можливість захисту свого права від порушень і протиправних посягань шляхом звернення до третейського суду, впливає з ч. 5 ст. 55 Конституції України.

Відмінними ознаками третейського судочинства є альтернативність; пріоритеті захисту прав окремих осіб – учасників цивільного обігу, а не на пріоритет захисту інтересів держави; пріоритет принципу неупердженності та справедливості.

Третейські суди, на відміну від державних, приймають рішення тільки від свого імені, і вони є зобов'язальними лише для сторін спору, задовільнення інтересів які є пріоритетним.

Альтернативність полягає в тому, що діяльність третейських судів не належить до державної, бо вони не є державними органами. Процедура третейського судочинства дозволяє учасникам спору самим обрати суддів, встановити межі судового розгляду, гарантує захист інтересів учасників, у тому числі комерційної таємниці, а в разі необхідності допускає примусове виконання рішення. Процедура розгляду справи може бути встановлена третейською (арбітражною) угодою.

Безумовно, що якість рішень, прийнятих третейським судом, повністю залежить від законодавчої обґрунтованості їхньої діяльності та її всебічної підтримки з боку держави, що не означає тотального державного контролю [1].

Третейське судочинство застосовується переважно для вирішення комерційних спорів, але, відповідно до Закону «Про третейські суди» сфера діяльності третейських судів поширюється на будь-які приватноправові спори, а не тільки на комерційні. Це відкриває нові можливості для розвитку альтернативних (позасудових) способів врегулювання правових спорів, завдяки яким можна розвантажити судову систему[1] .

Питання про принципи є наріжним каменем побудови процесуальної доктрини, адже принцип визначає орієнтир, магістральний напрямок, вихідну засаду, на якій

ґрунтується уся багатоваріантність форм та методів правозастосування. Тим більше, питання принципів є особливо важливим для третейського розгляду, адже ця своєрідна форма процесу ще меншою мірою є формалізованою [2, С.11].

Принципи організації та діяльності третейського суду багато в чому збігаються з тими принципами, на яких здійснюється загальне правосуддя. Безумовно, що «традиційні» принципи судочинства є пріоритетними для системи принципів третейського судочинства. Разом з тим, слід зазначити, третейське судочинство базується і на власних специфічних принципах.

Перелік принципів третейського судочинства закріплений Законом України "Про третейські суди" (ст.4).

- До них належать: законності; незалежності третейських суддів та підкорення їх тільки законові; рівності всіх учасників третейського розгляду перед законом і третейським судом; змагальності сторін, свободи в наданні ними третейському суду своїх доказів і у доведенні перед судом їх переконливості; обов'язковості для сторін рішень третейського суду; всебічності, повноти та об'єктивності вирішення спорів; сприяння сторонам у досягненні ними мирової угоди на будь-якій стадії третейського розгляду; арбітрування; самоврядування третейських суддів.

Традиційні принципи що застосовуються у третейському судочинстві теж мають свої особливості. Наприклад, принцип законності передбачає, що третейські суди вирішують спори на підставі Конституції та законів України, інших нормативно-правових актів та міжнародних договорів України (ст. 11 Закону «Про третейські суди»), але, у разі відсутності законодавства, що регулює певні спірні відносини, третейські суди застосовують законодавство, яке регулює подібні відносини, а за відсутності такого третейські суди застосовують аналогію права чи керуються торговими та іншими звичаями, якщо останні за своїм характером та змістом властиві таким спірним відносинам.

Наведений перелік принципів не є остаточним. Учені-правознавці зазначають, що до специфічних принципів третейського судочинства можна віднести наступні:

- принцип конфіденційності. Третейський суд, суддя третейського суду не має права розголошувати відомості та інформацію, що стали йому відомі під час третейського розгляду, без згоди сторін або їх правонаступників. Забороняється вимагати від третейського судді надання документів, відомостей та інформації, якими він володіє у

зв'язку з третейським розглядом справи, крім випадків, передбачених законами України (ст.32 Закону).

Учасники третейського процесу мають право самостійно визначати, чи буде засідання відкритим або закритим.

У разі, коли проти відкритого розгляду справи третейським судом висунуто хоча б однією стороною заперечення з мотивів додержання та збереження комерційної або банківської таємниці чи забезпечення конфіденційності інформації, справа розглядається у закритому засіданні (ст.29 Закону);

- принцип диспозитивності в третейському процесі охоплює ряд важливих процесуальних можливостей: реалізація власної процесуальної правоздатності на власний розсуд, розпорядження своїми процесуальними правами, самостійне визначення способу захисту або відновлення свого порушеного або оскарженого права, наділення процесуальними правами представника в тому обов'язі, що необхідний, тощо;

- принцип мови третейського розгляду. Розгляд справ у третейському суді провадиться українською мовою, якщо інше не передбачено регламентом третейського суду чи угодою сторін. Сторона, яка надає документи чи письмові докази мовою іншою, ніж мова третейського розгляду, повинна забезпечити їх переклад на мову чи мови третейського розгляду (ст.31 Закону);

- добровільності утворення третейського суду [3]. Утворення третейського суду виражається через вільне волевиявлення двох категорій суб'єктів третейського розгляду - сторін і суддів. Це проявляється в наступному. По-перше, юридичні та/або фізичні особи мають право передати на розгляд третейського суду будь-який спір, який виникає з цивільних чи господарських правовідносин, крім випадків, передбачених законом. Спір може бути переданий на розгляд третейського суду за наявності між сторонами третейської угоди, яка відповідає вимогам закону (ч.І ст.5 Закону). По-друге, сторони мають право вільно призначати чи обирати третейський суд та третейських суддів. За домовленістю сторін вони можуть доручити третій особі (юридичній або фізичній) призначення чи обрання третейського суду чи суддів (ч.І ст.14 Закону). По-третє, для призначення чи обрання третейських суддів у кожній справі необхідна їх згода (ч.2 ст.14 Закону);

- добровільної згоди третейських суддів на їхнє призначення чи обрання у конкретній справі. Принцип добровільної згоди третейських суддів на їхнє призначення чи обрання у конкретній справі виражається у волі вибору особи з таких питань: 1) чи є

бажання в особи розглядати конкретний спір; 2) чи є бажання розглядати даний спір між конкретними особами; 3) чи є бажання особи бути третейським суддею тощо;

- примус особи до покладання на себе повноважень третейського судді неприпустимий, а в тих випадках, коли вона порушує норми права, вона може бути притягнута до юридичної відповідальності.

Таким чином принципи третейського судочинства можна класифікувати наступним чином: 1) за сферою дії - на загально правові, міжгалузеві та власне третейського розгляду; 2) за функціональною ознакою – на організаційні та третейського провадження.

Також можна зробити висновок, що принципи цивільного процесу та принципи третейського судочинства, «з одного боку, мають спільну генезу формування, а, з іншого, будучи екстрапольованими на сферу третейського розгляду набули своєрідного юридичного забарвлення» [4]

Саме застосування специфічних, притаманних третейському судочинству принципів дає змогу сторонам справи якнайбільш ефективно та швидко розв'язати спірні питання, з найменшими витратами та збереженням конфіденційності.

Література:

1. Климчук А. Перспективи розвитку і довіри до третейського розгляду // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://hghltd.yandex.net/yandbtm?fmode=inject&url>
2. Притика Ю. Система принципів третейського розгляду *Право України* » 2004 » № 1. – С. 11-16
3. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://mego.info/матеріал/принципи/принципи-організації-та-діяльності-третейського-суду>
4. Притика Юрій Дмитрович Теоретичні проблеми захисту прав учасників цивільних правовідносин у третейському суді_ [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://lawbook.org.ua/biblioteka/avtoreferaty/ukraina/svobodnyj-dostup/>

Василенко А. В.
Студент 3 курсу група ЮІз-122
ІЮМП СНУ ім. В. Даля
Капліна Г. А.,
к.ю.н., доцент кафедри правознавства
ІЮМП СНУ ім. В. Даля

АМЕРИКАНСЬКА МОДЕЛЬ ІПОТЕЧНО-КРЕДИТНИХ ВІДНОСИН

Особливості суспільно-економічного розвитку кожної окремо взятої країни (зокрема відмінності в регулюванні цивільних правовідносин і банківської діяльності) визначають сучасні риси іпотеки в них. На сьогоднішній день в світі існують дві моделі формування системи іпотечного кредитування: американська дворівнева і європейська однорівнева.

Американська модель іпотеки вважається найбільш розвиненою системою іпотечного кредитування в світі. Вона має певну історію свого розвитку, впродовж якої відбувалося поетапне будівництво іпотечної кредитної системи США. Її становлення припадає на початок житлової реформи 30-х рр., що проводилась в рамках „нового курсу Рузвельта” і сприяла виходу країни з глибокої економічної кризи.

Іпотека в США є способом забезпечення зобов’язань майном без його фактичної передачі кредиту. За законодавством більшості штатів право власності на майно, передане в іпотеку залишається у боржника. Підставою виникнення іпотеки є, як правило, договір або положення про іпотеку в договорі про основне зобов’язання. Письмова форма договору є обов’язковою. Вимога реєстрації іпотечного договору встановлена для захисту прав третіх осіб. Відсутність реєстрації не призводить до недійсності договору [1].

З метою розвитку системи житлового кредитування була створена Корпорація кредитування домовласників, яка могла рефінансувати прострочені і сумнівні кредити шляхом погашення кредитної заборгованості власними цінними паперами – облігаціями.

Успіх іпотечної системи Сполучених Штатів Америки обумовлений не тільки значною державною підтримкою, яка була надана при її створенні, але і своєрідною структурою житлового фонду, а також особливостями англо-американської системи права, що по-своєму трактує поняття власності і правові відносини, що виникають при її передачі. При англо-американській системі права судовий прецедент є джерелом права, що дозволяє гнучко й оперативно вирішувати проблеми, які виникають у сфері нерухомості й іпотечного кредитування.

Для створення стабільного і ефективно працюючого вторинного ринку, на якому б продавалися і купувалися іпотечні кредити і випускалися на їх основі цінні папери, були створені державні структури, процедури іпотечного кредитування, що займаються стандартизацією і наданням державних гарантій за позиками і облігаціями. Так, вже в 1934 р. була створена Федеральна житлова адміністрація, яка стандартизувала умови надання іпотечних позик.

Застосування стандартів значно знижує не тільки кредитні ризики, але і ризики по іпотечних цінних паперах. Тому саме стандартизація іпотечних кредитів стала першим кроком на шляху до розвитку ліквідного ринку іпотечних облігацій. Різні кредити були зведені до єдиного стандарту якості, що надалі створило для операторів вторинного ринку полегшені умови для роботи з формування пулів застав і випуску на їх основі цінних паперів.

Кредити, які відповідають встановленим стандартам, називають стандартними, або „пристосовуваними”, вони вільно продаються і купуються учасниками фінансового ринку. Термін кредиту, як правило, 15-30 років при відсотковій ставці 7-8 % річних, при цьому стандартні позики не страхуються і не гарантуються державними інститутами. „Непристосовувані” позики, тобто ті, які не відповідають сумі, частці позикових засобів, термінам, видам нерухомості і т. д., вимагають додаткових гарантій і страхування, оскільки характеризуються вищим ризиком, а отже, вони є дорожчими і менш ліквідними.

Модель вторинного ринку (або дворівнева іпотечна система) заснована на тому, що кредитор продає видані іпотечні позики посередникові, і це дозволяє йому: підвищити ліквідність за рахунок зняття з балансу довгострокових кредитів; понизити ризики; збільшити обсяги кредитних операцій і отримати дохід, залишаючи за собою право обслуговування кредитів.

Посередник, у свою чергу, випускаючи власні цінні папери (на основі пулу викуплених кредитів) та розміщуючи їх на внутрішньому і зовнішньому ринках, передає права вимоги за цими кредитами кінцевим інвесторам – перш за все, пенсійним фондам і страховим компаніям, оскільки саме в їх розпорядженні знаходяться довгострокові ресурси. Для того, щоб інвестори, які надають засоби для досить ризикового іпотечного кредитування, погоджувалися практично на таку ж низьку прибутковість, як при інвестуванні в безризикові державні облігації, і були створені так звані іпотечні агентства, що мають статус „забезпечених державною підтримкою”[2,с.50].

Банк продає кредит одному з агентств, передаючи при цьому і зобов'язання щодо забезпечення. Агентства швидко відшкодовують банку виплачені кошти і в обмін просять переказувати отримувані щорічні виплати за мінусом маржі банку в агентство.

Американська схема іпотеки припускає продаж отриманої нерухомості навіть тоді, коли кредит на її купівлю не до кінця сплачений. У цьому разі проводиться продаж заставної на нерухомість[3, с.113].

Вибір дворівневої моделі пояснюється не тільки державними інтересами, але й особливостями самої англо-американської системи права. Концепція власності передбачає її "розщеплення". На одне і те ж майно можливе встановлення декількох титулів власності.

Саме ця модель була вибрана в Україні за основу та розроблене необхідне правове поле для її функціонування. Зокрема, прийнято Закони України «Про іпотеку», «Про іпотечне кредитування, операції з консолідованим боргом та іпотечні сертифікати», «Про фінансові послуги та державне регулювання ринків фінансових послуг», «Про іпотечні облігації». Крім того, в рамках проекту українського Уряду та Всесвітнього банку в грудні 2004 року була створена Державна іпотечна установа

Але необхідно зауважити, що реалізація американської моделі іпотечного кредитування можлива лише за умови створення відповідної інфраструктури іпотечного ринку, що включає інститути реєстрації обороту нерухомості; незалежної оцінки вартості нерухомості як предмету застави; страхування майна, суб'єктів та їх відповідальності; судово-виконавчі механізми примусового стягнення; ріелторські фірми; кредитні бюро. Реалізація цієї моделі була успішною у США завдяки наступним факторам: величезні масштаби ринку; висока конкуренція; державна та приватна система страхування кредитних ризиків; розвинена інфраструктура ринку; багаторічна практика банків; податкові пільги для інвесторів житла; пільги при одержанні кредитів для малозабезпечених верств населення. Дана модель сильно залежить від стану фінансово кредитного ринку [4,с.320]. Саме тому її застосування можливе лише в країнах з дуже стійкою економікою.

Література:

1. Плєцька Ю.В. Особливості регулювання іпотеки землі: зарубіжний досвід//електронний ресурс. Режим доступу : <http://intkonf.org/pletska-yuv-osoblivosti-regulyuvannya-ipoteki-zemli-zarubizhniy-dosvid/>

2. Спаських Н.М. Зарубіжний досвід розвитку іпотечного кредитування // Н.М.Спаських.- Збірник наукових праць ЧДТУ.- Черкаси.-2010р.-с.47-56.
3. М'якішевська О. Стан і перспективи іпотечного кредитування // О.М'якішевська Фінанси України. 2003 . №11. С. 112-118.
4. Тимошик В. Ю. Організаційні моделі іпотечного кредитування: вітчизняний та зарубіжний досвід // Держава та регіони. – 2011. – № 16.-с. 316-327.

*Малахова Н.,
студентка 4 курсу, група ЮІ-111,
ІЮМП СНУ ім. В.Даля.
Науковий керівник – к.ю.н., доцент Капліна Г.А.*

РОЗВИТОК ІНСТИТУТУ НОТАРІАТУ: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ТА УКРАЇНСЬКІ РЕАЛІЇ

Розвиток суспільно-правових відносин у державі показав, що в деяких ключових питаннях цей Закон України «Про нотаріат», прийнятий 2 вересня 1993 року, який сьогодні діє у редакції від 6 листопада 2014 року, себе вже вичерпав. Крім того, нотаріальна спільнота та науковці, які опікуються питаннями нотаріату, вже не раз ставили та обговорювали на науково-практичних конференціях питання про долучення українського нотаріату до світового досвіду країн, у яких існує класичний нотаріат латинського типу. Визначення Україною свого стратегічного курсу на інтеграцію в Європейський Союз, входження в європейську правову систему зумовлює необхідність узгодження українського законодавства з міжнародним правом [1], у зв'язку з чим, особливої актуальності набуває проблема запозичення позитивного зарубіжного досвіду.

Актуальність вивчення даної теми полягає у тому, що саме зараз, коли Україна намагається наблизитися до стандартів життя Європейського Союзу, потрібне реформування правової системи з курсом запозичення класичних моделей інститутів та активне впровадження певних стандартів законодавства та права в українське суспільство.

Деякі питання історії нотаріату в Україні досліджували такі вітчизняні вчені, як Р. Кочер'янц, В. Баранкова, С. Фурса, В. Черниш. Проте зазвичай у працях названих науковців висвітлювалися здебільшого галузеві проблеми. Окремий розділ, у якому висвітлюються питання виникнення нотаріального інституту в Західній Європі є в підручнику вітчизняних авторів В.В. Комарова та В.В. Баранкової "Нотаріат і

нотаріальний процес". Деякі аспекти цієї проблеми досліджували російські вчені: дореволюційні М. Ляпідевський і Л. Мандельштам та сучасні І.Г. Черемних і С.П. Вименець.

У теперішній час існують два типи нотаріальних систем, де форми організації нотаріату є різними залежно від того, яку роль та значення у сфері реалізації прав визнає за нотаріатом та чи інша держава.

Першу групу складають нотаріальні органи англосаксонських країн (Англія, США тощо), до компетенції яких входить лише посвідчення документів та підписів. Наприклад, в англійських судах посвідчений нотаріусом документ не має повної юридичної сили доказу та потребує перевірки фактів, викладених у правочині. Система англосаксонського типу характеризується тим, що кодифіковані закони тут нечисленні, джерелами правових норм є переважно традиції та прецеденти, утворені юридичною практикою. [2] З метою забезпечення основного принципу цивільного обороту — свободи правочинів — передбачена можливість користуватися будь-якими доказами. Сторони, що укладають контракт, перебувають «віч-на-віч» і, навіть передбачуючи заздалегідь можливі конфлікти з приводу виконання такої угоди, покладаються на суд, який повинен буде вирішити виниклий у подальшому спір.

Другу групу складають нотаріальні органи країн латинського, так званого «писаного», права, де з метою скорочення кількості справ, що розглядаються судами, визнається особлива важливість письмових доказів, в яких фіксуються юридичні умови укладення різних правочинів. З метою забезпечення превентивного захисту прав окремих осіб та юридичної сили контрактів, що укладаються, у цих країнах уповноважують (призначають та контролюють) кваліфікованих професіоналів посвідчувати достовірність вчинюваних юридичних дій, з тим щоб гарантувати ефективність різних прав. [2] При цьому мається на увазі, що вирішення виниклих у подальшому конфліктів за допомогою судових органів має бути винятком, оскільки при укладанні угоди створюються всі умови для її подальшої реалізації згідно із законом та інтересами сторін.

Однак і в системі латинського права існує різна організація органів нотаріату. У більшості західноєвропейських країн, а також у Латинській Америці та Японії функціонує нотаріат, де нотаріус є особою вільної юридичної професії, не входить до державного апарату і не є державним службовцем. Однак свої повноваження він отримує від державної влади, держава делегує йому право посвідчувати документи, що їм редагуються

або складаються, з метою надання їм публічної сили та доказовості, яку можна оспорити тільки в судовому порядку [3].

Існує ряд країн, де нотаріуси є тільки державними службовцями (наприклад, Португалія [3]). Донедавна до таких належала Україна. Аналіз Закону «Про нотаріат» дозволяє висувати, що він орієнтований на класичну модель нотаріату. Цей факт є результатом усвідомлення того, що реформування нотаріату в теперішній час має розглядатися як необхідна умова ефективної взаємодії держави та права в межах економічного ринку. Одним із першочергових заходів, ужитих країнами, що намагаються ввести ринкову економіку, стала реставрація нотаріального інституту за типом країн латинського права.

У країнах класичного нотаріату нотаріус є посадовою особою, наділеною державною владою, та одночасно спеціалістом вільної юридичної професії [3]. Нотаріус наділяється повноваженнями держави, що надає йому якість посадової особи, а його діяльності — публічний, офіційний характер. Відповідно до ст. 1 Закону нотаріат — це система органів та посадових осіб, на яких покладений обов'язок посвідчувати права, а також факти, що мають юридичне значення, і вчинювати інші нотаріальні дії, передбачені законом, з метою надання їм юридичної вірогідності [4]. Вчинення нотаріальних дій покладається як на приватних, так і на державних нотаріусів. Недоліком чинного нотаріального законодавства слід вважати відсутність у ньому вказівки на те, що нотаріус уповноважений вчиняти нотаріальні дії державою. Це уточнення сприяло би більш правильній регламентації вступу на посаду приватнопрактикуючого нотаріуса.

Однією з характерних рис нотаріату класичної моделі є надання переваг письмовим, у першу чергу нотаріальним, доказам. У цьому зв'язку виявляється певна проблема: українське процесуальне законодавство не надає жодних переваг нотаріально посвідченим документам. Так, ст. 62 Цивільного процесуального кодексу України передбачає, що жодні докази не мають для суду заздальгідь встановленої сили [5]. На наш погляд, слід законодавчо закріпити положення про те, що нотаріально посвідчені правочини або документи не можуть бути оспорені показаннями свідків.

Плата за вчинення нотаріальних дій як принцип латинського нотаріату класичного типу також фіксується державою. Основне правило, відповідно до якого визначається її розмір, полягає в компенсації різниці між вартістю оформлення документів, що приносять великий прибуток, та так званих «нерентабельних» документів.

По-іншому регулюється цей момент українським законодавством. Згідно зі ст. 19 Закону за вчинення нотаріальних дій державні нотаріуси справляють державне мито у розмірах, встановлених чинним законодавством. Розмір же оплати нотаріальних дій, що вчинюються приватним нотаріусом, визначається за домовленістю між нотаріусом та заінтересованою особою без фіксування в Законі її вищої межі (ст. 31 Закону) [4]. При цьому фіксується, навпаки, нижча межа, оскільки, відповідно до п. 1 Указу Президента України «Про впорядкування справляння плати за вчинення нотаріальних дій» від 10 липня 1998 р., розмір плати, яка справляється за вчинення нотаріальних дій приватними нотаріусами, не може бути меншим від розміру ставок державного мита, яке справляється державними нотаріусами за аналогічні нотаріальні дії [6].

