

Науково-дослідний інститут
публічної політики і соціальних наук

**ПРАВОВА ДОКТРИНА,
ПРАВОУТВОРЕННЯ ТА ПРАВОЗАСТОСУВАННЯ:
ПРОБЛЕМИ ЗВ'ЯЗКУ ТА ШЛЯХИ РОЗВИТКУ**

Тези доповідей учасників
науково-практичної конференції

(м. Харків, 11 жовтня 2019 року)

Харків 2019

**УДК 34(477)
П68**

*Рекомендовано до друку рішенням Вченої ради
Науково-дослідного інституту публічної політики і соціальних наук
(протокол № 8 від 10 жовтня 2019 року)*

*Конференція зареєстрована Українським інститутом
науково-технічної експертизи та інформації
(посвідчення № 517 від 02 жовтня 2019 року)*

П68 **Правова** доктрина, правоутворення та правозастосування:
проблеми зв'язку та шляхи розвитку : тези доп. учасників наук.-
практ. конф. (Харків, 11 жовт. 2019 р.) ; Наук.-дослід. ін-т публ.
політики і соц. наук. Харків: НДІ ППСН, 2019. 181 с.

*Збірник містить матеріали, у яких висвітлено сучасні проблеми
теорії права, адміністративного, конституційного, цивільного,
трудового, екологічного, кримінального, кримінального процесуального
та інших галузей права.*

*Видання розраховане на науковців, викладачів, аспірантів та
студентів юридичних закладів вищої освіти, а також юристів-
практиків.*

*Матеріали викладено в авторській редакції з незначними коректорськими
правками. Відповідальність за точність поданих фактів, цитат, цифр і
прізвищ несуть автори та їх наукові керівники. Деякі доповіді та повідомлення
мають дискусійний характер, оскільки в них висловлюється особиста думка
автора, яка не завжди збігається з поглядами членів редколегії.*

*Електронна копія збірника безоплатно розміщується у відкритому доступі
на сайті Науково-дослідного інституту публічної політики і соціальних
наук (<https://pp-ss.pro>).*

© Науково-дослідний інститут
публічної політики і соціальних
наук, 2019

ЗМІСТ

БАГРІЙ В. А.

Поняття права працівників на відпочинок7

БЕЗУСИЙ В. В.

Підходи до визначення видів форм соціального захисту
державних службовців в Україні..... 11

БІЛА В. Р.

Щодо сутності та змісту організаційних форм публічного
адміністрування 14

БОДНАР С. В.

Правовий статус органів галузевої компетенції, які
відповідають за забезпечення державно-приватного
партнерства у сфері вищої освіти 17

ВАХРУШЕВ О. В.

Типова обстановка службової недбалості у
криміналістичній характеристиці злочину.....21

ВІЖУНОВ О. В.

Підходи до розуміння «особа з інвалідністю».....23

ВІННІК С. О.

До проблеми вдосконалення кадрової політики у сфері
здійснення нагляду і контролю за підприємницькою
діяльністю.....27

ГАСВІЙ В. В.

Умови відповідальності роботодавця за заподіяну моральну
шкоду працівнику.....30

ЕПЕЛЬ О. В.

Захист конституційних соціальних прав людини і
громадянина у Бельгії37

ЖУРАВЕЛЬ Я. В.

Складові адміністративно-правового статусу органів
виконавчої влади в Україні41

ІВАНОВ А. В.

Специфіка змісту інформаційно-правового забезпечення
господарських процесуальних відносин в Україні.....45

ІНШИН М. І.

Специфіка механізму реалізації права працівників на відпочинок та характеристика його складових 48

КАЙДА Н. Я.

Теоретико-правова характеристика адаптації трудового законодавства України до законодавства ЄС 52

КАЙЛО І. Ю.

Теоретико-правова характеристика нагляду за дотриманням трудового законодавства України 57

КИРИЧЕНКО Т. М.

Історичні передумови розвитку законодавства про відшкодування моральної шкоди 62

КОШИКОВ Д. О.

Правоохоронні органи як суб'єкти реалізації державної політики у сфері забезпечення економічної безпеки держави 65

КРУГОВА С. С.

Специфіка конституційних та законодавчих засад забезпечення рівності прав і свобод жінок та чоловіків у Данії 68

КУЗЬМЕНКО В. В.

Загальнотеоретична характеристика правового звичаю у системі джерел трудового права України 74

КУЦЕВИЧ А. А.

Загальнотеоретична характеристика правової природи механізму звільнення державних службовців 78

ЛУБЯНА К. А.

Теоретико-правова характеристика тактики діяльності адвоката у спрощеному позовному провадженні: поняття та зміст 83

МАЛЮГА Л. Ю.

Види практичних проблем соціального законодавства в умовах євроінтеграції України та їх характеристика 88

МАСЛОВА Н. Г.

Щодо протидії кримінальному радикалізму на глобальному та національному рівнях 92

МУЛЯР Г. В.

Сутність медичної допомоги у контексті реалізації та
дотримання конституційних прав громадян96

НОСАЧ А. В.

Сепаратизм як пряма загроза територіальній цілісності
України101

ОЛІЙНИК С. Д.

Польський досвід правового регулювання трудової
дисципліни: характерні риси106

ПАВЛІЧЕНКО О. В.

Особливості правового регулювання соціального захисту
жінок в Україні110

ПАЦКАН В. В.

Співробітництво Рахункової палати України у рамках
ІНТОСАІ115

ПИЛИПЧУК Н. П.

Система міжнародних стандартів права на відпочинок
(відпустку)120

ПОЛЯНСЬКИЙ А. О.

Кадрове забезпечення взаємодії судово-експертних установ
з правоохоронними органами123

РЕУЦЬКОВ О. Г.

Специфіка атестації працівників поліції126

РОГОЗІННІКОВА К. С.

Окремі аспекти формування системи суб'єктів
адміністративно-правової охорони податкових відносин130

САЗОНОВ В. В.

Стан нормативно-правового забезпечення економічної
безпеки України133

САЙНЕЦЬКИЙ О. П.

Поняття і сутність інкорпорації законодавства щодо
соціального забезпечення138

СІТАР Д. В.

Роль принципів у формуванні системи повноважень
публічної адміністрації143

СОКУРЕНКО А. В.

Теоретико-правові основи сучасного стану правового
регулювання інформаційної безпеки у господарському
судочинстві 146

ТАНЬКО А. В.

Становлення концепції забезпечення прав і свобод людини
в адміністративно-правовому полі української держави 150

ТАРКАН О. М.

Криміналістичний аналіз предмета прийняття обіцянки,
пропозиції або одержання неправомірної вигоди
службовими особами органів поліції 156

ТЕРПЕЛЮК Є. В.

Суб'єктивна оцінка винним об'єктивних ознак
вчинюваного злочину та принципи кримінального права
України (питання співвідношення) 158

ТРУБА Р. М.

Загальнотеоретична характеристика специфіки структури
адміністративно-правового статусу Державного бюро
розслідувань 161

ХАЙНАЦЬКИЙ Є. С.

Методи здійснення епідеміологічного контролю та нагляду ... 166

ХАЛИМОН С. І., ПАСТУШЕНКО Д. В.

Оперативно-розшукове документування злочинної
діяльності на державному кордоні: проблеми та
перспективи 169

ХОВПУН О. С.

Особливості реалізації адміністративних процедур у сфері
фармації 174

ЧЕРКАССЬКИЙ Р. А.

Поняття організаційно-штатної структури Державної
митної служби як суб'єкти протидії та запобігання
злочинності..... 176

ПОНЯТТЯ ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ НА ВІДПОЧИНОК

Василь Андрійович БАГРІЙ,

*кандидат юридичних наук,
Президент компанії ТОВ «Юридична
планета», член Української Секції
Міжнародної Поліцейської асоціації*

«Право на відпочинок» та «право на час відпочинку» також ототожнюється О. Є. Гапон, яка характеризує останнє визначає, що воно є одним із базових, що закріплені у Конституції України, є невіддільним від природи людини, зважаючи на біологічну сутність останньої, обумовлює якість виконання трудових обов'язків, забезпечує максимальні можливості щодо реалізації трудового потенціалу кожного працівника [1, с. 24]. З даного приводу варто зазначити, що на наш погляд, говорити про виділення якихось базових чи не базових прав в межах переліку прав, закріплених на рівні Основного Закону є помилковим, так як всі права, закріплені в цьому акті мають однакову значущість для кожного, вони лише реалізуються в різних сферах життєдіяльності. Разом з тим, будь-яке право, що є закріпленим в Конституції, є базовим по відношенню до інших прав.

Щодо поняття «відпочинок», то воно є багатоаспектним явищем, а його визначення зводяться або до його розгляду як проміжку часу, відмінного від робочого, або як психофізіологічної потреби, яка виникає внаслідок втоми від різних видів діяльності, в тому числі трудової.

Перший підхід до визначення пов'язаний з тим, що на рівні Конституції України право на відпочинок встановлено лише для працівників, на що вказує словосполучення «кожен, хто працює...» в частині першій статті 45 Основного Закону. При цьому, як правило, це поняття трактується з точки зору трудового законодавства і вживаного в ньому терміну «час відпочинку». Зокрема поширеним є його визначення, як часу, протягом якого працівник відповідно до законодавства та правил внутрішнього трудового розпорядку звільняється від виконання своїх трудових обов'язків [2, с. 30]. Тобто, при тлумаченні сутності часу відпочинку до уваги беруться до уваги наступні два моменти: 1) відпочинком є певний проміжок часу; 2) відпочинок є характерним для осіб, які

працюють; 3) під час відпочинку працюючі особи звільняються від виконання трудових обов'язків. Іншим тлумаченням є розгляд відпочинку як проміжку часу, протягом якого працівник не виконує свої трудові функції і має право використовувати його за своїм розсудом, у тому числі для відновлення свого фізичного і трудового потенціалу [3, с. 125]. В даній дефініції відпочинок розглядається із дещо іншої точки зору – так само відпочинком є проміжок часу, протягом якого особа не виконує свої трудові функції, проте фундаментальним у даній дефініції є інший елемент – особа може використовувати свій час відпочинку на власний розсуд. Тобто, працівник не просто не виконує передбачену своїм трудовим договором роботу. Роботодавець не може використовувати в цей час працівника ні в який інший спосіб для задоволення власних інтересів. Цей час повністю належить працівнику, не зважаючи на те, що він може встановлюватись протягом робочого дня.

Переважає більшість визначень у даній групі підходів відображається аналогічним чином і зводиться до визначення відпочинку як часу, що проводиться поза межами виконання трудової функції. Поняття «час відпочинку» виражається через категорію «час», не зазначаючи, що це ще й конституційне право кожної працюючої особи, регламентоване національним і міжнародним законодавством [1, с. 23]. Вважаємо такий підхід занадто звуженим і таким, що не відображає суті конституційного права людини і громадянина на відпочинок, а зводиться до надання визначення окремого правового поняття «час відпочинку», яке вживається в рамках трудового законодавства. Як слушно зауважує П. Д. Пилипенко, правове поняття часу відпочинку не відповідає фізіологічному поняттю відпочинку, коли людина, наприклад, спить [4, с. 288]. Адже відпочинок по своїй суті це не проміжок часу, а процес відновлення сил, потреба в якому виникає об'єктивно через фізичні (витривалість) та психологічні (необхідність здійснення різноманітних видів занять, встановлення соціальних зв'язків) спроможності та потреби організму. Тобто категорія «право на відпочинок» характеризує можливості особи відновити свої фізичні та психологічні сили. Об'єктом даного поняття є потреба з поновлення нормального функціонування організму, тоді як категорія «час відпочинку» відображає часові межі здійснення дій чи перебування в пасивному стані задля задоволення такої потреби.

Другим підходом до визначення поняття, що розглядається, є позиція О. П. Гапон, відповідно до якої відпочинком вважається відокремленість від певного виду діяльності, перш за все від праці, яка привела до втоми, виснаження, тоді виникає необхідність поновлення запасу сил [1, с. 22]. Такий підхід є більш широким, та відображає той факт, що відпочивати повинні не лише ті, хто зазнав втоми від трудової діяльності, а й від інших видів діяльності. На те, що право на відпочинок мають всі фізичні особи незалежно від того, чи знаходяться вони у трудових правовідносинах, чи ні, вказує С. М. Черноус, яка констатує той факт, що людина може займатися будь-якою діяльністю – фізичною, розумовою на інших правових підставах або й без них [5, с. 135]. З точки зору об'єктивного існування потреби відпочивати кожного, не лише того, хто працює, такий підхід правильно відображає цей аспект. Адже право на відпочинок мають діти, які навчаються у школі, студенти. Це право аналогічно забезпечується наявними перервами між уроками (заняттями), обмеженням щоденних перерв, вихідних днів, канікул. Про існування відмінного права на відпочинок, який впливає з виконання трудової функції, вказується щодо осіб, які відбувають покарання у виді позбавлення волі. Так зазначається, що поряд з правом на відпочинок працюючих засуджених, кримінально-виконавчим законом встановлюються такі особливості щодо умов, форми та видів реалізації права засуджених на відпочинок: 1) восьмигодинний сон у нічний час; 2) вільний час; 3) щоденна прогулянка; 4) короткочасні виїзди: а) щорічний короткочасний виїзд за межі колонії; б) виїзд до близьких родичів за межі виправного центру на святкові, неробочі та вихідні дні; 5) побачення: а) короткострокові і б) тривалі побачення [6, с. 130]. Ці права реалізуються незалежно від виконання трудових функцій. Крім того варто вести мову й про право кожного, безвідносно до здійснення трудової діяльності, на відпочинок у вигляді сну, який по суті є беззаперечним видом відпочинку, так як фізіологічно без нього не може обійтися жодна особа, саме під час сну відновлюється функціональність організму. Це право забезпечується, наприклад, вимогами щодо заборони здійснювати надмірний шум після 23 години тощо. Разом з тим, аналіз конституційних положень свідчить про те, що на сьогоднішній день особливої правової охорони та визнання на рівні Основного закону набуло лише право на відпочинок тих, хто працює, тоді як право

кожної людини і громадянина на відпочинок не набуло такого значення.

«Проміжним» підходом між двома означеними підходами є позиція професорів С. В. Вишновецької, С. Я. Вавженчука, М. І. Іншина, В. А. Костюка, В. І. Щербини та інших учених, які вважають, що за своєю суттю відпочинок – це психоемоційний стан людини, спрямований на відновлення, збереження працездатності трудящих за трудовим договором [7, с. 272]. Тобто відпочинок в даному випадку пов'язується з психоемоційним станом особи, а не проміжком часу, та відновленням особи після виключно трудової, а не будь-якої іншої, діяльності. Таким чином надається перевага соціологічному підходу до характеристики поняття «відпочинок», адже, як зазначається в науковій літературі, якщо відпочинок розглядати з точки зору соціології, то його завданнями є: створення передумови для якісної та повноцінної праці; він є необхідною умовою споживання продукту, створеного під час праці; відпочинок виступає одночасно елементом підготовки до трудового процесу (який витрачається робітником для розвитку трудового потенціалу).

Таким чином, правом працівників на відпочинок є процес відновлення особою свого психологічного та фізичного стану, потреба в чому об'єктивно виникає у зв'язку з виснаженням та втомою після виконання трудової функції та у зв'язку з необхідністю продовження трудової функції, збереження фізично-психологічних можливостей організму.

Список використаних джерел

1. Гапон О. Є. Поняття та сутність права працівників на відпочинок. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія : Право. 2014. Вип. 28(2). С. 21-24. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvuzhpr_2014_28%282%29__7 (Дата звернення: 17.03.19).
2. Грузінова Л. П., Короткін В. Г. Трудове право України :навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл]. К. : МАУП, 2003. 103 с.
3. Бабаскін А. Ю. Трудове право України. Академ. Курс : підруч. [А. Ю. Бабаскін, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана та ін.] ; за заг. ред. Н. М. Хуторян. К. : Видавництво А.С.К., 2004. 325 с.
4. Трудове право України. Академічний курс за ред. П. Д. Пилипенка. К. : Видавничий дім, 2006. 544 с.
5. Черноус С. М. Право на відпочинок у системі прав людини. *Право та інновації*. 2016. № 4. С. 134-139. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apir_2016_4_22 (Дата звернення: 17.03.19).

6. Михалко І. С. Загальна характеристика основних видів відпочинку засуджених. *Молодий вчений*. 2015. № 4(2). С. 128-131.

7. Трудове право: підручник за ред. М. І. Іншина, В. А. Костюка. Київ. Юрінком Інтер, 2017. 600 с.

ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ВИДІВ ФОРМ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ

Вадим Вікторович БЕЗУСИЙ,

*кандидат юридичних наук, доцент,
професор кафедри правового
забезпечення господарської діяльності
факультету №6 Харківського
національного університету
внутрішніх справ*

Професійна діяльність державних службовців спрямована на практичне виконання завдань і функцій держави, поставлених перед відповідними державними органами. Тому, державні службовці зазнають відчутне фізичне та психологічне навантаження під час виконання своїх службових обов'язків. Окрім того, вони несуть підвищену відповідальність за виконання покладених на них повноважень та мають додаткове обмеження ряду конституційно встановлених прав у порівнянні із іншими працівниками. Наприклад, згідно зі статтею 25 Закону України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 № 1700-VII [1] державним службовцям заборонено займатися іншою оплачуваною (крім викладацької, наукової і творчої діяльності, медичної практики, інструкторської та суддівської практики із спорту) або підприємницькою діяльністю та входити до складу правління, інших виконавчих чи контрольних органів, наглядової ради підприємства або організації, що має на меті одержання прибутку. Така заборона безпосередньо відображається на фінансовому та соціальному становищі таких собі, тому варто наголосити на існуванні потреби щодо встановлення додаткових гарантій соціального захисту для державних службовців, а у зв'язку із цим доцільним є передбачення відповідних напрямів та форм соціального захисту у нормах законодавства.

Термін «напрямок» визначається у Великому тлумачному словнику сучасної української мови, як лінія руху або лінія

розміщення кого-, чого-небудь; шлях діяльності, розвитку кого-, чого-небудь; спрямованість якоїсь дії, явища; спрямованість думок, інтересів; суспільна, наукова, літературна і т. ін. школа, течія, угруповання; ділянка фронту, що розгортає воєнні дії в який-небудь бік [2, с. 731]. Хоча більшість із наведених значень не мають нічого спільного із напрямом соціального захисту державних службовців, звернемо увагу на значення «спрямованість якоїсь дії, явища» та «шлях діяльності чого-небудь». Керуючись ними, можна зробити висновок, що напрямом соціального захисту є певне конкретне спрямування його дії. Держава, забезпечуючи державним службовцям соціальний захист, надає його у визначених напрямках, які на нашу думку доцільно встановити із норм чинного законодавства про державну службу. У свою чергу, Великий тлумачний словник сучасної української мови розглядає форму як тип; будову; спосіб організації чого-небудь; зовнішній вияв будь-якого явища, пов'язаний із його сутністю чи змістом [2, с. 1543]. Отже, якщо напрям соціального захисту державних службовців відображає спрямування дії соціального захисту, то форма є його зовнішнім проявом. С. М. Синчук та В. Я. Бурак тлумачать організаційно-правові форми соціального захисту як способи його фінансування і здійснення. Значення організаційно-правових форм соціального забезпечення вчені вбачають у тому, що вони дають можливість найбільш раціонально розподіляти через систему соціального забезпечення грошові кошти на основі принципу соціальної справедливості [3, с. 100]. Із даної позиції можна зробити висновок, що кожна конкретна форма окреслює специфічний спосіб реалізації соціального захисту. Тобто, під формою соціального захисту державного службовця згідно такого підходу варто розуміти як спосіб здійснення соціального захисту. «Принцип соціальної справедливості» у даному контексті полягає у тому, щоб форми соціального захисту державних службовців відповідали Конституції України, а також тим позбавленням окремих прав, яких зазнають державні службовці у зв'язку із своєю службовою діяльністю.

Таким чином, напрям соціального захисту державних службовців відображає спрямування дії соціального захисту, а форма соціального захисту державних службовців – спосіб його здійснення. Для встановлення напрямів та форм соціального захисту державних службовців звернемось до норм Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [4]. Підкреслимо, що у нормах даного нормативно-правового акту передбачені

спеціальні напрями та форми соціального захисту. Варто враховувати, що на державних службовців поширюються всі ті самі соціальні гарантії, які держава передбачила для соціального захисту свого населення. Проте, в рамках даного дослідження варто в першу чергу проаналізувати ті напрями та форми соціального захисту, які згідно чинного законодавства передбачені саме для державних службовців.

В чинному Законі України «Про державну службу» законодавець лише встановив посилання на те, що розміри, випадки та порядок надання такого соціального захисту визначаються Кабінетом Міністрів України. Відповідно, зі змісту постанов даного органу ми дійшли до висновку, що «надання службового житла» на сьогодні можливе виключно в формі безвідсоткового кредиту для житлового будівництва або придбання квартир чи індивідуальних житлових будинків. Відповідні нормативно-правові акти, якими врегульовувалось надання службового житла, втратили чинність. Тож, житлові проблеми державних службовців на сьогодні вирішуються виключно шляхом сприяння держави придбання державними службовцями власного житла. У свою чергу, надання державним службовцям матеріальної допомоги все ще урегульовується належним чином. Проте, у даному контексті варто звернути увагу на два обмеження: 1) державний службовець може претендувати на отримання матеріальної допомоги лише одного разу на рік; 2) виплата матеріальної допомоги здійснюється із фонду оплати праці, а отже надання даного виду соціального захисту обмежує керівника державної служби у наданні інших видів соціального захисту.

Формами соціально-побутового наряду соціального захисту державних службовців є:

- надання безвідсоткового кредиту для житлового будівництва або придбання квартир чи індивідуальних житлових будинків;
- надання службовцям матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань – вид грошової допомоги, яка надається для вирішення різноманітних особистих питань одного разу на рік у розмірі середньомісячної заробітної плати на підставі особистої заяви.

Список використаних джерел

1. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII. *Відомості Верховної Ради*. 2014. № 49. ст.2056
2. Великий тлумачний словник сучасної української мови [гол. ред. В. Т. Бусел, редактори-лексикографи: В. Т. Бусел,

М. Д. Василега-Дерибас, О. В. Дмитрієв, Г. В. Латник,
Г. В. Степенко]. К. : Ірпінь : Перун, 2005. 1728 с.

3. Синчук С. М., Буряк В. Я. Право соціального забезпечення
України : навч. посіб. К. : Т-во «Знання», 2003 306 с

4. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-
VIII. *Відомості Верховної Ради*. 2016. № 4. ст.43.

ЩОДО СУТНОСТІ ТА ЗМІСТУ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ФОРМ ПУБЛІЧНОГО АДМІНІСТРУВАННЯ

Вікторія Русланівна Біла,

*кандидат юридичних наук, доцент,
заступник начальника факультету
підготовки, перепідготовки та
підвищення кваліфікації працівників
податкової міліції з навчально-
методичної роботи Університету
державної фіскальної служби України*

Організаційні форми виконують ряд важливих функцій у публічному адмініструванні – вчинення підготовчих дій для прийняття обґрунтованого управлінського рішення, доведення його змісту до виконавців, забезпечення належного функціонування органів публічної адміністрації та практичної реалізації покладених на них функцій.

Іноді такі форми іменують не правовими, що знаходить справедливу критику у літературі. Дослідники справедливо зауважують, що навіть тоді, коли йдеться про організаційні способи зовнішнього вираження владно-розпорядчого впливу, порядок втілення яких визначений наукою або усталеною практикою, мінімальною основою для вчинення таких заходів має бути відповідний компетенційний припис [1, с. 35].

Втім дискусія щодо організаційних форм не обмежується сферою термінології. Так, на думку С. В. Петкова, організаційні форми є предметом дослідження науки державного управління, а адміністративне право має зосередити свої зусилля на вивченні правових форм [2, с. 56]. І. В. Патерило до інструментів діяльності публічної адміністрації віднесено лише ті з них, призводять до правових наслідків – виникнення, зміни й припинення адміністративно-правових відносин, та можуть бути предметом

адміністративного позову [3, с. 23, 4, с. 98]. Аналогічний підхід відображено у навчальних видання з адміністративного права останніх років [5, с. 253–259, 6, с. 144].

Незаперечуючи необхідність переосмислення предмету дослідження науки адміністративного права у контексті форм публічного адміністрування вважаємо за необхідне вказати на таке. Організаційні форми на думку багатьох адміністративістів юридичних наслідків не викликають. Однак, як справедливо вказує М. В. Пучкова, організаційні та матеріально технічні форми неоднорідні за своїм призначенням та функціями, і використання окремих з них може спричиняти настання юридичних наслідків [7, с. 22]. На таку властивість організаційних форм звертав увагу ще Б. М. Лазарев [8 с. 186]. Перш за все йдеться про засідання колегіальних органів виконавчої влади, місцевих рад, конкурсних та дисциплінарних комісій у сфері державної служби. Саме під час застосування таких організаційних форми безпосередньо формується управлінське рішення, що у подальшому отримує форму нормативного, індивідуального акту, адміністративного договору, іншого юридичного документу, що має юридичне значення [7, с. 29]. Причому законодавець визначає окремі види засідань колегіальних суб'єктів адміністративного права як обов'язкову форму їх діяльності. Так, стаття 46 Закону України «Про місцеве самоврядування» встановлює, що «сільська, селищна, міська, районна у місті (у разі її створення), районна, обласна рада проводить свою роботу сесійно. Сесія складається з пленарних засідань ради, а також засідань постійних комісій ради» [9], відповідно до статті 12 Закону України «Про Антимонопольний кабінет України» формою роботи Антимонопольного комітету України, адміністративних колегій Антимонопольного комітету України, адміністративних колегій територіальних відділень Антимонопольного комітету України є їх засідання [10], частина 2 статті 41 Закону України «Про Кабінет Міністрів України» визначає, що Кабінет Міністрів України відповідно до Конституції та законів України здійснює свої повноваження шляхом прийняття рішень на його засіданнях більшістю голосів від посадового складу Кабінету Міністрів України [11], частина 1 статті 51 названого закону визначає, що постанови та розпорядження Кабінету Міністрів України приймаються на засіданнях Кабінету Міністрів України шляхом голосування більшістю голосів від посадового складу Кабінету Міністрів України [11]. Аналогічні приписи щодо

організаційної форми реалізації владних повноважень встановлені для всіх колегіальних органів публічної адміністрації.

В даному випадку очевидним є не лише тісний зв'язок між організаційними та правовими формами [7, с. 29], однак і юридичне значення організаційної форми, наслідки прийняття управлінських рішень поза її межами. Так, стаття 2 Кодексу адміністративного судочинства України визначає спосіб (процедуру) прийняття рішення, вчинення дії як елемент їх існування у правовій формі і встановлює обов'язковість його перевірки під час розгляду справ щодо оскарження рішень, дій чи бездіяльності суб'єктів владних повноважень адміністративними судами [12]. У цьому зв'язку форми організації діяльності колегіальних органів стають частиною правових форм публічного адміністрування. Т. О. Коломоєць звертала увагу на існування структурної форми діяльності публічної адміністрації, що, на думку вченої, передбачає здійснення дій, спрямованих на створення, вдосконалення організаційної структури суб'єктів публічної адміністрації [13, с. 173]. Вважаємо, що в межах структурних форм доцільно розглядати і зовнішнє вираження способу організації прийняття управлінських рішень колегіальними суб'єктами публічної адміністрації.

Список використаних джерел

1. Яковлев І. П. Форми і методи публічного адміністрування у державній митній справі : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Одеса, 2016. 224 с.
2. Петков С. В. Теорія адміністративного права : навч. посіб. Київ, 2014. 304 с.
3. Патерило І. В. Адміністративно-правові інструменти діяльності публічної адміністрації : автореф. дис. ... докт. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2015. 35 с.
4. Патерило І. В. Проблеми сучасного розуміння інструментів діяльності публічної адміністрації. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. 2014. Вип. 12. С. 97-100
5. Мельник Р. С., Бевзенко В. М. Загальне адміністративне право : навч. посіб. за заг. ред. Р. С. Мельника. Київ, 2014. 376 с.
6. Адміністративне право України. Повний курс : підручник / Галуцько В., Діхтієвський П., Кузьменко О., Стеценко С. та ін. Херсон : ОЛДІ-ПЛЮС, 2018. 446 с.
7. Пучкова М. В. Формы государственного управления: понятие и их общие признаки. *Труды Института государства и*

права Российской академии наук. Обл. Государство и право. Юридические науки. 2015. Вип. 4. С. 17-35

8. Лазарев Б. М. Государственное управление на этапе перестройки : учебник. Москва, 1988. 320 с.

9. Про місцеве самоврядування в Україні : Закон України від 21 трав. 1997 р. № 280/97. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280/97-вр> (дата звернення 01.12.2019).

10. Про Антимонопольний комітет України : Закон України від 26 лист. 1993 р. № 3659-XII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3659-12> (дата звернення 01.12.2019).

11. Про Кабінет Міністрів України : Закон України від 27 лют. 2014 р. № 794-VII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/794-18> (дата звернення 01.12.2019).

12. Кодекс адміністративного судочинства України : Закон України від 6 липня 2005 р. № 2747-IV. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2747-15#n11711> (дата звернення 01.12.2019).

13. Коломоєць Т. О. Адміністративне право України. Академічний курс : підручник. К. : Юрінком Інтер, 2001. 576 с.

**ПРАВОВИЙ СТАТУС ОРГАНІВ ГАЛУЗЕВОЇ КОМПЕТЕНЦІЇ,
ЯКІ ВІДПОВІДАЮТЬ ЗА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА
У СФЕРІ ВИЩОЇ ОСВІТИ**

Сергій Вікторович БОДНАР,

*кандидат юридичних наук, доцент
кафедри правознавства
ПВНЗ Вінницького фінансово-
економічного університету*

Забезпечення ефективної реалізації державно-приватного партнерства у сфері вищої освіти вимагає належного функціонування спеціально уповноважених суб'єктів у відповідній сфері. В системі останніх важливе та самостійне місце відводиться органам галузевої компетенції, які реалізують державну політику у відповідній галузі. Галузь — це поєднання об'єктів управління під керівництвом відповідного органу виконавчої влади за ознаками виробничої єдності незалежно від їх географічного розташування.

Органами галузевої компетенції є: міністерства, інші центральні органи виконавчої влади, що мають у своєму підпорядкуванні підприємства, установи, інші структури й тим самим керують певною галуззю (Міністерство оборони, Міністерство освіти і науки, Державний комітет України по водному господарству тощо), а також місцеві органи цих міністерств, інших центральних органів виконавчої влади [1, с. 74]. Міністерство є центральним органом виконавчої влади, який забезпечує формування та реалізує державну політику в одній чи декількох визначених Кабінетом Міністрів України сферах, проведення якої покладено на Кабінет Міністрів України Конституцією та законами України.

Основними завданнями міністерства як органу, що забезпечує формування та реалізує державну політику в одній чи декількох сферах, є:

- 1) забезпечення нормативно-правового регулювання;
- 2) визначення пріоритетних напрямів розвитку;
- 3) інформування та надання роз'яснень щодо здійснення державної політики;
- 4) узагальнення практики застосування законодавства, розроблення пропозицій щодо його вдосконалення та внесення в установленому порядку проектів законодавчих актів, актів Президента України, Кабінету Міністрів України на розгляд Президенту України та Кабінету Міністрів України;
- 4-1) забезпечення здійснення соціального діалогу на галузевому рівні;
- 5) здійснення інших завдань, визначених законами України [2].

У свою чергу центральні органи виконавчої влади утворюються для виконання окремих функцій з реалізації державної політики як служби, агентства, інспекції, комісії, бюро. Діяльність центральних органів виконавчої влади спрямовується та координується Кабінетом Міністрів України через відповідних міністрів згідно із законодавством. Основними завданнями центральних органів виконавчої влади є:

- 1) надання адміністративних послуг;
- 2) здійснення державного нагляду (контролю);
- 3) управління об'єктами державної власності;
- 4) внесення пропозицій щодо забезпечення формування державної політики на розгляд міністрів, які спрямовують та координують їх діяльність;

5) здійснення інших завдань, визначених законами України. Центральні органи виконавчої влади можуть здійснювати одне або кілька із наведених вище завдань.

У разі якщо більшість функцій центрального органу виконавчої влади складають функції:

а) з надання адміністративних послуг фізичним і юридичним особам, центральний орган виконавчої влади утворюється як служба;

б) з управління об'єктами державної власності, що належать до сфери його управління, центральний орган виконавчої влади утворюється як агентство;

в) контролюю-наглядові діяльності за дотриманням державними органами, органами місцевого самоврядування, їх посадовими особами, юридичними та фізичними особами актів законодавства, центральний орган виконавчої влади утворюється як інспекція [2].

Серед суб'єктів галузевої компетенції особливе місце займає Міністерство освіти і науки України (МОН), яке є головним органом у системі центральних органів виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сферах освіти і науки, наукової, науково-технічної діяльності, інноваційної діяльності в зазначених сферах, трансферу (передачі) технологій, а також забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері здійснення державного нагляду (контролю) за діяльністю закладів освіти, підприємств, установ та організацій, які надають послуги у сфері освіти або провадять іншу діяльність, пов'язану з наданням таких послуг, незалежно від їх підпорядкування і форми власності. МОН у межах своєї компетенції здійснює ряд повноважень у сфері освіти, зокрема забезпечує залучення громадян до участі в управлінні державними справами, ефективну взаємодію з інститутами громадянського суспільства, здійснення громадського контролю за діяльністю МОН, врахування громадської думки під час формування та реалізації державної політики у сферах, що належать до компетенції МОН. МОН у процесі виконання покладених на нього завдань взаємодіє в установленому порядку з іншими державними органами, допоміжними органами і службами, утвореними Президентом України, тимчасовими консультативними, дорадчими та іншими допоміжними органами, утвореними Кабінетом Міністрів України, органами місцевого самоврядування, об'єднаннями громадян, громадськими спілками, профспілками та організаціями роботодавців, відповідними

органами іноземних держав і міжнародних організацій, а також з підприємствами, установами та організаціями [3].

Здійснюючи свої завдання та функції, МОН активно сприяє розвитку державно-приватного партнерства, укладаючи меморандуми про співпрацю із підприємствами та організаціями, сприяючи таким чином об'єднанню державних та приватних зусиль для забезпечення високої якості професійної підготовки кадрів, залучення додаткових ресурсів для розвитку професійної освіти та її орієнтації на сучасні технічні й технологічні умови [4].

Отже, саме органи галузевої компетенції, до яких належать центральні органи виконавчої гілки влади, виконують найбільших обсягів роботи щодо забезпечення державно-приватного партнерства у сфері вищої освіти. Їх внесок у досліджуване забезпечення полягає у тому, що у більшості випадків і аналіз ефективності, і рішення про здійснення державного партнерства приймають органи виконавчої влади, що здійснюють управління певною галуззю суспільного життя. Крім того, ці ж органи центральної виконавчої влади можуть виступати й ініціатором досліджуваного співробітництва.

Список використаних джерел

1. Адміністративне право України: Підручник / Ю. П. Битяк, В. М. Гаращук, О. В. Дьяченко та ін.; За ред. Ю. П. Битяка. К.: Юрінком Інтер, 2007. 544 с.

2. Про центральні органи виконавчої влади: Закон України від 17.03.2011 р. № 3166-VI / URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3166-17#Text>

3. Про затвердження Положення про Міністерство освіти і науки України: Постанова КМУ від 16.10.2014 № 630. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/630-2014-%D0%BF#Text>

4. Державно-приватне партнерство / Міністерство освіти і науки України. URL: <https://mon.gov.ua/ua/osvita/profesijno-tehnichna-osvita/reforma-profesijnoyi-osviti/derzhavno-privatne-partnerstvo-ta-dualna-osvita/derzhavno-privatne-partnerstvo>

ТИПОВА ОБСТАНОВКА СЛУЖБОВОЇ НЕДБАЛОСТІ У КРИМІНАЛІСТИЧНІЙ ХАРАКТЕРИСТИЦІ ЗЛОЧИНУ

Олексій В'ячеславович ВАХРУШЕВ,

*аспірант Харківського національного
університету імені В. Н. Каразіна*

Одним із досить поширених у практиці злочинів у сфері службової діяльності є службова недбалість. Даний вид кримінального правопорушення потребує створення окремої методики розслідування, а, отже, і формування його криміналістичної характеристики як інформаційної моделі ретроспективного характеру, яка вміщує відомості про типові ознаки основних елементів злочинного механізму.

Важливим елементом криміналістичної характеристики службової недбалості є обстановка вчинення злочину. Загалом значення цього компонента для побудови інформаційної моделі певного виду або групи злочинів полягає в тому, що він містить типові відомості про зовнішні умови, в яких відбувається певна подія.

Стосовно службової недбалості є можливість визначити структуру обстановки злочину як елемента його криміналістичної характеристики. До неї вважаємо необхідним включити відомості про типові ознаки: 1) місця і часу злочинної події; 2) характер і умови діяльності установи (підприємства, організації), де відбулись події, та службової особи, яка вчинила недбальство; 3) поведінки третіх осіб, які мали відношення до процесів, пов'язаних із проявами службової недбалості.

Місце і час злочинної діяльності є найбільш типовими і поширеними складовими обстановки злочину.

За результатами нашого дослідження проблем формування криміналістичної характеристики службової недбалості визначено, що типовим місцем даного кримінального правопорушення виступають місця роботи службових осіб, які її вчиняють. Час вчинення злочину є робочим для відповідної установи, підприємства чи організації. При цьому його можна встановити лише досить тривалим відрізком (день, кілька днів, тижнів, місяців, років) і у багатьох випадках лише орієнтовно.

На відміну від злочинів загальної кримінальної спрямованості, для білокомерційної злочинності не завжди є важливою матеріальна обстановка на місці події. Службова недбалість в цьому

сенсі є досить показовою. Для її криміналістичної характеристики взагалі не мають значення географічні ознаки місця події, об'єкти, що на ньому знаходяться, тощо. Самого місця події як такого у більшості випадків немає, є лише те місце, де службова особа неналежним чином виконує свої обов'язки. Натомість набагато більшого значення набувають характер і умови діяльності установи (підприємства, організації), де відбулись події, та службової особи, яка вчинила недбалість.

До їх числа ми відносимо: 1) характер і стан нормативно-правового регулювання сфери діяльності установи; 2) організаційні умови діяльності установи та/або конкретної службової особи; 3) стан зовнішнього та внутрішнього контролю за якістю діяльності службової особи.

Ще одним елементом обстановки службової недбалості є поведінка третіх осіб, які мали відношення до процесів, пов'язаних з нею. Маємо на увазі, зокрема, такі складові компоненти: 1) поведінка керівників службової особи у відповідних ситуаціях професійної діяльності; 2) поведінка підлеглих; 3) поведінка осіб, які причетні до технологій злочинної діяльності, пов'язаних із проявами недбалості.

Поширенню випадків службової недбалості сприяють такі прояви поведінки керівників: 1) відсутній або недостатній рівень контролю за підлеглими; 2) спонукання підлеглих до порушень у професійній діяльності заради невірних «інтересів установи», шляхом створення помилкового уявлення про передумови для кар'єрного зростання, залякування звільненням або негараздами для кар'єри у випадку дотримання встановлених вимог у складних умовах і т. п.; 3) безвідповідальність і формалізм у діяльності з добору персоналу, організації його навчання, підвищення кваліфікації, перепідготовки тощо; 4) неналежне виконання функцій щодо створення достатніх умов фінансування та матеріально-технічного забезпечення діяльності підпорядкованих установ і створення таким чином складних умов якісної реалізації ними своїх функцій.

Для поведінки підлеглих службової особи, яка вчиняє недбалість, досить характерним є байдуже ставлення до інтересів установи, намагання беззаперечно виконувати вказівки керівництва, відсутність сили волі вказати керівникові на прогалини та помилки у певній сфері службової діяльності.

Найбільш небезпечною та складною для виявлення та запобігання є поведінка учасників організованих груп, злочинних

організацій, які цілеспрямовано впливають на діяльність службових осіб, провокуючи їх на прояви недбалості, яка, у свою чергу, полегшує вчинення спланованих злочинних технологій. Такими діями є підкуп, залякування, обман самих службових осіб, членів їхніх сімей, керівників, підлеглих, контрагентів тощо.

Підсумовуючи викладене відзначимо, що типова обстановка службової недбалості характеризується таким чином: кримінальне правопорушення вчиняється в основному в робочий час, у приміщенні установи (підприємства, організації), де працює службова особа. Завжди має місце відступ від нормативних правил відповідної діяльності, проте в умовах її недостатнього організаційного стану та неналежного зовнішнього та внутрішнього контролю за якістю роботи правопорушника. Також вчиненню злочину нерідко сприяє неналежна поведінка (підбурювання, байдужість до інтересів служби, безвідповідальність) з боку третіх осіб (керівників і підлеглих службової особи).

ПІДХОДИ ДО РОЗУМІННЯ «ОСОБА З ІНВАЛІДНІСТЮ»

Олександр Вікторович ВІЖУНОВ,

*здобувач кафедри правознавства
Східноукраїнського
національного університету
імені Володимира Даля.*

Таке розуміння проблеми інвалідності домінувало в суспільній свідомості до середини ХХ ст. і було характерним для індустріального суспільства, коли людина розглядалася, у першу чергу, як виробник матеріальних і духовних благ [1, с. 7].

Так, поняття «інвалід» еволюціонує і замінюється іншими термінами, але залишається у низці вітчизняних законопроектів, законодавчих актів, документів міжнародних організацій та окремих країн і має досить глибокі історичні корені [2, с. 191].

Термін «особа з інвалідністю» (від лат. *invalid* – означає «непридатний») служить для характеристики осіб, які внаслідок захворювання, поранення, каліцтва обмежені в проявах життєдіяльності.

У Великому тлумачному словнику сучасної української мови пропонується визначати інваліда як людину, яка частково чи

повністю втратила працездатність унаслідок поранення, хвороби, каліцтва чи старості, а інвалідність є станом інваліда [3, с. 397].

У словнику російської мови С. І. Ожегова, «інвалід» – людина, яка втратила працездатність внаслідок каліцтва, хвороби [4, с. 214].

Словник іншомовних слів тлумачить інвалідність як нездатність людини працювати за своєю професією чи взагалі – внаслідок захворювання або вродженого дефекту розвитку [5, с. 380].

Юридичний словник інвалідність розкриває як посвідчений медичним органом стан здоров'я, за якого громадянин через хронічне захворювання чи анатомічні дефекти, які спричиняють стійке, незважаючи на лікування, порушення функцій організму, змушує припинити професійну діяльність або може працювати в разі значних змін у звичайних умовах їх праці [6, с. 256 - 257].

Енциклопедичний словник медичних термінів розкриває зміст інвалідності як стійкої, тривалої або постійної втрати працездатності чи значного її обмеження, що викликане хронічним захворюванням, травмою або патологічним станом [7, с. 411].

Оксфордський тлумачний словник з психології поняття «інвалід» трактує досить спрощено та поверхнево, там інвалід розглядається як «той, що має недолік, внаслідок якого його здатність до функціонування є меншою за нормальну» [8], хоча саме психологія вивчає психологічні особливості цієї специфічної групи суспільства, а також механізми її взаємодії з іншими групами у загальній системі комунікацій.

Як науковий термін дефініція «інвалід» використовується у різних галузях знань: соціальній педагогіці, медицині, юриспруденції тощо. В цілому він характеризує особу, що через обмеження життєдіяльності з причин фізичних, сенсорних або розумових недоліків потребує соціальної допомоги, підтримки та захисту [9]. У спеціальній педагогіці використовується суміжне поняття – особа з обмеженими психофізичними можливостями (життєдіяльності), а в контексті навчального процесу – особа з особливими освітніми процесами [10].

Заслуговує на увагу визначення, запропоноване представником науки права соціального забезпечення І. М. Сиротою, згідно з його визначенням, про інвалідність мова йде тоді, коли розлади функцій організму під впливом хвороби чи внаслідок анатомічного дефекту тягнуть за собою соціальні наслідки – припинення професійної діяльності в звичайних умовах

чи її зміну, призначення різних видів соціальної допомоги, встановлення пільг та ін. [11, с. 155].

Козубом І. І. пропонується замінити термін «інвалід» на інше поняття – «особа зі зниженою працездатністю», адже вказаний термін дає змогу розглядати цю категорію осіб саме як таких, що потребують різного роду соціальної допомоги, юридичного захисту, і таких, що водночас є визначеною мірою працездатними і рівноправними членами соціуму [12].

Красномовець В. А. вважає більш вдалим використовувати термін «особа з обмеженими фізичними можливостями», адже, на думку автора, за його допомогою найбільш всесторонньо характеризується така категорія населення, як люди з інвалідністю [13].

Проте, розвиваючи далі цю думку, згаданий вчений зазначає, що під час застосування понять «особа з обмеженими можливостями» та «люди з особливими потребами» в них вкладається дещо ширше значення, аніж до досліджуваної групи людей. Так, на його думку, до категорії осіб з обмеженими можливостями можна віднести й матір чотирьох дітей, можливості економічної активності якої значно обмежені процесом догляду та виховання. До когорти людей з особливими потребами можна включити наркозалежних, потреби яких є специфічними. В. А. Красномовець пропонує таке визначення поняття «людина з обмеженими фізичними можливостями» – це особа з вродженими чи набутими стійкими розладами функцій організму, що потребує допомоги для здійснення повноцінної життєдіяльності, розвитку та інтеграції в суспільство [13]. Так, вченим підкреслюється не виключно вади у стані психічного чи фізичного здоров'я досліджуваної категорії суспільства, а й робиться акцент на потребі її розвитку та забезпечення для неї умов, за яких її представники відчували б себе повноцінними.

В якості висновку слід зазначити, що протягом останніх десятиліть у визначення поняття «інвалідність» вкладався різний зміст. На початку воно означало функціональне порушення органів чуття або фізичні недоліки, згодом трансформувавшись у несприятливе становище, опинившись у якому, людина із інвалідністю потребує підтримки. Так, інвалідність є соціальним ризиком, що в контексті права соціального забезпечення означає становище людини, на подолання або зниження негативного впливу якого направлений соціальний захист.

Список використаних джерел

1. Забрамная С. Д. Ваш ребенок учится во вспомогательной школе: рабочая книга для родителей. М.: Педагогика, 1990. 320 с.
2. Синьов В. М. Принципи організації системи освітньо-корекційних послуг особам з порушенням інтелекту. *Вісник Луганського Національного університету імені Т. Шевченка*. Луганськ: АДНУ, 2008. № 12(151). Червень. С. 7-20.
3. Бусел В. Т. Великий тлумачний словник сучасної української мови / Уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. К.; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2004. 1440 с.
4. Ожегов С. И. Словарь русского языка; под ред. Н. Ю. Шведовой. М.: Русский язык, 1986. 620 с.
5. Словник іншомовних слів / за ред. О. С. Мельничука. К., 1977. 775 с.
6. Юридичний словник-довідник / за ред. Д. С. Шемшученка. К.: Феміна, 1996. 694 с.
7. Энциклопедический словарь медицинских терминов: в 3-х т. Т. 1 / под ред. Б. В. Петровского. М.: Советская энциклопедия, 1982. 464 с.
8. Оксфордский толковый словарь по психологии / под ред. А. Ребера. URL: <http://vocabulary.ru/dictionary/487/word>
9. Капська А. Й. Соціальна педагогіка: підручник. 4-те вид. виправ. та доп. / за ред. проф. А. Й. Капської. К.: Центр учбової літератури, 2009. 488 с.
10. Специальная педагогика / под ред. Н. М. Назаровой. Москва: Изд. центр «Академия», 2001. 400 с.
11. Сирота И. М. Право и социальное обеспечение в Украине. Харьков: Одиссей, 2000. 384 с.
12. Козуб І. І. Права людини чи інваліда? *Право України*. 2010. № 1. С. 122-127.
13. Красномоовець В. А. Інвалідність: відображення соціального явища у теоретичних поняттях у контексті людського розвитку. URL: http://www.nbu.gov.ua/PORTAL/Soc_Gum/Vpu/Ekon/2009_7/39.pdf

ДО ПРОБЛЕМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ЗДІЙСНЕННЯ НАГЛЯДУ І КОНТРОЛЮ ЗА ПІДПРИЄМНИЦЬКОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ

Сергій Олександрович ВІННІК,

*здобувач Інституту права та
суспільних відносин Відкритого
міжнародного університету розвитку
людини «Україна»*

Необхідність вдосконалення кадрової політики в контексті покращення нагляду і контролю за підприємницькою діяльністю обумовлена тим, що значна частина нарікань, невдоволь і зауважень з боку об'єктів контролю стосується саме низького рівня професійності працівників контролюючих органів (невірне застосування правових норм, неякісні консультації та роз'яснення та ін.), перевищення ними своїх службових обов'язків, застосування надмірного тиску, замість використання переконання. Існування цих та інших проблем значним чином обумовлено недостатньою увагою влади до питань кадрової політики та роботи в органах нагляду і контролю, що є суттєвим недоліком, оскільки саме працівники, рівень якості, ефективності та результативності їх роботи у кінцевому рахунку визначає показники ефективності виконання органом влади своїх завдань та функцій. В. К. Колпаков з цього приводу зазначає, що кадровий склад (персонал) є останньою ланкою державного управлінського механізму, через яку реалізується виконавча влада, втілюються в життя державні вимоги та управлінські рішення, і від того, як кадровий склад розуміє і виконує свою роботу, наскільки чітко і правильно діє, залежить ефективність функціонування органу управління і всієї системи виконавчої влади [1, с.144]. О. В. Антонюк акцентує увагу на тому, що формування сучасної кадрової політики – ключова проблема зміцнення українського державотворення. Існує безпосередня залежність стабільного розвитку держави від якісного складу її кадрового корпусу. Від професійної компетентності, наявності прогресивних орієнтацій, патріотизму, енергійності, відповідальності сучасних керівників в значній мірі залежить становлення нової держави, доля ринково-демократичних перетворень, що здійснюються у суспільстві [2].

Акцентуючи увагу на проблемах діяльності суб'єктів нагляду і контролю за підприємницькою діяльністю справедливим буде

відмітити, керівництво відповідних відомств досить активно вживає заходи у напрямку роботи із персоналом. Втім прогалиною їх підходу, на нашу думку, є відсутність чіткої та зрозумілої концепції кадрової політики у системі контролюючих органів, в наслідок чого означені заходи мають розрізнений характер і не забезпечують проведення цілеспрямованої, комплексної системної, послідовної роботи із кадрами. Варто відмітити, що думки дослідників щодо тлумачення поняття «кадрова політика» різняться, зокрема в силу того, що наразі серед дослідників немає однозначної позиції щодо розмежування таких понять як «кадрова політика», «кадрова функція», «робота з кадрами» «управління персоналом», «кадровий менеджмент», «кадрова робота», які застосовуються і як синоніми, і як самостійні поняття. На нашу думку кадрова політика є найбільш загальною категорією, яка уособлює ті ідеї, глибинні принципи та пріоритети на яких має гуртуватися і розвиватися система управління персоналом у відповідних органах відносно тривалий період.

У найбільш загальному визначенні, кадрова політика – це генеральний напрямок кадрової роботи, сукупність принципів, методів, форм, організаційного механізму з вироблення цілей та завдань, що спрямовані на збереження, укріплення та розвиток кадрового потенціалу [3, с.110]. Відповідно до точки зору Л. І. Федулової кадрова політика - система роботи з персоналом, що об'єднує різні форми діяльності й має на меті створення згуртованого й відповідального високопродуктивного колективу для реалізації можливостей підприємства адекватно реагувати на зміни в зовнішньому і внутрішньому середовищах. Дослідниця відмічає, що відоме поняття кадрової політики в широкому і вузькому розумінні. В широкому розумінні – це система усвідомлених та обґрунтованих правил і норм, які приводять людські ресурси у відповідність зі стратегією фірми. У вузькому розумінні – сукупність конкретних правил і побажань у взаємовідносинах працівників і організацій [4]. Г. В. Щокін доводить, що кадрова політика – це комплексна система управління людськими ресурсами, система управління людьми в масштабах держави, регіону, галузі чи окремої організації, провідний напрям діяльності держави, що охоплює розробку організаційних принципів роботи з людьми, формування й раціональне використання людських ресурсів. Кадрова політика розрахована на тривалий період та охоплює розробку організаційних принципів роботи з людьми, формування і

раціональне використання людських ресурсів, забезпечення ефективного розвитку кадрового потенціалу [5, с. 442-443]. Базовими цілями кадрової політики, на слушну думку В. О. Василенко, на сучасному етапі є: залучення до участі соціально-економічних та політичних реформах усе працездатне населення країни, мобілізація людських ресурсів до активної участі у високоефективну та високоякісну працю; укомплектування всіх ланок державної, суспільної та господарської праці ініціативними та компетентними людьми, які розуміються на необхідності якісних змін у суспільстві та які вміють упроваджувати їх у життя; забезпечення безперервного вдосконалення та своєчасне оновлення кадрового складу виробничо-господарської, соціально-культурної та адміністративно-державної сфери організації суспільства, зріст професіоналізму та соціальної відповідальності кадрів керування [6].

Сучасні міри щодо зміцнення кадрового потенціалу уповноважених суб'єктів орієнтовані, переважно, на протидію корупції у її системі та підвищення задоволеності умовами праці з боку службовців даного органу, у зв'язку із чим впроваджуються відповідні тематичні освітньо-виховні заходи, розробляються нові підходи до заохочення працівників, посилення їх професійної дисципліни. При цьому значно менше уваги приділяється такому аспекту як задоволеність підконтрольних об'єктів спілкуванням із працівниками відповідних органів, оцінка першими рівня професійності других. Звідси, розробляючи концепцію кадрової політики в органах, що здійснюють нагляд і контроль за суб'єктами підприємницької діяльності, ключовими ідеями мають бути, професійність, доброчесність, відкритість, ініціативність, доброзичливість, сумлінність, неупередженість, дисциплінованість. Дуже важливо, щоб кадрова політика була спрямована не на «виращування» звичайних «зручних» (лояльних до керівництва, готових беззаперечно виконувати будь-які вказівки згори) виконавців, а на підготовку об'єктивно висококваліфікованих фахівців, орієнтованих у своїй роботі у рівній мірі як на якісний контроль за законністю у податковій сфері, так і надання всебічної професійної допомоги підконтрольним об'єктам. Тож, концепція кадрової політики має враховувати не лише суто професійний, але й морально-етичний аспект.

Список використаних джерел

1. Колпаков В. К., Кузьменко О. В. Адміністративне право України: Підручник. К.: Юрінком Інтер, 2003. 544 с.

2. Антонюк О. В. Навчальна програма дисципліни «Адміністративний менеджмент» (для магістрів). К.: МАУП, 2007. 32 с. URL: http://www.kpdsnadu.ru/_ld/0/40_Yakub.pdf

3. Управление персоналом : энциклопедический словарь / под ред. А. Я. Кибанова. М. : ИНФРА-М, 1998. 453 с.

4. Менеджмент організацій: Підручник / За заг. ред. Л. І. Федулової . К.: Либідь, 2004. 448 с. URL: http://pidruchniki.com/12140310/menedzhment/kadrova_politika_pidpriyemstva

5. Щёкин Г. В. Основы кадрового менеджмента : учебник. 5-е изд., стереотип. Киев: МАУП, 2004. 280 с

6. Василенко В. О. Теорія і практика розробки управлінських рішень: [навч. посіб. для студ. вищих закл. освіти]. К.: ЦУЛ, 2003. 419 с.

УМОВИ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ ЗА ЗАПОДІЯНУ МОРАЛЬНУ ШКОДУ ПРАЦІВНИКУ

Вадим Володимирович ГАЄВИЙ,

*здобувач кафедри правознавства
Східноукраїнського
національного університету
імені Володимира Даля*

Дослідження умов відповідальності роботодавця за заподіяну моральну шкоду працівнику за трудовим законодавством України. Актуальність обраної теми є очевидною з огляду на два чинники: по-перше, наразі в нашій державі спостерігається економічна та соціальна криза, користуючись якою, роботодавці можуть масово порушувати права працівників, в результаті чого завдавати їм моральну шкоду. Зважаючи на те, що умови відповідальності роботодавців за моральну шкоду комплексно не досліджувались, потерпілі працівники та практикуючі юристи (їх захисники) не завжди можуть правильно сформулювати свою правову позицію з приводу такого порушення та обґрунтувати моральну шкоду, яка підлягає відшкодуванню. Саме тому, аналіз цього питання в рамках доктрини трудового права буде сприяти і кращому теоретичному розумінню питання компенсації моральної шкоди, і оптимізації захисту права працівника на отримання

відшкодування такої шкоди на практиці. По-друге, в умовах поглибленої євроінтеграції, становлення ринкової економіки та триваючої реформи трудового законодавства, направленої на найкращу практику європейських держав, потребується переосмислення питання умов відшкодування моральної шкоди та детального його закріплення в проекті Трудового кодексу України, прийняття якого має відбутись найближчим часом.

Сприятиме досягненню поставленої мети в процесі наукового пошуку звернення до суміжних галузей права, аналіз точок зору спеціалістів, науковців з цього питання (Н. П. Бааджи, О. В. Кузнецова, Ю. В. Пожаров, В. Д. Чернадчук), вивчення положень нормативно-правових актів.

Причини і умови заподіяння моральної шкоди – це система негативних для трудових правовідносин явищ, що детермінують порушення трудових прав як свій наслідок, а також ті явища, які, перебуваючи у подвійному зв'язку, породжують і відтворюють ці порушення і заподіюну ними моральну шкоду як закономірний наслідок [1, с. 9]. При цьому, якщо підстави для відшкодування відповідальності за заподіюну моральну шкоду є причинами, достатнім приводом для такого відшкодування, то умовами такої відповідальності є набір всіх елементів, що робить можливим таку відповідальність, що визначає собою таку відповідальність.