Вирішити це питання необхідно по-іншому. По-перше, нотаріат — орган, що захищає права та законні інтереси фізичних та юридичних осіб, і тому він має бути доступним для осіб, які потребують його послуг. Гарантією доступності нотаріату має бути чітко встановлена такса. Для заінтересованих осіб не повинно мати значення, до якого нотаріуса звернутися. Головна мета законодавця — максимально забезпечити доступність нотаріальної діяльності, допомогти реалізувати дедалі зростаючий попит на вчинення нотаріальних дій. По-друге, можливість визначати розмір оплати вчинюваних нотаріальних дій надає нотаріатові комерційного характеру і може призвести до конкуренції між нотаріусами, що є абсолютно неприпустимим. Наслідок конкуренції — погоня за клієнтами, що призводить до зловживань правами і сприяє не стільки нормуванню ролі учасників правочину та інших юридично значущих дій, скільки «обходу» вимог законодавства.

Отже, проаналізувавши вищевикладене, наразі потрібно говорити про створення єдиного нотаріату, з вільними, але відповідальними самоврядними професіоналами та за умови залишенням ефективного та дієвого контролю з боку держави. З переходом України до ринкової економіки, становленням інституту приватної власності, з посиленням правового регулювання господарських відносин роль нотаріату невпинно зростатиме, а значить, зростатиме престиж цієї професії. Запозичення здобутків зарубіжного досвіду при розробці нових проектів Закону про нотаріат повинно бути дуже виваженим, із акцентуванням уваги на сумісності норм, які запозичуються, і реаліях вітчизняної правової системи. Реформування державного регулювання у сфері нотаріальної діяльності в Україні повинно бути націлене на більш ефективне здійснення функцій захисту прав та інтересів громадян, підприємств, установ та організацій і

вдосконалення контролю з боку держави. Можна дійти висновку про те, що процес реформування нотаріату в нашій державі триває вже багато років, і можна з впевненістю сказати, що на цьому шляху вдалось досягти значних успіхів. Але, на нашу думку, зупинятись на досягнутому неможна, адже необхідно ще багато чого зробити заради приведення вітчизняної нотаріальної системи у відповідність до міжнародних норм, зокрема європейських стандартів та з метою забезпечення більш ефективного виконання нотаріусами покладених на них функцій. Реформування нотаріальної діяльності має здійснюватись системно із застосуванням комплексу заходів щодо цілісної реформи діючої правової системи.

Література:

1. Програма інтеграції України до Європейського Союзу: Затверджена Указом Президента України № 1072/2000 від 14 вересня 2000 року “Про Програму інтеграції України до Європейського Союзу” // Офіційний вісник України. – 2000. – № 39. – 13 жовтня. – Ст. 1648.
2. Нотаріат в Україні : підручник / В. В. Комаров, В. В. Баранкова. – Х.: Право, 2011. – 384с.
3. Мерлотти М. Общие соображения о роли нотариата Латинского типа и основные принципы свободного нотариата // Развитие небюджетного нотариата в России: квалифицированная помощь и защита прав граждан и юридических лиц / Ред. Б.И. Лившиц. – М.: Издательский Дом “ОСТ-МЕДИЯ”, 2000. – С. 13-18.
4. Закон України «Про нотаріат» від 02.09.1993 № 3425-XII // Електронний ресурс. Режим доступу <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/3425-12>.
5. Цивільний процесуальний кодекс України від 18.03.2004 № 1618-IV // Електронний ресурс. Режим доступу <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1618-15>
6. Про впорядкування справляння плати за вчинення нотаріальних дій. Указ Президента України від 10.07.1998 № 762/98 // Електронний ресурс. Режим доступу <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/762/98>

*Малахова Н.,
студентка 4 курсу, група ЮІ-111,
ІЮМП СНУ ім. В.Даля.
Науковий керівник – к.і.н., доцент Мезеря О.А.*

ПРИВАТИЗАЦІЯ ЗЕМЕЛЬ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ПРИЗНАЧЕННЯ ЯК НАЙВАГОМІША ЧАСТИНА ТІНЬОВОГО СЕКТОРУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

Україна є однією з небагатьох країн з багатими ресурсами родючих сільгоспземель. Сільськогосподарські угіддя займають 71% території країни. З 41,5 млн га сільгоспземель більш 36 млн га обробляються населенням і сільгосппідприємствами (включаючи ті, що перебувають у державній власності). Близько 22 млн га використовуються сільськогосподарськими підприємствами, з яких близько 95% (19200000 га) орендовано в основному у дрібних індивідуальних власників. Більшість таких дрібних землевласників одержали земельні ділянки розміром 4-5 га під час приватизації часткою колишніх державних чи колективних господарств (паї) в 1990-х. Однак права власності українських землевласників обмежені: вони не можуть купувати або продавати земельні ділянки. Починаючи з 2001 року в Україні діє заборона на продаж землі сільськогосподарського призначення (мораторій). Проте де-факто купівля-продаж землі не тільки існує, а, більше того, складає значну частину тіньового сектору економіки України.

Актуальність вивчення цього питання зростає з кожним роком. Кризовий стан економіки України свідчить про потребу не посилення центр обіжних тенденцій регулювання, а надання приватним особам та підприємствам більше прав для розвитку, інвестування та розпорядження власністю. До того ж, якщо зазначені процеси купівлі-продажу існують де-факто поза легальним сектором економіки, то, на нашу думку, потрібно перевести такі угоди в законодавчо врегульоване поле. Руйнівні кризові явища в соціально-економічній сфері та відсутність досконалої організаційно-правової регламентації відносин, пов'язаних з функціонуванням ринку земель дозволила сформувати інституціональний механізм тіньового перерозподілу прав власності на земельні ділянки. Найбільшого поширення дістали тіньові схеми щодо земель сільськогосподарського призначення. Так, за даними Державного агентства земельних ресурсів, 98% всіх тіньових схем, які діють на земельному ринку, це є обхід мораторію на її продаж з метою привласнення сільськогосподарських угідь. Щорічний тіньовий обіг на цьому ринку досягає близько 50-60 млн. дол. США.

Аналіз наукової літератури свідчить, що науковці не приділяли цій темі достатньої уваги. Окремим теоретичним і прикладним проблемам тіньових процесів в земельній сфері присвячені праці вітчизняних та зарубіжних вчених А.І. Берлача, З.С. Варналія, І.Б. Габаїдзе, В.В. Кунца, П.Ф. Кулинич, Р.О. Мовчана, З.М. Мирзаєва, Т.Б. Саркісової, Б.В. Тайлашева, М.В. Шульги. Публікації цих авторів мають значне наукове та практичне значення, проте вивчення причин та умов, що сприяли становленню тіньового ринку земель сільськогосподарського призначення не знайшло належного відображення.

3 грудня 1999 президент Леонід Кучма підписує Указ «Про невідкладні заходи щодо прискорення реформування аграрного сектора економіки» [1]. Саме після цього в країні розгортається процес відчуження колгоспних і радгоспних земель, прилеглих до мегаполісів. Власне кажучи, президентський Указ був спрямований на прискорене проведення земельної реформи, зокрема - забезпечення всім членам КСГ право вільного виходу з відведенням їм земельних ділянок в натурі, стимулювання створення нових суб'єктів господарювання, формування інфраструктури аграрного ринку і т. П. Сертифікат на право на земельний наділ (пай) визнається правовстановлюючим документом, що підтверджує право власника володіти, користуватися і розпоряджатися землею. Саме з обігу сертифікатів, які купували мало не за пляшку, починається сірий земельний ринок.

6 жовтня 1998 ВР приймає Закон «Про оренду землі» [2]. Саме цей документ (разом з вищезазначеним Указом президента Кучми) закладає нормативну базу для масового надання земель КСП в оренду: у 1999 - 3,7 млн га, у 2000 році - 29 млн га.

Ситуацію на ринку землі фіксує новий Земельний кодекс, який набув чинності 1 січня 2002 року. Документ ліквідує колективну власність на землю - передбачається, що всі члени КСГ отримають земельні паї (розмір ділянки в середньому по країні становить 4,1 га). А статтею 15 Перехідних положень кодексу запроваджено мораторій - фізичним і юридичним особам, які володіють ділянками для ведення товарного сільгоспвиробництва, а також паями, забороняють продавати землю (відчужувати іншим способом). Виняток - передача землі у спадок та вилучення для суспільних потреб [3].

Водночас стаття 22 Земельного кодексу встановлює нову форму земель с / г призначення - «особисті селянські господарства» (ОСГ), які можна купувати та орендувати [3]. На практиці ця лазівка дозволяє обходити заборону на продаж паїв і товарки, яку оптом і в роздріб починають переводити в категорію ОСГ і далі - «під забудову». Типові схеми купівлі-продажу землі в обхід існуючих заборон:

- продаж паю за договором міни. До грудня 2004 року «мінати» земельні ділянки в Україні можна було на що завгодно, навіть на гроші. У 2005 році ВР внесла поправку до Перехідних положень ЗК, заборонивши нотаріусам підтверджувати угоди про обмін ділянок с / г призначення;

- передача паю в спадщину. Власник ділянки нотаріально оформляє свідоцтво, де визнає покупця єдиним спадкоємцем і на підставі якого місцевий відділ земельних ресурсів виписує новий державний акт на ім'я покупця;

- продаж ділянки «за борги» [4]. Власник надає покупцеві боргову розписку із зобов'язанням повернути гроші у встановлений термін, після закінчення якого на продавця-боржника подають судовий позов. Суддя, відповідно, приймає хрестоматійне рішення: «Передати кредитору в забезпечення позовних вимог право власності на земельну ділянку, визнати це право і зобов'язати відділ земельних ресурсів місцевої райдержадміністрації видати державний акт на право власності». Права власності на пай переходять покупцеві за згодою сторін й іменем України;

- ф'ючерсні паї. Згідно ст. 635 Цивільного кодексу України, продавець і покупець беруть на себе взаємні зобов'язання укласти договір купівлі-продажу в майбутньому, на заздалегідь визначених умовах [5]. Підписання попередніх договорів купівлі-продажу ділянок стає поширеним після імплементації 3 березня 2006 чергових правок в ЗК, заборонили укладення договорів оренди з правом викупу і т. П.

Вельми показовою у цьому зв'язку статистика Держкомзему: в грошовому еквіваленті в 2007 році уклали на \$ 1 млн договорів оренди земельних наділів (паїв) менше, ніж у 2002-му, а загальна площа орендованих земель сільськогосподарського призначення зменшилася за відповідний період з 22 млн га до 17 , 3 млн га. Тобто логічно припустити, що протягом п'яти років дії мораторію на продаж землі щонайменше 4,7 млн га змінили своїх власників та / або категорію цільового використання [6].

На сьогоднішній день у Перехідних положеннях Земельного кодексу України і досі діє норма щодо мораторію на угоди купівлі-продажу. Згідно з п.15 гл. 10 Земельного кодексу до набрання чинності законом про обіг земель сільськогосподарського призначення, але не раніше 1 січня 2016 року, не допускається:

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

Купівля-продаж або іншим способом відчуження земельних ділянок та земельних часток (паїв), визначених підпунктами "а" та "б" цього пункту, запроваджується за умови набрання чинності законом про обіг земель сільськогосподарського призначення, але не раніше 1 січня 2016 року, в порядку, визначеному цим Законом.

Угоди (у тому числі довіреності), укладені під час дії заборони на купівлю-продаж або іншим способом відчуження земельних ділянок та земельних часток (паїв), визначених підпунктами "а" та "б" цього пункту, в частині їх купівлі-продажу та іншим способом відчуження, а так само в частині передачі прав на відчуження цих земельних ділянок та земельних часток (паїв) на майбутнє є недійсними з моменту їх укладення (посвідчення) [3].

Така ситуація є негативною для податкової системи через те, що фактично ринок землі функціонує, проте держава не отримує з цього ніяких податків. Також, на нашу думку, Україна втрачає можливості інвестування у сільське господарство, а це фактор, який впливає на розвиток економіки та країни в цілому.

Звісно, що є багато ризиків у дозволі створення ринку землі, один з яких можлива монополізація. Проте, недопущення цього – це завдання Антимонопольного комітету України, який наразі існує та діє.

Є багато завдань, пов'язаних з управлінням земельними ресурсами, які можуть принести поліпшення в перспективі. Серед них: прозоре використання земель державної та комунальної власності, спрощення процедур реєстрації землі та зменшення витрат на оформлення земельних транзакцій. Такі завдання не повинні йти в тінь питання зняття мораторію і повинні активно обговорюватися у ЗМІ та серед експертів з метою їх якнайшвидшого вирішення.

Література:

1. Про невідкладні заходи щодо прискорення реформування аграрного сектора економіки. Указ Президента України від 03.12.1999 № 1529/99. Електронний ресурс. Режим доступу <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1529/99>
2. Про оренду землі. Закон від 06.10.1998 № 161-XIV. Електронний ресурс. Режим доступу <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/161-14>.
3. Земельний кодекс України від 25.10.2001 № 2768-III. Електронний ресурс. Режим доступу <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2768-14>
4. Мораторій на продаж земельних паїв може бути подовжено до 2012 року. ГО ІРЦ «Реформування земельних відносин в Україні», 2006.-. [Електронний ресурс]. – Режим доступу до сайту: <http://www.civicua.org/main/data?t=3&c=1&q=776841>
5. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV. Електронний ресурс. Режим доступу <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/435-15>
6. Пасхавер Б.Й Ринок землі: світовий досвід та національна стратегія //Економіка АПК . — 2009 . — № 3 . — С. 47-57
7. Тіньова економіка: сутність, особливості та шляхи легалізації: моногр. / З.С. Варналій, А.Я. Гончарук, Я.А. Жаліло та ін. За ред. З.С. Варналія ; Нац. ін-т стратегіч. дослідж. — К. ;, 2006. — 574 с.

СЕКЦІЯ 4
ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШОГО РОЗВИТКУ СІМЕЙНОГО ЗАКОНОДАВСТВА В
УКРАЇНІ

Керівник секції: к.ю.н., доцент Капліна Г. А.

Секретар секції: Рассказова С.М.

*Дергачова Ю.А.,
студентка 3 курсу, група ЮІз-121,
ІЮМП СНУ ім. В. Даля.
Науковий керівник – к.ю.н., доцент Капліна Г.А.*

ПІДСТАВИ ПРИПИНЕННЯ ШЛЮБУ ВНАСЛІДОК ЙОГО РОЗІРВАННЯ

Сімейним законодавством передбачається можливість припинення шлюбу. У деяких випадках збереження сім'ї стає неможливим. Причин цьому може бути безліч і в кожному конкретному випадку вони будуть свої. Це пояснюється складністю і багатогранністю стосунків у сім'ї, відносин, в першу чергу, між подружжям. У деяких випадках сім'я перестає благотворно впливати на її членів, викликає негативні реакції. Вирішення одним із подружжя або дружиною і чоловіком про необхідність розірвання шлюбу завжди умотивоване. Мотив є усвідомленою спонукою до дії, обов'язковою психологічною передумовою кожної вольової діяльності. Оскільки мотиви народжуються у свідомості кожної людини, здатної мислити і діяти самостійно, вони індивідуальні, як і кожна людина. Мотиви поведінки однієї особи можуть видаватися, з точки зору іншої, вагомими і дріб'язковими, глибоко осмисленими і "вибуховими", триваючими і швидкоминучими. Таку оцінку мотивам своєї поведінки згодом може давати й сама особа. Одні й ті ж обставини подружнього життя можуть викликати неоднакову реакцію, стимулюючи до різних видів поведінки. Трапляється, що одні прощають численні провини, а другі - не прощають і однієї. Тому суд має вияснити не стільки мотиви, скільки причини звернення до суду. Привід - це завжди зовнішня, часом випадкова обставина, яка, проникаючи у свідомість особи, стимулює її до певної дії.

Приводом до подання до суду позову про розірвання шлюбу може бути невиконання обіцянки (чоловік запевняв, що більше не питиме, але знову прийшов у нетверезому стані), випадкова зустріч, перегляд кінофільму, прочитання книги, порада матері, психолога чи подруги тощо.

Привід активізує мотиви, будить припущення, приспані причини. Суд може з'ясувати, що було приводом до подання заяви про розірвання шлюбу, але це не матиме істотного значення для вирішення справи.

За життя подружжя шлюб може бути припинено шляхом його розірвання. З урахуванням того, що сім'я є не тільки союзом конкретних осіб, а й соціальним інститутом, суспільство й держава зацікавлені в збереженні сім'ї. Тому припинення шлюбу внаслідок його розірвання відбувається в певних межах під контролем держави і може здійснюватися відповідними державними органами — органами реєстрації актів цивільного стану або судом.

Відповідно до сімейного законодавства, шлюб припиняється внаслідок його розірвання за спільною заявою подружжя, внаслідок його розірвання за спільною заявою подружжя на підставі рішення суду, внаслідок його розірвання за позовом одного з подружжя на підставі рішення суду.

Розірвання шлюбу здійснюється державним органом реєстрації актів цивільного стану за наявності двох умов: а) подружжя не має неповнолітніх дітей та б) існує взаємна згода подружжя на розірвання шлюбу.

Шлюб розривається незалежно від наявності між подружжям майнового спору. Такий підхід здається цілком виправданим. Відомо, що розгляд судами майнових спорів подружжя нерідко має тривалий характер. Що ж до їх особистих відносин, то вони на момент звернення до суду, як правило, вже непоправно зруйновані. Тому немає сенсу штучно пов'язувати питання щодо майнового спору з питанням припинення шлюбу. Ніщо не завадить подружжю і після розірвання шлюбу вирішувати спірні питання щодо майна в суді.

Державний орган реєстрації актів цивільного стану виносить постанову про розірвання шлюбу після спливу одного місяця від дня подання спільної заяви подружжя, якщо вона не була відкликана. Таким чином законодавство дає змогу подружжю обдумати своє рішення і остаточно визначити серйозність своїх намірів щодо розірвання шлюбу.

У певних випадках розірвання шлюбу державним органом реєстрації актів цивільного стану може здійснюватися не за спільною заявою подружжя, а за заявою одного з них. Таким чином закон допускає можливість врахування волі лише одного з подружжя щодо розірвання шлюбу. Шлюб розривається за заявою одного з подружжя, якщо другий з них: а) визнаний безвісно відсутнім; б) визнаний недієздатним; Якщо ж між подружжям виникає спір майнового характеру, то це не впливає на вирішення питання

щодо розірвання шлюбу. Вбачається, що таке правило є виправданим. Розгляд майнового спору можна відокремити від вирішення питання щодо розірвання шлюбу. Тільки точнішим було б інше формулювання: шлюб має розриватися незалежно від спору не тільки між подружжям, а й між тим з подружжя, який звертається із заявою про розірвання шлюбу до органів реєстрації актів цивільного стану, та опікуном іншого з подружжя — визнаного безвісно відсутнім або недієздатним. Зрозуміло, що у випадку, коли одного з подружжя було визнано безвісно відсутнім або недієздатним, то між ним і другим із подружжя спір майнового характеру виникнути не може. Вимоги майнового характеру в такому разі будуть пред'являтися опікуном відсутньої або недієздатної особи.

За заявою заінтересованої особи розірвання шлюбу, здійснене відповідно до положень які вказані у статі 106 Сімейного кодексу України, може бути визнане судом фіктивним, якщо буде встановлено, що жінка та чоловік продовжували проживати однією сім'єю і не мали наміру припинити шлюбні відносини. На підставі рішення суду актовий запис про розірвання шлюбу та Свідоцтво про розірвання шлюбу анулюються органом державної реєстрації актів цивільного стану.

Розірвання шлюбу в судовому порядку здійснюється у таких випадках: а) за заявою обох із подружжя, яке має спільних неповнолітніх дітей (крім випадків, коли один з подружжя визнаний судом безвісно відсутнім, недієздатним); б) відсутня згода одного з подружжя на розірвання шлюбу; в) один з подружжя, незважаючи на відсутність у нього заперечень, ухиляється від розірвання шлюбу в органі реєстрації актів цивільного стану (наприклад, відмовляється подати спільну заяву); г) якщо місце проживання одного з подружжя невідоме.

Подружжя має право подати до суду заяву про розірвання шлюбу разом із письмовим договором про те, з ким із них будуть проживати діти, яку участь у забезпеченні умов їхнього життя братиме той з батьків, хто буде проживати окремо, а також про умови здійснення ним права на особисте виховання дітей.

Договір між подружжям про розмір аліментів на дитину має бути нотаріально посвідчений. У разі невиконання цього договору аліменти можуть стягуватися на підставі виконавчого напису нотаріуса.

Суд постановляє рішення про розірвання шлюбу, якщо буде встановлено, що заява про розірвання шлюбу відповідає дійсній волі дружини та чоловіка і що після розірвання шлюбу не будуть порушені їхні особисті та майнові права, а також права їхніх дітей. Суд постановляє рішення про розірвання шлюбу після спливу одного місяця від дня подання

заяви. До закінчення цього строку дружина і чоловік мають право відкликати заяву про розірвання шлюбу.

Позов про розірвання шлюбу може бути пред'явлений одним із подружжя. Позов до суду про розірвання шлюбу не може бути пред'явлений протягом вагітності дружини і протягом одного року після народження дитини, крім випадків, коли один з подружжя здійснив протиправну дію, що містить ознаки злочину, у відношенні іншого з подружжя або дитини. Як виняток, чоловік та дружина мають право пред'явити позов про розірвання шлюбу протягом вагітності дружини, якщо батьківство зачатої дитини визнане іншою особою. Також чоловік і дружина мають право пред'явити позов про розірвання шлюбу до досягнення дитиною одного року в таких випадках:

а) батьківство щодо неї визнане іншою особою;

б) за рішенням суду відомості про чоловіка як батька дитини виключено з актового запису про народження дитини.

в) опікун має право пред'явити позов про розірвання шлюбу, якщо цього вимагають інтереси того з подружжя, хто визнаний недієздатним. З позовом про розірвання шлюбу до суду може звернутися один з подружжя або опікун недієздатного члена подружжя.

Позов про розірвання шлюбу подається в суд за місцем проживання відповідача. Важливим є питання про момент припинення шлюбу при його розірванні: у разі розірвання шлюбу судом шлюб вважається припиненим у день набрання чинності рішенням суду про розірвання шлюбу.