З приводу «набору» чи «каталогу» зазначених елементів в доктрині трудового права, більшою мірою, відсутні розбіжності. Приміром, Ю. В. Пожаров зауважує, що відшкодування моральної шкоди працівнику безпосередньо роботодавцем відбувається, якщо наявні такі умови: 1) факт порушення роботодавцем законних прав працівника (у цьому разі законним правом визнається будь-яке суб'єктивне право працівника, що виникло на підставі закону, підзаконного акта, угоди, трудового договору, іншої угоди, укладеної між роботодавцем і його працівником як сторонами трудових відносин); 2) працівникові завдано моральних страждань, або він втратив нормальні життєві зв'язки, або в нього виникла потреба докласти додаткових зусиль для організації свого життя; 3) причинний зв'язок між другою та першою умовами (тобто моральні страждання працівника, або втрата ним нормальних життєвих зв'язків, або виникнення потреби в працівника докласти додаткових зусиль для організації свого життя спричинені внаслідок порушення роботодавцем законних прав працівника) [2]. Подібну думку висловлює і Н. П. Бааджи. На думку вченого, умовами відшкодування моральної шкоди працівнику є: 1) шкода;

2) протиправність поведінки заподіювача шкоди; 3) наявність причинного зв'язку між протиправною поведінкою правопорушника і її результатом – шкодою; 4) вина заподіювача шкоди [3, с. 185].

Отже можна зробити висновок, що основними (загальними) умовами настання відповідальності роботодавця за заподіяну моральну шкоду працівнику є:

1. Протиправність поведінки заподіювача шкоди щодо працівника (як пряма, так і похідна). В актах трудового та цивільного законодавства відсутнє визначення поняття протиправності, однак зрозуміло, що протиправною завжди стає поведінка, якщо суб'єкт права порушує встановлену нормою права заборону. При цьому, виходячи із того, що законодавець надає учасникам трудових правовідносин право на врегулювання окремих питань, що не врегульовані законодавством чи не врегульовані в достатній мірі, в рамках договірних норм, таким чином, щоби такі норми не суперечили загальним й спеціальним нормам чинного законодавства. Тобто правопорушення може бути наслідком, як протиправної поведінки роботодавця, на основі норм законодавства, так і відповідно до окремих норм трудового договору чи актів-додатків до трудового договору, за наявності.

На безпосереднього роботодавця або на уповноважений ним орган покладається активний обов'язок (вчинення певних дій, передбачених чинним трудовим законодавством) і пасивний обов'язок (не порушувати трудові права працівників). Загалом, у трудовому праві протиправне діяння розглядається також як порушення власником або уповноваженим ним органом обов'язку щодо забезпечення безпечних умов праці і нездійснення ним усіх залежних від нього заходів щодо охорони праці працівників. Характер і кількість цих заходів визначається існуючим рівнем техніки, технології виробництва, техніки безпеки, виробничої санітарії. А тому автор вважає, що відсутні протиправні діяння власника або уповноваженого ним органу і він не повинен нести відповідальності, якщо ушкодження здоров'я працівника є результатом тривалої дії на його організм шкідливих умов виробництва, які не можна усунути при існуючому рівні техніки безпеки, але за умови попередження про це працівника [1, с. 8].

Тобто, протиправній дії як формі протиправної поведінки відповідає юридичний обов'язок утримуватися від здійснення посягань на встановлені нормами права заборони та на охоронювані законом суб'єктивні права інших осіб. При зазначеній

формі протиправної поведінки особа здійснює саме ту дію, яку не повинна була здійснювати. Цією дією порушується обов'язок, встановлений правовою заборонаю [3, с. 187]. При цьому, такий елемент комплексу основних умов відповідальності за заподіяну моральну шкоду в доктрині права, як правило, розглядається і в якості однієї з основних умов настання приватно-правової відповідальності, і в якості однієї з основних умов відшкодування моральної шкоди.

2. Наявність моральної шкоди. Як вже зазначалось в нашому дослідженні, моральна шкода (пряма – коли трудові права працівника порушуються безпосередньо, а непряма є вже наслідком порушення інших прав особи, зокрема, вона спричиняється ушкодженням здоров'я, вчиненням протиправних дій щодо фізичної особи, членів її сім'ї, близьких родичів, а також порушенням майнових прав, які спричиняють можливі прояви моральної шкоди) у трудовому праві характеризується також тим, що вона спричиняється порушенням трудових прав, приблизний перелік яких наведений у постанові Пленуму Верховного Суду України від 31 березня 1995 року № 4, зокрема, незаконним звільненням або переведенням, невиплатою належних йому грошових сум, виконанням робіт у небезпечних для життя і здоров'я умовах, за умови, що зазначений перелік не є вичерпним та може бути продовжений за рахунок інших порушень трудових прав працівників. Таким чином, за чинним на даний час трудовим законодавством моральна шкода у трудовому праві може мати місце при порушенні саме трудових прав та за наявності наслідків, визначених ст. 237-1 Кодексу законів про працю України.

Шкода як загальна умова виникнення зобов'язання з її відшкодування визнається такою з тієї причини, що в разі її відсутності питання про її відшкодування не виникне. Мабуть тому деякі вчені визнають шкоду як підставу деліктної відповідальності, оскільки, якщо вочевидь наявність шкоди, то некоректно говорити, що вона (шкода) є умовою відповідальності за неї. Шкодою є одна з умов виникнення обов'язку з її відшкодування, і вона означає сукупність несприятливих для особи, якій вона завдана, особистих немайнових, а також майнових наслідків, що виникли в разі порушення суб'єктивних цивільних прав фізичної або юридичної особи [3, с. 186-187].

3. Причинний зв'язок між протиправною поведінкою заподіювача і виникненням моральної шкоди. В доктрині права

зазначається, що причинний зв'язок – категорія філософська, вона позначає існуючі в природі й суспільстві явища, серед яких одні виступають причиною, а інші – наслідком цих причин. Юридична ж суть причинного зв'язку розкривається в самому законі, і вона полягає в тому, що неправомірно завдану майнову та моральну шкоду відшкодовує особа, яка її завдала. Звідси випливає, що з'ясувати і встановити причинний зв'язок завжди означає дослідження того, наслідком чиєї саме поведінки стало пошкодження належних потерпілому і охоронюваних законом особистих немайнових, а також майнових благ, чиєю саме поведінкою викликані особисті немайнові чи майнові втрати потерпілого. Отже, саме від правильної відповіді на це питання залежатиме визначення суб'єкта права, на якого тільки й може бути покладений обов'язок з відшкодування завданої його поведінкою шкоди (а якщо таких заподіювачів шкоди декілька – то, хто в якій мірі буде нести відповідальність). Тому зв'язок між протиправною поведінкою заподіювача і шкодою має бути юридичне значущим. Таким він може стати тільки тоді, коли він вказуватиме на причетність до появи шкоди на стороні потерпілого дієздатного конкретного суб'єкта права [3, с. 188]. Такої ж думки і О. В. Кузнєцова, яка наголошує на тому, що такий зв'язок може вважатися юридично значимим, якщо поведінка заподіювача перетворило можливість настання шкідливого результату в дійсність або зумовило конкретну можливість його настання [4, с. 17].

Таким чином, виходячи із вищезазначеного та із того, що причинний зв'язок є об'єктивною умовою за наявності якої (в сукупності з іншими умовами) можливе стягнення з відповідача відшкодування моральної шкоди, можемо зробити висновок, що для того, щоби встановити наявність причинного зв'язку між протиправною дією (бездіяльністю) роботодавця та моральної шкодою, яку зазнав в результаті такої протиправної поведінки роботодавця працівник, слід довести наступне:

1) протиправна дія або бездіяльність роботодавця передувала настанню шкідливих наслідків. Наприклад, для того, щоби працівник зазнав моральної шкоди у зв'язку із несвоєчасною виплатою належної йому заробітної платні, потрібно, щоби попередньо роботодавець не виплатив працівнику таку платню. При цьому можливі ситуації, коли роботодавець ще за певний час до моменту, коли він зобов'язаний видати працівникам заробітну платню, повідомляє їх про те, що така видача не відбудеться

вчасно. З моменту отримання такої інформації, працівник може переживати психологічні страждання, оскільки, приміром, день отримання ним заробітної платні пов'язаний із днем погашення його кредиту чи оплати орендної платні за помешкання, в якому проживає працівник. Однак, в цьому питанні виникає проблема:

а) якщо роботодавець повідомив, що заробітна платня протиправно не буде вчасно видана, працівник у зв'язку із цим переживає моральні страждання, а в день виплати заробітної платні така платня видається – то не можна говорити, що працівник зазнав шкоди у зв'язку із невиплатою заробітної платні вчасно, проте, безумовно, такий пережив психологічні страждання;

б) якщо роботодавець повідомив, що заробітна платня протиправно не буде вчасно видана, працівник у зв'язку із цим переживає моральні страждання і в день виплати заробітної платні така платня не видається – то працівник переживає моральні страждання у зв'язку із несвоєчасною видачею заробітної платні, хоча початок такого страждання відбувся ще до моменту порушення.

На нашу думку, в першому випадку можна говорити про те, що роботодавець не порушив правило щодо вчасної видачі заробітної платні, однак своїм припущенням завдав моральної шкоди працівнику, яка виходить за межі трудового права (слід зазначити, що підставою таких страждань є суб'єктивне ставлення працівника до ймовірностей порушення його прав загалом, або ж суб'єктивне ставлення до близько ймовірного вчинення такого порушення його роботодавцем, зважаючи на те, що його роботодавець постійно, або час від часу не виконує правило щодо вчасної видачі заробітної платні). Що стосується другого випадку, то слід зауважити, що відповідальність роботодавця за моральну шкоду завдану працівнику в сенсі трудового права виникає з моменту несвоєчасної видачі заробітної платні та виникненням морального страждання працівника у зв'язку із таким порушенням, а не стражданнями щодо здійснення чи не здійснення такого.

2) шкідливі наслідки є результатом протиправної поведінки. Моральна шкода працівника трудовому праві повинна бути зумовлена самим порушенням його трудових прав. Таким чином, відповідальність роботодавця за заподіяну моральну шкоду працівнику має місце не тоді, коли, приміром, роботодавець купив за кошти підприємства новий автомобіль, а тоді, коли роботодавець не виплачує працівнику заробітну платню,

посилаючись на відсутність грошей у підприємства, а в той час витрачає гроші підприємства на купівлю авто: моральна шкода завдається у зв'язку із невиплатою працівнику заробітної платні, а купівля авто роботодавцем – є тим фактором, що підсилює страждання працівника.

4. Вина заподіювача шкоди. Вина як одна із основних умов виникнення обов'язку з відшкодування шкоди є елементом, що має суб'єктивне значення. В сенсі трудового права, вина (мається на увазі власника, безпосереднього роботодавця) – це його психічне ставлення до здійснюваного порушення трудових прав працівника, яке може діставати свій вияв у формах умислу, необережності (простої та грубої), а також неосвіченості (необізнаності). Така вина має подвійне значення: при наявності вини настає відповідальність за заподіяну працівникові моральну шкоду, а її форма та ступінь впливають на визначення розміру відшкодування. Разом із тим, формою вини власника або уповноваженого ним органу буде вважатись окреслене в законі поєднання певних ознак (елементів) його свідомості та волі, в якому відображається психічне ставлення до свого протиправного діяння та його негативних наслідків [1, с. 9].

Отже, підводячи підсумок всьому вищевикладеному, можна зробити висновок, що основними (загальними) умовами відповідальності роботодавця за заподіяну моральну шкоду працівнику є: 1) пряма чи похідна протиправність поведінки заподіювача шкоди щодо працівника; 2) наявність моральної шкоди; 3) наявність причинного зв'язку між протиправною поведінкою заподіювача і виникненням моральної шкоди; 4) наявність вини заподіювача шкоди.

Список використаних джерел

1. Чернадчук В. Д. Відшкодування моральної шкоди при порушенні трудових прав: Автореф. дис. ... к.ю.н., Спеціальність: 12.00.05. Трудове право; право соціального забезпечення. Київ, 2001. 14 с.
2. Пожаров Ю. В. Відповідальність роботодавця у трудових правовідносинах. URL: <http://vuzlib.com/content/view/1346/115/>
3. Бааджи Н. П. Підстави та умови виникнення зобов'язань з відшкодування шкоди. *Актуальні проблеми держави і права*, 2008. С. 184-190.
4. Кузнецова О. В. Возмещение морального вреда. Москва: Юстицинформ, 2009. 89 с.

ЗАХИСТ КОНСТИТУЦІЙНИХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАВ ЛЮДИНИ І ГРОМАДЯНИНА У БЕЛЬГІЇ

Оксана Володимирівна ЕПЕЛЬ,

*кандидат юридичних наук,
суддя Шостого апеляційного
адміністративного суду*

Звертаючись до досвіду Бельгії в питанні захисту конституційних соціальних прав, слід звернути увагу, що це одна із найстаріших країн-членів ЄС, що свідчить про значні напрацювання законодавства, які відображають найбільш тривалі основоположні методи та способи правового регулювання. Тобто, аналіз бельгійського законодавства надасть можливість зрозуміти, яким чином забезпечити послідовність та поступовість зміни захисту конституційних соціальних прав, щоб вони не були радикальними та не звужували можливості реалізації таких прав. Так, одна із найбільш яскравих рис виражена у ст. 23 Конституції Бельгії, відповідно до якої «кожен має право вести життя, відповідне людській гідності. З цією метою закон, декрет або норма, гарантують економічні, соціальні і культурні права і визначають умови їх здійснення. Ці права включають, зокрема: право на працю і вільний вибір професійної діяльності в рамках загальної політики зайнятості, спрямованої, крім іншого, на забезпечення досить стабільного і по можливості високого рівня зайнятості; право на справедливі умови праці та винагороду, а також право на інформацію, консультацію і колективні переговори; право на соціальне страхування, охорону здоров'я, соціальну, медичну та юридичну допомогу; право на гідне житло; право на здорове навколишнє середовище; право на культурне і соціальне процвітання» [1]. Тобто, усі наявні в українському законодавстві соціальні права, у даному контексті, виступають засобами гарантування єдиного права на гідне життя. Дане право, у свою чергу, відноситься до особистих прав, а отже конституційний захист буде здійснюватися не відповідно до економічних та політичних можливостей держави, а обов'язково, оскільки особисті права людини обмежені бути не можуть. Слід звернути увагу, також, й на сам перелік соціальних прав, що є значно більшим, ніж український. Так, до прикладу, існує право на юридичну допомогу, яке можливо розуміти як надання послуг щодо пояснення дії норм права та порядку їх реалізації, представлення особи в суді та інших

державних органах. Право на захист не є йому тотожним, оскільки передбачає лише діяльність виключно в межах суду. Також, окремо визначені охорона здоров'я та медична допомога, що свідчить про застосування різних засобів захисту щодо запобігання погіршення здоров'я та, власне, захисту уже шляхом забезпечення мінімальної шкоди.

Щодо безпосереднього захисту, то ст. 142 Конституції Бельгії визначено, що «для всієї Бельгії існує один Арбітражний суд, склад, компетенція та порядок діяльності якого визначається законом. Цей суд виносить рішення шляхом прийняття постанов: про порушення законом, декретом чи нормою, перелічених у статті 134, статей 10, 11 і 24. В Арбітражний Суд може звертатися зі скаргою будь-який визначений законом орган, будь-яка особа, що обґрунтує свою зацікавленість або будь-який судовий орган» [1]. Таким чином, Арбітражний суд обов'язково виносить рішення щодо відповідності законодавства постановленим конституційним соціальним правам. Проте, важливою відмінністю від національної процедури у КСУ є можливість вказівки на таку невідповідність будь-якої особи чи органу. Особливо важливими є звернення від судів загальної юрисдикції, незалежно від їх рівня у випадку розгляду справи, де постало питання про конституційність певного закону. Тобто, захист соціальних прав здійснюється постійно, що означає можливість трансформації законодавства та більш швидкого виявлення проблемних аспектів. Крім того, звернення до Арбітражного суду зацікавлених осіб свідчить про більш оперативне припинення самого правопорушення, що є особливо важливим для соціальних прав, адже їх реалізація має бути постійною. Так, соціальні права, як то право на працю чи право на освіту у випадку їх порушення можуть бути реалізовані у конкретних відносинах із іншими суб'єктами, що визначає можливість тривалого судового розгляду. Разом з тим, щодо права на відпочинок чи права на медичну допомогу важливим є саме безперешкодна реалізація у конкретний період часу, що визначає потребу у більш швидкому розгляді справи. Відповідно, можливість звернення до Арбітражного суду щодо порушення конституційних особистих прав, власне, законодавчим порядком оскарження, допомагає більш якісно деталізувати механізм захисту та процедури для кожного органу державної влади.

Варто наголосити, що такий порядок діє виключно щодо відповідності Конституції Бельгії декретів та законів, в той же час, ст. 159 даної Конституції визначено, що «трибунали і суди

застосовують загальні, провінційні і місцеві нормативно-правові акти тільки в тому випадку, якщо вони відповідають законам» [1]. Така норма, дозволяє судам загальної юрисдикції самостійно тлумачити норми права визначених у локальних актах, у постановах Кабміну та наказах різних міністерств. Саме вона є основним інструментом захисту соціальних прав, який необхідно застосовувати й в Україні. Сутністю проблеми є саме низький рівень юридичної техніки, що застосовується у нормативно-правових актах, які деталізують положення закону як то щодо різних оцінювань та атестацій для державних службовців або ж щодо врегулювання охорони праці на підприємствах залежно від галузі. Крім того, значною проблемою є розподіл місцевого бюджету, який може не враховувати саме соціальні потреби населення щодо вдосконалення медичного обладнання або покращення умов навчання. Дана проблема найбільше стосується порушення права на працю, адже локальні акти, що видаються на підприємствах часто можуть не просто надміру обмежувати соціальні права працівника, але й фактично порушувати норми права Конституції та закону через низьку кваліфікованість осіб, які видають такі локальні акти з питань права. Таким чином, можливість суду не застосовувати підзаконні нормативно-правові акти через їх невідповідність значно скорочує тривалість судового процесу, а також й дозволяє впливати та захищати безпосередню втілюваність конституційного соціального права, а не лише забезпечувати відсутність перешкод у реалізації. Проте, варто й більш детально визначити критерії невідповідності законам для уникнення зловживання правом з боку суддів.

Щодо захисту окремих конституційних соціальних прав, то слід звернути увагу на ст. 41 Закону Бельгії «Про освіту», відповідно до якої «вся політична діяльність і пропаганда заборонені в освітніх установах, організованих державними органами і в субсидованих безкоштовних навчальних закладах. Будь-яка несправедлива конкурентна практика між цими установи також заборонена. Пропаганда освіти повинна залишатися об'єктивною і без нападок на будь-яке інше вчення. Комісія створена, щоб мати справу з усіма запитами, що стосуються порушень, зазначених у статті 41 та деталізованих у законах, указах і постановах, та порушень інтересів викладання [2]. Найперше, захист права на освіту здійснюється шляхом заборони втручання в освітній процес з метою нав'язування суб'єктивних переконань та уявлень. Особливо це стосується дискримінаційних та не наукових положень, які

негативно впливатимуть на формування та розвиток дитини. Крім того, створення окремого органу для розгляду таких порушень значно підвищує оперативність припинення порушення та відновлення правопорядку. Важливо, що комісія створюється на базі навчально-виховного закладу, що свідчить про її професійність та наявність знань про особливості роботи в конкретних напрямках освітнього процесу. Разом з тим, доречним було б залучення й органів громадського контролю, що діяли б незалежно та неупереджено до кожного із суб'єктів, які беруть участь у справі. Слід підкреслити використання у даній нормі формулювання «інтереси викладання», яке має об'єднуючий характер спрямоване на усунення прогалин серед численних законодавчих актів на які робляться посилання у нормі права, а також й є додатковим критерієм для визначення чи можливо вважати певну дію саме порушенням.

Також, ст. 15 Закону Бельгії «Про освіту» встановлено, що «будь-яке порушення рішень карається штрафом від 100 до 100 000 франків. Сума штрафів, що призначаються за одне діяння щодо однієї людини не може перевищувати 200 000 франків» [2]. Позитивним аспектом даної норми є саме її загальність, що усуває потребу у визначенні окремих підстав та розмірів штрафу для кожного порушення конституційних соціальних прав. Як наслідок, будь-яке діяння, що суперечить встановленим обов'язками або порушує заборону підпадає під дію норми права щодо штрафу. Щодо уточнення про максимальний штраф, то воно пояснюється саме адміністративним характером відповідальності та, власне, правопорушення, а отже й покарання має бути справедливим та співмірним. Така норма захищає конституційні соціальні права не лише учнів та викладачів, але й кожної особи, оскільки захищає від соціального ризику щодо недостатності матеріального забезпечення.

Дещо інший підхід використаний у ст. 19 Закону Бельгії «Про освіту», згідно з якою «органи влади несуть цивільно-правову відповідальність за оплату штрафів, які накладаються на їх керівників шкіл» [2]. Участь держави чи органів місцевого самоврядування виступає додатковим захисним механізмом, що гарантує точне компенсування будь-яких витрат понесених у випадку порушення права на освіту, адже керівник школи не завжди здатний виплатити таку суму. Тобто, пріоритетним є не покарання керівника школи, що допустив порушення, а саме захист та реалізація конституційного права на освіту. Крім того,

залучення органів влади робить їх зацікавленими суб'єктами вибору особи на посаду, що відповідала б усім вимогам щодо професійності та якісно виконувала покладені на неї обов'язки щодо управління школою. Тобто, здійснюється превентивний захист щодо зменшення ймовірності протиправної поведінки.

Список використаних джерел

1. Constitution du 17 février 1994: 17 FEVRIER 1994. La Constitution coordonnée. URL: <https://cutt.ly/Vr3DwiL> (дата звернення: 25.09.2019)

2. Loi modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement: intitulé remplacé par L. 06-07-1970; 11-07-1973 URL: <https://cutt.ly/Nr3DeOw> (дата звернення: 25.09.2019).

СКЛАДОВІ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО СТАТУСУ ОРГАНІВ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ В УКРАЇНІ

Ярослав Володимирович ЖУРАВЕЛЬ,

*кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри конституційного,
адміністративного та фінансового
права Академії праці, соціальних
відносин і туризму*

Процес децентралізації влади в Україні – є стратегічною реформою, яка за своєю суттю повинна здійснити розподіл (перерозподіл) певних компетенцій та повноважень між органами виконавчої влади в Україні в межах адміністративної правосуб'єктності.

Сьогодні кожний орган виконавчої влади (від центрального до місцевого) є суб'єктом права державної власності, наділяється статусом юридичної особи й водночас розв'язує різні питання оперативного управління та охорони цієї власності. Кожен орган виконавчої влади, діючи від імені та за дорученням держави, має певний правовий статус, виступає носієм відповідних повноважень юридично-владного характеру, реалізація яких забезпечує йому досягнення мети виконавчо-розпорядчої діяльності. Органи виконавчої влади наділені необхідною оперативною самостійністю, що виражається в їх компетенції – предметах віддання, правах,

обов'язках, територіальних межах діяльності кожного органу окремо [1, с. 70, 77].

С. В. Ківалов, висвітлюючи адміністративно-правовий статус органів виконавчої влади здійснив їх класифікацію, визначив їх функції, завдання компетенцію [2, с. 82-94]. Професор В. Б. Авер'янов характеризував статус органів виконавчої влади як наділений певним колом повноважень, тобто компетенцією, що закріплена в компетенційних (або статутних) нормативно-правових актах [3, с. 24]. Продовжуючи свою думку, науковець зазначав, що компетенція органу виконавчої влади доповнюється важливими елементами – завданням, функціями, характером взаємозв'язків з іншими органами (як по вертикалі, так і по горизонталі), місцем в ієрархічній структурі органів виконавчої влади, порядком вирішення установчих і кадрових питань [3, 4].

Характер взаємозв'язків прослідковується також в наукових доробках професора Т. О. Коломоець, яка під адміністративно-правовим статусом Кабінету Міністрів України визначає місце вищого органу в системі органів державного управління [5, с. 20-21], по-перше, через визнання його вищим органом у системі органів виконавчої влади, тобто таким, що спрямовує, координує і контролює діяльність міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, обласних Київської та Севастопольської міських, районних у містах державних адміністрацій; по-друге, через встановлення відповідальності перед Президентом України і Верховною Радою України, підконтрольності і підзвітності Верховній Раді України у межах, передбачених Конституцією України. В подальших своїх роботах науковець систему органів державного управління презентує як органи публічного адміністрування [6, с. 55].

На думку Д. М. Бахраха, в адміністративно-правовому статусі органів виконавчої влади слід виокремити три головні блоки: 1) цільовий; 2) структурно-організаційний; 3) компетенційний (компетенцію) [7]. Науковець зазначає, що першим елементом адміністративно-правового статусу є цілі, завдання та функції, що закріплені юридично. Другий елемент – це організаційно-структурний компонент правового статусу, який охоплює нормативне регулювання порядку створення, легалізації, реорганізації, ліквідації суб'єктів їх підзвітності, встановлення та зміни їх організаційних структур, права та організаційне самовизначення, процедури діяльності та права на офіційні символи [3, с. 25].

Беручи до уваги значну кількість поглядів науковців щодо адміністративно-правового статусу органів виконавчої влади, необхідно зазначити, що виконавчій владі в Україні притаманні також спільні ознаки, а саме: 1) адміністративна правоздатність і адміністративна дієздатність; 2) діяльність виконавчої влади пов'язана з виконанням повноважень юридично-владного характеру; 3) це влада, яка має систему органів публічного адміністрування.

Ці ознаки зумовлені спільним функціональним видом діяльності щодо здійснення публічного адміністрування. Таким чином, до найбільш суттєвих ознак слід віднести такі: 1) кожен із суб'єктів є відокремленою частиною єдиної функціональної системи суб'єктів публічного адміністрування; 2) вони мають свій відповідний правовий статус, який визначається законами або підзаконними нормативними актами; 3) усі суб'єкти публічного адміністрування реалізують не приватний, а публічний інтерес, незважаючи на те, що окремі з них можуть бути навіть суб'єктами приватного права; 4) для здійснення публічного адміністрування суб'єкти наділені повноваженнями з прийняття публічних владних рішень; 5) вони орієнтовані на діяльність на основі та для публічного виконання закону [8, с. 74-76].

До загальних ознак суб'єктів публічної адміністрації належать такі: 1) суб'єктам притаманна адміністративна правоздатність; 2) потенційна здатність мати адміністративні обов'язки і права у сфері публічного адміністрування та адміністративна дієздатність; 3) здатність виконувати адміністративні обов'язки та реалізувати з їх виконання свої адміністративні права у сфері публічного адміністрування, що загалом формує основу адміністративно-правового статусу суб'єкта публічної адміністрації [8, с. 74-76]. З наукової точки зору адміністративно-правовий статус органів виконавчої влади становить собою складну динамічну систему, до якої входить велика кількість суб'єктів та об'єктів управління різного рівня, що взаємодіють між собою [9, с. 23].

Слід підтримати думку, що обмеженнями адміністративно-правового статусу органів виконавчої влади є такі: 1) повноваження будь-якого суб'єкта виконавчої влади мають бути нормативно закріплені. Вони повинні встановлюватися законом або опосередковано спиратися на закон; 2) кожне повноваження повинно бути чітко визначене; 3) у нормативних актах має міститись вичерпний перелік повноважень конкретного суб'єкта публічної влади; 4) владна діяльність суб'єкта публічної влади поза

межами встановлених для нього повноважень є протиправною і суперечить приписам Конституції України та принципу верховенства права [9, с. 83].

Отже, в обсяг і характер адміністративно-правового статусу органів виконавчої влади в Україні повинні включатися повноваження і компетенція цих органів, що встановлюються законом, які мають можливість здійснювати адміністративно-владний вплив на певну сферу суспільних відносин, відносно якої здійснюють свої управлінські дії. Цей вплив також здійснюється через засоби адміністративного примусу, що знаходиться в межах адміністративно-правового статусу органу виконавчої влади, закріпленого на законодавчому рівні.

Список використаних джерел

1. Адміністративне право України: підручник / Ю. П. Битяк, В. М. Гаращук, О. В. Дьяченко та ін.; за ред. Ю. П. Битяка. К.: Юрінком Інтер, 2006. 544 с.
2. Основи правознавства: навч. посіб. / С. В. Ківалов, М. О. Баймуратов, А. Р. Біла, Ю. Є. Полянський, Є. В. Додін; за ред. С. В. Ківалова, М. П. Орзіха. 2-ге вид. і доп. К.: Знання. 2001. С. 82-94.
3. Золотарьова М. К. Адміністративно-правовий статус державних податкових інспекцій: монографія / за заг. ред. С. В. Петкова. Запоріжжя: КПУ, 2010. 164 с.
4. Виконавча влада і адміністративне право / В. Б. Авер'янов, О. Ф. Андрійко, Ю. П. Битяк, Н. В. Кізіма, В. Л. Коваленко; за ред. В. Б. Авер'янов. К.: ІнЮре. 2002. 668 с.
5. Адміністративне право України: навчальний посібник / за аг. ред. Т. О. Коломоєць. Г. Ю. Гулевської. К.: Істина. 2007. 216 с.
6. Адміністративне право України: підручник. Вид. 2, змін і доп. / за заг. ред. Т. О. Коломоєць. К.: Істина. 2012. 528 с.
7. Бахрах Д. Н. Административное право: учебник для вузов. М.: БЕК, 1996. 368 с.
8. Адміністративне право України. Повний курс : підручник / Галуцько В., Діхтієвський П., Кузьменко О., Стеценко С. та ін. Херсон : ОЛДІ-ПЛЮС, 2018. 446 с.
9. Ортинський В. А., Кісіль З. Р., Ковалів М. В.. Управління в органах виконавчої влади України. Навч. пос. – К.: Центр учбової літератури. 2008. – 296 с.

СПЕЦИФІКА ЗМІСТУ ІНФОРМАЦІЙНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГОСПОДАРСЬКИХ ПРОЦЕСУАЛЬНИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

Антон Володимирович ІВАНОВ,

*здобувач Міжрегіональної академії
управління персоналом*

Стратегією розвитку інформаційного суспільства в Україні, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 15.05.2013 № 386-р [1] визначено, що загальносвітовою тенденцією є трансформація індустріального суспільства у постіндустріальне, що відбувається в умовах посилення глобалізаційних процесів, розширення сфери послуг і нематеріального виробництва у результаті науково-технічного прогресу, у тому числі масштабного, глибинного та динамічного проникнення інформаційно-комунікаційних технологій в усі сфери життєдіяльності особи, суспільства, суб'єктів господарювання та держави. У тому числі посилюється вплив інформаційно-комунікаційних технологій і на господарські процесуальні відносини. Наприклад, у статті 6 Господарського процесуального кодексу України [2] визначено, що у господарських судах функціонує Єдина судова інформаційно-телекомунікаційна система. Це означає, що господарські процесуальні відносини є сферою, для якої інформація є однією із засад, що забезпечує її функціонування.

Актуальність дослідження інформаційно-правового забезпечення господарських процесуальних відносин в Україні обумовлена стрімким розвитком ролі інформаційних технологій у суспільстві. Саме тому, для ефективного функціонування державних механізмів важливо, щоб будь-яка інформація, яка має значення для господарських процесуальних відносин в Україні, була належним чином оброблена, систематизована, згрупована, захищена. Функціонування таких процесів потребує належного нормативно-правового забезпечення, тому законодавцем було прийнято комплекс нормативно-правових актів, спрямованих на збереження, цілісність інформації та належний порядок доступу до неї в господарських процесуальних відносинах. Питання сутності та ознак інформаційно-правового забезпечення господарських процесуальних відносин в Україні не є розробленим належним чином у наукових джерелах, а тому, в таких умовах, є актуальним питанням для дослідження.

У загальнотеоретичному розумінні, «забезпечення» означає створення надійних умов для здійснення чого-небудь; гарантування чогось [3, с. 375]. Тобто, інформаційно-правове забезпечення господарських процесуальних відносин означає гарантування здійснення правовідносин між господарським судом та іншими учасниками судового процесу при розгляді і вирішенні господарських спорів та створення необхідних умов для цього. При цьому, таке гарантування здійснюється за допомогою спеціальних інструментів, які мають інформаційно-правовий характер.

Аналіз наукової літератури засвідчив наявність декількох концепцій щодо розуміння сутності інформаційно-правового забезпечення у різних сферах. Так, традиційно інформаційно-правове забезпечення розглядається у науковій літературі, як сукупність нормативно-правових актів, які урегульовують певну сферу суспільних відносин. Наприклад, Є. В. Павліченко, досліджуючи інформаційно-правове забезпечення суб'єктів господарювання, прийшла до висновку, що інформаційно-правовим забезпеченням є сукупність нормативно-правових актів, інструкцій та положень, що регулюють правовідносини, які становлять об'єкт її дослідження [4, с. 156]. Відзначимо, що дослідники, які підтримують такий підхід, зазвичай не дають визначення даному поняттю, а одразу в рамках дослідження інформаційно-правового забезпечення аналізують норми законодавства. Так, підтримуючи такий підхід, зазначимо, що інформаційно-правове забезпечення господарських процесуальних відносин в Україні здійснюється такими нормативно-правовими актами, як Господарський процесуальний кодекс України, Конституція України, Закон України «Про Концепцію Національної програми інформатизації» від 04.02.1998 № 75/98-ВР, Закон України «Про інформацію» від 02.10.1992 № 2657-XII, Закон України «Про доступ до публічної інформації» від 13.01.2011 № 2939-VI, Закон України «Про захист інформації в інформаційно-телекомунікаційних системах» від 05.07.1994 № 80/94-ВР та інші нормативно-правові акти. Тобто, ведучи мову про інформаційно-правове забезпечення господарських процесуальних відносин в Україні, як сукупність нормативно-правових актів, які врегульовують господарські процесуальні відносини, ми передусім будемо вести мову про зазначені вище нормативно-правові акти.

Наше дослідження, а також аналіз норм Господарського процесуального кодексу України, засвідчили, що сутність інформаційно-правового забезпечення господарських

процесуальних відносин в Україні варто розглядати через призму трьох аспектів:

1) інформаційно-правове забезпечення господарських процесуальних відносин в Україні, як сукупність нормативно-правових актів, інструкцій та положень, які забезпечують неупереджене та своєчасне вирішення судом спорів, пов'язаних із здійсненням господарської діяльності, та розгляду інших справ, віднесених до юрисдикції господарського суду, з метою ефективного захисту порушених, невизнаних або оспорюваних прав і законних інтересів фізичних та юридичних осіб, держави;

2) інформаційно-правове забезпечення господарських процесуальних відносин в Україні, як сукупність процесів збору, обробки, накопичення, зберігання, пошуку, розповсюдження інформації, призначеної для забезпечення неупередженого та своєчасного вирішення судом спорів, пов'язаних із здійсненням господарської діяльності, та розгляду інших справ, віднесених до юрисдикції господарського суду, з метою ефективного захисту порушених, невизнаних або оспорюваних прав і законних інтересів фізичних та юридичних осіб, держави;

3) інформаційно-правове забезпечення господарських процесуальних відносин в Україні, як сукупність методів і способів, які використовуються для збору, обробки, накопичення, зберігання, пошуку, розповсюдження інформації, призначеної для забезпечення неупередженого та своєчасного вирішення судом спорів, пов'язаних із здійсненням господарської діяльності, та розгляду інших справ, віднесених до юрисдикції господарського суду, з метою ефективного захисту порушених, невизнаних або оспорюваних прав і законних інтересів фізичних та юридичних осіб, держави.

Список використаних джерел

1. Про схвалення Стратегії розвитку інформаційного суспільства в Україні: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 15.05.2013 № 386-р. *Офіційний вісник України*. 2013 р. № 44. стор. 79. стаття 1581. код акта 67438/2013

2. Господарський процесуальний кодекс України: Закон України від 06.11.1991 № 1798-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 6. ст.56

3. Великий тлумачний словник сучасної української мови [гол. ред. В. Т. Бусел, редактори-лексикографи: В. Т. Бусел, М. Д. Василега-Дерибас, О. В. Дмитрієв, Г. В. Латник, Г. В. Степенко]. К. : Ірпінь : Перун, 2005. 1728 с.

4. Павліченко Є. Напрями удосконалення інформаційно-правового забезпечення суб'єктів господарювання. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 3. С. 155-158

СПЕЦИФІКА МЕХАНІЗМУ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ НА ВІДПОЧИНОК ТА ХАРАКТЕРИСТИКА ЙОГО СКЛАДОВИХ

Микола Іванович ІНШИН,

*доктор юридичних наук, професор,
академік НАПрН України,
завідувач кафедри трудового
права та права соціального
забезпечення Київського
національного університету
імені Тараса Шевченка*

Питання дослідження юридичних фактів саме в контексті елемента механізму реалізації є малодослідженим, залишаються відкритими питання його поняття, ролі та особливостей, що робить необхідним дослідження наукових поглядів щодо юридичних фактів у суміжних галузях. Так, Л. В. Козловська вказує, що основною функцією юридичних фактів у механізмі правового регулювання є забезпечення виникнення, зміни припинення правовідносин. Кожен юридичний факт викликає або правоутворюючі, або правозмінюючі або правоприпиняючі правові наслідки. Оцінити їх значення можливо, насамперед, у зв'язку із функціями інших елементів механізму правового регулювання [1, с. 133]. В контексті права на відпочинок, слід вказати, що юридичні факти сприяють саме його реалізації, оскільки визначають подію чи діяння, що мають безпосередній вплив на відповідну можливість втілення права.

С. В. Кімчинська вказує, що самотійність цивільних процесуальних юридичних фактів в МЦПР визначається тим, що вони пов'язані не тільки з цивільними процесуальними правовідносинами, але і з іншими елементами МЦПР [2, с. 28]. Тобто, слід відрізнити роль юридичних фактів в утворенні та діяльності самого механізму та щодо кожного із елементів. Так, саме від правових норм залежить до якого етапу можна віднести ту чи іншу дію й подію, а також чи матиме загалом така діяльність

значення для правовідносин щодо відпочинку. Зі свого боку, саме юридичні факти сприяють втіленню правових норм не залежно від їх мети.

У більш пізніх дослідженнях Я. В. Сімутіна розглядає юридичні факти в аспекті трудового права й вказує, що основна функція, яка виконується юридичними фактами, полягає у правовому регулюванні трудових і тісно пов'язаних з ними відносин, тобто у забезпеченні переходу загальної моделі прав і обов'язків до конкретної [3, с. 25]. В межах даного дослідження, важливим є саме формулювання «забезпечення переходу загальної моделі прав і обов'язків до конкретної», що дозволяє прийти до висновку, що саме завдяки юридичним фактам, право на відпочинок від декларативного, деталізується й перетворюється у чітко визначене. Однак, термін «забезпечення вжито дещо некоректно, оскільки для забезпечення потрібно здійснювати активні дії, коли ж юридичні факти часто мають пасивний характер та виникають незалежно від волі осіб, що особливо стосується необхідності відпочинку під час виконання важких робіт або ж виникнення права на відпустку у зв'язку з пологами.

Крім того, Я. В. Сімутіна й визначає додаткові функції юридичних фактів, до яких відносить: забезпечення існування триваючих трудових правовідносин; перешкоджання настанню певних правових наслідків; анулювання юридичного значення інших фактичних обставин; призупинення здійснення основних обов'язків і прав суб'єктів правовідносин; відновлення прав та інтересів сторін трудового договору у випадку їх порушення, припинення чи призупинення [3, с. 26]. Для права на відпочинок актуальною є функція забезпечення існування трудових, а також й сімейних відносин, оскільки наявність відпочинку є необхідною умовою для того, щоб поведінка роботодавця була правомірною та для того, щоб особи могли в повній мірі реалізовувати свої права на спілкування із один одним та догляду за дитиною та організації відпочинку для дітей. Також, настання певного юридичного факту може й призупинення здійснення основних обов'язків і прав суб'єктів правовідносин, що й виникає у випадку настання перерви або ж виходу у відпустку. Однак, аналогічно й юридичні факти щодо права на відпустку можуть й активізувати права, як до прикладу приїзд дітей на базу відпочинку активізує обов'язки персоналу щодо їх догляду та забезпечення їх здоров'я. Саме тому, дане формулювання є некоректним та охоплюється й головною функцією визначеною автором.

Ще одним, обов'язковим елементом права на відпочинок є правосвідомість, а отже необхідно виділити усі аспекти її ролі в реалізації даного права. Так, В. В. Ковальська вказує, що у процесі реалізації права рівень правосвідомості суб'єктів також впливає на якість і повноту втілення в життя приписів юридичних норм. При цьому, роль правосвідомості істотно відрізняється залежно від виду реалізації права, яка може бути як безпосередньою, так і правозастосовною. При безпосередній реалізації права високий рівень правосвідомості формує правомірну поведінку, що виражається у виконанні юридичних обов'язків і дотриманні встановлених заборон [4, с. 17]. Тобто, до функцій правосвідомості можна віднести збільшення швидкості реалізації права на відпочинок, а також й підвищення рівня ймовірності безперешкодної реалізації. Саме від правосвідомості буде залежати чи відбувається зловживання правом чи вірно воно розуміється. Разом з тим, із даного визначення неможливо виділити саме особливості правосвідомості, які висвітлили б її правову сторону та відділили б від юридичних фактів й відповідної діяльності щодо втілення норм права щодо відпочинку.

В межах кримінальної відповідальності І. В. Драган, вказує, що позитивне сприйняття норми права є передумовою формування поваги особи до суспільних і державних інтересів, прав та свобод людини і громадянина. Це сприяє утвердженню правомірної поведінки та реалізує позитивну (перспективну) кримінальну відповідальність, що полягає в дотриманні заборон, виконанні обов'язків і використанні дозволів [5, с. 228]. Таким чином, можливо вказати, що чим більшим є рівень правосвідомості, тим меншою буде необхідність у застосуванні механізму захисту та забезпечення. Відповідно, основним зв'язком між механізмом реалізації та правосвідомістю, як її компонентом є виконання спільного завдання щодо створення належних можливостей для втілення права на відпочинок. Однак, саме правосвідомість виконує функцію трансформації, оскільки впливає на усвідомлення особою усіх позитивних наслідків від виконання обов'язків або ж правомірної поведінки в процесі реалізації. Так, до прикладу, у межах трудових відносин правосвідомість у сукупності із якісними законодавчими приписами дозволяє виконувати роботодавцю обов'язок щодо надання перерв або ж відпусток не тому, що за невиконання його буде притягнуто до юридичної відповідальності, оскільки така ситуація буде сприяти зловживанню правом та невірному його тлумаченню, що вчинено усвідомлено, а через

розуміння усіх переваг, як з економічної, так і з правової та екологічної сторін у дотриманні й виконання обов'язку саме для його господарської діяльності.

Більш широкий погляд щодо правосвідомості розкритий у роботі О. О. Соколовський, який наголошує, що за сучасних бурхливих умов розвитку українського суспільства правосвідомість – це насамперед нове правове мислення, компонент нової правової й загальної культури людини й суспільства, що охоплює майже всю систему уявлень, знань, ідей, оцінок, почуттів людини й окремих соціальних груп про нове право, законодавчі акти, про практику реалізації правових норм, правомірність або протиправність тих чи інших учинків, рішень тощо. Отже, за допомогою правосвідомості здійснюється взаємодія людини із законом, правом, а через них – з економікою, політикою, умовами життя, побутом [6, с. 116]. Таким чином, правосвідомість впливає на усі аспекти реалізації права на відпочинок, а також й пов'язаних із ним прав, як то на комфортні умови праці чи безпечні для життя та здоров'я умови. Разом з тим, виділений автором перелік компонентів правосвідомості повинен бути звужений щодо права на відпочинок щодо ідей та оцінок, оскільки безпосередній вплив вони не здійснюють. Крім того, слід й доповнити думку автора щодо виконання правосвідомістю функції спрямування мислення також й впливом на поведінку, а також й функцією визначення напрямку розвитку.

Список використаних джерел

1. Козловська А. В. Функції юридичних фактів у динаміці підстав спадкових правовідносин. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія : Право. 2015. Вип. 30(1). С. 133-136.
2. Кімчинська С. В. Юридичні факти як елемент механізму цивільного процесуального регулювання. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Серія : Юриспруденція. 2015. Вип. 14(2). С. 26-28.
3. Сімутіна Я. В. Юридичні факти в механізмі правового регулювання трудових відносин: афтореф. дис. д-ра юрид. наук: 12.00.05- трудове право; право соціального забезпечення НУ «ОЮА» Одеса, 2019. 47 с.
4. Ковальська В. В. Місце і роль професійної правосвідомості у різних видах юридичної діяльності. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 12. С. 206-211
5. Драган І. В. Правосвідомість як визначальний компонент механізму реалізації кримінальної відповідальності. *Юридичний*

часопис Національної академії внутрішніх справ . 2017. № 1. С. 226-237.

6. Соколовський О. О. Правосвідомість як необхідний елемент підвищення рівня розвитку суспільства й становлення правової держави. *Актуальні проблеми філософії та соціології*. 2017. № 20.С. 115-119.

ТЕОРЕТИКО-ПРОВОА ХАРАКТЕРИСТИКА АДАПТАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ДО ЗАКОНОДАВСТВА ЄС

Наталія Ярославівна КАЙДА,

*кандидат юридичних наук,
проректор з адміністративної та
наукової роботи КУП НАНУ, доцент
кафедри міжнародного права та
порівняльного правознавства*

Роль законодавства ЄС зростає, адже внаслідок сучасної глобалізації, взаємний вплив та взаємозалежність між державами постійно збільшується. Питання захисту прав та інтересів працюючих осіб й роботодавців вже давно перетворились із внутрішнього питання держав у міжнародну проблему. Використання найманої праці є питанням, яке потребує спільного правового урегулювання різними державами, і як наслідок обумовило виникнення потреби у створенні міжнародно-правових стандартів в сфері праці, які визначають той рівень забезпечення прав суб'єктів трудових правовідносин, який має забезпечити кожна держава. Сам процес адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу полягає у його зближенні із сучасним європейським правом та передбачає поступове приведення вітчизняної правової системи у відповідність із європейськими стандартами законодавства в усіх сферах, у тому числі й сфері праці. Необхідність адаптації трудового законодавства України до законодавства ЄС обумовлена не лише курсом нашої держави на входження до Європейського Союзу, а й тим, що чинне трудове законодавство України далеко не у всіх аспектах відповідає сучасним реаліям і не забезпечує цілковитий захист інтересів суб'єктів трудових правовідносин.

Щодо ознак адаптації законодавства України до законодавства ЄС, у науковій літературі вони переважно встановлюються із урахуванням поняття і сутності даного явища. Наприклад, Т. О. Коломоець у процесі дослідження адаптації інформаційного законодавства України до вимог ЄС, виділила такі ознаки адаптації законодавства України до законодавства ЄС: 1) виступає формою гармонізації законодавства; 2) полягає у пристосуванні вітчизняного соціального законодавства до відповідних міжнародних стандартів правотворення та правозастосування; 3) здійснюється із метою зближення вітчизняного законодавства з відповідними зразками міжнародного нормативного масиву, в тому числі, *acquis communautaire*; 4) характеризується певною етапністю здійснення; 5) є пріоритетним напрямом правової реформи в Україні [1, с. 14]. Виділені дослідницею ознаки, не зважаючи на спірність їх змісту, окреслюють ту специфіку досліджуваної категорії, яка нами аналізувалась під час дослідження позицій дослідників даного питання. Наприклад, нами був визначений як спірний підхід, згідно якого адаптація законодавства розглядається як форма його гармонізації. Щодо ознаки «пристосування», ми прийшли до висновку, що у даному контексті більш коректно пояснювати сутність адаптації, як приведення змісту нормативно-правових актів національного трудового законодавства до законодавства ЄС, адже «пристосування» є терміном, який переважно вживається для пояснення фізичних та механічних дій. Інші виділені автором ознаки, на нашу думку, є характерними для «адаптації законодавства» у цілому. Зокрема, адаптацію трудового законодавства України до законодавства Європейського Союзу доцільно розглядати, як зближення вітчизняного законодавства з відповідними зразками *acquis communautaire*. Здійснюючи адаптацію, законодавець не копіює європейські правові принципи, стандарти та інші джерела права у трудовій сфері, а саме зближує зміст українських правових принципів, стандартів та інших джерел права у цій сфері із європейськими. Етапність здійснення також відзначалась нами як ознака, притаманна адаптації трудового законодавства. Щодо пріоритетності, на нашу думку не можна робити однозначні висновки про цю ознаку, проте безсумнівно, адаптація трудового законодавства України до законодавства Європейського Союзу є одним із пріоритетних напрямів правової реформи в Україні.

О. Є. Гапон, досліджуючи адаптацію трудового законодавства України про час відпочинку до законодавства Європейського Союзу, виділила наступні ознаки даного явища: 1) це сукупність юридичних (нормативних) та організаційних заходів; 2) здійснення адаптації покладається на спеціально уповноважені державні органи; 3) предметом адаптації є міжнародні принципи, стандарти, джерела права Європейського Союзу про час відпочинку, а також національні джерела права про час відпочинку; 4) здійснюється шляхом дослідження, аналізу, оцінки відповідних положень про час відпочинку з метою визначення напрямів, методів та способів практичного здійснення процесу адаптації; 5) спрямовується на створення спільного нормативного регулювання часу відпочинку між Україною і ЄС [2, с. 10]. У даному контексті також звернемо увагу на те, що даний підхід дослідницею було розкрито із урахуванням визначення поняття «адаптація трудового законодавства України про час відпочинку до законодавства Європейського Союзу», сформульованого нею у цій роботі. Погодимося із дослідницею у тому, що адаптації трудового законодавства України до законодавства ЄС притаманна ознака реалізації через сукупність юридичних (нормативних) та організаційних заходів. Такі заходи можуть мати організаційний, правовий, соціально-економічний чи науково-технічний характер, і при цьому їх встановлення вичерпного переліку таких заходів неможливе – у кожній окремій ситуації використовуються ті заходи, які необхідні для адаптації. Ознака, яка розкриває предмет адаптації, визначено О. Є. Гапон коректно. Також варто погодитись із дослідницею у тому, що адаптація включає не лише прийняття законодавства, але й дослідження, аналіз та оцінку положень трудового законодавства ЄС. Окрім того, погодимося із дослідницею у тому, що адаптація трудового законодавства України до законодавства Європейського Союзу спрямовується на створення спільного нормативного регулювання трудових правовідносин в Україні та ЄС.

Дещо інакшим чином визначено ознаки що адаптація трудового законодавства України до законодавства Європейського Союзу К. Б. Пусан, при здійсненні дослідження адаптації національного законодавства України у сфері праці суддів до законодавства Європейського Союзу. Так, дослідницею було виділено наступні ознаки даного процесу: 1) систематизація законодавства; 2) уніфікація термінології; 3) створення механізму перевірки законопроектів [3, с. 14]. На нашу думку, дані аспекти

все ж доцільніше розглядати як складові процесу адаптації трудового законодавства України до законодавства Європейського Союзу, а не як ознаки. Систематизація законодавства, уніфікація термінології та створення механізму перевірки законопроектів складають у сукупності процес адаптації законодавства, проте не є його характеристикою.

Тому, із урахуванням здійсненого аналізу, зробимо висновок, що адаптація трудового законодавства України до законодавства Європейського Союзу характеризується наступними ознаками:

1) процесуальність – тобто, поетапний характер процедури адаптації трудового законодавства України до законодавства Європейського Союзу;

2) інституціональність – реалізація шляхом впровадження спеціально уповноваженими державними органами організаційних, правових, соціально-економічних, науково-технічних процесів та заходів, спрямованих на зближення трудового законодавства України до змісту європейських правових принципів, стандартів та інших джерел права у цій сфері, які є обов'язковими для держав, що планують увійти до Європейського Союзу;

3) спрямованість – метою адаптації трудового законодавства України до законодавства Європейського Союзу є створення спільної системи правового регулювання трудових правовідносин у Європейському Союзі та в Україні;

4) пристосовність – для здійснення адаптації трудового законодавства України до законодавства Європейського Союзу необхідне урахування українських реалій.

Ознака процесуальності означає поетапний характер процедури адаптації трудового законодавства України до законодавства Європейського Союзу. Адаптація трудового законодавства України до законодавства Європейського Союзу являє собою складну процедуру, яку становлять як організаційні етапи (наприклад, вивчення та аналіз норм трудового права Європейського Союзу), так власне і етапи, пов'язані із безпосереднім внесенням змін до законодавства (розробка нормативно-правових актів трудового законодавства із урахуванням правових принципів, стандартів та інших джерел права у цій сфері, які є обов'язковими для держав, що планують увійти до Європейського Союзу, їх прийняття та введення в дію).

Інституціональність, на нашу думку, полягає у тому, що адаптація трудового законодавства України до законодавства

Європейського Союзу здійснюється спеціально уповноваженими державними органами (Президентом України, Кабінетом Міністрів України і міністерством юстиції України) та за допомогою спеціальних процесів та заходів, спрямованих на зближення трудового законодавства України до змісту європейських правових принципів, стандартів та інших джерел права у цій сфері, які є обов'язковими для держав, що планують увійти до Європейського Союзу. Прикладом таких спеціальних процесів є проведення експертизи проекту нормативно-правового акту чи процедура проходження законопроектом, розробленим із урахуванням правових принципів, стандартів та інших джерел права у цій сфері, які є обов'язковими для держав, що планують увійти до Європейського Союзу, законодавчої процедури.

Ознака спрямованості полягає у тому, що адаптація трудового законодавства України до законодавства Європейського Союзу здійснюється із чітко визначеною метою - створення спільної системи правового регулювання трудових правовідносин у Європейському Союзі та в Україні. Це означає, що результатом адаптації трудового законодавства України має стати приведення його змісту до такого стану, за його трудове законодавство України та трудове законодавство Європейського Союзу будуть характеризуватись спільними принципами та стандартами, а джерела трудового права Європейського Союзу стануть джерелами трудового права України.

Останньою виділеною нами ознакою адаптації трудового законодавства України до законодавства Європейського Союзу є ознака пристосовності. Її зміст полягає у тому, що адаптація трудового законодавства України до законодавства Європейського Союзу не має перетворитись лише в перенесення норм джерел трудового права Європейського Союзу до трудового законодавства України, адже країни Європейського Союзу та Україна мають різні правові традиції, характеризуються різним рівнем розвитку економіки, різні законодавчо передбачені гарантії для працівників і роботодавців. Тому, будь-яке внесення змін до трудового законодавства України має здійснюватись із урахуванням реальних можливостей забезпечити їх виконання. Саме тому, мова і йде саме про адаптацію трудового законодавства, а не про його транспозицію.

Список використаних джерел

1. Коломоєць Т. О. Адаптація інформаційного законодавства України до вимог ЄС як складова сучасного вітчизняного

правотворчого процесу: монографія; М-во освіти і науки України, Запор. нац. ун-т, Нац. гірн. ун-т. Д. : НГУ, 2013. 164 с.

2. Гапон О. Є. Адаптація трудового законодавства України про час відпочинку до законодавства Європейського Союзу: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05; М-во освіти і науки України, Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ, 2015. 20 с.

3. Пусан К. Б. Адаптація національного законодавства України у сфері праці суддів до законодавства Європейського Союзу: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05; М-во освіти і науки України, Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ, 2015. 19 с.

ТЕОРЕТИКО-ПРОВОА ХАРАКТЕРИСТИКА НАГЛЯДУ ЗА ДОТРИМАННЯМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ

Іван Юрійович КАЙЛО,

*заступник прокурора
Чернігівської області*

Насамперед, необхідним є дослідження поняття трудового законодавства, адже саме воно визначає межі здійснюваного контролю та нагляду та встановлює його особливості. Крім того, дослідження даного поняття дозволить й зрозуміти чи існує відмінність між наглядом та контролем в контексті трудового законодавства. Щодо терміну законодавство, то у Юридичній енциклопедії наданого його тлумачення, як «одного із основних методів здійснення правотворчої функції держави, який полягає у діяльності відповідних державних органів по розробці, розгляду, прийнятті і оприлюдненню законів та інших нормативних актів» [1, с. 499]. Таким чином, законодавство, це діяльність щодо прийняття законів та інших нормативно-правових актів. Такий підхід є дещо спірним, оскільки не зрозуміло якими ж є інші методи держави щодо здійснення правотворення та їх кінцевий результат. Крім того, використання формулювання «правотворча функція держави» підкреслює, що саме держава створює та визначає сутність норми права. Проте, не враховано й інші можливі варіанти виникнення норми права під час перебування у суспільних відносинах та власне лише її санкціонування з боку держави. Крім того, відкритими залишаються питання щодо

співвідношення підходу автора щодо «законодавство-це метод» та таких понять, як «законодавча функція» й «законотворення».

Слід вказати, що поняттю трудового законодавства було надано легальне тлумачення у рішенні Конституційного суду України, де визначено, що «термін «законодавство», який вживається у частині третій статті 21 Кодексу законів про працю України щодо визначення сфери застосування контракту як «особливої форми трудового договору, треба розуміти так, що ним охоплюються закони України, чинні міжнародні договори України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, а також постанови Верховної Ради України, укази Президента України, декрети і постанови Кабінету Міністрів України, прийняті в межах їх повноважень та відповідно до Конституції України і законів України» [2]. Таким чином, законодавство є певною системою чинних нормативно-правових актів, що відповідають Конституції України. Аналіз такого визначення дозволяє виділити декілька обов'язкових ознак, якими повинно володіти законодавство. Найперше, це закріплення лише тих норм права, що реально здійснюють регулювання суспільних відносин. Відповідно, ті закони чи інші нормативно-правові акти, що втратили чинність або ж не законопроекти не є частиною законодавства. У свою чергу, це розкриває таку особливість, як динамічність й постійно видозмінюваність в межах визначеної структури. Також, законодавство повинно мати виключно письмову форму, а відповідний законодавчий акт приймається органом лише в межах компетенції та повноважень. Важливою є вказівка на обов'язкову підпорядкованість Конституції України та законом, що вказує на існування не просто сукупності актів, а на їх ієрархічне угруповання.

Надане Конституційним судом України визначення є найбільш поширеним підходом, що використовується у наукових дослідженнях. Разом з тим, деякі учені визнають його невірним. Так, М. А. Самбор наголошує, що «для позначення всієї сукупності нормативно-правових актів доцільно використовувати поняття системи нормативно-правових актів (або системи позитивного права), що створить ієрархічну побудову нормативно-правових актів, на чолі яких перебуватимуть саме закони, тоді як власне поняття «законодавство» має ототожнюватися саме із законами країни» [3, с. 89]. Таким чином, автор звужує поняття законодавства виключно до тих нормативно-правових актів, що є володіють силою закону. Проте, використання даного підходу на

практиці має цілий ряд проблем, що пов'язані із необхідністю дотримання підзаконних та локальних актів, що особливо поширені у трудових та пов'язаних із ними відносинах. Крім того, визначення законодавства лише як законів не дозволяє зрозуміти, які зв'язки існують між ними, чи є законодавство сукупністю чи системою. Також, це значно ускладнює написання самих законів, адже замість вказівки щодо зв'язку із трудовим чи сімейним законодавством, необхідно буде перераховувати окремо кожен із підзаконних актів. Звісно, й легальне визначення має ряд недоліків, що особливо стосується застосування такої дефініції до терміну законодавство загалом, оскільки залишаються поза увагою правові звичаї та звичаї ділового обороту, які є актуальними для цивільного права.