Висновки: Шлюб – це добровільний союз вільних, рівноправних чоловіка й жінки, який укладається у встановленому законом порядку з метою створення сім'ї. Відповідно до Конституції України шлюб знаходиться під захистом держави.

Шлюб – це моногамний союз чоловіка і жінки, в принципі, союз на все життя, бо його метою є створення сім'ї, народження й виховання дітей, взаємна моральна і матеріальна підтримка. Сім'я за своєю природою і призначенням вона є союзником суспільства у вирішенні корінних проблем: подолання депопуляції, затвердження моральних устоїв у суспільстві, соціалізації дітей, розвитку культури та економіки, сімейного підприємництва. Однак потенціал сім'ї реалізується неефективно.

Найважливішим завданням сімейної політики повинна стати розробка механізмів та технологій, що дозволяє активно використовувати можливості сім'ї як суспільного інституту у вирішенні складних проблем розвитку нашого суспільства.

На сьогоднішній день шлюб має велике значення для нашої держави. Адже сьогодні на Україні склалася складна ситуація - катастрофічно зменшується населення нашої країни. За офіційними даними воно складає близько 44,9 млн. чоловік, порівняно з 52 млн. у 1991 році. Можу з впевненістю сказати, що вже майже 10 років триває демографічний спад. Очевидно, що необхідно негайно запровадити вдалу державну програму по збереженню населення України, і розпочати необхідно з найголовнішого - зі збереження кожної української сім'ї.

Сім'я, дитинство, материнство охороняється в Україні. Необхідно, щоб встановлений діючим законодавством судовий порядок розірвання шлюбу дійсно служив цій меті. Цього можна досягти тільки при ефективній і досконалій (відповідно до чинного законодавства) діяльності судів. Вони повинні всебічно сприяти подальшому зміцненню сім'ї.

Література:

1. Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року, Урядовий кур'єр від 13.07.96 № 129 – 130.
2. Сімейний кодекс України від 10.01.2002 № 2947-III ст. 105-112. Режим електронного доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2947-14>
3. Постанова Пленуму Верховного Суду України від 21.12.2007 № 11 Про практику застосування судами законодавства при розгляді справ про право на шлюб, розірвання шлюбу, визнання його недійсним та поділ спільного майна подружжя./Режим електронного доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0011700-07>
4. Апопій І.В. Сімейне право України : Підручник. — К., 2011. — 340 с.
5. Сімейне право України: Підручник/ Л.М. Баранова, В.І. Борисова, І.В. Жилінкова та ін.; За заг. ред. В.І. Борисової та І.В. Жилінкової. — К.: Юрінком Інтер, 2012. — 340с.
6. Матвєєв Петро Сімейне право: всі питання для адвокатського іспиту. Юстиніан - №4,2013. Режим електронного доступу: <http://www.justinian.com.ua/article.php?id=3981>

*Малахова Н.С.,
студентка 4 курсу група ЮІ-111,
ІЮМП СНУ ім. В. Даля.
Науковий керівник – к.ю.н., доцент Капліна Г.А.*

ЗАКОНОДАВСТВО І СУДОВА ПРАКТИКА В СФЕРІ МАЙНОВИХ ВІДНОСИН ПОДРУЖЖЯ

Сімейні відносини за своєю природою не повною мірою піддаються впливу правових норм. Аналіз чинного сімейного законодавства дає можливість зрозуміти, що законодавець найбільшу увагу приділяє саме майновим відносинам. Це логічно, оскільки саме ця сфера відносин з різних причин не може залишатися поза правової регламентації держави.

Нинішнє сімейне законодавство з питань регулювання майнових відносин подружжя є ще далеким від досконалості, містить ряд прогалин, протиріч та інших недоліків, які проявляються на практиці, зокрема, в ході судового розгляду відповідної категорії справ. Саме тому, дана тема дослідження гостро потребує особливої уваги з метою якнайшвидшого вирішення ряду проблемних питань.

В першу чергу, звернемося до чинних законодавчих актів з питання визначення кола об'єктів особистої приватної і спільної сумісної власності подружжя. Так, згідно зі ст. 57 Сімейного Кодексу України (далі - СК України) особистою приватною власністю дружини, чоловіка є:

- 1) майно, набуте нею, ним до шлюбу;
- 2) майно, набуте нею, ним за час шлюбу, але на підставі договору дарування або в порядку спадкування
- 3) майно, набуте нею, ним за час шлюбу, але за кошти, які належали їй, йому особисто
- 4) житло, набуте нею, ним за час шлюбу внаслідок його приватизації
- 5) земельна ділянка, набута їм, нею за час шлюбу внаслідок приватизації [1].

Варто зауважити, що останні два пункти були внесені законодавцем у 2012 році [2]. Зазначено, що безоплатно отримані об'єкти майна - квартири та земельні ділянки - перенесені з площини сумісної власності подружжя у площину особистої приватної. Наслідки таких діаметрально протилежних законодавчих змін для сімей, в період існування яких була, наприклад, безоплатно отримана земельна ділянка, є вкрай

негативними, оскільки цими змінами, на наше переконання, порушується баланс прав при розлученні, спадкуванні, відчуження такого майна, через що друга сторона шлюбу, на яку не була оформлена безкоштовна передача майна, виявляється в дискримінованому положенні.

З наведеного законодавцем далі в статті 57 СК України переліку об'єктів особистої приватної власності дружини та чоловіка найбільш спірним і неприйнятним, на наш погляд, є віднесення премій і нагород дружини чоловіка, отриманих за особисті заслуги, до об'єктів особистої приватної власності. На наш погляд, такий стан речей суперечить самому поняттю сім'ї, адже апіорі вважається, що сім'ю складають особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки. Отже, презюмується той факт, що другий з подружжя своїми діями сприяє іншому з подружжя в отриманні ним відповідних премій і нагород. У зв'язку з цим пропонуємо цю категорію майна законодавчо віднести до об'єктів спільної сумісної власності подружжя, доповнивши статтю 61 СК України.

Варто зазначити, що перелік об'єктів права спільної сумісної власності подружжя, закріплений у ст. 61 СК України, не є вичерпним, що обумовлюється постійним розвитком цивільного обороту і виникненням нових об'єктів права власності. Однак з іншого боку, відсутність більш розгорнутого переліку об'єктів права спільної сумісної власності подружжя може призводити на практиці до значних і суттєвих непорозумінь.

Актуальною проблемою на практиці є питання розділу корпоративних прав (акцій, часток у статутному капіталі господарських товариств), придбаних одним із подружжя у шлюбі за спільні кошти. Часто позивачі просять суд при розділі такого майна виділити їм у власність відповідну частину майна господарського товариства, засновником (учасником) якого є один з подружжя. Як правило, суди обґрунтовано відмовляють у задоволенні таких позовів на тій підставі, що власниками такого майна є не подружжя, а відповідні господарські товариства (емітенти корпоративних прав). Відповідно до роз'яснень Пленуму Верховного Суду України акції можуть бути об'єктом права спільної сумісної власності і предметом поділу між подружжям, якщо вони були придбані за їх спільні кошти [3]. Разом з тим внесок до статутного капіталу господарського товариства не є об'єктом права спільної сумісної власності подружжя, оскільки в ст. 13 Закону України «Про господарські товариства» встановлено, що власником майна, переданого йому засновниками і учасниками, є саме товариство [4].

Проблемним в правовому плані є питання щодо розділення майнових прав подружжя на приватне підприємство. Звернімося до прикладу, який став прецедентним в українському законодавстві. Так, приватне підприємство "ІКІО" звернулося до Конституційного Суду України з клопотанням дати офіційне тлумачення положення ч. 1 ст. 61 СК України, згідно з яким об'єктом права спільної сумісної власності подружжя може бути будь-яке майно, крім виключеного з цивільного обороту, в аспекті того, чи є капітал і майно приватного підприємства об'єктом права спільної сумісної власності подружжя [5]. У постанові Пленуму Верховного Суду України № 11 від 21 грудня 2007 р в п.29 зазначається, що майно приватного підприємства не є об'єктом спільної сумісної власності подружжя [6]. Але, на думку Конституційного Суду України, приватне підприємство, засноване одним із подружжя, - це окремий об'єкт права спільної сумісної власності подружжя, в який входять всі види майна, у тому числі внесок до статутного капіталу та майно, виділене з їх спільної сумісної власності.

Наступним цікавим моментом є питання зарахування права вимоги подружжя до об'єктів їх права власності. Як зазначає професор З.В. Ромовська, право вимоги, яке дружина або чоловік мають до свого контрагента за договором, існує в структурі зобов'язального, а не речового права, а тому до об'єктів права власності зарахованим бути не може [7]. В цілому погоджуючись з такою позицією З.В. Ромовської, ми, в свою чергу вважаємо, що право вимоги подружжя не може входити в поняття «спільна сумісна власність подружжя», однак воно цілком може бути включено в поняття «загальне спільне майно подружжя», адже право вимоги слід розглядати як різновид майна. Отже, ми пропонуємо закріпити в СК України положення, яке б визначало, що загальне право вимоги подружжя є одним із різновидів спільного майна подружжя, до складу якого входить і таке більш вузьке поняття як спільна сумісна власність подружжя.

Дуже багато проблемних питань виникає і при розгляді справ про поділ спільного майна фактичного подружжя. Досить поширеною є ситуація, коли майно, придбане фактичним подружжям за спільні кошти, оформлюється на когось одного. При наявності спору сторони можуть вказувати на різні дати виникнення фактичних шлюбних відносин, і, як наслідок, встановлення моменту, починаючи з якого на майно поширюється режим спільного майна, є важкою проблемою. У таких випадках, сторонам спочатку треба звернутися в суд з окремим питанням про визнання факту перебування у фактичних шлюбних відносинах. У ході судового розгляду особам слід також довести терміни перебування у фактичних шлюбних відносинах. З метою попередження та усунення

багатьох майнових проблем, які можуть виникнути між фактичними подружжям, рекомендуємо завчасно врегулювати майнові відносини між собою на підставі письмового договору.

Підводячи підсумок вищесказаного, можна сказати, що особливість майнових відносин подружжя саме в тому, що насамперед це стосунки в сім'ї, які за моральними критеріями повинні вирішуватися в договірному порядку між подружжям. Ми вважаємо, що ефективним інструментарієм для вирішення таких проблем поза участю судів може стати укладення письмового договору. На жаль, правосвідомість українського суспільства ще не дозволяє використовувати його в повній мірі. Хочеться сподіватися, що наше суспільство нарешті прийме цей правовий інструмент вирішення проблем, тим самим зменшить кількість позовів у судах і позбавить багато сімейних пар від судових позовів.

Література:

1. Сімейний кодекс України // Відомості Верховної Ради України. - 2002. - № 21-22. - Ст.135
2. Закон України «Про внесення змін до Сімейного кодексу України щодо майна, що є особистою приватною власністю дружини, чоловіка // Відомості Верховної Ради України. - 2013. - № 15. - Ст.100.
3. Про практику застосування судами законодавства при розгляді справ про право на шлюб, розірвання шлюбу, визнання його недійсним та поділ спільного майна подружжя: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 21.12.2007 № 11 // Вісник Верховного суду України від 01.2008 - 2008 , № 1, с. 5.
4. Закон України «Про господарські товариства» // Відомості Верховної Ради України. - 1991. - № 49. - Ст.682.
5. .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 № 17-рп / 2012, Справа № 1-8 / 2012.
6. Про практику застосування судами законодавства при розгляді справ про право на шлюб, розірвання шлюбу, визнання його недійсним та поділ спільного майна подружжя: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 21.12.2007 № 11 // Вісник Верховного суду України від 01.2008 - 2008 , № 1, с. 5.
7. Ромовська З. В. Сімейний кодекс України: Науково -практичний коментар. - М.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2003. - с.125.

*Петросян Д. Л.,
студентка 3 курсу, група ЮІ – 121,
ІОМП СНУ ім. В. Даля.
Науковий керівник – к.ю.н., доцент Капліна Г.А.*

ВДОСКОНАЛЕННЯ СІМЕЙНИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

За двадцять років незалежності змінився не тільки статус України, а також класова структура нашого суспільства, ідеологія та система цінностей. Це торкнулося й положень сімейного права та законодавства. Нові зміни відбулися у всіх сферах побудови сімейних стосунків – умови укладення та розірвання шлюбу, правовідносини батьків та дітей, влаштування дітей, позбавлених батьківського піклування, відносини членів сім'ї та регулювання майнових відносин, що складаються між нареченими, між подружжям, батьками та дітьми, дідом та бабою, братами і сестрами щодо взаємного утримання-аліментів

Норми, які стосуються аліментів, дійсно є революційними і принципово відмінними від тих, що були досі. Це пояснюється наступними чинниками.

По-перше, одночасно зі зміною суспільного ладу змінилося й ставлення до майнових обов'язків членів сім'ї. Якщо за часів соціалістичної влади держава брала на себе практично весь тягар утримання та допомоги особам – членам сім'ї, які потерпають від нестатків (за винятком аліментів на дітей), то сьогодні більш спроможні та забезпечені члени сім'ї набули обов'язків щодо майнового утримання менш забезпечених родичів. Зрозуміло, що в умовах розвитку капіталістичних відносин та розшарування населення це цілком логічно. Структурна перебудова економіки України, перехід на соціально-орієнтовану ринкову модель висуває на одне з провідних місць питання матеріального забезпечення непрацездатних членів сім'ї.

По-друге, поява різноманітних аліментних відносин спрямована на підвищення у членів суспільства, ланкою якого є сім'я, відповідальності за себе, подружжя, дітей, своїх близьких родичів і, таким чином, сприяє укріпленню сімейних зв'язків та оптимізації шлюбно-сімейних відносин.

Тому тема, обрана мною для даного дослідження, дійсно є актуальною та значущою для нашого суспільства в цілому та для кожної окремої людини.

На даний час у судах загальної юрисдикції значну частину справ складають спори, що виникають сімейних правовідносин, а саме справи про стягнення аліментів, зміну розміру аліментів, про припинення їх стягнення. Як показує практика, розгляд

даних справ найчастіше пов'язаний рядом проблем, зокрема, з недосконалістю законодавства, регулюючого аліментні правовідносини і порядок їх стягнення.

Численні ситуації, коли під час переходу платника аліментів на іншу роботу виконавчий лист надовго втрачався, коли платники аліментів різними способами добивалися зниження розміру аліментів і така їх поведінка залишалася безкарною. Судові виконавці просто не справлялися покладеними на них функціями і були не в змозі забезпечити своєчасне і в повному стягнення аліментів. Крім того, на практиці віддавалася виконавчому листу у порівнянні із заявою платника про добровільну сплату аліментів. Всі ці факти свідчать про неефективність діючого законодавства, яке не могло вирішити проблеми, що стоять перед ним.

На сьогодні ми також маємо низку важливих змін у сімейному законодавстві, які стосуються порядку обчислення та стягнення аліментів. Так, з 30.06.2010 набрав чинності Закон України „Про внесення змін до Сімейного кодексу України щодо врегулювання порядку визначення розміру аліментів”, згідно з яким внесено зміни до Сімейного кодексу України.

Зокрема, частиною четвертою статті 183 Сімейного кодексу України передбачено, що у випадку, якщо після збільшення встановленого законом мінімального розміру аліментів на дитину розмір аліментів, визначений судом у частці від заробітку (доходу) матері, батька дитини, буде меншим ніж мінімальний розмір аліментів, передбачений частиною другою статті 182 Сімейного Кодексу, одержувач аліментів має право звернутися до суду з позовом про відповідне збільшення розміру аліментів до платника аліментів.

За останні роки зросло число батьків, що притягаються до кримінальної відповідальності за злісне ухилення від сплати аліментів, а також число розшукуваних батьків, збільшується кількість батьків, позбавлених батьківських прав, а це та категорія громадян, з яких аліменти отримати практично неможливо. Тому наприкінці 2010 року вступив в силу Закон України «Про внесення змін до Закону України «Про виконавче провадження» та деяких інших законодавчих актів України щодо вдосконалення процедури примусового виконання рішень судів та інших органів (посадових осіб)». Ці зміни повинні подолати неефективність, а деколи і повну відсутність, правових засобів, що забезпечують реальне стягнення аліментів.

Впродовж тривалого часу за проблемне вважалося питання про об'єднання права на аліменти і права на відшкодування шкоди, заподіяної пошкодженням здоров'я. І як

результат – до нового Кодексу внесена норма, згідно якої кожне з цих прав може існувати самостійно, не виключаючи один одного. Таким чином, якщо дружина (чоловік) має право на відшкодування шкоди, заподіяної протиправною поведінкою чоловіка (подружжя), вони матимуть право і на аліменти, якщо хто-небудь з них стане непрацездатним і зажадає матеріальної допомоги.

Сімейний Кодекс містить також норму, згідно якої право на аліменти матиме і той подружжя, який є працездатним. Це виникає у разі розірвання шлюбу і може тривати до трьох років. Вказане право надасть можливість соціальної реабілітації тому подружжя, хто задля сімейних справ (нагляд за дітьми, турбота про хворих членів сім'ї і т. п.) не зміг здобути освіти, не має власного здобутку.

За останніх 10 років відбулися немало змін в житті суспільства. Окрім інших, з'явилися багато осіб, які отримують великі доходи, тому можна зрозуміти їх незадоволеність тим, що їх доход, а це може бути не одна тисяча гривень, фактично використовується не тільки на утримання дитини.

Нерідкі випадки, коли батько виплачує аліменти у розмірі 250-300 гривень, хоча рівень життя його нової сім'ї свідчить про наявність у нього інших, прихованих доходів.

У Західній Європі не існує жодної держави, в якій законом був би встановлений розмір аліментів. Це – компетенція суду. Саме суд з урахуванням всіх обставин справи може визначити розмір аліментів. У новому Сімейному кодексі законодавець також відмовився від фіксованих аліментних частин. Суду надано право присуджувати аліменти, самому визначати їх розмір (одночасно в частці від доходу і в твердій грошовій сумі).

Така «ревізія» законодавства про аліменти дозволила знайти нові способи і засоби захисту інтересів суб'єктів сімейного права і сім'ї в цілому судовими і позасудовими формами, стимулювати добровільне виконання передбачених законом обов'язків, гарантувати громадянам дотримання принципу соціальної справедливості усередині і поза сімейними стосунками.

Необхідно відзначити, що пізнання процесуальних особливостей розгляду і вирішення справ про стягнення аліментів має важливе теоретичне і практичне значення. Воно дозволяє значною мірою уникнути помилок при застосуванні норм матеріального і процесуального права і тим самим сприяє підвищенню якості судочинства.

*Рассказова С.М.,
студентка 3 курсу, група ЮІ-124,
ІЮМП СНУ ім.В.Даля.
Науковий керівник –к.ю.н. доцент Капліна Г.А.*

ПРАВО ДИТИНИ НА ПРОЖИВАННЯ У РОДИНІ

Одним з найважливіших прав дитини є право жити і виховуватися в сім'ї [1,ст.1]. Елемент такого права - право на сумісне мешкання з своїми батьками забезпечується абсолютним обов'язком кожного – не перешкоджати такому мешканню за відсутності суперечностей інтересам дитини.

Взагалі визначення місця проживання дітей – це різновид батьківського права. Воно входить до складу їх батьківської правоздатності і стає суб'єктивним правом з моменту народження дитини. У дитини так само є право на місце проживання, як у всякого іншого громадянина. Цьому праву протистоїть обов'язок батьків поклопотатися про місце проживання дітей.

Слід розрізняти поняття «право на житло», «право на житлову площу» і «право на мешкання з батьками». Перше поняття є державно-правовою категорією, а також суб'єктивним конституційним правом. Друге поняття є цивільно-правовою категорією. Останнє відноситься більшою мірою до області сімейного права. Але неможливо розглядати їх ізольовано один від одного. Як додаткову гарантію права дитини на житло слід розглядати її право без згоди інших повнолітніх членів сім'ї вселятися до своїх батьків. Також це є гарантією реалізації сімейного суб'єктивного права на мешкання дітей зі своїми батьками. Реалізація всієї сукупності правомочності, пов'язаної з названими вище правами дитини, часто стає предметом розгляду судових інстанцій.

Відповідно до статті 56 СК України кожен з подружжя вільний у виборі місць перебування і проживання. Наявність батьківського правовідношення не залежить від знаходження батьків у шлюбі між собою. Тому батьки дитини можуть як проживати разом нетривалий час, так і не проживати зовсім. Але кожен з батьків має рівне право на виховання дитини, реалізація якого неможлива без спілкування з ним. Сумісне мешкання є важливою передумовою реалізації більшості батьківських прав і виконання батьківських обов'язків. За відсутності сумісного мешкання батьків виникає питання, з ким краще проживати дитині, хто з батьків має переважне право на мешкання з ним? Разом з тим, згідно п. 1 ст. 55 СК України, всі питання життя сім'ї вирішуються подружжям спільно, виходячи з принципів рівності подружжя.

Ніяких переваг з позиції закону ні у одного батька перед іншим на мешкання з дитиною і здійсненню батьківських прав немає. Разом з тим неважко відмітити, що в більшості випадків при розгляді справ в суді перевага віддається матері дитини, незалежно від віку дитини (це можуть бути не тільки малолітні діти, що цілком природно, але і діти старшого віку). У зв'язку з такими практично одноманітними рішеннями судів в літературі висловлювалася думка про закріплення практики, що склалася, в ранзі законної презумпції. Наприклад, В.П. Шахматов, Б.Л. Хаськельберг вважали, що рішення суперечки про виховання малолітньої дитини на користь матері засноване не на якомусь її переважному праві, а виключно на інтересі дитини [2, с. 180].

Сімейний кодекс надав батькам можливість проявити належний ступінь розсудливості і терпіння, вирішивши питання про місце проживання дитини за допомогою угоди, максимально враховуючи інтереси дитини з тим, щоб не травмувати її психіку. Пункт 1 ст. 160 СК України передбачає, що місце проживання дітей при роздільному мешканні батьків встановлюється угодою батьків.

При укладенні правочину не має значення, живуть батьки в одному місці або в різних місцях. Закріплення в угоді місця проживання дитини з ким-небудь з батьків надає такому батьку у разі зміни місця проживання право вимагати від іншого батька утриматися від дій, що перешкоджають реалізації його права на мешкання з дитиною. Батько, з яким проживає дитина за умовами угоди, має право, в порядку ст.162 СК України, вимагати повернення дитини від іншого батька, що утримує його у себе, якщо знаходження дитини у останнього не пов'язане із здійсненням ним своїх прав на підставі такої угоди або прав, встановлених ст. 157 СК України.

Сьогодні, у відповідності до СК України, суб'єктами угоди про місце проживання дитини є його батьки, при цьому не має значення, чи знаходяться батьки між собою в шлюбі, чи ні. Так, ст. 109 СК пропонує подружжю при розірванні шлюбу надати суду угоду про те, з ким проживатиме дитина після розірвання шлюбу. У п. 3 ст. 157 СК України йде мова про батьків дитини, оскільки для здійснення батьківських прав і обов'язків по відношенню до дитини байдужі відносини шлюбу між батьками дитини. Таким чином, в статті 109 СК України передбачений окремий випадок укладення угоди, право на яке надане ст. 157 СК України. Згідно правилам п.4 ст. 232 СК України укладення угоди про місце проживання дитини можливо і між усиновлювачами дитини, оскільки вони повністю прирівнюються в своїх правах і обов'язках до батьків дитини. Оскільки Сімейний кодекс використовує тільки терміни «подружжя» (що мають

неповнолітніх дітей) і «батьки», то з цього виходить, що інші законні представники дитини не можуть укладати відносно нього подібної угоди.

Право чини немайнового характеру в сімейному праві є договорами, що породжують юридичне зобов'язання, оскільки найбезпосереднішим чином впливають на право дитини на мешкання з обома батьками, а тому носять юридичний характер. Немає абсолютно ніяких перешкод для звернення їх до виконання в примусовому порядку. Можливість відмови в захисті прав, закріплених в угоді про місце проживання або про порядок спілкування, з боку судової інстанції пов'язано виключно з виконанням судом публічної контрольної функції, але не відмовою у визнанні юридичної сили за угодами. Так, на думку А.Ю. Томілова, «государство, не будучи участником семейных правоотношений, связанных с воспитанием детей, выступает в качестве гаранта, обеспечения прав ребенка»[33, с. 16].

Суд також відмовляє в домаганнях щодо захисту прав, заснованих на умовах цивільно-правових договорів, якщо це не відповідає вимогам закону. Основною вимогою Сімейного кодексу є захист прав і законних інтересів неповнолітніх, тому немає нічого дивного в тому, що при виявленні порушення прав і законних інтересів дитини суд відмовляє в захисті. Ні у кого не виникає сумнівів в юридичній силі правочину про сплату аліментів. Проте, як випливає з тексту ст. 24 СК України, виявлення в ньому умов, що порушують права дітей або одного з подружжя, є підставою для вирішення цього питання судом самостійно.

Зміст правочину про місце проживання дитини складають право одного з батьків на сумісне мешкання з дитиною і обов'язок іншого батька утримуватися від здійснення дій, що перешкоджають реалізації прав. Обов'язок батька забезпечувати певний матеріальний рівень мешкання дитини знаходиться за рамками предмету договору. Включення її в текст договору може бути розцінене як порушення інтересів одного з батьків.

Як і будь-який договір, правочин про місце проживання дитини може бути визнано недійсним, але є особливості в застосуванні наслідків визнання його недійсним. Недійсність правочину означає, що дія, здійснена у вигляді угоди, не володіє якістю юридичного факту, здатного породити ті цивільно-правові наслідки, настання яких бажали суб'єкти. Якщо до укладення угоди сторони проживали разом, передати дитину обом батькам представляється неможливим. У цій ситуації суд буде вимушений вирішити суперечку про місце проживання дитини по суті, хоч це виходитиме за межі заявлених

позовних вимог. Але іншим способом забезпечити захист прав і інтересів дитини буде неможливо.

Література:

1. Декларація про соціальні та правові принципи щодо захисту та благополуччя дітей, особливо при передачі дітей на виховання та їх усиновлення на національному та міжнародному рівнях, прийнята Резолюцією ГА ООН 41/85 від 13 грудня 1986 року.

2. Шахматов В.П. Хаскельберг Б.Л. Новый кодекс о браке и семье / В.П Шахматов, Б.Л Хаскельберг .- Томск, 1970.

3. Томилов А.Ю. Защита прав и интересов несовершеннолетних лиц, находящихся под опекой и попечительством:.. диссерт. на соиск. уч. ст. к.ю.н./ А.Ю. Томилов .-М., 2001. – 216с.

СЕКЦІЯ 5
СУЧАСНЕ КРИМІНАЛЬНЕ ПРАВО ТА ПРОЦЕС

Керівник секції: к.ю.н., доцент Івчук Ю. Ю.
Секретар секції: Зінченко М.А.

Бабенко Т. В.,
студентка 5 курсу, група ЮІз-142м,
ІЮМП СНУ ім. В. Даля.
Науковий керівник – к.ю.н., доц. Котова Л.В.

ЩОДО ЗАТОСУВАННЯ ПРИМУСОВИХ ЗАХОДІВ ВИХОВНОГО ХАРАКТЕРУ ДО
НЕПОВНОЛІТНІХ, ЯКІ НЕ ДОСЯГЛИ ВІКУ КРИМІНАЛЬНОЇ
ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ: ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ

Кримінальний процесуальний кодекс України [1] вніс безліч змін у процес досудового розслідування та судового розгляду з метою кращого забезпечення реалізації прав учасників. Ці новели не оминули і порядок досудового розслідування та судового розгляду щодо неповнолітніх. А в силу відносної новизни чинного КПК значно підвищилася роль наукових досліджень тих чи інших проблем, в яких науковці не лише описують сам процес правозастосування, але і прогнозують можливі ускладнення при реалізації учасниками кримінального провадження своїх прав. Саме такої характеристики на даний момент і потребує процес застосування примусових заходів виховного характеру до неповнолітніх, які не досягли віку кримінальної відповідальності [2, с.326].

Суттєвий внесок у вирішення теоретичних і практичних проблем, пов'язаних з провадженням у справах про застосування примусових заходів виховного характеру, зробили у своїх працях В.І. Арькова, А.С. Барабаш, Ю.В. Баулін, С.М. Благодир, В.М. Бурдін, Г.Б. Віттенберг, Л.М. Володіна, А.Є. Голубов, Т.О. Гончар, Ю.М. Грошевий, Н.І. Гуковська, П.М. Давидов, А.Я. Дубинський, В.А. Дунін, В.С. Зеленецький, М.О. Карпенко, С.Г. Келіна, О.О. Левендаренко, В.Т. Маляренко, Н.С. Манова, Е.Б. Мельникова, Д.Я. Мирський, Г.М. Мінковський, А.А. Музика, Л.І. Нека, Ю.Б. Некрасов, В.В. Ніколюк, Г.М. Омеляненко, Є.В. Ремізова, В.Я. Рибальська, А.Б. Романюк, Н.К. Семерньова, З.Д. Смітєнко, Я.І. Соловій, С.М. Стахівський, В. Ягодинський, А.Є. Якубов, О.О. Ямкова та інші автори. Але в чинному законодавстві практично так і залишається актуальною проблема саме в порядку застосування заходів виховного характеру та подальшому запобіганні ризиків рецидиву скоєння злочину неповнолітнім.

Метою даних тез є надання загальної характеристики окремих моментів процесу застосування примусових заходів виховного характеру до неповнолітніх, які не досягли віку кримінальної відповідальності, формування власних пропозицій щодо вдосконалення національного законодавства спираючись на позитивний зарубіжний досвід у цьому питанні.

Досягнення мети передбачає вирішення таких завдань : 1) розгляд окремих моментів процесу застосування примусових заходів виховного характеру; 2) розгляд зарубіжного досвіду щодо видів примусових заходів виховного характеру та їх практична дія на неповнолітнього в аспекті реалізації виховної функції; 3) формування пропозицій по вдосконаленню чинного кримінально-процесуального законодавства України.

Одним із основних завдань кримінального провадження є притягнення винної особи до кримінальної відповідальності в міру своєї вини (ст. 2 КПК). Тим самим законодавець ще раз підкреслює саме каральну, а не виховну функцію кримінальної відповідальності [1]. Виховний вплив держави в першу чергу повинен бути направлений на тих суб'єктів злочину, які в силу свого віку не повністю усвідомлювали негативні наслідки своїх злочинних дій. Проте особливе відношення щодо неповнолітніх правопорушників проявляється не лише у вигляді специфічних заходів, які будуть до них застосовані, а і у специфічному порядку кримінального провадження [2, с.327].

Суб'єктами застосування заходів виховного характеру відносяться діти двох вікових груп:

- неповнолітні, які у віці від 11 років до 16 років вчинили суспільно небезпечне діяння, що підпадає під ознаки діяння, передбаченого законом України про кримінальну відповідальність, можливість притягнення до кримінальної відповідальності за яке передбачається з 16 років;

- неповнолітні, які у віці від 11 років до 14 років учинили суспільно небезпечне діяння, що підпадає під ознаки діяння, передбаченого законом України про кримінальну відповідальність, можливість притягнення до кримінальної відповідальності за яке передбачається з 14 років [1].

В чинному законодавстві не сформовано загального поняття суб'єкта до якого застосовується заходи виховного характеру, тобто практично, у кримінальному провадженні до даного суб'єкта застосовується статус «неповнолітній свідок». Також відсутня окрема стаття, яка б роз'яснювала права та обов'язки суб'єкта, до якого застосовуються заходи виховного характеру. Невизначеність статусу особи викликає

плутанину на досудовому розслідуванні та судовому розгляді між особами свідками та особами, які скоїли суспільно-небезпечне діяння. Також права особи до якої застосовуються заходи виховного характеру обмежуються, бо в чинному кримінально-процесуальному кодексі відсутня стаття з роз'ясненням прав.

Згідно чинного законодавства до неповнолітнього застосовуються такі примусові заходи виховного характеру: 1) застереження; 2) обмеження дозвілля і встановлення особливих вимог до поведінки неповнолітнього; 3) передача неповнолітнього під нагляд батьків чи осіб, які їх замінюють, чи під нагляд педагогічного або трудового колективу за його згодою, а також окремих громадян на їхнє прохання; 4) покладення на неповнолітнього, який досяг п'ятнадцятирічного віку і має майно, кошти або заробіток, обов'язку відшкодування заподіяних майнових збитків; 5) направлення неповнолітнього до спеціальної навчально-виховної установи для дітей і підлітків до його виправлення, але на строк, що не перевищує трьох років [3].

Вказані заходи мають не карний, а суто виховний за своїми функціями та спрямованістю характер, але, разом з тим вони все ж таки передбачають певні негативні наслідки для неповнолітньої особи, яка скоїла злочин, застосовуються судом з дотриманням певної процесуальної форми, тобто мають основні ознаки юридичної відповідальності і на цій підставі не можуть бути віднесені до форм соціальної неюридичної відповідальності [4, с. 32]. Фактично в біографії дитини з'являється відмітка щодо притягнення до кримінальної відповідальності хоч і із застосуванням заходів виховного характеру. Але ніяких практичних виховних заходів направлених на недопущення рецидиву не проводиться.

Також відсутні будь-які норми, які б регулювали виконання заходів виховного характеру.

Звертаючись до зарубіжного досвіду, цікавим є приклад США [5], де існують недержавні підліткові суди, в яких дорослі або зовсім не беруть участі, або лише керують процедурою. У цих судах розглядаються справи про вперше вчинені нетяжкі злочини та проступки, якщо неповнолітній визнав свою вину. Примусові засоби, які застосовують підліткові суди (відвідання спеціальних занять для подолання наркотичної або алкогольної залежності; грошова реституція, зобов'язання взяти участь у судовому засіданні підліткового суду як присяжний тощо), мають нерепресивний характер і значний виховний потенціал.

В Німеччині [5] при застосуванні будь-якого виду санкцій первинне значення має питання їх виховного впливу на неповнолітнього правопорушника, кримінальним законодавством встановлюється як засадничий принцип виховного характеру санкцій, які застосовуються з метою відвертання подальшого негативного розвитку неповнолітнього.

У Новій Зеландії у рамках ювенальної юстиції практикується співбесіда, в якій беруть участь потерпілий та його захисники (родичі) і неповнолітній правопорушник та його родина (або представники громади). Під керівництвом медіатора потерпілий розповідає про матеріальну та моральну шкоду, спричинену йому, а правопорушник та його родина шукають та пропонують засоби для компенсації шкоди. Укладений між сторонами договір подається до суду для затвердження [5].

Розглядаючи зарубіжний досвід можна дійти до висновку, що всі санкції, які застосовуються до неповнолітнього мають суто виховний характер, направлений на недопущення рецидиву злочинів, роз'яснення прав та обов'язків неповнолітньому, проведення з ним виховних бесід, що є позитивним досвідом, який необхідно використовувати і в українському законодавстві.

Провівши дослідження порядку застосування примусових заходів виховного характеру, що виявилось у з'ясуванні сутності інституту, проведенні компаративістського аналізу застосування примусових заходів виховного характеру можливо сформулювати власні пропозиції щодо вдосконалення чинного кримінального процесуального законодавства України. Законодавство України, що регулює провадження у справах про застосування примусових заходів виховного характеру, містить ряд недоліків, зокрема, колізій, прогалин у правовому регулюванні, що спричиняє труднощі і в правозастосовчій практиці. На основі аналізу теоретичних і практичних проблем, що стосуються провадження у справах про застосування примусових заходів виховного характеру, можна дійти таких висновків:

1. Необхідно сформулювати загальне поняття суб'єкта до якого застосовується заходи виховного характеру, а саме надавати статус «малолітнього правопорушника» до дітей , які у віці від 11 років до 14 років учинили суспільно небезпечне діяння, що підпадає під ознаки діяння, передбаченого законом України про кримінальну відповідальність, можливість притягнення до кримінальної відповідальності за яке передбачається з 14 років та «неповнолітнього правопорушника» до дітей, які у віці від 11 років до 16 років вчинили суспільно небезпечне діяння, що підпадає під ознаки діяння, передбаченого

законом України про кримінальну відповідальність, можливість притягнення до кримінальної відповідальності за яке передбачається з 16 років.

2. Внести до КПК України статтю, яка б роз'яснювала права та обов'язки осіб, до яких застосовуються примусові заходи виховного характеру, а саме :

Права:

1) знати, з приводу вчинення якого суспільно небезпечного діяння щодо неї здійснюється провадження;

2) бути чітко і своєчасно повідомленим про свої права, а також отримати їх роз'яснення у разі необхідності;

3) мати захисника та законного представника;

4) не говорити нічого з приводу суспільно небезпечного діяння або у будь-який момент відмовитися відповідати на запитання;

5) давати пояснення, показання з приводу суспільно-небезпечного діяння чи в будь-який момент відмовитися їх давати;

6) збирати і подавати слідчому, прокурору, слідчому судді докази;

9) брати участь у проведенні процесуальних дій;

10) під час проведення процесуальних дій ставити запитання, подавати свої зауваження та заперечення щодо порядку проведення дій, які заносяться до протоколу;

11) застосовувати з дотриманням вимог КПК України технічні засоби при проведенні процесуальних дій, в яких він бере участь. Слідчий, прокурор, слідчий суддя, суд мають право заборонити застосовування технічних засобів при проведенні окремої процесуальної дії чи на певній стадії кримінального провадження з метою нерозголошення відомостей, які містять таємницю, що охороняється законом, чи стосуються інтимного життя особи, про що виноситься вмотивована постанова (ухвала);

12) заявляти клопотання про проведення процесуальних дій, про забезпечення безпеки щодо себе, членів своєї сім'ї, близьких родичів, майна, житла тощо;

13) заявляти відводи;

14) ознайомлюватися з матеріалами досудового розслідування, та вимагати відкриття матеріалів;

15) одержувати копії процесуальних документів та письмові повідомлення;

16) оскаржувати рішення, дії та бездіяльність слідчого, прокурора, слідчого судді;

17) вимагати відшкодування шкоди, завданої незаконними рішеннями, діями чи бездіяльністю органу, що здійснює оперативно-розшукову діяльність, досудове розслідування, прокуратури або суду, в порядку, визначеному законом.

18) користуватись рідною мовою, отримувати копії процесуальних документів рідною або іншою мовою, якою він володіє, та в разі необхідності користуватися послугами перекладача за рахунок держави.

19) вимагати перевірки судом правомірності поміщення її до приймального-розподільника.

Обов'язки:

1) прибувати за викликом до суду, а в разі неможливості прибути за викликом у призначений строк – заздалегідь повідомити про це суд;

2) виконувати обов'язки, покладені на нього рішенням про застосування заходів забезпечення кримінального провадження;

3) підкорятися законним вимогам та розпорядженням слідчого, прокурора, слідчого судді, суду.

Також необхідно вручати пам'ятку про права та обов'язки особи до якої застосовуються примусові заходи виховного характеру.

3. В КПК України слід передбачити норми, які б покладали функцію контролю за виконанням рішення суду про застосування примусових заходів виховного характеру на службу у справах неповнолітніх.

4. З дітьми, до яких було застосовано примусові заходи виховного характеру, працівникам служби у справах неповнолітніх за участю психолога необхідно проводити бесіди в яких би було роз'яснено закони, природу злочину, міри покарання для того щоб в подальшому запобігти ризику рецидиву скоєння злочину дитиною.

Література:

1. Кримінальний процесуальний кодекс України від 13.04.2012 № 4651-VI [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/4651-17>

2. Торбас О.О. Загальна характеристика застосування примусових заходів виховного характеру за чинним КПК України / О.О. Торбас // Порівняльно-аналітичне право. - 2013 - № 3-2 – С.326-328

3. Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 № 2341-III [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2341-14>

4. Крестовська Н. М. Ювенальна відповідальність: до постановки проблеми / Н.М. Крестовська // Актуальні проблеми держави і права. - 2004 – С. 31-35

5. Проць О.Є. Ювенальна юстиція: зарубіжний досвід та вітчизняні перспективи / О.Є. Проць // Інтернет-конференція на тему «Проблеми правової ювеналістики [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://conference.inf.od.ua/index.php/ru/spisok-materialov-konferentsii/sektsiya-4-prava-rebenka-v-sfere-natsionalnogo-prava-i-yuvenalnaya-yustitsiya/59-prots-o-e-yuvenalna-yustitsiya-zarubizhnij-dosvid-ta-vitchiznyani-perspektivi>

*Зинченко Н.А.,
студент5 курсу, група ЮІ – 141м,
ІІЮМІ ВНУ ім. В. Даля,
Научный руководитель – к.ю.н., доцент Арсентьева О.С.*

ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ВОССТАНОВЛЕНИЯ ПРАВ И ВОЗМЕЩЕНИЯ ВРЕДА ЛИЦАМ, ПОДВЕРГШИМСЯ УГОЛОВНОМУ ПРЕСЛЕДОВАНИЮ

Проблема восстановления в правах и законных интересах и возмещения вреда лицам, которые попали под незаконное уголовное преследование, является актуальным вопросом не только для Украины [1], но и для других государств [2]. В соответствии со ст. 3 Конституции Украины: «права и свободы человека и их гарантии определяют содержание и направленность деятельности государства. Государство отвечает перед человеком за свою деятельность. Утверждение и обеспечение прав и свобод человека является главной обязанностью государства» [3, ст. 3], вследствие чего урегулирование и контроль над процедурой восстановления в правах и законных интересах и возмещения вреда лицам, которые попали под незаконное уголовное преследование, должно быть одной из фокусных точек усиленного внимания государства. Коллизионность норм законодательства по данному вопросу, недостаточно совершенный механизм восстановления в правах и законных интересах и возмещения вреда лицам, которые попали под незаконное уголовное преследование, диктует необходимость нахождения решения данных проблем.

Основным нормативным актом по данному вопросу является Закон Украины «О порядке возмещения ущерба, причиненного гражданину незаконными действиями

органов, осуществляющих оперативно-розыскную деятельность, органов досудебного расследования, прокуратуры и суда» [4]. Несмотря на название, в ст. 9, 10, 15 данного закона говорится также и о возобновлении нарушенных прав. В соответствии со ст. 16 Гражданского кодекса Украины возобновление положения, которое существовало до нарушения и возмещения ущерба – это два разных способа защиты прав [5, ст.16], так как они оба упоминаются в законе, было бы уместно внести изменения в названия закона, закрепив в нем оба этих способа. Привлекает внимание также использование в названии термина «гражданин», с учетом того, что уголовное законодательство распространяется не только на граждан, а и на всех физических лиц, а также принимая во внимание, что меры уголовно-правового характера применяются и в отношении юридических лиц, то вполне рациональной будет замена термина «гражданин» на «лица». По совокупности всего вышесказанного, предлагаем представить название закона в такой редакции: «О порядке восстановления прав, законных интересов и возмещения ущерба, причиненного лицу незаконными действиями органов, осуществляющих оперативно-розыскную деятельность, органов досудебного расследования, прокуратуры и суда», что будет способствовать улучшению правового регулирования.

Особое внимание заслуживает терминологический разнобой в данном институте. Так, несмотря на принятие нового Уголовного процессуального кодекса Украины, законодателю не удалось избежать использования термина «реабилитация». Также он используется и в других нормативно-правовых актах, однако дефиниция данного понятия не представлена не в одном из них. Нивелировать данный пробел в некоторой степени позволяют наработки доктрины уголовного права. Так, д.ю.н. М. Е. Шумило считает, что реабилитация в уголовном процессе - это деятельность суда по установлению факта незаконности уголовно-процессуального производства в отношении конкретного лица и определения размера причиненного ему имущественного и морального вреда, а также его возмещения при участии других должностных лиц, организаций, предприятий и учреждений и восстановления в ранее ограниченных правах в установленном процессуальном порядке с целью возвращения его к социальному и правовому статусу, который оно имело до совершения в отношении него незаконных действий или решений [6, с. 294-295]. Отдельные ученые понимают реабилитацию как комплексный процесс восстановления прав и свобод человека, который был подвергнут незаконному или безосновательному уголовному преследованию и осуждению, а также права на возмещение причиненного ей вреда [7, с. 15]. В тоже время следует учитывать, что,

например, в параграфе 3582 Title 18 Свода законов США [8] и в Рекомендации R (84) 10 Совета Европы от 21 июня 1984 года [9], под «реабилитацией» понимается реинтеграция осужденного в общество, а также главная цель современной уголовной политики, направленной на противостояние уголовным рецидивам. В таком же смысле «реабилитация» используется и в зарубежной доктрине уголовного права [10].