У свою чергу, Л. В. Могілевський вказує, що система трудового законодавства - це сукупність чинних законів, міжнародно-правових актів, ратифікованих Верховною Радою України (або легалізованих іншим способом), і підзаконних нормативно-правових актів, які розташовуються в ній з огляду на їх субординаційні та координаційні зв'язки, а також конкретних трудових і пов'язаних із ними правовідносин, які регулюють загальнообов'язкові приписи, що містяться в їх складі [4, с. 88]. Спірним є включення до системи трудового законодавства суспільних відносин, оскільки вони не здатні здійснювати правове регулювання та мають зовсім іншу мету. Крім того, незрозумілим є вживання терміну «загальнообов'язкові приписи», оскільки такими можна вважати, як закони, так й локальні акти, а отже й такий термін є занадто широким. Разом з тим, варто погодитись із автором щодо наявності субординаційних та координаційних зв'язків, оскільки трудове законодавство, дійсно, охоплюватиме велику кількість актів, які для вірного застосування потребують залучення додаткових. Як то про Кодекс законів про працю України та Закони України «Про відпустку» чи «Про оплату праці».

І. В. Білик вказує, що права такі акти, які встановлюють правила поведінки учасникам трудових відносин: працівникам, роботодавцям, профспілкам, трудовим колективам, іншим, пов'язаним із ними суб'єктам, прийнято називати актами законодавства про працю або «трудовим законодавством» [5, с. 208]. Важливим є визначення кола суб'єктів на яких поширюється дія трудового законодавства. Проте, із наданого визначення залишається незрозумілим, які зв'язки існують між трудовими актами, як вони взаємодіють. Крім того, визначення змісту

законодавства, як правил поведінки теж є надміру загальним, оскільки не демонструє особливостей саме норми права. Правила поведінки можуть, у свою чергу, мати соціальний, культурний або ж моральний аспекти, як визначальні, що є не властивим для норми права.

Отже, на основі проведеного дослідження, можливо дійти висновку, що трудове законодавство — це логічно упорядкована, координаційно-ієрархічна система чинних нормативно-правових актів, що відповідають Конституції України та, які регулюють трудові відносини й пов'язані із ними з метою їх впорядкування, забезпечення та захисту прав їх учасників.

Глибоке розуміння нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства можливо лише після відокремленого дослідження даних понять, оскільки дозволить зрозуміти їх зміст та особливості, які мають бути збережені й щодо трудового законодавства. Так, В. В. Жернаков вказує, що нагляд слід розглядати як «здійснення спеціальними державними органами спостереження за дотриманням об'єктами управління (юридичними і фізичними особами) правил, передбачених нормативними актами. Нагляд виконується суб'єктом, не пов'язаним із об'єктом нагляду відносинами підпорядкування» [6, с. 348]. Тобто, нагляд означає діяльність не щодо перевірки для виявлення правопорушення, а спостереження задля надання рекомендацій та, в першу чергу, попередження настання трудового правопорушення. Разом з тим, нагляд здійснюється не лише щодо дотримання правил, але й, власне законодавчих актів. Нагляд повинен бути об'єктивним, а отже й вірно є заборона проведення такого зацікавленим або ж пов'язаним із юридичною чи фізичною особою суб'єктом здійснення.

На думку А. О. Собакарь, адміністративний нагляд це «спосіб забезпечення законності є постійним, систематичним спостереженням спеціальних державних органів (посадових осіб) за діяльністю організаційно не підлеглих їм суб'єктів публічного управління стосовно виконання ними загальнообов'язкових норм, правил і стандартів з метою попередження, виявлення і припинення правопорушень, відновлення встановленого порядку і притягнення винних до адміністративної відповідальності» [7, с. 124]. В контексті дослідження нагляду за трудовим законодавством важливою є саме мета щодо виявлення ризику та попередження неправомірної поведінки. Необхідно також й дещо доповнити надане визначення щодо можливості нагляду не лише за

суб'єктами публічного управління, але загалом за суб'єктами трудових та пов'язаних із ними відносин. Разом з тим, із даного визначення не зрозуміло, яким же саме чином відрізняється адміністративний нагляд від адміністративного контролю, оскільки їх результатом є саме притягнення до адміністративної відповідальності.

С. Г. Стеценко тлумачить державний нагляд, як організаційно-правовий спосіб забезпечення законності й дисципліни, що характеризується виявленням і попередженням правопорушень щодо організаційно не підпорядкованих об'єктів [8, с. 196]. Насамперед, відкритим залишається питання щодо суб'єктів здійснення нагляду. Важливо, щоб вони загалом не були пов'язані із суб'єктом перевірки, ні організаційно, тобто щодо зв'язків між юридичними особами, ні персонально, тобто відсутності особистої користі для суб'єкта здійснення нагляду в певному його результаті. Крім того, визначення нагляду лише, як способу дещо обмежує його функції та призначення, оскільки нагляд спрямований й на допомогу суб'єкту перевірки, а також й на зібрання достатньої інформації, що полегшить здійснення контролю, а також й прогнозування.

Тож, на основі проведеного дослідження, можливо дійти висновку, що нагляд за дотриманням трудового законодавства - це систематизована, неупереджена постійна діяльність вповноважених органів публічної влади та професійних спілок щодо спостереження за юридичними особами публічного та приватного права, фізичними особами підприємцями, а також органами публічної влади, що наділені контрольними повноваженнями у сфері праці щодо виявлення та попередження порушення трудового законодавства з метою захисту прав працівників та профілактики правопорушень.

Список використаних джерел

1. Шемшученко Ю. С.(гол. ред.). Юридична енциклопедія в 6 томах URL: <https://bitly.su/b6ErF1NR> (дата звернення: 13.09.2019)
2. Рішення у справі про справа про тлумачення терміну «законодавство»: Рішення Конституційного Суду України від 16 липня 1998 року N 12-рп/98. *Офіційний вісник України*. 1998. № 32. С. 59.
3. Самбор М. А., Самбор А. «Законодавство» у нормах про адміністративну відповідальність: питання наповнення змісту та його уніфікованість. *Наукові записки інституту законодавства ВРУ*, 2014. №5. С. 84-91

4. Могілевський Л. Співвідношення системи трудового права та системи трудового законодавства України. Підприємництво, господарство і право. 2016. № 2. С. 87-91

5. Білик І. В. Новий трудовий кодекс України: переваги та недоліки. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2014. Вип. 24.5. С. 208-214

6. Жернаков В. В., Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право. Х.:Право, 2012. 496 с

7. Собакарь А. О. Місце адміністративного нагляду в механізмі забезпечення правопорядку. *Науковий вісник Сіверщини*. Серія : Право. 2017. № 1.С. 117-125

8. Стеценко С. Г. Адміністративне право України. К. : Атіка, 2007. 624 с.

ІСТОРИЧНІ ПЕРЕДУМОВИ РОЗВИТКУ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ВІДШКОДУВАННЯ МОРАЛЬНОЇ ШКОДИ

Тамара Марківна КИРИЧЕНКО,

*здобувач кафедри правознавства
Східноукраїнського
національного університету
імені Володимира Даля*

Дослідження поняття відшкодування моральної шкоди в трудовому праві, тобто у випадках, коли трудові права працівника порушує роботодавець і в результаті цього, працівнику завдається моральна шкода, яка підлягає відшкодуванню. Актуальність обраної теми є очевидною з огляду на два чинники: по-перше, поняття «відшкодування моральної шкоди» до сих пір не було предметом комплексного дослідження в рамках доктрини трудового права, ціллю якого було б формулювання визначення цього поняття, що, зважаючи на важливість правильного розуміння цього терміну в науці та практиці, є неприпустимим. По-друге, в умовах поглибленої євроінтеграції та реформування трудових відносин в Україні за прикладом розвинутих європейських держав, зважаючи також на триваючу реформу трудового законодавства, потребується переосмислення поняття «моральна шкода в трудовому праві» та, головним чином, законодавче закріплення поняття «відшкодування моральної шкоди

в трудовому праві», що можна реалізувати в новому ТК України, який планується прийняти в найближчому майбутньому.

Право на відшкодування моральної шкоди в нашій державі отримало законодавче закріплення лише після розпаду колишнього СРСР та відновлення незалежності України – у 1992 році, коли було прийнято Закон України «Про охорону праці»[1] та в 1993 році, коли в Цивільний кодекс УРСР було внесено зміни у ст.ст. 6, 7 та доповнено ст. 440-1 [2]. Так, на законодавчому рівні вперше в рамках трудового законодавства було передбачено відшкодування моральної шкоди, заподіяної трудовим каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням трудових обов'язків; законодавець також сформулював поняття моральної втрати як страждань, заподіяних працівникові внаслідок фізичного чи психічного впливу, що спричинило погіршення або позбавлення можливостей реалізації ним своїх звичок і бажань, погіршення відносин з оточуючими людьми, інші негативні наслідки морального впливу.

Ще до прийняття Основного Закону 1996 року, питанню відшкодування моральної шкоди в трудовому праві також було присвячено п. 6 Постанови Пленуму Верховного суду України «Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди» [3]N 4 від 31 березня 1995 року. Окрім цього, п. 5 документу (в першій редакції) зверталась увага національних судів на те, що питання відшкодування моральної шкоди, на момент прийняття зазначеної постанови, регулюються законодавчими актами, введеними у дію в різні строки, відповідно суду необхідно в кожній справі з'ясовувати характер взаємовідносин сторін і встановлювати якими правовими нормами вони регулюються, чи допускає відповідне законодавство відшкодування моральної шкоди при даному виді правовідносин, коли набрав чинності законодавчий акт, що визначає умови і порядок відшкодування моральної шкоди в цих випадках, та коли були вчинені дії, якими заподіяно цю шкоду.

На сучасному ж етапі законодавець визнає, що право на відшкодування моральної шкоди є однією з гарантій захисту й інших прав і свобод. Це право прямо передбачене Конституцією України та знайшло своє юридичне закріплення у значній кількості інших законодавчих актів. Водночас жоден із них не містить не лише визначення загального поняття розглядуваного права, але й загального поняття самої моральної шкоди. Такі акти розкривають зміст моральної шкоди лише стосовно регульованих ними галузевих

правовідносин. У зв'язку з цим, поряд із відносною уніфікацією поглядів щодо самої можливості відшкодування моральної шкоди, чітко простежуються відмінності в інтерпретації такої можливості у різних галузях права. Питання відшкодування моральної шкоди розглядаються, зокрема, у конституційному, цивільному, трудовому, кримінально процесуальному праві України. Такий стан речей дає підстави говорити про «необхідність нового, більш широкого підходу до права людини на компенсацію моральної шкоди».

При цьому, що стосується відшкодування моральної шкоди в рамках трудового права то використання терміну «немайнова шкода» все ж таки не буде в повній мірі коректним. Таку ж позицію висловив і Пленум ВСУ в абз.абз. 2 та 3 п. 3 Постанови від 31 березня 1995 року N 4[3], в яких зазначається, що: 1) моральну шкоду, як втрати немайнового характеру внаслідок моральних чи фізичних страждань, або інших негативних явищ, заподіяних незаконними діями або бездіяльністю суб'єктів делікту можуть зазнавати, як фізичні, так і юридичні особи; 2) немайнову шкоду, як втрати немайнового характеру, що настали у зв'язку з приниженням ділової репутації, посяганням на фірмове найменування, товарний знак, виробничу марку, розголошенням комерційної таємниці, а також вчиненням дій, спрямованих на зниження престижу чи підрив довіри до діяльності потерпілого, можуть зазнавати лише юридичні особи.

Відтак, якщо йде мова про відшкодування майнової шкоди, яку завдав роботодавець працівнику, то не можна говорити про компенсації, ні про відшкодування немайнової шкоди, яка пов'язана із юридичними особами, а саме про відшкодування моральної (психічну) шкоди.

Список використаних джерел

1. Про охорону праці: Закон України № 2695-XII від 14.10.1992.
2. Цивільний кодекс України. (ВВР). 1964. № 40-44. Ст. 356.
3. Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 31 березня 1995 р. №4.

ПРАВООХОРОННІ ОРГАНИ ЯК СУБ'ЄКТИ РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ДЕРЖАВИ

Денис Олександрович КОШИКОВ,

*кандидат юридичних наук,
старший викладач кафедри
поліцейської діяльності та публічного
адміністрування факультету № 3
Харківського національного
університету внутрішніх справ*

Очевидним є те, що економічна безпека держави безпосередньо залежить від нейтралізації відповідних загроз, що деструктивно впливають на стабільність і розвиток економічного сектору. З огляду на те, що сфера економічної безпеки є комплексним багатокомпонентним явищем, перелік таких загроз відрізняється множинністю явищ, котрі окремо чи в сукупності деструктивно впливають на кожний елемент сфери економічної безпеки. Незважаючи на різноплановість таких негативних явищ і чинників, особливе місце серед них відводиться тим, що мають криміногенний характер, насамперед внаслідок вчинення правопорушень. О. І. Шайдоров серед основних загроз економічної безпеки держави виділяє криміналізацію економіки та наявність корупції в органах публічної адміністрації, пояснюючи, що «значної гостроти для економіки держави нині набуває кримінальна загроза, оскільки зводить нанівець усі зусилля з реформування національного господарства. Прикладами криміналізації української економіки є зростання корупції та посилення організованої злочинності, її проникнення в ключові галузі української економіки; приховування прибутків і ухилення від сплати податків, порушення договірних зобов'язань тощо» [1, с. 54]. Подібними є погляди І. В. Шевчука який до негативних факторів для економіки держави та кожного індивіда відносить: «зростання рівня економічної злочинності (ухилення від сплати податків, корпоративний шантаж, рейдерство, незаконне захоплення приміщень, виробничих площ, земельних ділянок тощо); «корумпованість владних інститутів» [2, с. 180-181]. Злочинність в економічній сфері, зокрема корупційні прояви як один із видів правопорушень, в результаті призводить до спотворення іміджу країни, втрати її авторитету на світовому ринку, втрачання

реальних і потенційних інвесторів і як результат - занепад національної економіки.

Обов'язок щодо протидії злочинності покладено на правоохоронні органи держави, під якими О. М. Бандурка пропонує розуміти «функціонуючі у суспільстві і державі установи й організації, основним завданням діяльності яких є забезпечення законності, боротьби зі злочинністю та іншими правопорушеннями» [3, с. 6]. Д. І. Бородін надає більш широке тлумачення поняттю «правоохоронні органи»: «державний орган, виконання яким однієї чи кількох головних правоохоронних функцій є основним у його діяльності, який характеризується окремим матеріально-технічним забезпеченням співробітників і до якого діючим законодавством пред'являються спеціальні вимоги і співробітники якого з метою ефективного виконання своїх обов'язків законами та підзаконними нормативними актами наділяються специфічними правами та обов'язками» [4, с. 50].

Роль правоохоронних органів у реалізації державної політики в сфері економічної безпеки достатньо вдало описує З. В. Гбур: «державні військові організації та правоохоронні органи в питаннях економічної безпеки мають забезпечувати територіальну цілісність і недоторканність кордонів, боротьбу з економічною злочинністю, нівелювання негативних наслідків техногенного і природного характерів; суди загальної юрисдикції мають здійснювати неупереджене судочинство у справах про злочини, що завдають шкоди економічній безпеці України» [5, с. 101-102].

Подібно різним підходам щодо з'ясування змісту зазначеної категорії відрізняються і результати наукових пошуків у напрямі їх систематизації. Так, П. В. Шумський до правоохоронних органів відносить прокуратуру та органи внутрішніх справ [6, с. 3]. А. В. Лапкін наводить інший перелік: «прокуратура; Служба безпеки України; органи внутрішніх справ; органи юстиції; нотаріат; Державна фіскальна служба; адвокатура; Державне бюро розслідувань; Державна прикордонна служба; Національне антикорупційне бюро; Державна контрольно-ревізійна служба; інші органи, визначені законом» [7, с. 12]. М. М. Бурбика та М. С. Уткіна пропонують таку систему правоохоронних органів: прокуратура, органи внутрішніх справ, Служба безпеки України, органи досудового розслідування, органи юстиції, Національне антикорупційне бюро, нотаріат, адвокатура, Державна фіскальна служба України, Державна аудиторська служба України, Державна виконавча служба України [8, с. 55-119]. Відмінними одне від

одного є не тільки наведені переліки, а і підхід законодавця щодо розуміння їх системи представлений у ч. 1 ст. 2 Закону України «Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів» [9].

Приймаючи до уваги специфіку державної політики в сфері забезпечення економічної безпеки та загрози криміногенного характеру, включаючи вчинення антикорупційних і пов'язаних із корупцією правопорушень до органів які реалізують правоохоронну функцію держави в окресленому напрямі на нашу думку слід віднести: Національну поліцію України, Національне антикорупційне бюро, Службу безпеки України, Державну фіскальну службу України, Державну аудиторську службу України, Державну прикордонну службу. В такому контексті до правоохоронних органів України вважаємо за можливе віднести і судові органи, котрі на ряду з правоохоронним реалізують ідентичну функцію, приймаючи безпосередню участь в реалізації державної політики у сфері забезпечення економічної безпеки держави. Погоджуємось із С. І. Лекарем: «суди загальної юрисдикції здійснюють судочинство у справах про злочини, що завдають шкоди економічній безпеці України; забезпечують судовий захист суб'єктів економічної безпеки, чії права були порушені у зв'язку з діяльністю із забезпечення економічної безпеки» [10, с. 80].

На підставі вищенаведеного можемо визначити суб'єктів, що втілюють правоохоронну функцію в процесі реалізації державної політики у сфері забезпечення економічної безпеки держави: Національна поліція України; Національне антикорупційне бюро; Служба безпеки України; Державна фіскальна служба України; Державна аудиторська служба України; Державна прикордонна служба; суди.

Систематизація таких суб'єктів, окрім теоретичного має не аби яке прикладне значення, оскільки в перспективі дозволить сформулювати ґрунтовну стратегію втілення правоохоронного напрямку в реалізації державної політики у сфері забезпечення економічної безпеки держави, виробити низку комплексних заходів спрямованих на нейтралізацію криміногенних чинників і факторів в окресленій сфері, встановити чіткий порядок взаємодії правоохоронних органів та уникнути дублювання їх повноважень.

Список використаних джерел

1. Шайдоров О. І. Основні загрози економічної безпеки держави та шляхи зменшення їх руйнівного впливу. *Вчені записки університету «КРОК»*. Серія: Економіка. 2014. Вип. 36. С. 52-59.

2. Шевчук І. В. Загрози економічній безпеці України в умовах політико-економічних реалій. *Університетські наукові записки*. 2018. № 1. С. 175-185.

3. Бандурка А. М. Судебные и правоохранительные органы Украины. Харьков : Университет внутренних дел, 1999. 250 с.

4. Бородин Д. І. Правоохоронні органи України: поняття та функції. *Юридичний вісник. Повітряне і космічне право*. 2015. № 2. С. 47-51.

5. Гбур З. В. Інституційне забезпечення економічної безпеки України. *Інвестиції: практика та досвід*. 2018. № 3. С. 98-102.

6. Шумський П. В. Судові і правоохоронні органи України: опорний конспект лекцій. Тернопіль: «АІЛЕЯ». 2000. 186 с.

7. Лапкін А. В. Організація судових та правоохоронних органів України (у схемах): навчальний посібник. Харків: Право, 2017. 168 с.

СПЕЦИФІКА КОНСТИТУЦІЙНИХ ТА ЗАКОНОДАВЧИХ ЗАСАД ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНОСТІ ПРАВ І СВОБОД ЖІНОК ТА ЧОЛОВІКІВ У ДАНІЇ

Світлана Самуїлівна КРУГОВА,

*аспірантка Інституту держави і
права імені В. М. Корецького
НАН України*

Данія є країною з достатньо високим рівнем представництва жінок у парламенті. Наприклад, внаслідок виборів 2011 року частка жінок-депутатів становили 39,1%, а у 2015 році - 37,4% [1]. Для порівняння, згідно із даними, які раніше наводились у даній роботі, в Україні чисельність жінок у парламенті після нещодавніх виборів становить близько 20%, що по суті вдвічі менше, ніж представництво жінок у данському парламенті.

На відміну від багатьох демократичних країн, у тому числі й України, Данія не має у своєму Законі про виборчі права спеціальних положень щодо надання жінкам певної кількості місць у партійних списках кандидатів. Національна виборча комісія вносила пропозиції щодо впровадження гендерних квот, щоб гарантувати обом статям певний рівень представництва у датському парламенті та органах законодавчої влади регіонального

і місцевого рівнів, але це протирічить Основному закону Данії [1]. У свою чергу, у статті 71 Конституції України [2] визначено, що «вибори до органів державної влади та органів місцевого самоврядування є вільними і відбуваються на основі загального, рівного і прямого виборчого права». Рівне виборче право означає у тому числі й заборону привілеїв чи обмежень кандидатів за ознаками статі. Втім, на нашу думку, положення статті 8 Закону України «Про політичні партії» від 05.04.2001 № 2365-III [3] не суперечать змісту даного принципу, оскільки у ній відсутні розбалансування у бік будь-якої статі, а лише зазначено, що представництво кожної зі статей має бути представлено мінімум 30% у виборчому списку. Це означає, що в перспективі до Верховної Ради України та місцевих рад не можуть бути обрані партії, сформовані як виключно із жінок, так і виключно із чоловіків, що у цілому є позитивним у контексті забезпечення гендерного балансу.

У Законі про проведення виборчих кампаній Данії визначено, що розподіл депутатських мандатів здійснюється виключно за результатами фактичного голосування. Однак, при цьому не існує правових норм, які забороняють партіям запроваджувати добровільні гендерні квоти. Наприклад, Соціалістична народна партія Данії використовувала гендерні квоти на парламентських виборах у 1980-х роках, але у 1990-х квоти було скасовано. Соціал-демократи застосовують квоти при формуванні керівного складу партії, а також комітетів, що назначаються урядом. Червоно-зелений альянс також запровадив гендерне квотування для своїх представників у виконавчій владі [1]. Тобто, впровадження обов'язкових гендерних квот для Данії не є актуальним, на відміну від таких країн світу, як Україна, де представництво жінок у політичних виборних органах традиційно нижче 30%. Рівень усвідомлення важливості гендерної рівності в Данії є достатнім для того, щоб представництво жінок у парламенті було високим і без гендерних квот. Партії добровільно вносять до своїх списків достатню збалансовану кількість і жінок, і чоловіків. Але, при цьому, варто звернути увагу на те, що після ухвалення в Данії Закону про гендерну рівність обов'язковою нормою в Данії стало рівне представництво жінок і чоловіків у державних установах, радах, комісіях, комітетах. А у 2009 році до цього закону були внесені поправки, що сприяють більш ефективному подоланню гендерної асиметрії в державних установах усіх рівнів [1]. Тобто, виборні державні органи у Данії формуються без урахування

гендерних квот, проте все ж представництво жінок та чоловіків у державних установах є збалансованим. Саме тому, гендерна рівність забезпечується і в інших сферах суспільного життя.

Іншим позитивним досвідом Данії, на який варто звернути увагу, є створення спеціальних державних органів, які займаються реалізацією гендерної політики. Наприклад, такими органами є Міністерство з питань гендерної рівності, Служба з питань рівності статей, Національний центр досліджень і інформації з питань рівності статей, Комітет з питань рівності статей, Рада з питань гендерної рівності (створена ще у 1975 році), урядовий комітет з дотримання міжнародних домовленостей щодо проблем гендерної рівності. Так, посаду Міністра з питань рівності в Данії було засновано після прийняття Закону про рівність статей у 2000 році. Міністерство з питань гендерної рівності відповідає за діяльність уряду в галузі рівності статей, а також координує роботу інших міністерств, спрямовану на забезпечення рівності. Міністр щорічно звітує перед парламентом про виконану роботу, напрями запланованої діяльності, а також план дій, що передбачає забезпечення рівності. Служба з питань рівності статей перебуває у підпорядкуванні міністра та виконує роль його секретаріату. Завданнями Служби є підготовка законодавчих і адміністративних актів з питань рівності, координація заходів для забезпечення рівності, що ініціюються державними органами влади тощо. Ще одним органом, який здійснює діяльність у сфері забезпечення гендерної рівності, є Національний центр досліджень і інформації з питань рівності статей, який є політично незалежною установою. Завданнями даного органу є збір інформації, підготовка і поширення документації, а також організація дебатів з проблем гендерної рівності. Черговим органом у сфері забезпечення рівності прав і свобод жінок та чоловіків, який функціонує в Данії, є Комітет з питань рівності статей, який розглядає скарги щодо дискримінації за статеву ознакою. Окрім цього, Комітет консультує громадян, організації, органи влади, підприємства щодо процедури подання скарг, пов'язаних з гендерною дискримінацією [4, с. 149-150]. В Україні роль спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків відіграє Міністерство соціальної політики. Зокрема, Положенням про Міністерство соціальної політики України [5] визначено, що даний орган розробляє заходи, спрямовані на забезпечення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя

суспільства, формує Національний план дій щодо впровадження гендерної рівності, узагальнює виконання державних програм з питань гендерної рівності, здійснює в межах повноважень, передбачених законом, контроль за дотриманням гендерної рівності під час вирішення кадрових питань у центральних і місцевих органах виконавчої влади, здійснює разом з іншими центральними органами виконавчої влади підготовку науково обґрунтованих пропозицій щодо забезпечення гендерної рівності, разом з іншими центральними органами виконавчої влади вживає заходів до усунення дискримінаційних норм, виявлених за результатами гендерно-правової експертизи законодавства та низку інших повноважень, пов'язаних із забезпеченням гендерної рівності. В багатьох органах утворено різноманітні консультативно-дорадчі органи чи робочі групи із питань гендерної рівності. Проте, очевидно, що в Данії система органів з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків є значно розвиненішою, а отже такий досвід також є корисним для України.

У 2011 році вперше в історії Данії прем'єр-міністром стала жінка – Гелле Торнінг-Шмідт, лідер Соціал-демократичної партії. Експерти це розглядали як величезний крок у розвитку паритетної демократії, проте попри обіцянки уряду віддати жінкам половину міністерських посад, вони отримали лише дев'ять з двадцяти трьох [1]. Відзначимо, що в Україні жінка стала прем'єр-міністром на декілька років раніше. При цьому, Ю.В.Тимошенко була призначена на дану посаду двічі – 4 лютого 2005 року та 18 грудня 2007 року. Проте, це було швидше виключенням, аніж правилом, оскільки більше жінки в Україні не займали настільки високі державні посади. Але разом із тим, варто відзначити, що у даному аспекті Україна перебуває на рівні Данії, оскільки із 17 членів нового українського уряду 11 міністрів - чоловіки, а 6 міністрів - жінки, тобто фактично третина, що цілком відповідає тій ситуації, яка є характерна для Данії.

Окрім політичної сфери, доцільно звернути увагу, на досвід Данії у врегулюванні питання забезпечення гендерної рівності у трудових правовідносинах. Одна із найгостріших проблем України у цій сфері - це проблема гендерного дисбалансу в оплаті праці. Звернемо увагу на те, що вона була вирішена в Данії шляхом діалогу і побудови партнерських відносин держави із приватним сектором. Як наслідок, із січня 2007 року всі основні підприємства в Данії повинні збирати статистику із оплати праці з гендерною розбивкою [6, с. 23]. В Україні аналогічна статистика також

ведеться. Тому, зробимо висновок, що у даному аспекті суттєвішу роль відіграло сприйняття гендерної рівності у суспільстві. За рівних умов, роботодавці в Данії добровільно урівняли чоловіків та жінок в оплаті праці, в той час як в Україні чоловіки отримують вищу заробітну платню за однакову із жінками працю. Дана ситуація є ідентичною до тієї, яка спостерігається у політичній сфері Данії, де відсутність квотування участі жінок у виборчих списках партій ніяким чином не відображається на їх присутності у парламенті держави, яка є традиційно кількісно високою. Тобто, головною задачею України на сучасному етапі є формування у суспільстві розуміння гендерної рівності. Це допустимо здійснювати і тим шляхом, яким пішов вітчизняний законодавець – шляхом встановлення квот та норм. Варто враховувати, що процеси забезпечення рівності прав і свобод жінок та чоловіків у Данії відбуваються протягом багатьох десятиліть. Україна у порівнянні із Данією все ще перебуває на початковому етапі свого розвитку у цій сфері, а тому далеко не кожна практика даної держави спрацює у вітчизняних умовах.

Також в науковій літературі звертається увага на те, що в Данії Закон про робочі години надає право працівницям і працівникам вимагати зменшення робочого часу чи можливості для часткової зайнятості без втрати роботи. Як відзначає А. І. Табанова, «така гнучкість надає можливість жінкам поєднувати роботу з, наприклад, вихованням дитини, що спонукає 42% працівниць і працівників використовувати саме таку схему» [6, с. 23]. Втім, варто зазначити, що подібним чином урегульовується робочий час і в Україні. Наприклад, статтею 56 Кодексу законів про працю України [7] передбачено можливість встановлення режиму неповного робочого дня або неповного робочого тижня, зокрема на прохання вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, в тому числі таку, що знаходиться під її опікуванням, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку. При цьому, оплата праці в цих випадках провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку і це ніяким чином не може впливати на обмеження обсягу трудових прав працівників. Тож, зробимо висновок, що у даному контексті законодавство Данії є співставним із нормами вітчизняного законодавства про працю.