Таким образом, интегрируясь в европейское и мировое сообщество, законодатель должен соответствующе использовать и понятийно-категориальный аппарат, вследствие чего, в ст. 3 Уголовного процессуального кодекса Украины закрепить дефиницию понятие «восстановления прав, законных интересов и возмещения ущерба, причиненного лицу незаконными действиями органов, осуществляющих оперативно-розыскную деятельность, органов досудебного расследования, прокуратуры и суда» в такой редакции: «это процедура защиты лиц, которые были подвергнуты незаконным действиями органов, осуществляющих оперативно-розыскную деятельность, органов досудебного расследования, прокуратуры и суда».

Особые коррективы в регулирования данного института внес принятый 28.02.2014 Закон Украины «О реабилитации лиц на выполнение решений Европейского суда по правам человека» [11]. Особенностью данного закона является его применение в рамках определенных сроков – 1.02.2010 по 1.03.2014, и избранность субъектов, на которых данный закон распространяется, а именно: на лиц, которые были осуждены судами за совершение преступлений, предусмотренных статьями 191, 364, 365 и 367 Уголовного кодекса Украины, в отношении которых Европейский суд по правам человека установил нарушение статьи 18 Конвенции о защите прав человека и основных свобод. Это противоречит ст. 21 Конституции Украины, в соответствии с которой «все люди свободны и равны в своем достоинстве и правах» [3, ст. 21]. Если Европейский суд по правам человека признал нарушение прав и законных интересов лица, то должен быть исключен любой избирательный подход в процедуре по восстановлению прав и законных интересов и возмещению вреда. Вследствие чего, существует острая потребность в отмене Закона Украины «О реабилитации лиц на выполнение решений Европейского суда по правам человека», что будет способствовать установлению более демократического подхода к процедуре восстановления прав и законных интересов и возмещению вреда.

Однако вызывает интерес одно положение Закона Украины «О реабилитации лиц на выполнение решений Европейского суда по правам человека», а именно об автоматичности восстановления прав и законных интересов. Вполне логично

распространить данное предложение законодателя на всех лиц, которые были подвергнуты незаконным действиями органов, осуществляющих оперативно-розыскную деятельность, органов досудебного расследования, прокуратуры и суда. Закрепление автоматичности возмещения вреда и восстановления прав и законных интересов будет еще одним шагом к построению социально ответственного государства.

Приведенные предложения будут способствовать улучшению правового регулирования, однако не являются исчерпывающими и требуют дальнейшего исследования.

Література:

1. В Україні реабілітовано 72 особи, засуджені по політичним мотивам – ГПУ. Офіційний сайт Голос України. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.golos.com.ua/Article.aspx?id=332126>;

2. В США реабилитировали рекордное число людей, ошибочно осужденных за особо тяжкие преступления. Газета «Новые Ведомости». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://nvdaily.ru/info/20066>;

3. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – ст.141;

4. Закон України «Про порядок відшкодування шкоди, завданої громадянину незаконними діями органів, що здійснюють оперативно-розшукову діяльність, органів досудового розслідування, прокуратури і суду» від 01.12.1994 № 266/94-ВР// [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/266/94-%D0%B2%D1%80>;

5. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV// Відомості Верховної Ради України (ВВР) – 2003. – № 40. – ст. 356;

6. Шумило М. Є. Реабілітація в кримінальному процесі України : монографія / М. Є. Шумило. – Х. : Арсіс, 2001. – 320 с.;

7. Бетрозов С. А. Институт реабилитации в уголовном процессе России : автореф. дис. на соискание учен. степени канд. юрид. наук : спец. 12.00.09 «Уголовный процесс, криминалистика и судебная экспертиза; оперативно-розыскная деятельность» / Сослан Аркадьевич Бетрозов. – СПб., 2006. – 23 с.;

8. § 3582 18 title U.S. Code. // [Electronic resource]. -access regime: <http://www.law.cornell.edu/uscode/text/18/3582#a>;

9. Recommendation R (84) 10 of Council of Europe. // [Electronic resource]. – access regime: <https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=693339&BackColorInternet=9999CC&BackColorIntranet=FFBB55&BackColorLogged=FFAC75>;

10. William Shea. Successful rehabilitation of today's criminal. // [Electronic resource]. – access regime: <http://www.freedommag.org/english/vol29i1/page30.htm>;

11. Закон України «Про реабілітацію осіб на виконання рішень Європейського суду з прав людини» від 28.02.2014 № 839-VII // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/839-18/conv/print1390245712706567>.

С.В. Сєребряк,
к.ю.н., СНУ ім. В. Даля

ПІДСТАВИ РОЗІРВАННЯ СЛУЖБОВО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ У СУЧАСНИХ УМОВАХ УКРАЇНИ

Професійна діяльність працівників правоохоронних органів України характеризується підвищеним ризиком для їх життя та здоров'я при реалізації завдань та функцій відповідно до спеціальної компетенції, якою вони наділені згідно з нормами законодавства України. Регулювання трудових правовідносин із зазначеною категорією працівників відбувається як нормами трудового права, так і спеціальними нормативно-правовими актами.

Загальні норми трудового законодавства, що містять підстави для звільнення працівника, належать КЗпП України. Слід враховувати, що працівник правоохоронних органів України насамперед звичайний учасник трудового процесу, тому загальні норми повинні вживатись у першу чергу до відповідної категорії громадян.

Ю.К. Мельник визначив певне розмаїття підходів до закріплення підстав припинення трудових правовідносин службовців правоохоронних органів. Так, трудові правовідносини таких працівників припиняються за підставами, передбаченими Кодексом законів про працю України. Трудові відносини інших правоохоронних органів припиняються виключно за підставами, закріпленими у спеціальних нормативно-правових актах [1, с. 283].

Відповідно до статті 36 КЗпП України існують такі основні підстави припинення трудового договору з відсиланням на інші статті цього ж джерела: "1) припинення за угодою сторін; 2) закінчення строку крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна зі сторін не поставила вимогу про їх припинення"; 3) призов або вступ працівника на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу; 4) розірвання трудового договору з ініціативи працівника (статті 38, 39), з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (статті 40, 41) або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу (стаття 45); 5) переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду; 6) відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці; 7) набуття чинності вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, що виключає можливість продовження цієї роботи; 8) підстави, передбачені контрактом[2].

Зміна підпорядкованості підприємства, установи, організації не припиняє дії трудового договору. У разі зміни власника підприємства, а також у разі його реорганізації (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення) дія трудового договору працівника продовжується.

Припинення трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу можливе лише у разі скорочення чисельності або штату працівників.

Таким чином, відповідний перелік, визначений законодавством України, на сьогодні є основним та, на жаль, не містить пунктів про існування додаткових підстав у вигляді юридичних подій, що мають місце у теперішній правовій реальності. Тому вищезазначена стаття КЗпП повинна містити максимально всі можливі юридичні факти, що спричиняють припинення трудових правовідносин.

Службово-трудова відносина з працівниками правоохоронних органів України виступають прикладом, коли юридичні події мають головне, а не другорядне значення з діями з огляду на присутність постійного ризику для життя та здоров'я при виконанні працівниками службових обов'язків. Загальна стаття кодифікованого нормативно-правового акта має регулювати трудові відносини на підставі аналізу трудової діяльності, її умов для працівників різних категорій та містити такі додаткові підстави для припинення трудових правовідносин: "смерть працівника або роботодавця; визнання

працівника або роботодавця безвісно відсутнім; оголошення працівника або роботодавця померлим; обмеження дієздатності; втрата дієздатності". Вважаємо, що такі підстави суттєво доповняють та логічно завершають зміст вищезазначеної статті КЗпП України.

У свою чергу стаття 38 КЗпП України регулює процес розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, з ініціативи працівника, відповідно до якої власник або уповноважений ним орган попереджається про це письмово за два тижні, а за наявності причин, що зумовлюють неможливість продовжувати роботу, трудовий договір повинен бути розірваний у строк, про який просить працівник. Окрім строків розірвання безстрокового трудового договору за ініціативою працівника зазначена стаття містить умовний перелік можливих причин, що виключають можливість працівника продовжувати трудові відносини.

Працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо власник або уповноважений ним орган не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору. У відповідній статті законодавець цілком реалізував свободу праці та вибору діяльності, яка належить працівникові, та захистив його правовий статус.

Що стосується розірвання строкового трудового договору з ініціативи працівника, то підстави для цього містяться у ст. 39 КЗпП України, а саме: у разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за договором; порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного або трудового договору; у випадках, коли працівник вимагає розірвати трудовий договір за власним бажанням, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні.

Трудовий договір може бути розірвано й з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, виключний перелік підстав для цього міститься у ст. 40 КЗпП України.

Звільнення у разі змін в організації виробництва і праці, у тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників; виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню цієї роботи, а так само у разі скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці (що має бути підтверджено документально); поновлення

на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу.

Щодо звільнення з підстави змін в організації виробництва в Аналітичній довідці Вищого Адміністративного Суду України про вивчення та узагальнення практики розгляду адміністративними судами спорів з приводу прийняття громадян на публічну службу, її проходження, звільнення з публічної служби від 01.02.2009 року містяться рекомендації, відповідно до яких "судам слід мати на увазі, що у разі перетворення одного структурного підрозділу особи публічного права в інший або його перепрофілювання звільнення зі служби може мати місце, якщо це супроводжується скороченням чисельності чи штату працівників, а звільнення у зв'язку з ліквідацією можливе у разі, коли ліквідується юридична особа, а не її структурний підрозділ".

Звільнення працівника з підстави систематичного невиконання останнім без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення, при цьому організація повинна навести конкретні факти допущеного ним невиконання вказаних обов'язків, зазначити, коли саме вони мали місце, які і коли проступки вчинив працівник після застосування до нього стягнень [3].

Стаття 40 КЗпП України дозволяє власнику звільнити працівника у разі прогулу (у тому числі відсутності на роботі більше трьох годин); появи на роботі у нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; вчинення за місцем роботи розкрадання (у тому числі дрібного) майна власника, встановленого вироком суду, що набув чинності, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладання адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу [2].

Таким чином, проаналізована стаття виключає безпідставне звільнення працівника, що є важливою гарантією захисту його законних прав та свобод. Адже практика порушень у трудовій сфері доводить, що більш нестійке та ненадійне становище порівняно із роботодавцем займає саме працівник. Саме його трудове майбутнє залежить від волі особи, що має компетенцію стосовно працевлаштування. Безпідставне звільнення може стати підставою позовної заяви, яка є основою захисту законних прав працівника у судовому порядку.

Стаття 42 КЗпП України містить положення про переважне право на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці.

"При обранні виду стягнення власник або уповноважений ним орган повинен врахувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника.

Саме собою перетворення, без скорочення штату, не може бути підставою для звільнення з публічної служби.

За правилами частини 1 статті 42 КЗпП України, при скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці переважне право на залишення на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці, а переваги у залишенні на роботі надаються особам, наведеним у частині другій цієї норми, за рівних умов продуктивності праці і кваліфікації.

До речі, у процесі припинення трудових відносин із працівником правоохоронних органів, тобто зняття його з посади, профспілковий орган втрачає свою значущість. Цей момент обґрунтовується спеціальною компетенцією, що належить відповідному працівникові, але одночасно порушує його трудові права.

Вищепроведений аналіз норм чинного законодавства дозволяє зробити висновок про те, що припинення трудових відносин із працівником правоохоронних органів на загальних підставах відбувається на підставі норм КЗпП України. У свою чергу працівник правоохоронних органів України, здійснюючи свою професійну діяльність, займає відповідну посаду, отримує додаткові права, обов'язки та обмеження відповідно до норм спеціального законодавства України. З огляду на вищезазначене твердження такі працівники мають додаткові підстави для припинення з ним службово-трудових правовідносин.

Література:

1. Мельник К.Ю. Проблеми правового регулювання трудових відносин службовців правоохоронних органів: монографія. / К.Ю. Мельник - Х. Харківський національний університет внутрішніх справ, 2009. - 360с.

2. Кодекс законів про працю України від 10.12.71 року [Електронний ресурс] / Офіційний веб-сайт Верховної Ради України. Режим доступу: zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=322-08.

3. Аналітична довідка Вищого Адміністративного Суду України про вивчення та узагальнення практики розгляду адміністративними судами спорів з приводу прийняття громадян на публічну службу, її проходження, звільнення з публічної служби від

01.02.2009 року [Електронний ресурс] / Офіційний веб-сайт Верховної Ради України.
Режим доступу: zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=n0006760-09.

СЕКЦІЯ 6
ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАВОВОЇ РОБОТИ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВОГО ПРОЦЕСУ
НА ПІДПРИЄМСТВІ, В СУДІ, ОРГАНАХ ВНУТРІШНІХ СПРАВ ТА ПРОКУРАТУРІ

Керівник секції: к.ю.н., доцент Котова Л.В.
Секретар секції: Скляр С. С.

Довжук І.В.,
д.і.н., проф. зав. каф. конституційного права
та архівознавства ІЮМП СНУ ім. В. Даля

ДЕЯКІ ПРОЦЕСУАЛЬНІ ПИТАННЯ СУДОВОГО ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ
ПРАВ У ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ

Аналіз порядку вирішення трудових спорів висвітлює ряд проблемних питань, існування яких свідчить, що існуючий на сьогодні порядок розгляду трудових спорів не є досконалим як в цілому, так і стосовно судового розгляду таких спорів зокрема.

Існуючий на сьогодні стан захисту трудових прав, у тому числі в судовому порядку, потребує змін, а порядок – корегування, для чого вивчення іноземного досвіду правового регулювання порядку вирішення конфліктів права сторін трудових правовідносин убачається нам корисним, враховуючи можливість запозичення окремих, уже перевірених на практиці, положень задля впровадження аналогічних в Україні.

Однак, як зазначає В.В.Жернаков, «для розвитку трудового права України не варто необдуманно використовувати досвід правового регулювання соціально-трудова відносин у країнах Європи... самобутність вітчизняного трудового права полягає, зокрема, в істотній соціальній спрямованості його норм, що залишилася нам у добру спадщину від часів Радянського Союзу, та яку слід розцінювати як надбання нашої високої правової культури. Отже, трансформація трудового права України... має відбуватися з дотриманням таких принципових положень, як поступовість, послідовність, продуманість, довгострокова стратегія, обов'язковість перехідного періоду адаптації. Тому питання вибору між докорінним реформуванням трудового права України та поступовим удосконаленням законодавства про працю... видається риторичним» [1, с. 118].

У країнах Західної Європи для розгляду й вирішення як індивідуальних, так і колективних трудових спорів (які там називаються юридичними спорами або конфліктами права) використовуються суди. Але тільки у деяких країнах це звичайні цивільні суди (Італія, Нідерланди). У більшості країн діють спеціалізовані суди з трудових справ [2, с. 87]. На сьогодні трудові суди функціонують у ряді країн (зокрема, в Німеччині, Фінляндії,

Великій Британії, Франції, Австрії, Бельгії, Данії, Люксембурзі, Іспанії, Португалії, Швейцарії (в окремих кантонах), Швеції, Норвегії, Канаді (у провінції Квебек), Новій Зеландії, Ізраїлі). У Сполучених Штатах Америки, Японії, Канаді (на федеральному рівні й у англomовних провінціях) діють спеціалізовані адміністративні органи, що виконують судові функції.

Трудові суди розвинених країн розрізняються за декількома параметрами: а) рівнем компетенції, тобто за категоріями справ, що знаходяться в їх юрисдикції (однак, зазвичай це юридичні спори (конфлікти права), як індивідуальні, так і колективні); б) складом (тристоронні, двосторонні або одноособові); в) вибором і роллю непрофесійних судів у тристоронніх судах; г) ступенем використання досудових (примирних) процедур; д) процесуальними повноваженнями та іншими характеристиками.

Виходячи з аналізу зарубіжного досвіду та національної судової системи, на думку І.В.Дашутіна, в Україні доцільною є така система спеціалізованих трудових судів в Україні: місцеві трудові суди, апеляційні трудові суди та Вищий трудовий суд України» [3, с. 111]. З точки зору елементів системи запропонована система досить логічно «впишеться» в рамки існуючої судової. Однак, більш складним є питання діяльності таких судів у межах національної судової системи.

Доречно звернути увагу на те, що діяльність трудових судів у величезній більшості країн побудована на принципах тристороннього співробітництва (трипартизму). Судові справи розглядає колегія у складі професійного судді і двох непрофесійних суддів, висунутих профспілками і організаціями роботодавців. Такий склад покликаний забезпечити всебічний і неупереджений розгляд спору і справедливе рішення.

Так, суд по трудових справах Швеції має тристоронню структуру. До нього входять: професійні судді, судді, призначувані за рекомендацією профспілок і судді призначені за пропозицією організацій підприємців (засідателі). Усі судді призначаються урядом. Судова колегія по розгляду конкретної справи зазвичай складається з семи суддів: чотири судді представляють працівників і підприємців, два члени суду – професійні судді, один член суду може бути не юристом, але особою, глибоко обізнаною в правових трудових питаннях. Нескладні справи трудовий суд може вирішувати в більш вузькому складі, в окремих (рідких) випадках навіть одним професійним суддею. Як апеляційна інстанція на рішення цивільних (районних) судів, суд по трудових справах засідає в складі трьох суддів (професійний суддя і два засідателі) [4, с. 303].

У ФРН діє система спеціалізованих судів з трудових справ, що складається із судів трьох інстанцій. Так, суди з трудових справ першої інстанції та земельні суди у трудових справах працюють у складі голови - професійного судді і двох засідателів: одного - від підприємців, іншого - від працівників. Професійні судді призначаються за рекомендацією земельних відомств з праці і за погодженням з органами юстиції на певний строк або довічно. Непрофесійні судді (засідателі) призначаються земельними відомствами з праці строком на 4 роки (з правом переобрання на наступні роки) за списками, запропонованими профспілками, організаціями підприємців, муніципальними та іншими державними органами. Більшість засідателів від найманих робітників – це профспілкові функціонери (в тому числі ті, хто вийшов на пенсію) і державні службовці, з боку підприємців – менеджери і власники підприємств, представники підприємницьких асоціацій [5, с. 149].

Досвід тристоронньої структури суду, на думку Т.А.Занфірової, було б доцільно використати і при визначенні засад функціонування вітчизняної системи трудової юстиції, що дало б змогу у судовому розгляді трудового спору, здійснюваному колегією у запропонованому складі, поєднати теоретичні знання судді - юриста і практичний досвід суддів - непрофесіоналів, що забезпечило б об'єктивність, обґрунтованість і оперативність вирішення трудового спору по суті. Представники роботодавців могли б призначатися (обиратися) регіональними організаціями (спілками) роботодавців; представники працівників — регіональними об'єднаннями профспілок, пропонує Т.А.Занфірова [6, с. 88].

Однак одним із принципів національного судоустрою є принцип здійснення правосуддя професійними суддями. Відповідне положення прямо закріплено у ст. 127 Конституції України [7], якою також передбачена у можливість здійснення правосуддя у визначених законом випадках народними засідателями та присяжними, через яких, відповідно ч. 3 ст. 5 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [8], у здійсненні правосуддя бере участь народ. Тому представники працівників і роботодавців зможуть брати участь у судовому розгляді справи з вирішення трудового спору лише в якості народних засідателів, вимоги до яких на сьогодні встановлюються статтями 58, 59 вищевказаного закону. При цьому ці статті можливості встановлення додаткових вимог (якою буде вимога призначення (обрання) представників працівників регіональними об'єднаннями профспілок, представників роботодавців – регіональними організаціями (спілками) роботодавців) не передбачають. Якщо припустити, що буде виділено трудову

юстицію, порядок здійснення правосуддя судами якої буде визначено у майбутньому Трудовому процесуальному кодексі України, в якому будуть прямо передбачені випадки здійснення правосуддя за участю народних засідателів з додатковою вимогою обрання останніх регіональними організаціями (співками) працівників та роботодавців, відповідні зміни (які уможливають встановлення додаткових вимог до народних засідателів у випадку розгляду справи у спеціалізованому суді) необхідно внести до Закону України «Про судоустрій і статус суддів».

Але таку систему, незважаючи на визначення розвитку трудової юстиції логічним наслідком визнання автономії трудового права, необхідною умовою підвищення авторитету та ефективності трудового права, можна визначити виключно завданням перспективним, виконання якого в один етап неможливе. Не можна заперечувати, що одразу збудувати систему трудової юстиції заважатиме відсутність фінансового забезпечення, відсутність правової бази та ряд інших факторів.

Література:

1. Жернаков В.В. Трудове право на шляху України до Європи: теоретичні та практичні проблеми / В.В.Жернаков // Часопис Київського університету права, 2006/2. – С.115-120.
2. Занфірова Т.А. Процесуальні правовідносини з вирішення трудових спорів і конфліктів / Т.А.Занфірова // Економіка та держава. – 2007. - № 4. – С.86-88.
3. Дашутін І.В. Шляхи вдосконалення судового захисту трудових прав громадян // Форум права. – 2008. - № 1. – С.108-112.
4. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. — М.: Дело, 1999. – 728 с.
5. Киселев И. Я. Трудовые конфликты в капиталистическом обществе. Соц-правовые аспекты. – М: Наука, 1978. – 240с.
6. Занфірова Т.А. Назв. праця. – С.86-88.
7. Конституція України від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. - № 30. – Ст.141.
8. Закон України «Про судоустрій і статус суддів» // Відомості Верховної Ради України. – 2010. - № 41-42, № 43, № 44-45. – Ст.529.

*Малахова Н.
студентка 4 курсу, група ЮІ-111,
ІОМІ СНУ ім. В. Даля.
Науковий керівник – д.ю.н., професор Розовський Б.Г.*

**ОФШОРНІ ЗОНИ:
«ПАНАЦЕЯ» ДЛЯ УКРАЇНСЬКОГО БІЗНЕСУ ЧИ
СПОСІБ ВІДХОДУ ВІД ПОДАТКІВ?**

Ангілья, Князівство Андорра, Антигуа і Барбуда, Аруба, Британські Віргінські острови, Гібралтар, Князівство Ліхтенштейн, Маврикій, Острови Теркс і Кайкос, Панама, Сан-Марино, острів Мен, Нормандські острови, Сейшели, Багами, Кайманові острови... [1] [4] Це далеко не повний перелік офшорних зон, який можна продовжувати дуже довго. На сьогодні для світової економіки характерний високий рівень глобалізації. Невід’ємною частиною світової економіки є офшорні юрисдикції, які дають вільний доступ на міжнародний ринок. Економічна криза тільки посилила проблематику щодо оптимізації податків та збільшила використання офшорних зон. Офшорна проблема зачепила також і економіку України.