Отже, підсумовуючи досвід Данії у забезпеченні рівності прав і свобод жінок та чоловіків, зробимо висновок, що усі успіхи даної держави у цій сфері є результатом, напрацьованим десятками

років комунікації держави із суспільством. На сьогодні Данія не потребує гендерних квот та не потребує встановлення спеціальних нормативів, оскільки в суспільстві сформовано чітке розуміння того, що жінки та чоловіки мають рівні права і свободи, мають однакові права на участь у керівництві державними процесами, претендують на отримання співставної заробітної плати тощо. Для порівняння, в Україні все ще необхідно такі моменти закріплювати нормативно. Тому, в першу чергу зробимо висновок про те, що для того, щоб запозичати досвід Данії, Україні необхідно пройти той шлях, який пройшла ця держава для формування у суспільстві розуміння сутності гендерної рівності. Серед перспективних шляхів запозичення досвіду Данії у забезпеченні рівності прав і свобод жінок та чоловіків, виділимо два напрями:

- 1) забезпечення рівного представництва жінок і чоловіків у державних установах;
- 2) створення спеціальних установ, до компетенції яких належить забезпечення гендерної рівності.

Список використаних джерел

1. Гербут Н. Участь жінок у політиці: досвід Данії: веб-ресурс «Liga.Блоги». URL: <https://blog.liga.net/user/ngerbut/article/19765> (дата звернення 12.08.2019 року)
2. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. ст. 141.
3. Про політичні партії в Україні: Закон України від 05.04.2001 № 2365-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 23. ст.118.
4. Кисельова О. Інституційні механізми забезпечення гендерної рівності в Україні в контексті європейської інтеграції. *Жінки в політиці в Україні: національний рівень*. 2006. URL: <http://ekmair.ukma.edu.ua/handle/123456789/9933> (дата звернення 12.05.2019 року).
5. Про затвердження Положення про Міністерство соціальної політики України: Постанова Кабінету Міністрів України; Положення від 17.06.2015 № 423. *Офіційний вісник України*. 2015 р. № 51. стор. 52. стаття 1655. код акта 77475/2015.
6. Табанова А. І. Міжнародний досвід як методологічна основа досягнення гендерного паритету в Україні. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»*. Серія : Економіка. 2017. № 6. С. 20-25.

7. Кодекс законів про працю України. Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.

ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПРАВОВОГО ЗВИЧАЮ У СИСТЕМІ ДЖЕРЕЛ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ

Володимир Володимирович КУЗЬМЕНКО,

*кандидат юридичних наук,
суддя Шостого апеляційного
адміністративного суду*

Правовий звичай є найдавнішим джерелом права, яке фактично й історично передувало закону. Він зберігав значення в середньовіччя, не втратив популярності й у сучасних правових системах традиційного типу [1, с. 443]. Правовий звичай традиційно відноситься нормативістами до здебільшого історичних джерел-форм права, вважаючи, що його основний розвиток припав на додержавний період. Із такої точки зору, правовий звичай не є регулятором правових відносин, адже створюється він не державними органами, а суспільством та забезпечується не стільки державним, скільки суспільним захистом. У свою чергу, суспільні відносини можуть врегульовуватись виключно правовими нормами, прийнятими у встановленому законом порядку та забезпеченими обов'язковим державним захистом. У радянський період саме нормативістська теорія праворозуміння була пануючою, і тому сучасне місце і роль правового звичаю у правовій системі України обумовлене радянським баченням правового звичаю, як такого, який не може бути регулятором суспільних відносин. У свою чергу, відповідно до інших концепцій праворозуміння (наприклад, ліберальної), правовий звичай сприймається, хоч і не завжди однозначно, як постійне діюче джерело права. І саме із відходом від нормативістських теорій праворозуміння нашої держави ми і пов'язуємо актуальність дослідження питання поняття та сутності правового звичаю у системі джерел трудового права України, оскільки сфера трудового права є тією, у якій звичаї чи не найсильніше вкорінились як джерело права. Не зважаючи на те, що в радянський період правові звичаї не визнавались як джерело права, на сьогодні у трудовій сфері мають вплив ряд звичаїв, традиційних саме для

радянського права. А тому, важливо встановити, які саме звичаї є характерними для сучасного трудового права.

Те, що правовий звичай є структурним елементом системи джерел права в науково-правових колах підтримується фактично одностайно. У науковій літературі наявна велика кількість праць, присвячених аналізу правових звичаїв як джерел різних галузей права. У загальнотеоретичному розумінні звичаєм є загальноприйнятий порядок, правила, які здавна існують у громадському житті й побуті якого-небудь народу, суспільної групи, колективу [2, с. 446]. Перш за все, звернемо увагу на те, що загальнотеоретичне розуміння сутності звичаїв є близьким до правового. Передусім, звичай є порядком чи правилами. Звичай не обов'язково є нормативно закріпленим та не є загальнообов'язковим, проте таке правило поведінки є традиційним для суспільства, оскільки формувалось та існувало протягом багатьох років. Звичай існує у житті якого-небудь народу, суспільної групи, колективу, і він не може бути сформованим діями однієї особи. Це означає, що звичай має бути сприйнятим та повтореним групою осіб, при чому достатньо великою, щоб звичай став універсальною, загальною нормою. Не має значення, хто запровадив звичай – важливим є те, що дана модель поведінки згодом була сприйнята іншими членами суспільства. В цьому і полягає принципова відмінність звичаю від закону – звичай виражає волю групи осіб, які його дотримуються, а закон виражає волю його авторів. Люди дотримуються правових звичаїв, на відміну від законів, добровільно. Їм рекомендовано дотримуватись звичаїв, проте це не є вимогою до їх поведінки. Особа може притримуватись таких правил, а може і не притримуватись.

Визначення поняття «звичай» у юридичній енциклопедичній літературі є подібним: звичай тлумачиться, як основна форма регулювання поведінки, правила поведінки, які сформувалися внаслідок їх практичного застосування упродовж тривалого часу серед людей і уособлювали підсумок історичного досвіду та зародки майбутнього; соціальна норма, правило поведінки людей, що виникло у процесі співжиття людей у результаті фактичного його застосування упродовж тривалого часу [3, с. 171]. Із такої дефініції слідує, що звичай передусім є формою регулювання поведінки людей, тобто не певної особи, а є саме продуктом колективної творчості. Приймавши для себе як прийнятну певну модель поведінки, люди стають співавторами правового звичаю. Отже, правовий звичай – це правило, яке сформувалось протягом його

тривалого застосування певною групою людей, і яке окреслює рекомендовану для них модель поведінки. Це не певний одиничний акт, такий як видання закону чи прийняття судового рішення, а саме результат історичного досвіду суспільства. При цьому, дана норма є соціальною, а не правовою, тож її дотримання не є загальнообов'язковим. Правовий звичай у Юридичній енциклопедії тлумачиться дещо інакше - як санкціоноване (забезпечуване) державою правило поведінки загального характеру [3, с. 171]. Вважаємо таке визначення неповним, адже таке формулювання створює хибне ототожнення правових звичаїв із правовими нормами: і норма права, і правовий звичай є правилом поведінки; і норма права, і правовий звичай мають загальний характер; і норма права, і правовий звичай санкціонуються державою. Проте, правовий звичай складається у суспільстві внаслідок його тривалого застосування і подальшого санкціонування державою, а норма права розробляється законодавцем та приймається у встановленому законом порядку. Тому, на наше переконання, для більш точного встановлення сутності правового звичаю варто скомбінувати два вищенаведених визначення поняття.

Наявні у науковій літературі визначення поняття «правовий звичай» не суттєво відрізняються від енциклопедичних. Наприклад, С. С. Павлов визначив поняття правового звичаю, як прагматичного суспільного явище, яке існує в складі правової традиції та спрямоване на вирішення того чи іншого життєвого завдання, а подібні завдання завжди виникають у ході задоволення тієї чи іншої потреби [4, с. 46]. Аналізуючи дану дефініцію, варто передусім звернути увагу на те, що правовий звичай тлумачиться як прагматичне суспільне явище. «Прагматичний» означає той, що відображає практичні інтереси [2, с. 1102]. Іншими словами, правові звичаї закріплюють певну найбільш практичну модель поведінки людини у тій чи іншій ситуації. Також С. С. Павлов вказує на те, що правовий звичай існує у складі правової традиції (тобто, є елементом розвитку правової складової соціальної організації суспільства [5, с. 87]). Це означає, що правовий звичай є одним із елементів, завдяки яким була сформована чинна правова система нашої держави. У ході розвитку суспільства виникали потреби у врегулюванні тих чи інших суспільних відносин. Суспільство поступово розробляло найбільш доречні форми поведінки його учасників, які поступово і набули форм правових звичаїв.

Г. О. Христова прийшла до висновку, що правовий звичай – це визнане державою правило поведінки, яке склалося внаслідок його фактичного одноманітного застосування протягом тривалого часу. Дослідниця наголошує, що звичай стає правовим тоді, коли він дістає санкцію, тобто офіційне схвалення держави [6, с. 16]. Перш за все відзначимо, що ми у цілому погоджуємось із таким підходом. Звернемо увагу на формулювання «одноманітне застосування протягом тривалого часу». Це означає, що правовий звичай потребує постійного, неодноразового повторення, причому суб'єктом останнього не може бути одна особа, інакше має місце не соціальна норма, а індивідуальна звичка. «Правовий» характер звичаю означає, що його було визнано і санкціоновано державою. Сутність правового звичаю обумовлена тим, що його формування відбувається внаслідок одноманітного застосування протягом тривалого часу. Враховуючи раніше зроблені висновки щодо сутності правового звичаю, варто зробити висновок, що основними умовами формування правового звичаю є: 1) його спрямованість на вирішення того чи іншого життєвого завдання; 2) його одноманітне застосування протягом тривалого часу; 3) його офіційне схвалення державою.

Таким чином, правовий звичай – це визнане та санкціоноване державою правило поведінки, яке сформувалось внаслідок його фактичного постійного одноманітного неодноразового застосування упродовж тривалого часу достатньо великою групою осіб, та спрямоване на вирішення того чи іншого життєвого завдання.

Отже, правовий звичай у системі джерел трудового права України – це визнане та санкціоноване державою у нормах законодавства про працю правило поведінки, яке сформувалось внаслідок його фактичного постійного одноманітного неодноразового застосування упродовж тривалого часу на попередніх історичних епохах становлення України, та спрямоване на регулювання трудових правовідносин.

Щодо сутності правового звичаю у системі джерел трудового права України варто передусім зазначити, що звичаї в трудовому праві України реально існують та ефективно функціонують при врегулюванні трудових правовідносин.

Список використаних джерел

1. Скакун О. Ф. Теорія держави і права (Енциклопедичний курс) : [підручник]. 2-е видання, перероблене і доповнене. Х. : Еспада, 2009. 752 с.

2. Великий тлумачний словник сучасної української мови [гол. ред. В. Т. Бусел, редактори-лексикографи: В. Т. Бусел, М. Д. Василюк-Дерибас, О. В. Дмитрієв, Г. В. Латник, Г. В. Степенко]. К. : Ірпінь : Перун, 2005. 1728 с.

3. Юридична енциклопедія : в 6 т. за ред. Ю. С. Шемшученка та ін. Київ : Укр. енцикл., 1998. Т. 2 : Д–Й. 1999. 744 с.

4. Павлов С. С. Правові традиції України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Одеса, 2010. 215 с

5. Лобода Ю. П. Правова традиція українського народу (феномен та об'єкт загальнотеоретичного дискурсу). Львів: Світ, 2009. 280 с.

6. Христова Г. О. Юридична природа актів Конституційного Суду України : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 «Теорія та історія держави і права; історія політичних і правових учень» Х., 2004. 232 с.

ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПРАВОВОЇ ПРИРОДИ МЕХАНІЗМУ ЗВІЛЬНЕННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Анна Андріївна КУЦЕВИЧ,

*аспірант кафедри
трудового права та права соціального
забезпечення Київського
національного університету
імені Тараса Шевченка*

Нещодавня реформа державної служби та прийняття нового Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1] суттєво змінили правовий статус державних службовців та вирішили ряд проблем кадрового забезпечення державної служби нашої держави. Одним із питань, правове регулювання якого було суттєво вдосконалене, є механізм звільнення державних службовців. Якщо Закон України «Про державну службу» від 16.12.1993 № 3723-XII [2] передбачав лише шість підстав для припинення державної служби, то новим законом таких підстав було визначено дев'ять, і при цьому, ряд механізмів звільнення державних службовців було регламентовано у нормах цього нормативно-правового акту. Але варто враховувати, що

законодавець у чинному Законі України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1] відносно припинення трудових відносин із державним службовцем використовує термін «припинення державної служби». При цьому, термін «звільнення», є таким, який найчастіше вживається для позначення припинення трудових відносин між найманим працівником і власником, як у побуті, так і на науковому рівні. Тому, на нашу думку важливо проаналізувати сутність припинення державної служби через призму даного, традиційного для науки трудового права, явища.

Тож, актуальність дослідження наукової інтерпретації сутності механізму звільнення державних службовців у першу чергу обумовлена тим, що за часів незалежності України інститут державної служби у системі трудових правовідносин зазнавав неодноразових змін. Не зважаючи на те, що питанням трудових правовідносин державних службовців присвячено велику кількість наукових праць, постійна зміна розуміння сутності багатьох явищ, пов'язаних із трудовою діяльністю державних службовців, не була прийнятною для формування повноцінної теорії державної служби як особливого виду трудової діяльності. Саме тому, такі питання, як сутність механізму звільнення державних службовців, до цих пір характеризуються наявністю теоретичних прогалин. Іншим аспектом актуальності дослідження даного питання є те, що у науковій літературі припинення відносин державної служби через відповідні законодавчі формулювання не окреслюється як звільнення, при тому, що даний термін є традиційним для теорії трудового права нашої держави і об'єктивно є притаманним будь-яким трудовим правовідносинам. А отже, у даному контексті важливо проаналізувати саме сутність механізму звільнення державних службовців і встановити у чому полягає його специфіка.

Першим питанням, яке варто встановити у рамках нашого дослідження, є визначення поняття «звільнення». Великий тлумачний словник сучасної української мови надає ряд визначень даному поняттю, серед яких відзначаємо його розуміння, як «вилучення з якого-небудь процесу, робити вільним» [3]. Це означає, що звільнення державного службовця варто передусім розглядати як його вилучення із процесу здійснення державної служби та як його звільнення від виконання службових обов'язків державного службовця.

Звертаючись до напрацювань науки трудового права, варто зробити висновок про те, що термін «звільнення працівників» є малодослідженим. Оскільки чинне національне законодавство про

працю не містить визначення цієї дефініції, дане поняття вживається в контексті «підстави звільнення працівників», тобто згідно із законодавчими формулюваннями. Тому, у контексті державних службовців, як і інших категорій працівників, найчастіше вживається те формулювання, яке безпосередньо наведене у змісті Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII – припинення державної служби. Ще одним терміном, близьким за сутністю до поняття «звільнення державних службовців», який передбачений Законом України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII, є термін «звільнення з посади державної служби», який визначається частині 1 статті 66, як одне із дисциплінарних стягнень, які застосовується до державних службовців.

У першу чергу, звернемо увагу на те, як поняття «звільнення» співвідноситься із близькими за значенням поняттями. У законодавстві про працю та юридичній літературі вживаються три терміни: припинення трудового договору, припинення трудових правовідносин і звільнення працівника. При цьому, Т. В. Дубас звертає увагу на те, що законодавство України та юридична наука використовують різні терміни для позначення припинення трудових правовідносин (звільнення працівника відбувається на підставі припинення трудового договору) [4]. Тобто, звільнення пов'язане із припиненням трудових правовідносин та із припиненням трудового договору. Із приводу співвідношення цих понять, дослідниця звертає увагу на те, що трудовий договір може бути припинено виключно за наявності підстав його припинення та дотримання правил звільнення працівника. У контексті звільнення державних службовців, стаття 83 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII передбачає дев'ять підстав припинення правовідносин із державними службовцями: 1) у разі втрати права на державну службу або його обмеження; 2) у разі закінчення строку призначення на посаду державної служби; 3) за ініціативою державного службовця або за угодою сторін; 4) за ініціативою суб'єкта призначення; 5) у разі настання обставин, що склалися незалежно від волі сторін; 6) у разі незгоди державного службовця на проходження державної служби у зв'язку із зміною її істотних умов; 7) у разі досягнення державним службовцем 65-річного віку, якщо інше не передбачено законом; 8) у разі застосування заборони, передбаченої Законом України «Про очищення влади»; 9) з підстав, передбачених контрактом про проходження державної служби (у разі укладення). Припинення

трудових правовідносин із державним службовцем може здійснюватись виключно у відповідності із однією із зазначених підстав. Відповідно, припинення трудових правовідносин із державним службовцем означає і одночасно звільнення працівника, оскільки вони мають єдині підстави й порядок. Також у даному контексті варто відзначити і «звільнення з посади державної служби», як один із видів дисциплінарного стягнення.

Т. В. Дубас пояснює різницю у припиненні трудових правовідносин та звільненні у тому, що термін «припинення» відноситься до трудового договору. Тобто, припиняється саме трудовий договір. У свою чергу, термін «звільнення» відноситься безпосередньо до працівника. Іншими словами, може бути звільнено виключно працівника, даний термін не вживається відносно трудових правовідносин чи трудового договору [4]. Відповідно, термін «припинення» не може стосуватись посади державної служби, і саме тому, законодавець у даному контексті вживає поняття «звільнення з посади». Таке ж розуміння знаходить підтвердження і у працях інших науковців. Наприклад, В. В. Жернаков наголошує, що поняття «звільнення» вживається стосовно працівника та за змістом є синонімом до терміну «припинення трудового договору» [5], а Н. М. Хуторян, зазначаючи, що звільнення з роботи в усіх випадках є тотожним із терміном «припинення трудового договору», приходять також до висновку, що поняттю «звільнення» притаманна сама процедура технічного оформлення припинення трудових правовідносин [6]. Усе вищенаведене дозволяє зробити висновок про припустимість вживання терміну «звільнення» відносно державних службовців, незважаючи на те, що Закон України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII закріплює термін «припинення державної служби». Тобто, звільнення державного службовця за своєю сутністю є припиненням державної служби, але при цьому даний термін позначає процедуру технічного оформлення припинення трудових правовідносин із державним службовцем.

Отже, варто зробити наступні висновки щодо співвідношення понять «звільнення» та «припинення» у контексті звільнення державних службовців. Так, терміни «звільнення» та «припинення трудового договору» у загальнотеоретичному (енциклопедичному) розумінні є синонімічними, проте у контексті науки трудового права та законодавства про працю існують відмінності щодо їх вживання та застосування. Термін «припинення» відноситься до трудового договору, адже припиняється саме трудовий договір, а

термін «звільнення» відноситься безпосередньо до працівника, тобто працівники звільняються. Так само, термін «припинення» не може стосуватись посади державної служби, тому законодавець у даному контексті вживає поняття «звільнення з посади». Співвідносячи цих два поняття, варто зробити висновок про те, що звільнення являє собою комплекс процедурних дій, спрямованих на припинення трудових правовідносин. Тобто, припинення трудового договору є тривалою процедурою, яку становить комплекс різноманітних дій, результатом якої є звільнення працівника. Отже, здійснюючи співвідношення термінів «припинення державної служби» та «звільнення державних службовців», зробимо висновок, що звільнення державних службовців являє собою комплекс процедурних дій, спрямованих на припинення державної служби.

Таким чином, дослідивши вищенаведені поняття та, виходячи зі специфіки державної служби як різновиду врегульованих правом відносин, можна зробити висновок, що звільнення державних службовців – це врегульований нормами права комплекс взаємопов'язаних узгоджених процедурних дій однієї сторони, в особі керівника державної служби, та іншої, державного службовця, спрямованих на погашення обов'язків керівника державної служби та державного службовця один перед одним та юридичне оформлення припинення трудових правовідносин державного службовця із підстав, передбачених чинним законодавством про державну службу, що включає виникнення обставин, які зумовлюють припинення державної служби, видання наказу чи розпорядження керівником державної служби про припинення державної служби, видачу належним чином оформленої трудової книжки та проведення остаточного розрахунку, та наслідком якого є зміна соціально-правового статусу сторін правовідносин державної служби відносно один одного.

Список використаних джерел

1. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради*. 2016. № 4. ст.43
2. Про державну службу: Закон України від 16.12.1993 № 3723-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. N 52. ст.490
3. Великий тлумачний словник сучасної української мови / [гол. ред. В. Т. Бусел, редактори-лексикографи: В. Т. Бусел, М. Д. Василега-Дерибас, О. В. Дмитрієв, Г. В. Латник, Г. В. Степенко]. К. : Ірпінь : Перун, 2005. 1728 с.
4. Дубас Т. В. Поняття і сутність звільнення працівників. *Часопис Київського університету права*. 2015. № 2. С. 200-203

5. Трудове право : [підручник для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / [В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін.] ; за ред. В. В. Жернакова. Х. : Право, 2012. 496 с.

6. Трудове право України. Академічний курс : [підручник] / [А. Ю. Бабаскін, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана та ін.] ; за заг. ред. Н. М. Хуторян. К. : А.С.К., 2004. 608 с.

ТЕОРЕТИКО-ПРОВОА ХАРАКТЕРИСТИКА ТАКТИКИ ДІЯЛЬНОСТІ АДВОКАТА У СПРОЩЕНОМУ ПОЗОВНОМУ ПРОВАДЖЕННІ: ПОНЯТТЯ ТА ЗМІСТ

Катерина Андріївна ЛУБЯНА,

*аспірант 3-го року навчання кафедри
нотаріального і виконавчого процесу
та адвокатури*

Для участі у спрощеному позовному провадженні адвокат обирає одну із наступних стратегій:

1) повна перемога особи, що звернулась за судовим захистом, чи її опонента – у такому разі, можливість домовитись із опонентом виключена, судовий розгляд відбудеться у будь-якому випадку, і адвокат повинен ;

2) укладення мирової угоди;

3) відмова у задоволенні позовних вимог чи зустрічного позову відповідача;

4) відмова у задоволенні позовних вимог та задоволення вимог зустрічного позову.

Обравши одну із стратегій, адвокат розпочинає розробку тактики своєї участі у спрощеному позовному провадженні. У загальнотеоретичному розумінні, тактика – це способи, прийоми досягнення певної мети; лінія поведінки когось [1, с. 1428]. Схожим чином тактика визначається і у інших енциклопедичних розуміннях. Наприклад, у Словнику іншомовних слів в широкому розумінні тактика роз'яснюється як визначення методів, шляхів, засобів, форм боротьби, що найбільше відповідають конкретним обставинам у даний момент і забезпечують стратегічний успіх. У переносному розумінні тактика – це прийоми, засоби досягнення якоїсь мети, лінія поведінки когось [2, с. 561-562]. Отже, тактика – це наперед спланований перелік дій, які вчиняє особа для

досягнення своєї мети, і яких вона притримується у своїй діяльності.

С. А. Книженко, висвітлюючи аналіз співвідношення термінів «стратегія» та «тактика» в різноманітних галузях знань (соціології, економіці, психології, педагогіці) вказує, що практично в будь-якій діяльності зі стратегією пов'язують перспективні напрямки, прогнозування, визначення спільних завдань. Рішення ж поточних (найближчих) завдань - прерогатива тактики [3, с. 227]. Іншими словами, «стратегія» та «тактика» співвідносяться як ціле та частина. Спочатку адвокат визначає стратегію своєї діяльності у спрощеному позовному провадженні, а вже згодом у відповідності до цієї стратегії підбирає найбільш ефективну тактику. При цьому, вибір тактики може змінюватись у рамках однієї і тієї ж стратегії.

Н. В. Хмелевська, у своїй праці «Стратегія забезпечення правової допомоги адвокатом в кримінальному провадженні» підтримує позицію, висловлену авторами підручника «Теорія держави і права. Академічний курс» (О. В. Зайчук, Н. М. Оніщенко) щодо того, що система способів і методів, спрямованих на досягнення найближчих цілей, складає юридичну тактику, а скерованих на досягнення головних, фундаментальних цілей – юридичну стратегію [4, с. 196]. Отже, стратегія спрямована на досягнення довгострокових цілей, наприклад захисті порушених, невизнаних або оспорюваних прав, свобод чи інтересів фізичних осіб, прав та інтересів юридичних осіб, інтересів держави. У свою чергу, тактика спрямовується на вирішення короткотривалих завдань – наприклад, досягнення певної мети на кожній стадії цивільного процесу.

Таким чином, із огляду на наведені вище словникові тлумачення та наукові положення, ми робимо висновок про те, що поняття «стратегія» є більш широким за своїм змістом аніж поняття «тактика», і вказані терміни співвідносяться між собою як ціле та частина. Т. В. Варфоломєєва приходить до висновку, що тактика як вид діяльності існує тільки там, де має місце суперництво, протиборство, де зустрічаються інтереси груп, які протилежні одна одній (ціль сторони обвинувачення – доказати винуватість підсудного, ціль сторони захисту прямо протилежна) [5, с. 48]. Тож, правильність використання вказаних понять щодо тієї чи іншої діяльності учасників провадження залежить від окремо визначеної індивідуальної ситуації.

Таким чином, тактикою діяльності адвоката у спрощеному позовному провадженні є короткотривалі наперед сплановані

способи та прийоми досягнення мети діяльності адвоката у спрощеному позовному провадженні, які є складовою стратегії участі адвоката у спрощеному позовному провадженні, та є спрямованими на надання правової допомоги клієнту у спрощеному позовному провадженні.

На сьогодні відсутні закономірності при складанні тактики діяльності адвокатів, і по суті кожна із виділених нами позицій передбачає іншу специфіку. Загалом, із здійсненого раніше аналізу виділимо наступні особливості, які варто врахувати при виборі тактики адвоката у спрощеному позовному провадженні:

1) загальну стратегію забезпечення правової допомоги, яка будується на змісті Закону України «Про адвокатуру та адвокатську діяльність» від 05.07.2012 № 5076-VI [6], Правил адвокатської етики [7], а також інших нормативно-правових актів, які урегульовують адвокатську діяльність;

2) специфіку спрощеного позовного провадження, визначену в нормах Цивільного процесуального кодексу України [8];

3) відносини, які склались між адвокатом та клієнтом;

4) можливі шляхи вирішення справи.

Специфіка тактики діяльності адвоката обумовлена особливостями спрощеного позовного провадження. Згідно із частиною 5 статті 279 Цивільного процесуального кодексу України [8], суд розглядає справу в порядку спрощеного позовного провадження без повідомлення сторін за наявними у справі матеріалами, за відсутності клопотання будь-якої зі сторін про інше. Проте, таке клопотання може бути подане, і у такому разі розгляд справи проводиться в судовому засіданні з повідомленням (викликом) сторін за правилами, встановленими для розгляду справи в порядку загального позовного провадження, з особливостями, притаманними спрощеному позовному провадженню.

Отже, на першому етапі вибору тактики для участі адвоката у спрощеному позовному провадженні, адвокат має визначитись із тим, чи справа, яка розглядається у порядку спрощеного провадження, буде розглядатись судом без повідомлення сторін за наявними у справі матеріалами, чи в судовому засіданні з повідомленням сторін. У такому разі адвокат буде керуватись процесуальними засобами та тактичними прийомами, які застосовуються у суді. В. О. Попелюшко приходить до висновку, що застосовувані в суді процесуальні засоби та тактичні прийоми можна поділити на три групи: 1) ті, що здійснюються судом без

врахування думок сторін та узгодження з ними; 2) ті, що ставляться в суді на обговорення, в тому числі з ініціативи сторін, і реалізація яких безпосередньо опосередковується судовим рішенням; 3) ті, що застосовуються кожною із сторін за власною ініціативою без посередництва суду [9, с. 96]. До тактичних прийомів та способів діяльності адвоката у спрощеному позовному провадженні можна віднести ті, що ставляться в суді на обговорення, і ті, що застосовуються за власною ініціативою без посередництва суду.

На основі здійсненого аналізу зробимо висновок, що тактика діяльності адвоката у спрощеному позовному провадженні включає:

1) вирішення питання про розгляд справи в судовому засіданні з повідомленням (викликом) сторін за правилами, встановленими для розгляду справи в порядку загального позовного провадження, з особливостями, притаманними спрощеному позовному провадженню;

2) визначення способів та прийомів, реалізація яких безпосередньо опосередковується судовим рішенням:

- висловлення своїх думок щодо обсягу доказів, які будуть досліджуватися в суді та порядку їх дослідження;

- висловлення своїх думок з приводу клопотань з тих чи інших питань;

- заявлення відводів, клопотань про витребування і приєднання до справи нових доказів;

- про відкладення чи зупинення справи розгляду справи тощо;

3) визначення тактичних прийомів, що використовуються адвокатом з власної ініціативи, які напрацьовані адвокатською практикою та наукою про адвокатуру і не опосередковуються судовим рішенням:

- узгодження з підзахисним спільної позиції у справі та вироблення стратегії і тактики на судовий розгляд;

- планування дій та рішень, які необхідно здійснити в ході судового розгляду;

- корекція плану і його реалізації в ході провадження, в залежності від ситуації, що склалася тощо.

Список використаних джерел

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови / [гол. ред. В. Т. Бусел, редактори-лексикографи: В. Т. Бусел, М. Д. Василюк-Дерибас, О. В. Дмитрієв, Г. В. Латник, Г. В. Степенко]. К. : Ірпінь : Перун, 2005. 1728 с.

2. Словник іншомовних слів / [уклад.: С. М. Морозов, Л.М.Шкарапути]. К. : Наук. думка, 2000. 680 с
3. Книженко С. А. Стратегія расследования преступлений против правосудия. *Молодий вчений*. 2015. № 2(1). С. 227-230.
4. Хмелевська Н. В. Стратегія забезпечення правової допомоги адвокатом в кримінальному провадженні. *Вісник Академії адвокатури України*. 2015. Т. 12, № 2. С. 194-201.
5. Варфоломеева Т. В. Криминалистика и профессиональная деятельность защитника. К. : Вища школа, 1987. 151 с.
6. Про адвокатуру та адвокатську діяльність: Закон України від 05.07.2012 № 5076-VI. *Відомості Верховної Ради*. 2013. № 27. ст.282
7. Правила адвокатської етики: Правила, затверджені з'їздом адвокатів України від 09.06.2017. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/n0001891-17> (дата звернення 05.09.2019 року)
8. Цивільний процесуальний кодекс України: Закон України від 18.03.2004 № 1618-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2004. № 40-41. 42. ст.492
9. Попелюшко В. О. Стратегія і тактика захисту в судовому розгляді справи. *Вісник Академії адвокатури України*. 2008. Число 2. С. 96-98.

ВИДИ ПРАКТИЧНИХ ПРОБЛЕМ СОЦІАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ ТА ЇХ ХАРАКТЕРИСТИКА

Леся Юріївна МАЛЮГА,

*кандидат юридичних наук,
старший науковий
співробітник юридичного
факультету Київського
національного університету
імені Тараса Шевченка,*

У результаті розробки та прийняття Кодексу соціального забезпечення України, його норми слугуватимуть основою для усього іншого соціального законодавства та певним законодавчим орієнтиром, у відповідність якому повинні бути приведені інші нормативно-правові акти соціального законодавства.

Окрім того, варто враховувати, що прийняття Кодексу соціального забезпечення України також може стати важливою передумовою для вирішення актуальних практичних проблем соціального законодавства. У процесі аналізу наукової літератури та актів соціального законодавства, нами було виділено наступні актуальні практичні проблеми соціального законодавства України:

- 1) безсистемність та складність соціального законодавства України;
- 2) соціальна ексклюзія у соціальному законодавстві України;
- 3) застарілість соціального законодавства України;
- 4) Україною не ратифіковано усі основні європейські стандарти у сфері соціального захисту.

Тим не менш, фрагментарно у деяких роботах науковці окреслювали ті чи інші проблеми. Проблема безсистемності соціального законодавства України із точки зору О. П. Коваля полягає у тому, що соціальне законодавство являє собою сукупність розрізнених актів з вузьких питань, значна кількість яких приймалися, виходячи не з осмислених потреб суспільства, а на догоду кон'юнктурним потребам окремих політичних сил [1, с. 189]. На практиці, як нами зазначалось раніше у даній роботі, дана проблема відобразилась на прийнятті 170 законів України, 400 постанов Кабінету Міністрів, 1100 відомчих і міжвідомчих наказів. Наприклад, лише законодавство з питань солідарного пенсійного забезпечення нараховує 2 профільних та близько 30 непрофільних

законів, що врегульовують питання пенсійного забезпечення окремих категорій громадян [1, с. 189]. Лише одне серед попередніх скликань парламенту актуалізувало питання кодифікації соціального законодавства України, при цьому не прийнявши відповідний нормативно-правовий акт. Чинне скликання Верховної Ради України окреслило кодифікацію соціального законодавства як стратегічне завдання, проте наразі лише на рівні розмов. Як наслідок, однією із ключових проблем соціального законодавства України є те, що воно не являє собою чітку ефективно організовану систему нормативно-правових актів. Наразі, це сукупність нормативно-правових актів цивільного, адміністративного, трудового, сімейного, податкового та інших галузей законодавства, які урегульовують питання, пов'язані із наданням соціального захисту населенню України.

Надання системності соціальному законодавству України, як нами відзначалось раніше, доцільно здійснити шляхом прийняття Кодексу соціального забезпечення України. У такому разі, Кодекс соціального забезпечення України визначатиме основні засади реалізації соціальних прав і гарантій людини та забезпечуватиме соціальний захист соціально вразливих категорій населення нашої держави. У свою чергу, інші нормативно-правові акти соціального законодавства детально регламентуватимуть кожен із таких засад. Тож, зробимо висновок, що проблема безсистемності соціального законодавства України може бути вирішена на даному етапі виключно шляхом його кодифікації. Кодифікація соціального законодавства України дозволить впорядкувати правове регулювання даної сфери шляхом приведення у відповідність інших нормативно-правових актів соціального законодавства до змісту Кодексу соціального забезпечення України, а також шляхом встановлення того, які нормативно-правові акти соціального законодавства мають втратити чинність без негативного впливу на стан правового регулювання.

Наступною виділеною нами проблемою соціального законодавства України є його соціальна ексклюзія. О. П. Коваль визначає соціальну ексклюзію, як порушення для окремих категорій громадян їх прав, в тому числі матеріального характеру, що захищаються нормативно-правовими актами. У контексті соціального законодавства України дана проблема полягає у тому, що обсяги виплат, згідно із соціальним законодавством, мають бути підкріплені державними фінансами. Дослідник звертає увагу на події 2011 року, протягом якого судами України було прийнято

рішення про стягнення з органів Пенсійного фонду коштів на користь 2,5 мільйонів пенсіонерів, зокрема чорнобильців та дітей війни, та внаслідок чого Конституційним Судом наприкінці 2011 року було прийнято рішення щодо встановлення розмірів і порядку соціальних виплат у відповідності до стану державних фінансів [2]. Іншими словами, прояв соціальної ексклюзії в Україні полягає у тому, що в держави на даному етапі відсутні можливості забезпечувати соціального малозахищені верства населення на тому рівні, на якому вони цього потребують [1, с. 189]. Як наслідок, не зважаючи на те, що у порівнянні із європейськими країнами, Україна встановлює у своєму соціальному законодавстві адекватний обсяг соціальних гарантій, розміри тих коштів, які наша держава може собі дозволити. Наприклад, однією із проблем пенсійного забезпечення в Україні традиційно називають дефіцит коштів Пенсійного фонду України. Наприклад, у Державному бюджеті України на 2019 рік було закладено близько 167,5 мільярдів гривень на покриття дефіциту коштів Пенсійного фонду України [3]. Досвід європейських держав свідчить про те, що така практика є звичною і для європейських держав. Проте, у даному контексті варто звернути увагу на те, що по-перше, економічні можливості України є такими, що дефіцит Пенсійного фонду України є важким тягарем для вітчизняної економіки, обумовленим низкою демографічних та економічних проблем (поступовим старінням населення та збільшенням частки пенсіонерів, існуванням тіньових заробітних плат тощо). Якщо європейські держави здійснюють такі дотації через наявність у них можливостей щодо їх здійснення, то Україна вимушена покривати такий дефіцит через відсутність необхідних коштів у Фонді. І при цьому, розмір пенсійного забезпечення в Україні не є таким, який дозволяє пенсіонерам безпроблемно забезпечувати своє існування

Отже, соціальна ексклюзія, як практична проблема чинного соціального законодавства України, полягає у тому, що в найбільш соціально вразливих категорій та осіб, які опинилися у складних життєвих обставинах внаслідок дії на них негативних факторів соціального ризику відсутні в Україні можливості отримати соціальне забезпечення у тих розмірах, які вони потребують для забезпечення свого існування. Наприклад, передумовою для існування проблем пенсійного забезпечення в Україні є те, що першим рівнем системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 09.07.2003 № 1058-IV [4]

встановив солідарну система, відповідно до якої усі кошти, що перераховуються підприємствами та застрахованими особами до Пенсійного фонду України, одразу ж виплачуються нинішнім пенсіонерам. Як нами було встановлено раніше, Пенсійний фонд України є центральним органом виконавчої влади, основними надходженнями до якого є суми єдиного внеску, розподілені на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування. Бюджет Пенсійного фонду України є позабюджетним фондом, який має як власні цільові надходження та дотації із Державного бюджету України. По суті, бюджет Пенсійного фонду України отримує власні цільові джерела надходження та цільові дотації із Державного бюджету України, що акумулюються і перерозподіляються у вигляді пенсійних виплат на користь осіб, яким відповідно до закону призначені певні види пенсій. Проте, на відміну від вирішення проблем соціальної ексклюзії моделі соціального страхування України, вирішення проблеми соціальної ексклюзії у пенсійній системі вже не перший рік здійснюється законодавцем, зокрема шляхом розвитку другого і третього рівня пенсійної системи України - накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування та системи недержавного пенсійного забезпечення, які втім перебувають лише на стадії становлення. Лише із 2004 року по 2017 рік в Україні було прийнято більше 70 законів, спрямованих на коригування норм «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 09.07.2003 № 1058-IV [5, с. 98]. Згідно зі статтею 1 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» від 09.07.2003 № 1057-IV [6] учасники недержавного пенсійного забезпечення отримують пенсійні виплати у формі грошової виплати учасникові недержавного пенсійного забезпечення або його спадкоємцям, що здійснюється за рахунок накопичених у недержавному пенсійному фонді та облікованих на індивідуальному пенсійному рахунку грошових коштів у випадках. Тобто, соціальна ексклюзія у пенсійній системі України у перспективі має бути вирішена, проте в умовах, коли другий і третій рівень пенсійної системи лише порівняно нещодавно розпочали своє функціонування, реальні результати вирішення даної проблеми можна буде оцінювати значно пізніше.

Список використаних джерел

1. Коваль О. П. Удосконалення функціонування соціальної сфери України: економіко-адміністративний аспект. *Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право*. 2013. № 4. С. 188-196

2. Рішення Конституційного Суду у справі за конституційними поданнями 49 народних депутатів України, 53 народних депутатів України і 56 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) пункту 4 розділу VII «Прикінцеві положення Закону України «Про Державний бюджет України на 2011 рік»: Рішення Конституційного суду України від 26.12.2011 № 20-рп/2011. *Офіційний вісник України*. 2012 р. № 3. стор. 55. стаття 100. код акта 59981/2012

3. Про Державний бюджет України на 2019 рік: Закон України від 23.11.2018 № 2629-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2018 р. № 50. стор. 5. стаття 400

4. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 № 1058-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. №№ 49-51. ст. 376

5. Пенсійне забезпечення в Україні та Білорусі: історія становлення і перспективи розвитку: монографія за ред. М. Шумила, І. Комоцької. Київ: НікаЦентр, 2018. 516 с.

6. Про недержавне пенсійне забезпечення: Закон України від 09.07.2003 № 1057-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 47-48. ст.372.

ЩОДО ПРОТИДІЇ КРИМІНАЛЬНОМУ РАДИКАЛІЗМУ НА ГЛОБАЛЬНОМУ ТА НАЦІОНАЛЬНОМУ РІВНЯХ

Наталія Григорівна МАСЛОВА,

*кандидат юридичних наук,
докторант Харківського
національного університету
внутрішніх справ*

При розробці і впровадженні національної стратегії протидії кримінальному радикалізму України обов'язково слід урахувати міжнародний досвід в цій сфері, створити механізми співпраці на глобальному рівні. Ми підтримуємо С. І. Качура, який наголошує, що аби ефективно запобігати проявам радикалізму, екстремізму і тероризму необхідно послідовно впроваджувати спільні підходи й розвивати правові механізми узгоджених дій міжнародного співтовариства [1, с. 138] .

Протидія радикалізму і радикалізації є важливою складовою стратегії національної безпеки майже у всіх країнах світу. Окрему

увагу приділяють крайнім формам кримінального радикалізму - екстремізму та тероризму. Зусилля країн Європейського Союзу в цій сфері зосереджуються в трьох основних напрямках: 1) вживаються заходи щодо виявлення й припинення діяльності мереж і окремих осіб, які підбурюють громадян до насильницької кримінальної радикальної діяльності; 2) здійснюються контрпропагандистські заходи задля утвердження в суспільстві толерантності й неприйняття екстремізму, заперечення інтерпретації міжнародних конфліктів як зіткнення цивілізацій; 3) недопущення в європейських країнах дискримінації меншин, сприяння їх інтеграції у суспільство; 4) здійснюється сприяння діалогу культур і релігій, утвердження в світі доброчесного правління, верховенства права, забезпечення основних прав і свобод людини, подолання конфліктів політичними ненасильницькими засобами [2].

Як зазначається в доповіді Організації з безпеки і співробітництва в Європі радикалізація не є загрозою для суспільства, якщо вона не пов'язана з насильством та іншими незаконними діями, такими як заклики до ворожнечі... Радикалізація може бути рушійною силою змін - люди, які наприклад, боролися за відміну рабства, вважалися радикалами, оскільки перебували в опозиції до пануючих суспільних норм. Разом з тим у всіх розвинутих європейських країнах визнається кримінальним правопорушенням розпалювання міжетнічної, міжконфесійної та іншої ворожнечі. Забороняється пропаганда нацистських та фашистських ідей. Здійснюються заходи загальносоціального та спеціально-кримінологічного запобігання поширенню в суспільстві радикальних ідеологій. Фахівцями наголошується, що протидія насильницькій радикалізації - дерадикалізація є комплексним процесом, який включає заходи різної інтенсивності, які залежать, в свою чергу, від рівня радикалізації людини. Пропонується виділяти власне дерадикалізацію і та запобігання радикалізації. Перші заходи стосуються дій тих осіб, які вже сприйняли радикальні і особливо екстремістські ідеї і можуть бути залучені до активних радикальних дій. Ці дії повинні бути спрямовані на виключення особи з числа членів радикальних організацій, хоча погляди її не змінюються. Для цього слід здійснити комплекс інших заходів. Запобігання радикалізації включає в себе попереджувальні заходи, які спрямовані на блокування можливості особи перейнятися радикальними та екстремістськими поглядами [3].

Така діяльність потребує об'єднання зусиль прогресивних країн світу. На це націлює Організація Об'єднаних Націй, яка зазначає, що екстремістська ідеологія знецінює людське життя, зрощує культуру насильства й нетерпимості і таким чином, розширює соціальну базу терористичних угруповань і терористичної діяльності [4].

Для реалізації цієї складової Радою ЄС була прийнята Стратегія ЄС із протидії радикалізації та вербуванню (оновлені редакції були прийняті у 2008 та 2014 рр.). В цій стратегії визначені основні кроки, які повинно зробити для досягнення безпеки, справедливості, рівних можливостей для всіх. Державам рекомендується здійснювати заходи, які спрямовані на переважання загальноновизнаної думки над радикальною та екстремістською, формування стійкості суспільства до екстремістських та терористичних загроз. У 2010 році ЄС ухвалила інший важливий документ - Стратегію внутрішньої безпеки ЄС, який визначив основні напрямки протидії радикалізації та вербуванню терористів місцевими громадами, ліквідацію джерел фінансування таких організацій, заморожування їх активів, підвищення повітряної та морської безпеки.

Разом з конкретними силовими заходами в ЄС пропонуються заходи загальносоціального запобігання кримінальному радикалізму. Наголошується на важливості освіти, залучення молоді до соціального життя, міжкультурного діалогу та толерантності. Для цього була створені мережі експертів, серед яких науковці, вчителі, представники громадянського суспільства, працівники поліції та установ з виконання кримінальних покарань, представники бізнесу, які здійснюють профілактичну роботу з особами які є радикалізованими чи потенційно схильними до цього.

Важливим напрямком протидії поширенню радикальних політичних ідей в умовах інформаційного суспільства є залучення для проведення контрпропагандистських заходів науковців, моральних авторитетів, представників духовенства тощо. Останнім часом відбуваються постійні міжнародні заходи із залученням керівників країн, представників громадськості, керівників релігійних організацій, науковців, на який обговорюються проблеми радикалізації різних сфер існування суспільства і розробляються заходи запобігання цим негативним соціальним явищам. Це засвідчує прагнення громадянського суспільства до вирішення проблеми радикалізму, екстремізму і тероризму, які отримали широке розповсюдження і вже загрожують

міжнародному миропорядку у світі. Разом з тим наголошується про те, що країни світу повинні поширювати і розвивати демократію, влада повинна здійснювати управління на засадах підтримання і захисту інтересів усіх верств населення. ООН здійснює популяризацію діяльності тих опозиційних владі рухів, які досягають результатів без застосування насильства для отримання і утримання державної влади. Це є дуже актуальним для сучасної України.

На міждержавному рівні постійно виникають ініціативи по здійсненню на глобальному рівні заходів по зменшенню чинників кримінальної радикалізації суспільства. Так у 2006 році з ініціативи Туреччини та Іспанії провідними науковцями, державними та громадськими діячами під егідою ООН був розроблений план дій, щодо нейтралізації умов, що сприяють радикалізму і екстремізму, який був названий «Альянс цивілізацій». В ньому було наголошено, що основними умовами, які сприяють поширенню радикальних настроїв в суспільстві є: обумовлене глобалізацією відчуття загрози культурним та релігійним цінностям, національній самобутності населення країн; бідність, економічне розшарування, дискримінація, релігійна, національна та культурна нетерпимість, що призводять до виникнення у людей відчуття несправедливості та відчуження; політичні репресії військові конфлікти й іноземна окупація, які призводять до загострення політичної й гуманітарної кризи [5]. Останній фактор на собі відчуває і Україна та її громадяни. Російська окупація Криму та Донбасу призвела і до таких негативних явищ, як поширення радикальних і екстремістських настроїв в різних прошарках нашого суспільства.

На міжнародному рівні постійно проводяться науково-практичні конференції, на яких провідні вчені наголошують про необхідність міжнародній спільноті об'єднатися навколо спільних цінностей і моральних норм, поширювати культури поваги до фундаментальних прав і свобод людини, порушення яких є найбільш небезпечними у світі злочинами. Наголошується на постійному діалозі представників різних прошарків суспільства, знаходження точок дотику для толерантності та взаєморозуміння.

При розробці національної стратегії протидії кримінальному радикалізму Україні слід використовувати досвід Європейського Союзу, представниками якого розроблені відповідні програми, які діють на глобальному рівні і ураховувати закордонний досвід розвинутих країн світу, який отриманий при вирішенні цієї складної соціальної проблеми.

Список використаних джерел

1. Качур С. І. Протидія поширенню радикальних політичних ідей в контексті загрози суїцидного тероризму. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова*. Серія 22. Політичні науки та методика викладання політичних дисциплін. 2014. № 15. С. 133-142.
2. The EU Counterradicalization Strategy. URL: <http://www.transnationalterrorism.eu/tekst/publication/EU%20Counterradicalization%20Strategy.pdf>. (дата звернення 23.09.2019)
3. Yusoufzai K., Emmerling F. Explaining violent radicalization in Western Muslims: A four factor model. *Journal of Terrorism Research*. 2017. URL: <https://jtr.st-andrews.ac.uk/articles/10.15664/jtr.1292/galley/978/download/> (дата звернення 30.09.2019).
4. Резолюція Ради Безпеки ООН 1624 (2005). URL: <http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N05/510/54/PDF/N0551054.pdf?OpenElement>. (дата звернення 25.09.2019).
5. Alliance of Civilizations: Report of the High-level Group (November 13, 2006). URL: http://www.unaoc.org/repozitory/HLG_Report.pdf (дата звернення 30.09.2019).

СУТНІСТЬ МЕДИЧНОЇ ДОПОМОГИ У КОНТЕКСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ТА ДОТРИМАННЯ КОНСТИТУЦІЙНИХ ПРАВ ГРОМАДЯН

Галина Володимирівна МУЛЯР,

*кандидат історичних наук,
доцент, доцент кафедри
кримінального права, процесу та
криміналістики Академії праці,
соціальних відносин і туризму*

Сутність медичної допомоги у контексті реалізації та дотримання конституційних прав громадян

Здоров'я завжди було і залишається основною й визначальною цінністю як окремого індивідуума, так і суспільства загалом. Неможливо уявити процвітаючу та економічно стабільну державу з хворою нацією, саме тому держава взяла на себе обов'язок

забезпечувати охорону здоров'я і створювати умови для його захисту, а також для надання ефективного та доступного для всіх громадян медичного обслуговування (ст. 49) [1].

Громадяни можуть реалізовувати своє конституційне право як через мережу державних і комунальних закладів охорони здоров'я, де медична допомога надається безоплатно, так і приватних медичних закладів з оплатними медичними послугами.

Основи законодавства України про охорону здоров'я офіційно визначають поняття «медична допомога» як діяльність професійно підготовлених медичних працівників, спрямовану на профілактику, діагностику, лікування та реабілітацію у зв'язку з хворобами, травмами, отруєннями і патологічними станами, а також у зв'язку з вагітністю та пологами (ст. 3) [2]. Відповідно до Програми подання громадянам гарантованої державою безоплатної медичної допомоги «медична допомога – це вид діяльності, який включає комплекс заходів, спрямованих на оздоровлення та лікування пацієнтів у стані, що на момент її надання загрожує життю, здоров'ю і працездатності та здійснюється професійно підготовленими працівниками, які мають на це право відповідно до законодавства» [3].

Концепція розвитку охорони здоров'я населення України визначає медичну допомогу на трьох рівнях: на первинному рівні вона включає профілактичні заходи, амбулаторне лікування та стаціонарну допомогу за основними спеціальностями, на вторинному – спеціалізовану, технологічно складнішу, на третинному – високотехнологічну допомогу та лікування найбільш складних і рідкісних захворювань [4].

В Угоді про надання медичної допомоги громадянам держав-учасниць Співдружності Незалежних Держав швидка і невідкладна медична допомога визначається як комплекс медичних послуг, що надаються при гострих порушеннях фізичного або психічного здоров'я пацієнта, що загрожують його життю або здоров'ю оточуючих [5].

Медико-правовий тлумачний словник трактує медичну допомогу фактично визначаючи її складовою медичної послуги, як профілактику, лікування та менеджмент хвороби, а також збереження фізичного і психічного здоров'я людини через надання послуг медичними працівниками та іншими фахівцями системи охорони здоров'я; комплекс заходів медико-соціального характеру, що включає профілактичну, лікувальну, діагностичну, реабілітаційну, протезно-ортопедичну і зубопротезну допомогу, а

також обслуговування дітей, хворих, непрацездатних та інвалідів [6, с. 259].

В юридичній літературі Н. П. Дейкун визначає медичну допомогу як комплекс професійних, діагностичних та лікувальних заходів, спрямованих на своєчасне виявлення хвороб та відновлення втраченого здоров'я людини [7, с. 132]. На думку С. В. Михайлова – це комплекс спеціальних, науково обґрунтованих заходів, які застосовуються медичними працівниками, а у випадках передбачених законодавством, представниками інших професій, що спрямовані на допомогу хворій чи постраждалій людині з метою подолати негативні наслідки захворювань, травм, отруєнь чи інших складних станів або розладів здоров'я [8, с. 12]. Р. О. Стефанчук та А. М. Зелінський включають до неї державу як суб'єкт, який зобов'язаний захищати життя і здоров'я фізичних осіб та забезпечувати санітарно епідеміологічне благополуччя населення [9, с. 44]. Деякі науковці доповнюючи визначення медичної допомоги як комплексу дій акцентують увагу на регламентації умов її вчинення та дещо розширюють її зміст включаючи до нього реабілітацію хворих, а також виділяють серед суб'єктів отримання інвалідів [10, с. 236-237].

О. В. Крилова розглядає медичну допомогу з точки зору критерію допомоги, як будь-яку медичну послугу, що потребує втручання іншої особи, тобто нею є застосування однією особою медичних знань і навичок, яке направлене на реалізацію іншою особою власних прав та інтересів, що потребують втручання в її організм [11, с. 38].

Аналізуючи наведені визначення, можна виділити такі ознаки медичної допомоги: комплексний характер заходів; вид професійної діяльності; мета – профілактика захворювань, діагностика і лікування хвороб, відновлення втраченого здоров'я, реабілітація хворих тощо; спеціальний суб'єкт надання допомоги.

Отже, під медичною допомогою слід розуміти процес, який складається з комплексу дій спеціалістів у галузі медицини, наділених особливим правовим статусом, що надається пацієнтам у стані, що на момент її надання загрожує життю, здоров'ю і працездатності та похідні дії від основної мети спрямовані на профілактику, діагностику, лікування та реабілітацію у зв'язку з хворобами, травмами, отруєннями і патологічними станами, а також у зв'язку з вагітністю та пологами.

Уявляється, що визначальним критерієм, який відрізняє медичну допомогу від медичної послуги є ступінь загрози життю

людини, оскільки медична допомога переважно надається у критичному для життя/здоров'я людини стані. Окрім того медична допомога може надаватися і як профілактика та/або лікування, але за яку, особа, на жаль, через недостатність фінансування медичних закладів вимушена сплачувати кошти у вигляді купівлі необхідних медикаментів та витратних матеріалів.

Аналізуючи існуючі в науковій літературі позиції щодо співвідношення понять «медична допомога» та «медична послуга» можна виокремити такі основні підходи: 1) медична допомога фактично ототожнюється з медичною послугою (якщо вона трактується у широкому розумінні); 2) медична допомога є складовою медичної послуги; 3) медична допомога і медична послуга різні терміни.

Вбачається, що медична допомога не входить до складу поняття медична послуга, оскільки медична допомога більш ширше поняття, яке включає в себе в тому числі надання медичної допомоги без доручення та (або) безкоштовно, тоді як медичні послуги як правило завжди платні. Крім того, медична допомога є ширшим поняттям ніж медична послуга, адже включає: комплекс першочергових медичних послуг; комплекс послуг, що входять до безкоштовної медичної допомоги, яка надається всім фізичним особам без виключення, тоді як послуга завжди персональна; профілактичні заходи та комплекс платних медичних послуг. Право на охорону здоров'я є інтегруючим поняттям, до якого входять медична допомога і медична послуга. Утім медична допомога і медична послуга не тотожні поняття. Більше того, медична допомога є ширшим поняттям, ніж медична послуга, зважаючи на те, що медичні послуги переважно є платними і можуть надаватися за рахунок юридичних осіб, страхових компаній, особистих коштів фізичної особи тощо. Водночас медична допомога завжди безоплатна, що є реалізацією конституційного права кожного громадянина України.

Список використаних джерел

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Основи законодавства України про охорону здоров'я: Закон України від 19 листопада 1992 року № 2801-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 4. Ст. 19.
3. Про затвердження Програми подання громадянам гарантованої державою безоплатної медичної допомоги: постанова

Кабінету Міністрів України від 11.06.2002 № 955. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/955-2002-%D0%BF>

4. Про Концепцію розвитку охорони здоров'я населення України: Указ Президента України від 07.12.2000 № 1313/2000. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1313>.

5. Угода про надання медичної допомоги громадянам держав-учасниць Співдружності Незалежних Держав. Ратифіковано Законом України від 01.06.2000 № III. *Відомості Верховної Ради*. 2000. № 25, Ст. 86.

6. Медико-правовий тлумачний словник / за ред. І. Я. Сенюти. Львів: Медицина і право, 2010. 540 с.

7. Дейкун Н. П. Наукове обґрунтування деяких напрямків розвитку медичної допомоги на сучасному етапі розвитку соціально-економічних реформ. *Лік. Справа*. 1999. № 6. С. 131-134.

8. Михайлов С. В. Цивільно-правова відповідальність у сфері надання медичних послуг: автореф. дис ... канд. юрид. наук: 12.00.03. Харків, 2010. 17 с.

9. Стефанчук Р. О., Зелінський А. М. Право на здоров'я як особисте немайнове право фізичних осіб. *Вісник Хмельницького інституту регіонального управління та права*. 2003. № 2. С. 40-45. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Unzap_2003_2_8.

10. Соціальна медицина та організація охорони здоров'я / під заг. ред. Ю. В. Вороненка, В. Ф. Москаленка. Тернопіль: Укрмедкнига, 2000. 680 с.

11. Крилова О. В. Цивільно-правове регулювання відносин по наданню медичної допомоги: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03; ОНЮА. Одеса, 2006. 20 с.

СЕПАРАТИЗМ ЯК ПРЯМА ЗАГРОЗА ТЕРИТОРІАЛЬНІЙ ЦІЛІСНОСТІ УКРАЇНИ

Андрій Володимирович НОСАЧ,

*кандидат юридичних наук,
докторант Харківського
національного університету
внутрішніх справ
orcid.org/0000-0002-6171-0108*

Сучасною, як і багатовіковою, запорукою стабільного розвитку та функціонування держави є збереження її територіальної цілісності. Сучасний прогресивний розвиток більшості країн світу не спроможний вирішити питання територіальної цілісності, в результаті чого деякі держави стикаються з проблемами анексії, сепаратизму, сецесії та загрозою агресивних військових дій.

Наша держава, на сьогоднішній день, стикнулася одразу з декількома проблемами, що створюють загрозу для територіальної цілісності України. Майже п'ять років Україна намагається стабілізувати ситуацію на сході країни, а також повернути Автономну Республіку Крим до складу України.