Проблеми діяльності офшорних юрисдикцій і офшорних фірм досліджували багато вчених. Питанням впливу офшорних юрисдикцій на економічний розвиток України присвячують свої праці такі дослідники: О.К. Бозуленко, Ю.О. Волкова, Д.В. Полотенко, В.А. Предборський, О. Соїна, Э. Шамбост та багато інших. І хоча внесок цих авторів у вирішення цієї проблеми надзвичайно великий, все ж залишається актуальним питання впливу негативних наслідків діяльності офшорних зон на економіку та шляхи боротьби із цими наслідками.

Вперше термін «offshore» (дослівний переклад – поза берегом) з’явився в американській пресі наприкінці 50-х років ХХ ст. Йшлося про фінансову структуру, яка звільнилася від оподаткування через розміщення свого офіса поза межами США. Провідний французький юрист Едуард Шамбост пропонує таке визначення поняття: «off shore» – буквально означає «поза берегом» [1].

Взагалі офшорні зони є різновидом вільних економічних зон, які створюють для бізнесменів сприятливий валютно-фінансовий та фіскальний режим, а також високий рівень банківської та комерційної таємниці [2]. Проте поняття «офшор» доволі часто поєднується з поняттям «відмивання» грошей та криміналу і означає тільки фінансовий механізм, за допомогою якого легально здійснюється фінансові операції з метою

продуктивного податкового планування. Цей інструмент використовується і в законодавстві, і на практиці в галузі податків, підприємництва, міжнародних угод і фінансових схем.

Людям, непосвяченим в економічні тонкощі, важко розібратися в суті справи. Тож потрібно внести деяку ясність. Офшорною називається компанія, зареєстрована на території країни, законодавством якої передбачено пільгове оподатковування комерційних структур, які не ведуть діяльність на території даної держави [1]. Замість податків тут сплачується щорічний фіксований збір. Крім того, не потрібно подавати бухгалтерські звіти. А державний орган з реєстрації юридичних осіб не фіксує дані про власників компанії, що гарантує повну секретність фінансових оборудок.

Позитивний ефект від діяльності офшорних юрисдикцій, який пов'язаний із припливом капіталу, є таким: створення сприятливого інвестиційного клімату та збільшення обсягів інвестування, а відповідно, і позитивних наслідків в економіку країн від капіталовкладень (розвиток фінансових ринків, створення робочих місць, відсутність необхідності контролю за діяльністю офшорних компаній органами влади цих країн) [1].

Проте, зупинити свою увагу вважаємо за потрібне саме на негативному впливі офшорів на українській економіці та бізнесі. Сьогодні проблема тіньових офшорних операцій набула досить вагомого значення в Україні через те, що туди без вороття вивозять капітали не тільки бізнесу, а й влади.

Усього в Україні працюють офшорні компанії з 35 юрисдикцій. Найбільш популярним залишається Кіпр. Щодо американських інвестицій картина здебільшого схожа, оскільки левову частку «американців» в Україні становлять компанії, зареєстровані у відомих «офшорних» штатах Делавар, Вайомінг та ін. Ці компанії у США називають «Shell Companies» (тобто «жоралові», або пусті), які зазвичай у своїй назві мають закінчення: «Ltd», «Inc», «Llc», «Co», «GmbH». Міжнародній практиці відомі комбіновані схеми зв'язків, що формуються з багатьох фірм, розташованих у різних офшорних зонах. Нині розповсюджені схеми за участю 10–15 компаній- контрагентів [3].

Офшорні компанії часто використовуються для роботи на зарубіжних фінансових і фондових ринках. Наприклад, якщо офшор-компанія торгує американськими акціями через американського брокера, то оподаткуванню підлягають лише отримувані дивіденди. Доходи іноземної компанії, пов'язані із збільшенням курсової вартості цінних паперів, в США оподаткуванню не підлягають. Податок, що утримується з одержуваних дивідендів, теж може бути зменшений при правильному виборі юрисдикції, що має з США договір про уникнення подвійного оподаткування.

Що цікаво, міжнародні торговельні компанії якраз зацікавлені в залученні офшорів до своїх торгових операціях. Це пов'язано з тим, що доходи, одержувані від угод при купівлі товарів в одній країні і продажі їх в іншій, накопичуються в офшорній компанії, звільненої від оподаткування.

Схема уникнення податків (а фактично обкрадання держави) діє дуже просто. Скажімо, якщо якийсь український бізнесмен не хоче платити податків, він реєструє в офшорній зоні паралельну структуру, яка існує лише на папері, однак має юридичний статус і банківські рахунки. Ось на ці рахунки під різними приводами з України й перераховуються гроші, при цьому в бюджет України не платиться ані копійки. Усі платежі, що йдуть із України, не обкладаються навіть податком на переміщення капіталу, який в Україні становить 15%.

Дехто з бізнесменів реєструє своїх високооплачуваних працівників у штаті дочірніх компаній в країнах офшорної зони, що дозволяє економити великі кошти на податках із доходів фізичних осіб, а також приховувати справжні розміри зарплат українських фінансово-промислових груп. Дуже зручно через офшор оформляти дорогі покупки. І ніяка контрольна служба не докопається, звідки у службовця із зарплатою в кілька тисяч гривень автомобілі, квартири і нерухомість за кордоном.

І головне — все це законно. За словами експертів, технології виведення коштів із України відповідають чинному законодавству і є невід'ємною частиною бізнес-стратегій українських фінансово-промислових груп.

Здавалося б, час вже давно закрити цю «чорну діру», через яку з держави витікають колосальні суми грошей. Але впродовж 20 років незалежності жоден президент чи глава уряду не спромігся на рішучий крок. Тож український бізнес і далі використовує середземний острів як «тиху податкову гавань».

Які наслідки цього узаконеного грабежу? За словами експерта Фонду громадської безпеки Юрія Гаврилечка, 2010 року олігархи вивезли на Кіпр, який є найпоширенішою офшорною зоною серед українського бізнесу, 9 мільярдів доларів, що перевищує державний бюджет України [3]. Вивіз капіталу, як і раніше, переважає інвестиції в Україну. Іншими словами, процес легалізації й відмивання грошових потоків у нашій країні має гарантоване «зелене світло і дозволяє без проблем вивозити значні суми.

На нашу думку, до заходів подолання негативних наслідків офшорних зон належать:

– вимога відкриття резидентами валютних депозитів, у склад яких повністю входять кошти під договори, що передбачають реалізацію авансових розрахунків;

- урегулювання взаємозв'язків між органами, які здійснюють валютний контроль;
- прийняття змін до Цивільного кодексу з виокремленням нового виду юридичної особи – офшорного товариства, визначити умови його створення, реорганізації та ліквідації;
- введення змін до Закону України «Про господарські товариства», а саме: додати до нього нову частину, яка б регулювала роботу офшорних компаній»;
- розробка продуктивного виду контролю для Національного банку України та Міністерства фінансів України за грошовими операціями в країні;
- стимулювання безготівкового грошового обороту;
- заборона безконтрольного надання кредитів.
- підготовка низки підзаконних нормативно-правових актів, які б регулювали діяльність офшорного бізнесу;
- гарантування щорічного розголошення даних щодо діяльності Державної податкової служби з приводу боротьби з мінімізацією податкових зобов'язань із застосуванням «податкових гаваней»;
- оприлюднення за допомогою засобів масової інформації ситуації щодо боротьби з відмиванням коштів, отриманих кримінальним шляхом;
- популяризація продуктивних форм і способів боротьби з тіньовими офшорними операціями.

Отже, незважаючи на економічну привабливість офшорних зон для бізнесменів, проведення операцій з ними негативно позначається на економіці України, адже внаслідок цього держава позбувається величезних сум, які не доходять до Державного бюджету. Становище утруднюється ще й тим, що в Україні немає законодавчої бази для регулювання операцій, які здійснюються з офшорними юрисдикціями.

Література:

1. Бозуленко О.К. Роль офшорної фінансової діяльності у світовій фінансовій системі / О.К. Бозуленко // Економіст – 2010 – № 1 – С. 51– 53.
2. Волкова Ю.О. Розвиток офшорних центрів у системі міжнародного бізнесу / Ю.О. Волкова // Формування ринкових відносин в Україні. – 2008.– № 1. – С. 43–48.
3. Полотенко Д.В. Вільні економічні зони в контексті регулювання економіки / Д.В. Полотенко // Фінанси України. – 2010. – № 11. – С. 18–25.
4. Шамбост Эдуард. Энциклопедия оффшорных зон [пер. с фр.] / Эдуард Шамбост. – М.; 2000. – 586 с.

Мешиков К. С.
студент 4 курсу,
ІЮМП СНУ ім. В. Даля.
Науковий керівник – к.ю.н., доц. Котова Л.В.

СКАСУВАННЯ ОBOB'ЯЗКУ ВИКОРИСТАННЯ ПЕЧАТКИ ДЛЯ ЮРИДИЧНИХ ОСІБ ПРИВАТНОГО ПРАВА – НОВІ ВИКЛИКИ

15 квітня 2014 року Верховна Рада України прийняла Закон України № 1206 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення порядку відкриття бізнесу». Законодавець в тексті Закону передбачив, що він набере чинності через шість місяців з дня його опублікування. Офіційне оприлюднення здійснюється Президентом України після його підписання [1]. Закон України № 1206 був опублікований у різний час у трьох виданнях - "Офіційний вісник України" (від 30.04.2014 р. № 34/1) [2], "Голос України" (від 06.05.2014 р. № 87) [3] та "Урядовий кур'єр" (від 14.05.2014 р. № 84) [4]. Перша публікація Закону відбулася 30.04.2014 року, тому при відліку 6-місячного строку логічно було б орієнтуватися на цю дату – в такому випадку Закон мав би набрати чинності 30.11.2014 року, але Верховна Рада, вочевидь, застосувала норму частини 1 статті 139 Регламенту Верховної Ради України, затвердженого Законом України від 10.02.2010р. № 1861-VI [5], яка встановлює, що закони публікуються в газеті "Голос України" та у Відомостях Верховної Ради України. Тому Закон України № 1206 від 15.04.2014 року набрав чинності 06.11.2014 року [6].

Основною метою Закону № 1206 є спрощення та здешевлення процедури започаткування та ведення бізнесу в Україні через відмову від обов'язковості та перехід до добровільності використання печаток суб'єктами господарювання приватного права. Тобто Закон фактично скасував обов'язковість використання печаток в більшості сфер господарської діяльності. Так, на думку законотворців, цей Закон наблизить Україну до розвинених держав, у яких печатки практично не використовуються. Законом України № 1206 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення порядку відкриття бізнесу» вносяться зміни до Цивільного кодексу України, Господарського кодексу України, Цивільного процесуального кодексу України, Господарського процесуального кодексу України, Кодексу адміністративного судочинства України та до цілої низки Законів України, які містять положення щодо обов'язковості застосування печаток суб'єктами господарювання приватного права. Так у Господарському кодексі з'явилась вказівка про те, що суб'єкт господарювання може мати

печатки (ч. 4 ст. 62 ГКУ) [7]. Одночасно з цим з Господарського кодексу виключаються норми, що передбачають обов'язковість їх застосування. Відповідні зміни також внесені до Цивільного кодексу України щодо проставлення печаток на договорах (ч.2 ст. 207 ЦКУ) [8] тощо. Таким чином використовувати печатку буде необхідно тільки тоді, коли новостворена юридична особа сама виявить бажання і отримає печатку. В даній ситуації стає незрозуміло як юридичні особи мають повідомляти контрагентів про наявність в них печатки, або про її відсутність.

Значна частина рейдерських схем в Україні реалізується шляхом внесення недостовірних даних до Єдиного державного реєстру юридичних осіб і фізичних осіб-підприємців шляхом підробки документів, що підтверджують відчуження частки у статутному капіталі господарських товариств. Нормами чинного законодавства, що регламентують перехід частки (її частини) учасника у статутному капіталі товариства з обмеженою відповідальністю або товариства з додатковою відповідальністю, не передбачено обов'язкової нотаріальної форми договору про перехід цієї частки (її частини). Як наслідок у ЗМІ часто з'являються статті про випадки підробки договорів про перехід частки у статутному капіталі, що подаються до державного реєстратора.

Автори Закону мали на меті протидію рейдерським захопленням підприємств, які часто базувалися на захопленні печатки юрособи. Встановлення внаслідок рейдерських дій контролю над печаткою (фізичне заволодіння нею, вилучення під приводом проведення її експертизи, визнання недійсною за судовим рішенням), фактично означає встановлення контролю над суб'єктом господарювання. Прийняттям Закону України № 1026 законодавець хотів запобігти подібній злочинній практиці, але стає незрозуміло що мають робити зі своїми печатками суб'єкти господарювання, які виготовили печатки до набрання чинності Закону № 1206. Адже вони все одно будуть мати обов'язок використовувати свої печатки через те, що вони є в наявності, а Закон не встановлює порядку знищення печаток. Печатка за своєю функцією підтверджувала автентичність підпису посадової особи підприємства та повноваження підписанта. Тож рейдери мусили або фізично заволодіти печаткою, або підробити її. З набранням чинності Закону № 1206, який скасував обов'язок використання печаток, та за умови відсутності печатки у юрособи, рейдерам вистачить лише підробити підписи учасників товариства, надати державному реєстратору підроблений протокол і провести заміну учасників, призначити нового керівника підприємства. А для тих юридичних осіб приватного права, що будуть продовжувати користуватись печаткою, прийняття Закону № 1206 ситуацію не змінює.

Враховуючі дані обставини, задля забезпечення належного захисту права власності інвесторів та співвласників суб'єктів підприємницької діяльності-юридичних осіб, є необхідність внесення змін до законодавчих актів, що регулюють порядок відчуження частки у статутному капіталі господарських товариств. Зміни до Цивільного кодексу України та до Закону України «Про господарські товариства» мають містити норму про обов'язковість нотаріального посвідчення договорів про перехід частки (її частини) учасника у статутному капіталі господарських товариств до іншої особи.

Література:

1. Конституція України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: // <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/page2>
2. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення порядку відкриття бізнесу: Закон України № 1206 // Офіційний вісник України 30.04.2014р. №34/1
3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення порядку відкриття бізнесу: Закон України № 1206 // Голос України - 06.05.2014р. №87
4. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення порядку відкриття бізнесу: Закон України № 1206 // Урядовий кур'єр - 14.05.2014р. № 84.
5. Про регламент Верховної Ради України: Закон України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1861-17/page5>
6. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення порядку відкриття бізнесу: Закон України № 1206 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/1206-18>
7. Господарський кодекс України від 16.01.2003 № 436-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/436-15/page2>
8. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/435-15>

*Могиленко Н.А.,
студент 5 курса, группа ЮИ-141м,
ИЮМП ВНУ им. В. Даля.
Научный руководитель - к.ю.н., доц. Татаренко Г. В.*

ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ПРАКТИКИ ЕВРОПЕЙСКОГО СУДА ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА

Права и свободы человека являются той сакральной основой, на которую должны опираться все современные цивилизованные государства. И стоит отметить, что подавляющее большинство стран стараются придерживаться данной концепции. Но, даже при наличии множества законодательных и моральных норм относительно неприкосновенности прав человека, мы можем наблюдать наличие большого количества дел в производствах различных международных судебных органов, связанных с их нарушением.

Изучением данной проблематики занимались такие ученые-правоведы, как: Онищенко Н.М., Зайчук А.В., Шевчук С.В., Полиук В.П., И.Н. Ильченко, Евинтов В.И., Лукашук И.И. и т.д.

Учитывая позицию евронаправленности Украины актуальность данного вопроса, на протяжении последних лет, стоит достаточно остро.

Всеобщая декларация прав человека предусматривает, что каждый человек имеет право на эффективное восстановление в правах компетентными национальными судами в случаях нарушения его основных прав, предоставленных ему конституцией или законом. Также в данном акте установлено, что для определения прав и обязанностей, человек имеет право на то, чтобы его дело было рассмотрено публично, с соблюдением всех требований справедливости и в исполнении независимого и беспристрастного суда [1].

Европейская конвенция о правах человека предусматривает, что каждый человек, при разрешении вопросов относительно его гражданских прав и обязанностей, или при предъявлении ему уголовного обвинения, имеет право на справедливое и открытое рассмотрение дела независимым и беспристрастным судом, созданным на основании закона [2].

Что касается отечественного законодательства, то непосредственно в высшем законодательном акте Украины – Конституции, в ст.3, указано, что человек, его жизнь,

здоровье, честь и достоинство, неприкосновенность и безопасность признаются в Украине наивысшей социальной ценностью [3].

Комплекс вышеуказанных международных правовых актов и норм национального законодательства даёт первое впечатление о всецелой защищённости прав и свобод человека. Но на практике, наиболее полную характеристику о нынешнем положении дел относительно данного вопроса, может дать лишь судебная практика Европейского суда по правам человека, который уже не один год служит общим критерием оценки правовой системы государства.

Согласно последним статистическим данным, Украина является одним из лидеров по количеству заявлений, поступающих в Европейский суд. Этот фактор красноречиво говорит о том, что механизм защиты прав человека в украинском государстве является далеко не безупречным и требует немедленного усовершенствования. Речь идёт о системном совершенствовании законодательства, и выявлении наиболее актуальных проблем из имеющейся судебной практики.

Относительно судебной практики следует заметить, что, несмотря на реальный прогресс в вопросах применения положений Конвенции и практики Европейского суда, отмечается недостаточная эффективность от подобных действий, которая обусловлена рядом причин.

Одной из них является недостаточная готовность представителей судейского корпуса к интеграции канонов европейского судопроизводства в отечественную практику. Это вызвано тем, что большинство судей, прекрасно понимая все реалии современного украинского законодательства, выработали определённую тактику при ведении тех или иных дел. Тут же появляются абсолютно новые взгляды на, казалось бы, уже давно решённые дела. И поэтому неудивительно, что некоторых опытейших судей, может поставить в тупик по-новому обыгранное дело. Поэтому, в большинстве случаев, они предпочитают более абстрактное использование европейской практики, не опираясь на конкретные примеры. Из-за этого и теряется весь смысл и польза подобного правоприменения.

Также к разряду проблем, следует отнести и отсутствие системности при выборе критериев о применении практики Европейского суда по правам человека. Можно предположить о трёх возможных сценариях относительно её применения:

1. Непосредственное применение норм Конвенции в совокупности с практикой Европейского суда, то есть, судья цитирует постановление Суда, со ссылкой на норму Конвенции.

2. Использование практики, как дополнительного аргумента при обосновании решения, который основывается на национальном законодательстве.

3. Использование практики Европейского суда, как прямое толкование, имеющее нормативный характер.

Наиболее приемлемым, на данном этапе развития, является второй пункт. Не имея достаточно опыта в применении европейской практики по правам человека, судьям необходимо вникнуть в её специфику, применяя лишь как факультативный источник, не пренебрегая при этом нормами Конвенции.

Ещё одной проблемой является отсутствие чёткого механизма применения, соблюдения специальных процедур и правовых оснований. На данном этапе следует выделить два способа функционирования:

- Применение, основанное на нормах конвенций и тех решений Европейского суда, которые были приняты в отношении Украины.

- Непосредственное использование правовых подходов Европейского суда в деятельности отечественной судебной системы.

В данном вопросе, особое положение обязан занимать Верховный суд, который должен быть ориентиром в применении европейской практики на поприщах отечественной юриспруденции. Ведь именно он играет непосредственную роль в исполнении решений Европейского суда.

Вышеназванные проблемы свидетельствуют о том, что наше государство имеет в своём арсенале очень мощный правовой механизм, но не уделяет достаточно внимания для того, чтобы разобраться, как он работает. Если проигнорировать данную нелепицу, то практика Европейского суда по правам человека, а также множественные положения Конвенции, так и будут бессмысленно слоняться по правовым просторам нашей страны, лишь усложняя и путая работу судов. А также подрывая международный авторитет Украины, указывая на несостоятельность отечественной правовой и судебной системы

Поэтому наиболее целесообразно будет выделение специальной рабочей группы для создания чёткого механизма работы применения европейской практики, именно для Верховного Суда Украины, как ориентира для всей судебной системы.

Література:

1. Всеобщая декларация прав человека. Принята резолюцией 217 А (III) Генеральной Ассамблеи ООН от 10 декабря 1948 года / / Электронный ресурс: Режим доступа: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_015
2. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод. Рада Європи; - Конвенція, - Міжнародний документ від 04.11.1950.
3. Конституция Украины // Ведомости Верховной Рады Украины, - ВВР Украины, - 1996, - № 30, - ст. 141

*Скляр С. С.,
студент 5 курсу, група ЮІ – 141м,
ІЮМІП СНУ ім. В. Даля
Науковий керівник – к.ю.н., доцент Татаренко Г.В.*

ПРОБЛЕМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ СУДОВОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ

Основним завданням судово-правової реформи, що проводиться в Україні, є становлення цілісної, незалежної, самостійної судової системи, яка на засадах верховенства права та відповідно до європейських стандартів судочинства забезпечуватиме високу якість правосуддя, ефективний розгляд усіх правових справ, що мають юридично важливі наслідки, та постановлятиме справедливі судові рішення.

Метою цієї статті є визначення провідних напрямів щодо удосконалення організації та функціонування судової системи, що сприятиме підвищенню ефективності її функціонування.

Питання оцінки ефективності функціонування судової влади приваблюють практиків і вчених різних сфер науки, знаходить своє відображення в наукових дослідженнях останніх років В. Ю. Большакова, В. Д. Бринцева, Ф.Е. Жалінського, Л.М. Москович, Ю. Д. Северина, В. В. Сташиса, А. А. Стрижака, А. М. Хливнюка, Ю. С. Шемчушенка, М. К. Якимчука та ін..

Великий тлумачний словник сучасної української мови наводить таке визначення слова *З*ефективний: «Який приводить до потрібних результатів, наслідків, дає найбільший ефект [1, с. 8]». А.Е. Жалинський та М.В. Костицький зазначають, що поняття ефективності, виникнувши у сфері економіки, стало загальнонауковим, яке належить до

всіх областей знання, але в кожній з них воно наповнюється конкретним значенням. Аналіз ефективності того чи іншого елемента нерідко передус формуюванню теоретичного висновку про закономірності його функціонування або методичної рекомендації про шляхи його вдосконалення [2, с. 358].

Шляхами підвищення ефективності функціонування судової гілки влади мають стати:

1. Забезпечення незалежності суддів та самостійності судової системи на державному, інституційному та індивідуальному рівні, захист від незаконного державного, приватного чи політичного впливу є першим і найважливішим питанням стратегії української судової влади задля забезпечення справедливого, прозорого, ефективного та якісного відправлення правосуддя, а також для завоювання поваги та довіри громадськості.

2. Забезпечення достатньої кількості необхідних ресурсів для покриття витрат щодо здійснення правосуддя, а також запровадження належного і прозорого управління та ефективного використання ресурсів, що вплине не лише на якість функціонування судової системи, але також створить передумови для захисту від неналежного державного, приватного, чи політичного впливу.

3. Розробка та дотримання високих стандартів поведінки та етичних принципів, прозорість у інформування громадськості є необхідною основою для справедливого здійснення правосуддя, є запорукою протидії суддів та працівників суду неналежному впливу, а також сприяє зростанню громадської довіри до суду.

4. Українські суди повинні забезпечувати реалізацію права громадян на рівний, справедливий, фінансово можливий доступ до правосуддя усіх громадян незалежно від їх раси, релігійних переконань, етнічного походження, статі, політичних поглядів, соціального статусу, стану здоров'я (зокрема, це стосується громадян із особливими потребами), та забезпечувати право громадян на справедливий суд через доступ до судових приміщень, судової інформації, якісної та доступної правової допомоги тощо.

5. Українські суди повинні підвищувати свій професійний рівень та покращувати якість здійснення правосуддя шляхом впровадження сучасних технологій, розробки та застосування систем уніфікованого автоматизованого діловодства.

6. Судова влада України повинна створити і підтримувати систему відповідності високим стандартам нарівні із кращими світовими практиками, зокрема, через високий

рівень професіоналізму у здійсненні правосуддя; прагнення досконалості поставить судову систему України в один ряд із найбільш прогресивними судовими системами світу.

7. Розробити і впровадити національну концепцію комунікацій судової влади України, яка включатиме співробітництво зі ЗМІ, створення прес-центру судової влади для забезпечення єдності й одноголосності судової влади, належного реагування як на внутрішні, так і зовнішні інформаційні запити та інформування суспільства про потреби, проблеми і досягнення української судової влади.

Таким чином, для подальшого розвитку правосуддя є реальне утвердження верховенства права у суспільстві і забезпечення кожній людині права на справедливий судовий розгляд у незалежному та неупередженому суді.

Література:

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) : [уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел]. – К : Ірпінь, ВТФ "Перун", 2005. – 824 с.10
2. Жалинский Ф. Э. Эффективность профилактики преступлений и криминологическая информация / Ф. Э. Жалинский, М. В. Костицкий. – Львов : Вища школа, 1980. – 358 с.

СЕКЦІЯ 7
ДЕРЖАВА ТА МОЛОДЬ У СУЧАСНОМУ СВІТІ

Керівник секції: к.ю.н., доцент Татаренко Г. В.
Секретар секції: Красавська М. Є.

Бочковий О.В.
*провідний науковий співробітник НДЛ
з правових та організаційно-тактичних проблем ОРД
к.ю.н., майор міліції
(Луганський державний університет внутрішніх справ імені Е.О. Дідоренка)*

ВІДКРИТЕ СУСПІЛЬСТВО ЯК ПЕРЕДУМОВА ПРАВОВОЇ ДЕРЖАВИ

Все у житті відбувається за певними правилами і підвладне певним законам. Порушення таких норм і законів тягне наслідки як для тих, хто їх порушує, так і для усіх оточуючих.

Нині ми є свідками значних змін у житті суспільства, держави. А із загальної теорії держави і права ми знаємо, що держава – це політична форма організації суспільства. Отже, зміни в суспільстві впливають на державу, в свою чергу, держава, через органи державної влади та їх посадових осіб впливає на суспільство.

Сучасне право та правозастосувальна діяльність надто прагматизовані, орієнтовані на отримання миттєвого результату. З поля зору як науковців-дослідників, так і законодавця випали кінцеві цілі розвитку суспільства, формування сучасної людини – людини майбутнього. Між тим, досвід історії і еволюції філософських вчень, як узагальнення цього досвіду, підносять безліч уроків настання негативних наслідків у разі їх ігнорування. Безумовно, немає необхідності кожен концепцію, наприклад тактичних прийомів ОРД, базувати на працях Монтеск'є, Руссо, Гоббса та ін. Але, будь-яка така концепція не може вибудовуватися поза реалій існуючих відносин у суспільстві, оцінки ефективності влади, ступеня її починань, у тому числі і у сфері правоохоронної діяльності. Тому представляється доцільним в самих загальних рисах дати історичний екскурс у формування громадянського суспільства.

Природна форма розвитку сучасного суспільства – це громадянське суспільство – суспільство з розвинутими економічними, культурними, правовими і політичними відносинами, відносно незалежне від держави, але взаємодіє з ним, суспільство громадян бажано з високим соціальним, політичним, культурним і моральним статусом, які створюють разом з державою розвинуті правові відносини. Це визначення ідеального

суспільства, реальність якого визначається співвідношенням ідеалу і досягнутого стану суспільства, який проголосив побудову громадянського суспільства своєю метою. Це фактично нескінченний процес удосконалення суспільства, влади, політики і людини, що охоплює усі без виключення сторони життя.

Ідея громадянського суспільства (термін введений Аристотелем) виникла спочатку як філософська концепція. В XVII ст. англійський філософ Т. Гоббс у двох своїх працях «Про громадянина» та «Левіафан» виклав принципово нову концепцію громадянського суспільства, що виникає при переході від природного стану загальної ворожнечі та страху смерті до впорядкованого культурного суспільства, громадяни якого дисциплінуються владою держави, налагоджуючи в країні мир і порядок. Вирішальним чином змінюється і сама людина: стає розвиненої, цілісної і активною особистістю. Громадянське суспільство, згідно з поглядами видатних філософів Нового часу (Дж. Локка, В. Канта та ін.) - це «союз індивідуальностей», колектив, у якому його члени набувають високі людські якості.

Три початки формують громадянське суспільство - людина, колектив і влада. В ідеї громадянського суспільства закладено безперервний рух: постійна зміна, вдосконалення і перехід від менш розвинутого стану людини, суспільства і влади до більш розвинутого і більш цивілізованого. Ж. Ж. Руссо так сформулював критерії цього розвитку: рух до громадянськості, природності (розумності) і цивілізованості, що означає формування все більш розвиненої особистості, досконалих цивільних відносин та раціональної цивілізованої влади.

Громадянське суспільство як соціально-організована структура, в основному складається за межами державних структур, але охоплює і їх, так як вони утворені громадянами, тобто членами громадянського суспільства. Такі елементи державної влади, як поділ влади, наявність легальної опозиції, багатопартійність і т.д. самі по собі не становлять структуру громадянського суспільства, але породжені ним і є формами закріплення його впливу в політичній організації суспільства. У цьому і проявляється ідеальний взаємозв'язок суспільства і держави.

І тільки громадянське суспільство може побудувати правову державу, тобто таку форму організації і діяльності державної влади, яка будується на верховенстві права у всіх сферах життя суспільства.

Аналізуючи практику українських державних органів у регулюванні суспільних відносин і підтримці порядку можна стверджувати, що Україна є державою з «неправової»

формою організації суспільства. Досить навести приклад з гучною справою про отримання громадянами України закордонного паспорта[4]. Коли держава сама ж не виконує нормативні акти, які прийняла в інтересах громадян. Хіба можливо в правовій державі, щоб державні службовці не виконували рішення Верховного Суду України, здійснюючи цим кримінально-каране діяння, і при цьому залишалися абсолютно безкарними. Питання риторичне.

Якщо виходити з того, що громадянське суспільство є відкритим суспільством, то в Україні сьогодні ми спостерігаємо не що інше, як закрите суспільство. В якому має місце жорстке підпорядкування інтересів і діяльності особистості інтересам суспільства і держави, яка йде ще від первіснообщинного ладу і обумовлюється нерозвиненістю його продуктивних сил. Досить вказати, що погоджуючись на вступ України в ЄС, керівництво Союзу пропонувало виконати цілий ряд кардинальних заходів щодо реформування державного управління і самого суспільства.

Закритими залишалися рабовласницьке і феодальне суспільства, де людина раніше не була вільною, не могла самостійно визначати свій рід занять.

Сучасне суспільство з ринковою економікою, що проголошує формальну рівність своїх членів і свободу підприємницької діяльності, створює передумови для формування відкритого суспільства, але поки що виявляється не здатним провести ці принципи в життя для всіх членів суспільства. Значна їх частина діє не вільно, а під впливом економічного примусу, не бажаючи втратити необхідних засобів для існування.

Щоб убезпечити себе від будь-яких спроб держави перевищити свої повноваження, відкрите громадянське суспільство повинно бути згуртованим і організованим. Воно, по-перше, повинно мати можливість об'єднуватися в асоціації, що діють самостійно і незалежно від держави, його органів, і, по-друге, брати безпосередню участь у діяльності держави, як через своїх громадян, так і їх асоційованих членів.

Сукупність державних органів, а також асоціацій, об'єднань, утворених громадянським суспільством для участі в справах держави, вирішення інших політичних питань, розуміється як політична організація суспільства.

Сьогодні залишається лише надіятись, що нова влада в Україні візьме правильний курс на розбудову розвиненої країни з сформованим відкритим суспільством, де кожен його суб'єкт зможе спостерігати за відкритою діяльністю державних органів та посадових осіб для можливості вчасно реагувати на найменші порушення закону.

Література:

1. Новая философская энциклопедия: В 4 тт. М.: Мысль. Под редакцией В. С. Стёпина. 2001. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://dic.academic.ru/dic.nsf/enc_philosophy/278.
2. Большой юридический словарь (под ред. А.В. Малько). - Проспект, 2009 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.determiner.ru/dictionary/880/word/grazhdanskoe-obschestvo>.
3. В.Червонюк, И.Калинский, Г.Иванец.Энциклопедический словарь «Конституционное право России», 2002 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.determiner.ru/dictionary/543/word/grazhdanskoe-obschestvo>.
4. Верховный суд закрив тему ціни закордонного паспорта: 170 гривень [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.pravda.com.ua/news/2013/12/24/7008196/>.

***Войкова К.Л.,**
студентка 5 курсу, група ЮІ-144м,
ІОМІП СНУ ім. В. Даля.
Науковий керівник - к.ю.н., доцент **Татаренко Г.В.***

ЩОДО ЗАХИСТУ ПРАВ МОЛОДІ: РЕАЛІЇ СЬОГОДЕННЯ

Молодь завжди була і залишається соціальним двигуном та майбутнім будь-якої країни. Енергійність, жвавість та життєвий запал допомагають обирати свій шлях і, не озираючись, йти вперед, скоряти вершину за вершиною, і, роблячи помилки, ніколи не здаватися. Але іноді права юнаків підпадають під обмеження, породжуючи тим самим вікову дискримінацію. Що з того є законне, а що протиправне, слід розібратися.

До проблемних питань у галузі захисту прав молоді можна віднести наступні: проблема визначення вікових рамок молоді (вони дещо розрізняються на державному та міжнародному рівнях), низький рівень виконання законів у цій галузі та недодержання прав молоді, гарантованих законодавцем, мінімальний відсоток працевлаштування молоді, недостатня розвинутість молодіжних організацій та їх мізерна чисельність, інші.

Вивченню даного питання були присвячені праці багатьох науковців: О. Золотухіна, В. Орлов, В. Льовіна, О. Балакірева, В. Онікієнко, О. Валькована, С. Гавриша, В.

Тарасенко, М. Тулісова, А. Єгорова, Н. Болотінова, М. Алексеєнко, Г. Христова, М. Бублія.

Права молоді у сучасності регулюються рядом актів національного законодавства: Конституцією України, Законом України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді», Кодексом законів про працю України, Законом України «Про соціальну роботу з дітьми та молоддю», Законом України «Про зайнятість населення», «Стратегією розвитку державної молодіжної політики на період до 2020 року», затверджену Указом Президента тощо. До того ж вони доповнюються міжнародно-правовими документами: Конвенція про права дитини (1989), Правила для здійснення правосуддя щодо молоді (1985), Правила ООН щодо захисту неповнолітніх, позбавлених волі (1985), Всесвітня декларація про забезпечення виживання, захисту та розвитку дітей (1990), інші.

Кажуть, що молодь – це особлива категорія людей, яка прагне змінити життя на краще. Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» у своїй першій статті дає визначення терміну «молоді громадяни». Молоддю визнаються громадяни України віком від 14 до 35 років [1]. Але в той же час, ООН під молоддю розуміє осіб від 15 до 24 років. ЮНІСЕФ у своїй роботі, як і інші агенції системи ООН, погоджується з даними віковими рамками. Що стосується всесвітньої організації охорони здоров'я, то вона визначає молодих людей особами віком від 10 до 24 років [2].

Якщо розглядати особливості захисту прав молоді, спираючись на теорію поколінь прав людини (особисті та політичні, соціально-економічні, колективні), то особливу увагу слід приділити саме другому поколінню прав.

Особисті права громадян, у тому числі і молоді, чітко прописані у Конституції України. Їх становлення свого часу відбулося завдяки створенню таких документів: Петиція про права (1628 р.), Habeas Corpus Act (1679 р.), Білль про права (1689 р.), Декларація Незалежності США (1776 р.), Конституція США (1787 р.), Декларація прав людини і громадянина (1789 р.), Велика хартія вольностей (1215 р.) та Львівські Статути. Так, молоді гарантуються всім відомі право на життя, право на повагу, право на свободу та особистісну недоторканність, свобода пересування, недоторканність приватного життя, свобода слова, право на мирні зібрання, виборчі права тощо.

Без відмінностей залишилися і колективні права, час формування яких прийшовся на період після Другої світової війни. Молодь, як і всі інші особи мають право на мир, на здоров'я та безпечне довкілля, на користування спільним спадком людства, інше.

У свою чергу права молоді у соціальній та економічній сфері визнають проблем більше од інших, все частіше провокують дискусії та «гарячі» обговорення. Питання падіння рівня життя [3], працевлаштування, відсутності належної турботи держави про свої молодих громадян, ВІЛ/СНІДу, інфекцій, що передаються статевим шляхом, туберкульозу, гепатиту тощо, високий рівень злочинності, падіння моралі. Це лише частка тих, так би мочити, незручностей, які заважають нормально жити у сьогоденні молодим українцям. Але все ж таки деякі просвіти відбуваються.

Так, на законодавчому рівні забезпечується право молоді на працю і говориться про те, що кожен має право на перше робоче місце протягом двох років за умови, якщо він громадянин України віком від 15 до 28 років, закінчив чи припинив навчання в загальноосвітній школі, професійному навчально-виховному та вищому навчальному закладі, завершив професійну підготовку та перепідготовку; після звільнення зі строкової чи альтернативної служби [4].

Також законом надаються деякі пільги та гарантії. Зокрема, усі неповнолітні мають право на пільги щодо робочого часу, заробітної плати та надання відпусток. Особам у віці до шістнадцяти років встановлюється робочий тиждень в 24 години, а до повноліття в 36 годин. Щодо відпочинку, то щорічні відпустки для неповнолітніх надаються у зручний для них час (щоправда це не означає, що працівник-підліток має право у будь-який час вимагати від роботодавця відпустки – просто при складанні графіка відпусток роботодавець і профспілковий орган зобов'язані враховувати побажання неповнолітнього працівника щодо часу надання йому відпустки [5].

При цьому заробітна плата неповнолітнім працівникам при скороченій тривалості робочого часу виплачується в такому ж розмірі, як і працівникам відповідних категорій, що працюють у звичайному (повному) режимі.

Додатковий захист трудових прав для молоді передбачений і в питанні звільнень. Так, Кодекс законів про працю у ст. 198 передбачає, що звільнення працівників молодше вісімнадцяти років з ініціативи власника або уповноваженого ним органу допускається тільки за згодою районної (міської) комісії в справах неповнолітніх. До того ж звільнення на підставах, зазначених у пунктах 1, 2, 6 ст. 40 проводиться лише в окремих випадках і не допускається без працевлаштування [6].

Але, не зважаючи на достатню законодавчу урегульованість цього питання, положення нормативних актів не виконується у повній мірі. Виною цьому недостатня матеріально-фінансова підтримка, брак проектів та цільових програм. Тому вкрай

потрібним є неухильне виконання існуючих законів, актів та програм, іншими словами необхідні конкретні практичні дії.

Сьогодні захист прав молоді відбувається не лише завдяки існуванню законодавчої бази. Все більше набувають популярності організації та утворення, покликані сприяти побудові демократичного суспільства, заснованого на принципах верховенства права та рівності. У нашій державі однією із найвідоміших є Асоціація захисту прав молоді Волині, яка є обласною молодіжною громадською організацією та спеціалізується на реалізації правозахисних, освітніх, психологічних, інформаційно-просвітницьких проєктів [7].

Що стосується світових об'єднань, то тут слід пригадати один з найбільш розповсюджених рухів дітей і молоді – скаутинг, який був заснований в 1907 році, та головним принципом якого є – «від інтересів особистості до інтересів колективу». Тут дітям не нав'язують знань; в них скоріше пробуджують цікавість та бажання пізнати те, що знають дорослі.

Отже, в питанні захисту прав молоді більше уваги слід приділяти все ж таки реалізації закону, тобто його виконанню. Слід наголошувати на створенні більшої кількості молодіжних організацій, які будуть виконувати функцію громадського контролю за державними органами та ініціювати створення нормативних актів, регулюючих ті проблеми, які є найгострішими (оскільки молодь краще розуміється на тому, що їй потрібно).

В питаннях соціального забезпечення молоді, не зайвим буде досвід інших держав. Вкрай необхідним є створення нових робочих місць для молоді за рахунок державних дотацій, здійснення раннього професійного відбору та профорієнтації (сучасним прикладом є Німеччина). Також можливим є заохочення підприємців брати на роботу молодь відповідного віку на строк до двох - трьох років шляхом надання певних пільг у вигляді зниження розмірів внесків з цього підприємства на соціальне забезпечення (Франція, Іспанія).

Література:

1. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні: Закон України від 05.02.1993 № 2998-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 16. – ст. 267.
2. Заява ЮНІСЕФ щодо офіційного визначення ООН поняття "молодь". Міністерство молоді та спорту України, новини: 03.10.2013. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dsmsu.gov.ua/index/ua/material/11998>.

3. Орлов В. В. Основні напрямки діяльності органів виконавчої влади як суб'єктів державного управління у сфері державної молодіжної політики в Україні // Економіка та держава. – 2008. – № 3. – С. 75-77.
4. Золотухін, О. Деякі права та пільги молодих працівників // Довідник кадровика. – 2009. - №1.
5. Льовіна В. Праця молоді // Юридичний журнал. – 2009. – № 2.
6. Соціальні проблеми працевлаштування молоді / О. М. Балакірева (керівник авт. кол.). В. В. Онікієнко, О. В. Валькована та ін.. - К.: Державний інститут проблем сім'ї та молоді, 2004. - 144 с.
7. Про нас. Асоціація захисту прав молоді Волині. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://iniciativa.com.ua>.

Красавська М. Є.
студентка 5 курсу, група ЮІ-144м,
ІОМІП СНУ ім. В. Даля.
Науковий керівник – к.ю.н., доцент Татаренко Г.В.

ДЕРЖАВА ТА МОЛОДЬ: ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ТА ПЕРСПЕКТИВНІ НАПРЯМИ

Україна суверенна та незалежна держава, але ще така молода. Їй 23 роки, приблизно стільки ж років найбільш активній молоді, яка цікавиться усіма аспектами державної політики. І держава, і молодь зростають разом.

Досвід останніх десятиліть переконливо доводить, що політичних і економічних успіхів сягають саме ті держави, які приділяють особливу увагу молоді, що стійкий розвиток демонструють саме ті суспільства, які переглянули систему традиційних поглядів на нові покоління, на систему взаємин між поколіннями і на їх значення для політичного і соціально-економічного розвитку.

Саме тому в новому тисячолітті стратегічні переваги будуть у тих держав і суспільств, які навчаться ефективно використовувати людський потенціал, і в першу чергу, той інноваційний потенціал розвитку, носієм якого є молодь.

Так, видатний український вчений та державотворець М. Грушевський називав одним з головних завдань національного відродження України – виховання молодого покоління, національної інтелігенції як творчого начала, рушія духовного поступу.

Вчений наголошував, що молодь – це майбутнє нації і саме їй відведена вирішальна роль у справі духовного оновлення нації, привнесення в українське життя інтелігентності, принциповості, ідейності. Коли молодь «...сильна, жива, енергійна, криє в собі задатки будучої плідної й творчої діяльності – вона мусить до певної міри виколюватися з старих протертих, проїжджених доріг», підкреслював М. Грушевський. [1, с. 89]

Держава, що прагне до прогресивного розвитку, потребує якомога повнішого залучення молоді до трансформаційних процесів.

У низці країн Європи молодіжна політика, молодіжна робота і молодіжне законодавство є елементами добре структурованого та визначеного молодіжного сектора. Основуючись на учасниках молодіжного сектора, способах координації молодіжної політики, молодіжному законодавстві, розвинуті країни Європи можна класифікувати за трьома категоріями:

- з розвинутим молодіжним сектором. Тут молодіжну політику безпосередньо сконцентровано в добре визначеному молодіжному секторі, який домінує. Прикладами є Австрія, Люксембург, Ліхтенштейн, Іспанія, Греція, Португалія;
- з обмеженим молодіжним сектором. Молодіжну політику частково передано до спеціалізованого молодіжного сектора, а частково розподілено серед традиційних секторів таких, як освіта, працевлаштування, охорона здоров'я і та ін. Це спостерігається в Нідерландах, Франції, Бельгії, Ірландії, Фінляндії, Швеції, Норвегії;
- без спеціального молодіжного сектора. Молодіжну політику розподілено за традиційними секторами без явно вираженого центру. Це ми спостерігаємо у Великобританії, Ісландії, Італії, Данії. [4]

Уряди різних країн шукають свої підходи та моделі до молодіжної політики. У розвинутих демократичних країнах молодіжна політика в основному проводиться на державному, регіональному і місцевому рівнях. Зокрема, в країнах Західної Європи на цих засадах активно розробляються і впроваджуються комплексні закони про молодь. У багатьох країнах Центральної і Північної Європи молодіжна діяльність базується на визнанні відповідальності держави за успішне включення в суспільно-політичне життя всіх верств молоді.

Загалом, діяльність молоді та молодіжних організацій залежить від вектора направленості молодіжної політики самої держави.

Як приклад країни з розвинутим молодіжним сектором розглянемо Австрію. Її без перебільшення можна назвати країною молодіжних організацій. Уявіть-но: 3 млн

австрійських громадян є членами різних молодіжних об'єднань (молоддю тут вважають осіб до 30 років включно), тоді як загальна кількість населення становить 8 млн. Щорічно державним бюджетом Австрії виділяється близько 6 млн. євро на підтримку молодіжних організацій.

З 2000 року в Австрії діє закон про молодіжне представництво, який регулює порядок створення та функціонування молодіжних організацій, їх співпрацю з органами влади. Законом передбачені прозорі умови фінансування таких організацій, а також прописані критерії, яким вони повинні відповідати. Тобто, якщо організацією дотримано усіх вимог, вона може впевнено розраховувати на фінансову підтримку, а якщо використовує кошти за цільовим призначенням, то держава знову надасть підтримку наступного року.

Цікавим фактом є те, що з метою залучення молоді до управління країною на законодавчому рівні всі проекти законів, що стосуються молодіжної політики в Австрії, надаються спочатку для обговорення молодіжним організаціям. Лише після отримання коментарів міністр економіки, сім'ї та молоді передає пакет документів на розгляд парламенту. Погодження проектів законів з молодіжними організаціями законодавчо не є необхідним – це власна ініціатива міністерства, якої тут чітко дотримуються. Також держава намагається залучати молодь до участі в управлінні шляхом реалізації різних молодіжних програм. [2, с.75]

Що стосується нашої держави, то українська молодь не відірвана від світу, від розвитку своєї країни і адекватна своєму часу, вона обдарована та дієва. Але нинішня система залучення молоді до державного управління зорієнтована на обмежені кола молоді. Переважна частина молодих людей потрапляє до лав державного управління поза встановлених методів відбору. Недостатня задіяність молоді у реальних процесах прийняття рішень зумовлює необхідність пошуку нових методів виявлення та виміру управлінської здатності молоді. [5]

Для активізації впливу молоді, молодіжних об'єднань на державотворчі процеси в Україні, на мою думку, необхідно:

- ✓ підвищення громадської ініціативи молоді, її професіоналізм;
- ✓ збільшення представництва молоді на службі в органах державної влади, омолодження їх кадрового складу;
- ✓ підготовка високопрофесійних державних службовців; створення умов для професійного зростання перспективних молодих державних службовців;

- ✓ сприяння налагодженню співпраці молодіжних громадських організацій із засобами масової інформації;
- ✓ сприяння розвитку конструктивної співпраці місцевих органів влади з молодіжними громадськими організаціями;

На мій погляд, корисним для нас є також позитивний досвід інших держав щодо проведення конкурсів серед молоді: пропонується висловити своє бачення щодо вирішення тієї чи іншої існуючої в державі проблеми. Переможцеві надається можливість виступити з промовою на засіданні парламенту.

Незалежна українська держава нині розвивається шляхом здобуття справжніх цінностей людства, що нагромаджувалися тисячоліттями всім цивілізованим світом. Важливим завданням на цьому шляху є розбудова демократичної, правової, соціальної держави, інтеграція її у світове співтовариство. І саме молодь виступає провідником політичного і духовного відродження, рушієм нових якісних змін, викликаних назрілими потребами суспільства.

Література:

1. Колесніченко Н. М. Становище молоді як одна з гуманітарних проблем нашого часу // Наукові праці: Науково-методичний журнал. Т.23. Вип.10. Політичні науки. – Миколаїв: Вид-во МДГУ ім. П. Могили, 2002. – С. 88- 90.
2. Сторожук Р. П. Основні пріоритети молодіжної політики у країнах Європи / Р. П.Сторожук // Актуальні проблеми державного управління : Зб. наук. праць ОРІДУ. Вип. 1 (25). – Одеса : ОРІДУ НАДУ, 2006. – С. 73–80.
3. Сторожук Р. П. Зарубіжний досвід реалізації молодіжної політики / Р. П. Сторожук // Державне будівництво. Електронне наукове фахове видання Харківського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентові України. – № 1. – 2006. – Режим доступу : www.nbuv.gov.ua/e-journals/DeBu/2006-1/index.html.
4. Гуцалова М. Європейський досвід реалізації молодіжної політики. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [file:///C:/Users/user/Downloads/Npchdupol_2013_212_200_21%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/Npchdupol_2013_212_200_21%20(1).pdf).
5. Коваль Г., Остапук О. Залучення молоді до процесів державотворення в Україні. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dspace.nbuv.gov.ua/>.
6. Ніколенко Г., Старев К., Апанасевич В. Залучення молоді до державної служби як засіб підвищення ефективності регіонального управління [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.guds.gov.ua/>.

ПРОБЛЕМА НАЯВНОСТІ ПРАВОВОЇ КУЛЬТУРИ В УКРАЇНСЬКІЙ МОЛОДІ

Процес державотворення в Україні органічно пов'язаний з утвердженням нової системи духовних цінностей, серед яких найвищою є Людина, Права Людини, куди входять – індивідуальна свобода особистості, соціально-економічні права, право на життя і на сприятливе середовище перебування. Гідне існування людства забезпечується взаємодією всіх прав, хоча кожна культура є носієм певних культурно-історичних традицій, що визначають пріоритет прав, ставлення до них суспільства, особистості, держави.

Зміни, що відбуваються в сучасному українському суспільстві, супроводжуються не тільки позитивними тенденціями, а й низкою негативних аспектів, до яких належить правовий нігілізм. Це стосується перш за все молоді, що спричиняє зростання злочинності серед молодих людей (50 % від загальної кількості осіб, що вчинили злочини, становить молодь віком 14—30 років) [1, с. 238].

У зв'язку із зазначеним на особливу актуальність набувають проблеми правового виховання молоді взагалі й студентської молоді зокрема.

Ці проблеми розглядаються в дослідженнях таких учених, як Л. Герасіна, В. Головченко, О. Данильян, О. Дзьобань, Ю. Калиновський, С. Максимов, І. Рябко, М. Штангрет та ін.

Право в суспільстві виконує регулятивну й виховну функції. Регулятивна функція права виявляється тоді, коли воно, впливаючи на особистість, соціально орієнтує її вчинки. Саме тут має місце поняття правової культури.

Правова культура – складова й вияв духовної культури особистості – базується на ідеї гармонійності, цілісності сучасного світу, єдності природного, соціального й духовного середовища проживання людини, історико-культурних традиціях [1, с. 238].

Необхідність широкого і всебічного правового виховання викликається зростанням творчої, організуючої, координуючої ролі права в економічному, політичному й соціальному розвитку нашого суспільства.

Метою правового виховання молоді є формування в неї правової культури громадянина вільної України. Правова культура складається, передусім, зі свідомого

ставлення громадянина до своїх прав та обов'язків, глибокої поваги до законів і правил людського співжиття, готовності дотримуватися закріплених у них вимог, що виражають волю та інтереси народу, активної участі в управлінні державними справами, рішучої боротьби з порушниками законів. Прилучення молоді до правової культури збагачує її духовне життя. Разом із тим, знання молодого людиною своїх прав і обов'язків розширює можливості їх реалізації, зокрема й у власних інтересах. Правове виховання зміцнює життєву позицію, підвищує громадянську активність, загострює почуття непримиренності до негативних явищ [2, 3].

Стосовно нашого дослідження під правовим вихованням як суспільним явищем розуміється цілеспрямований, систематичний вплив на свідомість, психологію молодих людей з метою формування у них високої правосвідомості, правової культури, навичок та звичок активної правової поведінки.

Головною метою правового виховання молоді в Україні є формування глибокої впевненості у справедливості вимог Конституції України, українського законодавства, необхідності добровільного їх виконання, здатності мотивувати свої вчинки та приймати рішення, які не суперечать чинному законодавству.

Найважливішими завданнями правового виховання молоді є:

- виховання високої громадянськості, формування гуманістичного світогляду;
- формування поваги до чинного законодавства та моральних норм;
- формування високої правової культури у вузівської молоді;
- формування готовності брати активну участь у роз'ясненні та пропаганді вимог Конституції України та українського законодавства.

Крім того, процес правового виховання не може бути обмежено лише засвоєнням певної суми знань про право, а неодмінно має забезпечувати досягнення молодими людьми різноманітних способів і прийомів вирішення практичних завдань із правовим змістом. При цьому сутність його полягає у тому, що знання та практичні навички мають бути взаємодіючими сторонами одного й того самого процесу, що сприяє активізації громадянсько-правової позиції студента [3, с. 47].

Вивчення досвіду роботи з правового виховання молоді переконує, що в цій справі мають місце певні недоліки:

- акцентування на кримінальній тематиці;
- захоплення окремими правовими питаннями замість розкриття всієї системи принципів права, їх місця в житті суспільства, обґрунтування їх справедливості;

- концентрація уваги на поясненні того, що закон установлює обмеження, заборони, замість розкриття моральної суті правових норм, формування досвіду належної поведінки;
- розрив між розкриттям загальних положень права і форм конкретної поведінки, унаслідок чого використовуються приклади, що викликають тільки пізнавальний або розважальний інтерес, а не ефективне включення;
- недостатнє наголошування на особистій відповідальності особистості за скоєне [4, с. 48].

Таким чином, правове виховання в його багатоаспектній характеристиці являє собою актуальну соціально-філософську і педагогічну проблему, що вимагає активізації творчого потенціалу ВНЗ.

Література:

1. Вісник Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого. Серія: Філософія, філософія права, політологія, соціологія / редкол. : А. П. Гетьман та ін. – Х. : Право, 2010. – Вип. 5. – 288 с.
2. Виховання правової культури старшокласників // Творчість в технології виховання та навчання: Зб. наук. праць. Вип.9. – Київ-Запоріжжя: Ін-т педагогіки і психології профосвіти, 1998. - С.116-132.
3. Оксамытний В.В. Правовое воспитание – важный фактор формирования социально активной личности. – К.: Наук. думка, 1979.- С.47.
4. Правова культура молоді в умовах соціалізації/ Таврійський вісник освіти: науково-методичний журнал. – Херсон, 2009. – Вип. 4. – С. 48.

***Шевчук Е.О.** студентка 2 курсу
Коледжу технологій, бізнесу та права
СНУ імені Лесі Українки, м.Луцьк. Науковий керівник - голова циклової комісії правничих
дисциплін СНУ імені Лесі Українки **Кравчук Г.Ю.***

РЕФОРМУВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

У процесі здійснення соціально-економічних реформ та політичних перетворень у суспільстві та державі особлива роль відводиться державній службі України. Будучи частиною механізму державного управління, вона повинна сприяти створенню всіх необхідних засад для побудови демократичної, правової держави. Відповідно до ст.1 Закону України «Про державну службу» державна служба - професійна діяльність осіб,

які обіймають посади в державних органах та їх апараті щодо практичного виконання завдань і функцій держави та одержують заробітну плату за рахунок державних коштів. [2]

О. Ф. Скакун визначає державну службу як врегульовану законодавством професійну діяльність осіб, що обіймають посади в державних органах та їх апараті з практичного виконання завдань і функцій держави і одержують заробітну плату за рахунок державних коштів.[4, 105]

Одним із завдань державної служби є досягнення стійкості засад і цілісності держави. Державний апарат має поряд з виконанням вимог Конституції та законів України виконувати постанови органів державного управління. У цьому полягає основний обов'язок держслужби, який забезпечує управління державою.

Ще одним вагомим завданням державної служби є забезпечення ефективності діяльності державних органів на основі постійного вдосконалення функціонування апарату, впровадження нових досягнень науки, прогресивних методів вирішення управлінських завдань.

До завдань державної служби можна віднести також подальшу демократизацію шляхів формування та діяльності апарату, викорінення бюрократизму, протекціонізму, корупції, створення соціальних, правових та інших умов, необхідних для успішної роботи чиновників.

Державна служба - ключова ланка в системі державного управління. Ефективність державного механізму безпосередньо залежить від діяльності державної служби як соціально-правового та політичного інституту, який діє на єдиних організаційних, нормативно-правових, кадрових й інформаційних засадах.

Оскільки переважна більшість економічних та соціальних реформ проводиться силами державних службовців, започатковано і реформу самої державної служби. Потрібне запровадження нового підходу до державної служби, що відповідало би європейським стандартам державного менеджменту і наблизив державу до статусу інституту, що обслуговує громадян, тобто робить її не знаряддям примусу, а сервісною державою для людей, де чиновники надають якісні послуги, в розрахунку на кошти платників податків.

Здійснення кардинального реформування інституту державної служби в Україні передбачає реалізацію таких завдань:

- розвиток політично неупередженого інституту державної служби;

- покращення якості послуг, що надають громадянам державні органи та органи місцевого самоврядування;
- забезпечення прозорості діяльності органів державної влади;
- підвищення престижності державної служби;
- запобігання проявам корупції;
- удосконалення рівня соціального захисту державних службовців тощо.

З метою вдосконалення функціонування інституту державної служби сформовано Концепцію Державної цільової програми розвитку державної служби на період до 2016 року, яка має на меті покращення якості державних послуг шляхом удосконалення системи та структури органів виконавчої влади та підвищення професійної спроможності державних службовців. [5]

З метою модернізації державної служби **необхідно:**

- чітке розмежування між адміністративним публічним правом та приватним правом;
- введення системної класифікації посад державних службовців залежно від характеру та обсягу посадових обов'язків;
- формування єдиних стандартів прийняття на державну службу;
- застосування нових підходів до управління персоналом та оцінювання службової діяльності;
- удосконалення системи професійного навчання державних службовців;
- змінити механізм оплати праці, преміювання та заохочення державних службовців.

Базовим питанням реформування інституту державної служби є встановлення чітко визначеної сфери дії відповідного законодавства, а отже, розмежування функцій адміністративних і політичних посад.

Таким чином, у ході реформування системи державної служби необхідно здійснити комплекс заходів, спрямованих на підвищення адміністративної культури державних службовців та вдосконалення управлінської діяльності, домогтися зміни в громадській думці негативного іміджу державної служби. З цією метою слід удосконалювати навчання державних службовців як безпосередньо на робочих місцях, так і в установах, що займаються підготовкою, перепідготовкою та підвищенням кваліфікації кадрів, регулярно проводити вивчення оцінки населення щодо якості та ефективності роботи органів державної влади.

Література:

1. Конституція України від 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради України. — 1996. — №30 (23.07.96). — С. 141.
2. Закон України «Про державну службу» від 16 грудня 1993 р. № 3723-XII. — Відомості Верховної Ради (ВВР), 1993, N 52, ст.490.
3. Закон України «Про державну службу» , який набере чинності 01 січня 2015 р. № 4050-17 — Відомості Верховної Ради (ВВР), 2012, N 26, ст.273
4. Скакун О. Ф. Теорія держави і права (Енциклопедичний курс): Підруч. / Скакун О. Ф. — Х.: Еспада, 2006. — 776 с.
5. Галунько В.В. Напрями адміністративної реформи в Україні / В.В. Галунько // Форум права. – 2011. – № 1. – С. 199–205.

ЗМІСТ

Єпіфанова О.В., Савельєва В.В.

Використання INTERNET-ресурсів у підготовці майбутніх юристів та їх подальшій професійній діяльності	4
--	---

Секція 1.

ОСОБЛИВОСТІ РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ НАЦІОНАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ	11
---	----

Бичковський Д. І.

Трудовий колектив як самостійний суб'єкт трудового права	11
--	----

Биннатова А. Н. кизи

К вопросу о материальной ответственности	15
--	----

Вальков В.С.

Сокращенное и неполное рабочее время - проблемы правового регулирования	19
---	----

Гніденко В. І.

Модель соціального партнерства в Україні: проблеми становлення і функціонування	23
---	----

Дергачова Ю.А.

Трудовий договір: поняття, зміст, значення у сучасних умовах	28
--	----

Збіглей М.В.

До питання кодифікації трудового законодавства України	33
--	----

Кобзєв І. В.

Правове регулювання звільнення працівника за систематичне невиконання ним своїх трудових обов'язків	35
---	----

Лосієвський В.В.

Щодо перспектив використання електронного цифрового підпису при укладенні трудового договору	38
--	----

Лямзєнко В.В.

Щодо питання гендерної рівності у соціально-трудої сфері	41
--	----

Матвєєва Т.М.

Регулювання часу відпочинку в Україні: правові проблеми і шляхи їх вирішення	45
--	----

Міхальова І.В.

Відповідальність сторін трудового договору: проблеми регулювання 50

Мороз Ю. В.

Соціальний діалог як умова реалізації відносин соціального партнерства 54

Петросян Д.Л.

Працевлаштування молоді в Україні: проблеми та шляхи їх вирішення 59

Соболев С.Ю.

Колективні договори та угоди як основа соціального партнерства 63

Секція 2.

ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ КОНСТИТУЦІЙНОГО ПРАВА ТА АРХІВОЗНАВСТВА 68

Барабаш Ю.В.

Шляхи підвищення юридичної відповідальності у сучасних умовах 68

Боса Є.М.,

Сучасні тенденції у розвитку архівної справи 71

Золотар С.А.

Нормативно-правові наслідки політичних протестів у сучасній історії України 75

Сергієнко Г.С.

Основні проблеми формування правової свідомості і культури в сучасному українському суспільстві 82

Чембержи О.С.

Основные проблемы в развитии архивного дела в зарубежных странах 85

Щира І.В.

До питання про основні причини голодомору 1932—1933 років в Україні 88

Секція 3.

**ЦИВІЛЬНЕ ПРАВО ТА ЦИВІЛЬНИЙ ПРОЦЕС: ШЛЯХИ ВИРІШЕННЯ
ОСНОВНИХ ПРОБЛЕМНИХ ПИТАНЬ 94**

Журавлева И. О.

Статус прокурора в гражданском процессе 94

Гусс К.С.

Деякі аспекти становлення цивільного права в Україні в XVII – XIX ст 98

Куртін В. О.

Принципи третейського судочинства: система та значення	102
<i>Василенко А. В., Капліна Г. А.</i>	
Американська модель іпотечно-кредитних відносин	107
<i>Малахова Н.С.</i>	
Розвиток інституту нотаріату: зарубіжний досвід та українські реалії	110
<i>Малахова Н.С.</i>	
Приватизація земель сільськогосподарського призначення як найвагоміша частина тіньового сектору економіки України	115
 Секція 4.	
ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШОГО РОЗВИТКУ СІМЕЙНОГО ЗАКОНОДАВСТВА В УКРАЇНІ	120
<i>Дергачова Ю.А.</i>	
Підстави припинення шлюбу внаслідок його розірвання	120
<i>Малахова Н.С.</i>	
Законодавство і судова практика в сфері майнових відносин подружжя	125
<i>Петросян Д. Л.,</i>	
Вдосконалення сімейних відносин в Україні	129
<i>Рассказова С.М.</i>	
Право дитини на проживання у родині	132
 Секція 5.	
СУЧАСНЕ КРИМІНАЛЬНЕ ПРАВО ТА ПРОЦЕС	136
<i>Бабенко Т. В.</i>	
Щодо застосування примусових заходів виховного характеру до неповнолітніх, які не досягли віку кримінальної відповідальності: проблемні питання	136
<i>Зинченко Н.А.</i>	
Проблемы правового регулирования восстановления прав и возмещения вреда лицам, подвергшимся уголовному преследованию	142
<i>Серёбряк С.В.</i>	
Підстави розірвання службово-трудових відносин працівників правоохоронних органів у сучасних умовах України	146
 Секція 6.	

ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАВОВОЇ РОБОТИ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВОГО ПРОЦЕСУ НА ПІДПРИЄМСТВІ, В СУДІ, ОРГАНАХ ВНУТРІШНІХ СПРАВ ТА ПРОКУРАТУРИ 152

Довжук І.В.

Деякі процесуальні питання судового захисту трудових прав у зарубіжних країнах 152

Малахова Н.С.

Офшорні зони: «панацея» для українського бізнесу чи спосіб відходу від податків 156

Мешков К. С.

Скасування обов'язку використання печатки для юридичних осіб приватного права – нові виклики 160

Могиленко Н.А.

Особенности применения практики европейского суда по правам человека 163

Скляр С. С.

Проблеми підвищення ефективності функціонування судової системи України 166

Секція 7

ДЕРЖАВА ТА МОЛОДЬ У СУЧАСНОМУ СВІТІ 169

Бочковий О.В.

Відкрите суспільство як передумова правової держави 169

Войкова К.Л.

Щодо захисту прав молоді: реалії сьогодення 172

Красавська М. Є.

Держава та молодь: тенденції розвитку та перспективні напрями 176

Тютюнник В. К.

Проблема наявності правової культури в українській молоді 180

Шевчук Е.О.

Реформування державної служби України 182

Наукове видання

МАТЕРІАЛИ

*Міжнародної науково-практичної конференції студентів, аспірантів,
молодих науковців та викладачів*

***«Науковий погляд молоді: ключові питання сучасного етапу
реформування системи вітчизняного законодавства»***

10-11 грудня 2014р.

Відповідальний за випуск : Г.А.Капліна

Оригінал-макет підготовлений :В.І.Гніденко

Підписано до друку: 10.12.2014р.

Формат 68х84/16.Типограф.Гарнітура Times New Roman

Друк. RISO Умов.друк.арк.

Наклад 300 прим.