На сьогоднішній день, термін «сепаратизм» хоча і не має закріплення у КК України, та на практиці дорівнює діям, передбаченим ст. 110 цього кодексу. Наука міжнародних відносин під сепаратизмом розуміє – «теорію, політику та практику, спрямовану на відокремлення, відділення частини території держави задля створення нової самостійної національної держави або її автономізації. Ідеологією сепаратизму є націоналізм» [1, с. 39].

Процес відділення частини території держави може відбуватися за різними сценаріями, від добровільної передачі території (СРСР) до збройного сепаратизму. Останній варіант вирішення проблеми може викликати незадоволення інших держав і їх бажання втрутитися у справи. Вимога іншої держави інкорпорувати територію, де проживають зарубіжні сородичи, теж означає зміну державних кордонів, тому засновані на етнічній приналежності вимоги можуть стати причиною не тільки міжетнічної, а й міждержавної війни [2]. Підтвердженням цього є результати опитування Центру Разумкова, які констатують, що рівень міжрегіональної відчуженості українських громадян є високим, зокрема громадяни України вважають більш близькими до себе

жителів сусідніх країн, ніж мешканців різних регіонів власної країни [3].

Таким чином, можна зазначити, що такому складному явищу як сепаратизм передую певний час, в продовж якого формуються його детермінанти. Основні передумови виникнення сепаратизму закладені на загальнодержавному рівні, де формується підґрунтя для всіх сфер життя соціуму. Неефективна політика держави у економічному, політичному (зовнішня і внутрішня політика), соціальному, правовому, духовно-культурному, інформаційному, обороноздатному секторах та секторі безпеки запускає уповільнені механізми, що у своїй кінцевій меті породжують злочини проти основ конституційного ладу.

Слабкість державних інститутів, історична пам'ять, географія розселення етнічних меншин та інші фактори разом визначають ризик сепаратизму в різних державах. Аналізуючи зазначені фактори, їх можна об'єднати у декілька груп: 1) соціально-економічні – нерівність в рівні життя, безробіття, різне представництво в престижних професіях; 2) адміністративно-політичні – ієрархія народів (союзні, автономні республіки, автономні області й округи), представництво в органах влади, входження однієї форми національної державності в іншу; 3) культурно-мовні – недостатня, з точки зору не титульних народів, увага до національної культури і мови, витіснення титульною мовою національних мов суспільного життя; 4) етнодемографічні та етноміграційні – швидкі зміни у співвідношенні чисельності контактуючих етносів у наслідок міграції і відмінностей в рівні природного приросту населення; 5) етнотериторіальні – неспівпадання державних або адміністративних кордонів з кордонами розселення народів, довільне перекроювання міждержавних кордонів, безпідставна передача територій; 6) конфесійні – поліетнічність національних утворень та багатоконфесійність населення, що накладаються та переплітаються один з одним; 7) історичний – вплив минулих взаємин народів (не лише мирні, але й конфліктні, нерівноправні, війни і т. д.) [4, с. 87-88].

Треба зазначити, що в разі збігу всіх видів кордонів (етнічних, конфесійних, цивілізаційних, культурних, економічних, особливостей адміністративно-територіального поділу) їхня бар'єрна роль суттєво зростає. Так, своєрідний розлом у державі закладає конфліктний потенціал, який доволі часто, за відсутності адекватної внутрішньої політики держави, стає відправною точкою

до наростання конфлікту між різними групами (релігійними, соціальними, етнічними, національними тощо) [1, с. 46]. При чому, забарвлення соціальних груп за різними ознаками, виступає лише формою прояву таких конфліктів, а причиною, найчастіше, є різні соціально-політичні інтереси.

Справжніми причинами наростання протиріч, і як наслідок виникнення конфліктів між спільнотами людей, можуть бути економічні, політичні, мовні, культурні, релігійні і навіть територіальні чинники, в основі яких, закладено порушення прав і свобод, справедливості та рівноправ'я спільнот. В результаті зазначених протиріч жодна країна не захищена від загрози сепаратизму, у тому числі високорозвинені та благонадійні.

Важливо відмітити, що активізація сепаратистського руху відбувається також за наявності зовнішньої підтримки (зовнішніх союзників), яка є джерелом різноманітних ресурсів на користь сепаратистів.

Дотримання принципу територіальної цілісності реалізовується не лише через декларативне закріплення у міжнародному та національному законодавстві, але і у реальній спроможності його забезпечення та захисту. Таке нехтування міжнародним правом призвело до зовнішньополітичної та воєнно-політичної атмосфери навколо нашої країни, яка характеризується прямою загрозою державному суверенітету та порушенням територіальній цілісності.

Існуюча система міжнародних гарантій територіальної цілісності України не забезпечила незалежного державного статусу України, її політичного суверенітету, територіальної цілісності та задовільного рівня національної безпеки. До системи міжнародних гарантій незалежності і територіальної цілісності України можна віднести: Тристоронню заяву президентів України, США і Російської Федерації, підписану в Москві 14 січня 1994 р., де повідомлялося, що США і Росія готові надати Україні гарантії безпеки після набуття чинності поширеної на Україну частину Договору між СРСР і США про скорочення та обмеження стратегічних наступальних озброєнь, підписаного у 1991 р., і приєднання України до Договору про нерозповсюдження ядерної зброї, які створили умови для формування системи міжнародних документів, спрямованих на забезпечення суверенітету та територіальної цілісності України; Меморандум про гарантії безпеки у зв'язку з приєднанням України до Договору про нерозповсюдження ядерної зброї, підписаний у Будапешті (Угорщина) 5 грудня 1994 р. президентами України, Російської

Федерації, США та прем'єр-міністром Великобританії, згідно з яким, сторони підтвердили свої зобов'язання «згідно з принципами Заключного акта поважати незалежність і суверенітет та існуючі кордони України».

Вочевидь, наявність правового захисту територіальної цілісності держави на різних рівнях є недостатньою умовою для захисту конституційних цінностей. Відсутність реальних можливостей дати відсіч на зазіхання у бік державного суверенітету та цілісності утворюють «вакуум безпеки», який можливо усунути за наявності сучасного потужного оборонного комплексу та професійної обороноздатної армії. Нажаль, останні ознаки не повною мірою притаманні українській державі, що також можна віднести до прорахунків у державній політиці.

На підтвердження цього можна навести думку М. Кервера, що «наприкінці XX – початку XXI ст. найбільш поширеною формою військового протиборства став внутрішній озброєний конфлікт та громадянська війна, які з необхідністю впливають на територіальну цілісність держав» [5, с. 10]. В результаті цього сучасний світ характеризується кризово-нестабільною тенденцією свого розвитку, яка, на думку К. Прая, супроводжується ескалацією озброєних конфліктів як по горизонталі (втягнення в них нових держав та регіонів), так і по вертикалі (збільшення масштабів та інтенсивності насилля в межах нестабільних держав» [6].

Більше того, коли безпека держави залежить від підтримки інших країн, це є суттєво обмежуючим фактором у забезпеченні державного суверенітету і як наслідок збереження територіальної цілісності. Така залежність, у першу чергу, стосується держав, які не мають суттєвого економічного потенціалу та конкурентоспроможності, а отже і реальної самодостатності і рівності на міжнародній арені.

В межах даного аналізу особливу увагу також варто звернути на те, що порушення територіальної цілісності сучасної держави може відбуватись і без застосування військової сили з боку інших держав. А тому технологія захисту територіальної цілісності сучасної держави з необхідністю має враховувати достатньо індикативний вплив однієї держави або й декількох на її внутрішні процеси, у формі поглиблення деінституціоналізації демократії, загострення національних конфліктів, блокування вирішення етнічних та релігійних питань. Це все певною мірою впливає не лише на порушення цілісності території, але й приводить і до більш радикалізованих форм – «розчленування» [7, с. 388].

Підбиваючи підсумки, не аби яким сучасним здається вислів Цицерона про те, що безкарність породжує злочини. Безкарність та безвідповідальність держави відносно свого суспільства породжує зворотною реакцією останнього – сепаратизм. Небезпечність сепаратизму полягає не тільки в загрозі втратити частину території держави, а й колосальним деструктивним потенціалом щодо дестабілізації ситуації по всій країні. Так, для визначення рівня уразливості держав до терористичних загроз, розробляється глобальний індекс тероризму, відповідно до якого України з 51-го місця (у 2013 році) перемістилася на 21-е місце (у 2018 році) серед 163 держав. Злочини проти основ національної безпеки України сягнули від 8 (у 2013 році) до 428 (у 2018 році). Особливістю організованої злочинності в даних умовах, окрім її збільшення, є її екстериторіальність, тобто можливість діяти на різних територіях (так, наприклад: на тимчасово окупованій території, на території суверенної держави, а також на території країни агресора). Окрім цього збільшуються корупційні злочини (в усіх ешелонах влади та рівні пересічних громадян), майнові, агресивно-насилені (при чому поріг агресивно-насиленіх злочинів суттєво знизився), злочини проти виборчих прав, активізується функціонування озброєних незаконних формувань та активної радикальної опозиції.

Таким чином, сепаратизм існує, будучи сам наслідком попередніх причин (як внутрішніх, так і зовнішніх), є причиною, живильним ґрунтом, не тільки для злочинів проти конституційних основ держави, а й для усього злочинного різноманіття.

Список використаних джерел

1. Дівак В. В. Сепаратизм як феномен сучасної політики. Київ: Логос, 2010. 223 с.
2. Аклаев А. Этнополитическая конфликтология. *Анализ и менеджмент*. Москва: Дело, 2005. 471 с.
3. Ідентичність громадян України: стан і зміни. *Національна безпека і оборона*. 2007. № 9 (93). С. 3-9.
4. Лисичкин В., Шелепин Л. Третья мировая (информационно-психологическая) война. М.: Институт социально психологических исследований АСН, 1999. 269 с.
5. Carver M. Long War, Short Peace: The Rise and Decline of Ethnopolitical Conflict at the End of the Cold War. People Versus States. US Institute of Peace. May. 2009. 334 p.
6. O'Prey K. Keeping the Peace in the Borderlands of Russia. Occasional Paper No 23 // Handbook on UN Peace Operations. By

Pamela L. Reed, J. Mathew Vaccaro, William J. Durch. The Henry L. Stimson Center, Wash., D.C., 2015.

7. Дахно О. Ю. Територіальна цілісність як структурний атрибут держави в Умовах глобальної інтеграції. *Збірник наукових праць «Гілея: науковий вісник»*. 2016 Вип. 12 (115). С. 386-390.

ПОЛЬСЬКИЙ ДОСВІД ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ: ХАРАКТЕРНІ РИСИ

Софія Дмитрівна ОЛІЙНИК,

*аспірант кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
юридичного факультету КНУ
імені Тараса Шевченка*

Основним нормативно-правовим актом у польському трудовому законодавстві є Kodeks prasy, тобто Трудовий кодекс. Аналіз даного законодавчого акту свідчить, що трудова дисципліна розуміється, як загальна складова трудової діяльності та не регулюється окремо. Разом з тим, окремі норми знаходяться у різних частинах Трудового кодексу. Так, насамперед, слід звернути увагу на ст. 183б Трудового кодексу Польщі, де визначено, що «порушенням принципу рівного поводження, у тому числі є несприятливе формування винагороди за працю чи інші умови працевлаштування чи бездіяльність під час заохочення чи нагородження інших пільги, пов'язані з роботою; пропуск при виборі для участі у підвищенні навчання професійна кваліфікація» [1]. Особливою є саме деталізація життєвих ситуацій у яких можлива дискримінація. Заборона дискримінації визначена у національному законодавстві України, як в Конституції, так й у Кодексі законів про працю, однак вона має загальний характер. Зі свого боку, дискримінація значно впливає на трудову дисципліну, оскільки визначає нерівні умови просування та виконання праці, робить не ефективною мотивацію та унеможливорює встановлення довіри між роботодавцем та працівником, що буде відображатись й на результатах праці та порушувати право на безпечні для фізичного та психологічного здоров'я умови праці. Відповідно, важливою є деталізація таких умов.

Відповідно до ст. 22-2 Трудового кодексу Польщі «роботодавець має право здійснювати відео моніторинг. Роботодавець обробляє записи зображень лише для тих цілей, для яких вони були призначенні та зібрані. Записи зберігаються протягом періоду, що не перевищує 3 місяців з моменту запису» [1]. Даною нормою визначено такий новий спосіб забезпечення трудової дисципліни, як моніторинг. На відміну від нагляду та контролю, моніторинг не потребує зупинення чи переривання трудового процесу, а також й не має на меті виявлення саме правопорушень. Відповідно, аналізу дані отриманні під час моніторингу можливо визначити більш ефективні правила трудової дисципліни, визначити ті елементи, які потребують вдосконалення. Слід наголосити, про процедура відеозйомки трудового процесу чітко регламентована, що дозволяє захистити права працівників. Крім того, встановлення критерію цільового використання записів, робить неможливим їх застосування для притягнення до дисциплінарної відповідальності. У свою чергу не цільове використання може бути дозволене лише рішенням суду. Разом з тим, наявність відеокамер та повідомлення про здійснення моніторингу сприятливо будуть відображатись на стані трудової дисципліни через формування звички її дотримання постійно. Варто й наголосити на строкові зберігання запису, що виступає додатковим засобом захисту саме прав працівників та зменшує ризики до використання не з метою моніторингу й подальшої оптимізації трудової дисципліни.

Обов'язки роботодавця визначені у ст. 94 Трудового кодексу Польщі. Так, у п. 3 ч. 4 даної норми визначено, що «роботодавець зобов'язаний організовувати роботу таким чином, щоб забезпечити повне використання робочого часу, а також досягнення працівниками, використовуючи свої таланти та кваліфікацію, високої ефективності та хорошої якості роботи; організовувати роботу таким чином, щоб зменшити тягар роботи, особливо монотонної роботи та роботи у визначеному темпі» [1]. Слід звернути увагу на саме формування норми права із якої є одразу зрозумілою мета щодо ефективності та якості праці і відповідний спосіб її досягнення лише через застосування професійних якостей працівника. У даній правовій нормі яскраво розкрито, що працівник сприймається, як самоцінність, а не один із інструментів отримання прибутку. Крім того, підкреслено, що кожен працівник має набір індивідуальних характеристик під які й необхідним є створення окремих умов праці та правил трудової дисципліни. Зі свого боку, використання загального підходу є

можливим виключно для врегулювання тим аспектів трудової дисципліни, що стосуються усіх членів трудового колективу. Також, із даної норми права слідує принцип справедливої оплати, що розкривається із аспекту постійно завантаженості працівника. Повне використання робочого часу є обов'язком роботодавця, однак не лише тому, що працівник виконує роботу виключно визначену роботодавцем, але й для забезпечення втілюваності талантів та професії працівника, а отже й реалізації його права на працю. У даному контексті трудова дисципліна є формою реалізації такого права.

Відповідно до ст. 94-3 Трудового кодексу Польщі, «роботодавець зобов'язаний протидіяти мобінгу. Мобінг означає дії або поведінку стосовно працівника або

проти працівника, що складається з наполегливих і тривалих утисків або залякування працівника, що призводить до недооцінки його професійної придатності, спричиняючи або прагнучи приниженню або висміюванню працівника, його ізолюванню або виключенню їх з колективу співробітників. Працівник, який зазнав знущань або внаслідок знущань, звільнився чи був звільнений має право вимагати від роботодавця компенсації» [1]. Мобінг є одним із найбільш небезпечних явищ для трудової дисципліни, оскільки порушує одразу фізичну й психологічну безпеку працівника та ставить під загрозу безпеку усього трудового колективу, а також й порушується безпосереднє право на працю та повагу до особистості. Саме через мобінг працівник може здійснювати помилки у роботі або здійснювати її не в повній мірі, що впливатиме й на його результати. Деструктивний характер мобінгу впливає на загальний стан трудової дисципліни через формування у інших членів трудового колективу уявлень про вседозволеність й недовіру норм права, відсутність інструментів захисту, що вказує на можливість недотримання внутрішнього трудового розпорядку, охорони праці та дисципліни праці загалом. Відповідно, разом із формуванням здорової атмосфери у трудовому колективі саме на роботодавцеві лежить обов'язок щодо протидії й запобіганню мобінгу. Саме роботодавець володіє достатніми засобами впливу на трудовий колектив для захисту працівника. У даному контексті вірним є й стягнення компенсації саме із роботодавця, що у випадку мобінгу не вчинив жодних чи необхідних дій для його припинення. Дана норма є обов'язковою для впровадження в українське законодавство, оскільки дозволить значно змінити продуктивність та ефективність виконання професійних обов'язків

й дотримання трудової дисципліни через формування вірної правосвідомості та соціальної відповідальності в учасників трудових відносин.

Щодо обов'язків працівника, то згідно з ст. 100 Трудового кодексу Польщі «працівник зобов'язаний дотримуватись робочому плану, встановленому на робочому місці; дотримуватись правил праці та порядку, встановлених на робочому місці; дотримуватись положень та принципів охорони праці та техніки безпеки, а також протипожежних правил; дбати про майно на робочому місці, берегти майно та зберігати в таємниці інформацію, розголошення якої може нанести роботодавцю шкоду; дотримуватись таємниці, зазначеної в окремих положеннях; дотримуватись принципів соціального співіснування на робочому місці» [1]. Серед позитивних аспектів даної норми можливо визначити встановлення критерію для збереження секретної інформації та обов'язок щодо підтримання здорових стосунків із колегами. Разом з тим, аналізую дану норму, можливо помітити її загальний характер. Так, використані терміни щодо принципів соціального співіснування, відсутність об'єктивно відомих для працівника показників, що визначають чи буде завдана йому шкода не містять подальшої деталізації, що дозволяє тлумачити їх у велику кількість способів, а отже й збільшує ймовірність зловживання правом. Крім того, обов'язки працівника стосуються виключно поводження із майном та умов праці, але не виконання самих професійних обов'язків. У межах трудової дисципліни, така ситуація сприяє нерівноцінному розподілу прав й обов'язків між роботодавцем та працівником, а також й зменшує стабільність дотримання трудової дисципліни через можливість уникнути відповідальності.

Отже, проаналізувавши правове регулювання трудової дисципліни у Польщі можливо визначити наступні його особливості:

1. Наявність прогалін. Такі прогалини стосуються прав та обов'язків щодо відсутності способів їх втілення. Крім того, прогалини дозволяють й більш широко тлумачити правові норми, а отже й створюються більш можливості щодо зловживання правами та порушення трудової дисципліни. Найбільш негативно впливають на стан дотримання трудової дисципліни прогалини щодо деталізації порядку виконання професійних обов'язків, адже це впливає на безпеку не лише самого працівника, але й інших членів трудового колективу.

2. Персоналізованість. Так, аналізую правове регулювання трудової дисципліни у Польщі можливо визначити позитивну тенденцію щодо відповідності її європейським тенденціям, однією із яких є саме персоналізованість. Тобто, правила трудової дисципліни створюються окремо для кожного напрямку діяльності підприємства та відповідного працівника. Такі правила повинні враховувати не лише законодавчі вимоги, що є обов'язковими, але й побажання працівника щодо робочого місця, монотонності та оптимізації.

3. Незбалансованість. Дана ознака проявляється у більшому акценті на захист прав працівників, що, однак, створює можливості для зловживання через недосконалість юридичної техніки та, як наслідок, можливі ситуації щодо надмірного обмеження прав роботодавця. Крім того, незбалансованість правового регулювання трудової дисципліни безпосередньо впливає й на прибутковість діяльності, оскільки необхідним є врахування ризиків неправомірної поведінки та відсутності заходів впливу на її припинення.

Список використаних джерел

1. Kodeks pracy: Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Dz. U. 1974 Nr 24 poz. 141. URL: <https://cutt.ly/drSCQQq> (дата звернення: 07.02.2020)

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ЖІНОК В УКРАЇНІ

Олена Володимирівна ПАВЛІЧЕНКО,

*кандидат ветеринарних наук,
доцент кафедри гігієни тварин
та ветеринарної санітарії
Харківської державної
зооветеринарної академії*

Першим нормативно-правовим актом, який варто проаналізувати у контексті сучасного стану правового регулювання соціального захисту жінок в Україні, є Конституція України [1]. Так, статтею 24 Основного Закону передбачено, що громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом, і

при цьому не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Із формулювання даної норми може виникнути неоднозначне розуміння щодо того, наскільки наділення жінок додатковими гарантіями соціального захисту відповідає рівності конституційних прав за ознаками статі. Проте, у цій же статті законодавець здійснив уточнення, що рівність прав жінки і чоловіка забезпечується у тому числі й спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям. Іншою нормою Конституції України [1], яка має важливе значення для встановлення гарантій соціального захисту жінок в Україні, є встановлення у статті 43 заборони використання примусової праці, а також праці жінок на небезпечних для їхнього здоров'я роботах.

Отже, аналізуючи норми Конституції України [1] у контексті правового регулювання соціального захисту жінок в Україні, варто зробити наступні висновки щодо ролі даного нормативно-правового акту.

Недоліком Основного Закону є встановлення у його нормах розуміння, що є соціальним захистом населення без врахування того, що соціальний захист жінок не обов'язково має бути обумовлений їх втратою до самостійного забезпечення власного існування;

Серед позитивних аспектів відзначимо наступні:

- по-перше, у нормах Конституції України чітко зазначено, що надання жінкам додаткових гарантій соціального захисту є інструментом забезпечення рівності їхніх прав із правами чоловіків;

- по-друге, встановлено, що соціальний захист жінок полягає в спеціальних заходах щодо охорони праці і здоров'я жінок, створенні умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовому захисті, матеріальній і моральній підтримці материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям;

- по-третє, визначено заборону праці жінок на небезпечних для їхнього здоров'я роботах.

Наступним нормативно-правовим актом, який встановлює гарантії соціального захисту жінок в Україні, є Кодекс законів про працю України [2]. Так, першою із гарантій соціального захисту жінок, на яку варто звернути увагу в рамках нашого дослідження, визначена у статті 26, та згідно якої для вагітних жінок та одиноких матерів, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю не встановлюється випробування при прийнятті на роботу. Це означає, один із позитивних аспектів соціального захисту жінок полягає у тому, що при укладенні трудового договору жінки, поставлені у складні життєві обставини у зв'язку з материнством, не перевіряються на відповідність роботі, яка їм доручається. У такий спосіб жінкам гарантується працевлаштування, у тому випадку, якщо вони володіють необхідними знаннями та навичками для заняття вакантною посади, та які не мають можливості витратити час, сили та ресурси на проходження випробувань.

Статтю 55 Кодексу законів про працю України [2] присвячено встановленню заборони залучення до роботи в нічний час вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років. Положення даної норми дещо ширше розкриті у статті 176 цього нормативно-правового акту, згідно якої також заборонено залучати таких жінок до надурочних робіт, робіт у вихідні дні, направляти їх у відрядження. Виняток може бути лише один – дане правило не стосується тих галузей народного господарства, у яких це викликається особливою необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід. Близькою за змістом є стаття 63 Кодексу законів про працю України [5], яка передбачає заборону залучення до надурочних робіт вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, а жінки, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, можуть залучатись до надурочних робіт лише за їх згодою.

Статтею 56 Кодексу [2] передбачено, що на просьбу вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, в тому числі таку, що знаходиться під її опікуванням, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний встановлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень. Оплата праці в цих випадках провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку, і при цьому робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав

працівників. Іншими словами, у разі наявності в жінки у період догляду за дитиною чи хворим членом сім'ї бажання працювати на умовах неповного робочого дня, роботодавець має забезпечити таку можливість.

Також, згідно зі статтею 82 Кодексу законів про працю України [2], до стажу роботи, що дає право на щорічні додаткові відпустки, зараховується час роботи вагітних жінок, переведених на підставі медичного висновку на легшу роботу, на якій вони не зазнають впливу несприятливих виробничих факторів.

Особливий науковий інтерес для дослідження переваг та недоліків сучасного стану правового регулювання соціального захисту жінок в Україні представляє Глава XII Кодексу законів про працю України [2], зміст якої повністю присвячено правовому регулюванню праці жінок.

Так, стаття 174 визначає заборону застосування праці жінок на важких роботах; на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці; на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт по санітарному та побутовому обслуговуванню); на роботах, пов'язаних із підйманням і переміщенням речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. Звернемо увагу на те, що для урегулювання питання робіт, на яких забороняється праця жінок, було прийнято спеціальний нормативно-правовий акт - Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок (ДНАОП 0.03-8.08-93) [3]. Звертаючись до переліку заборонених робіт, відзначимо роботи, пов'язані із металообробкою, будівельні, монтажні і ремонтно-будівельні роботи, гірничі роботи, геологорозвідувальні і топографогеодезичні роботи, буріння свердловин, видобуток нафти і газу і ряд інших груп професій. Прийняття такого нормативно-правового акту також безумовно віднесемо до переваг сучасного стану правового регулювання соціального захисту жінок в Україні.

Також статті Глави XII Кодексу законів про працю України [2] присвячено питанням обмеження праці жінок на роботах у нічний час; заборони залучення вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років, до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні і направлення їх у відрядження; обмеження залучення жінок, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей з інвалідністю, до надурочних робіт і направлення їх у відрядження; переведення на легшу роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років; відпустки у зв'язку з вагітністю,

пологами і для догляду за дитиною; приєднання щорічної відпустки до відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами; порядку надання відпустки для догляду за дитиною і зарахування її до стажу роботи; відпустки жінкам, які усиновили дитину (дітей); додаткової відпустки жінкам, які мають дітей або повнолітню дитину з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи; перерв для годування дитини; гарантій при прийнятті на роботу і заборони звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей; надання вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей віком до чотирнадцяти років, путівок до санаторіїв та будинків відпочинку і подання їм матеріальної допомоги; обслуговування матері на підприємствах, в організаціях. По суті, кожна із перерахованих норм окремою гарантією соціального захисту жінок. Жінки, у першу чергу ті, які є матерями, претендують на полегшення умов праці, отримання додаткових перерв та відпусток, на отримання путівок та матеріального допомоги, а також усіляке сприянні реалізації ними своєї трудової функції. Проаналізувавши норми Кодексу законів про працю України [2], можемо зробити висновок, що даний нормативно-правовий акт відповідає усім тим гарантіям, які передбачив законодавець в Конституції України [1], тобто у даному аспекті зробимо висновок, що законодавство, яке урегульовує соціальний захист жінок в Україні є належним чином узгодженим і являє собою єдину систему.

Отже, Кодекс законів про працю України [2] у контексті правового регулювання соціального захисту жінок в Україні характеризується наступними позитивними та негативними аспектами.

До негативних все ж віднесемо застарілість чинного законодавства про працю. Не зважаючи на те, що саме урегулювання питання соціального захисту жінок в Україні нормами даного нормативно-правового акту ми все ж вважаємо позитивним, із огляду на той рівень уваги, який законодавцем приділено цьому питанню, проте очевидним є і те, що сам Кодекс вже застарів і на сьогодні існує об'єктивна необхідність у прийнятті нового Трудового кодексу України;

Серед позитивних аспектів Кодексу законів про працю України [2], як нормативно-правового акту, який урегульовує соціальний захист жінок в Україні, виділимо наступні:

- по-перше, встановлено ряд напрямів забезпечення соціальних прав і гарантій допомоги жінкам у трудових правовідносинах у зв'язку із реалізацією ними біологічної функції материнства,

пов'язаних із охороною здоров'я, забезпеченням належних, безпечних і здорових умов праці, відпочинку, матеріальної допомоги;

- по-друге, передбачено порядки надання даних видів соціального захисту та гарантії їх отримання.

Список використаних джерел

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996 р. № 30. стаття 141.

2. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971 р. Додаток до N 50

3. Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок (ДНАОП 0.03-8.08-93): Наказ МОЗ України від 29.12.1993 № 256. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0051-94> (02.10.2019 року).

СПІВРОБІТНИЦТВО РАХУНКОВОЇ ПАЛАТИ УКРАЇНИ У РАМКАХ ІНТОСАІ

Валерій Васильович ПАЦКАН,

*здобувач кафедри адміністративного,
фінансового та інформаційного права
ДВНЗ «Ужгородський
національний університет»*

У процесі євроінтеграції України, розвитку Рахункової палати як вищого органу аудиту України, запобігання та протидії корупції в Україні, міжнародного співробітництва України, важливого значення набуває дослідження проблематики співробітництва Рахункової палати України у рамках ІНТОСАІ.

Дослідження проблематики співробітництва Рахункової палати України у рамках ІНТОСАІ має важливе практичне значення для подальшого вдосконалення адміністративного та фінансового законодавства України, міжнародного права, а також для вдосконалення правозастосовної практики у цій сфері. Внаслідок цього дослідження проблематики співробітництва Рахункової

палати України у рамках ІНТОСАІ є важливим для розвитку науки адміністративного права, фінансового права та міжнародного права.

Відповідно до ст. 98 Конституції України [1] контроль від імені Верховної Ради України за надходженням коштів до Державного бюджету України та їх використання здійснює Рахункова палата. Аналіз статусу та повноважень Рахункової палати України свідчить, що вона є не просто вищим за субординацією, а дійсно провідним органом державного фінансового контролю в Україні, який відповідає міжнародним стандартам, що є важливим, враховуючи курс на євроінтеграцію [2, с. 157]. Отже, Рахункова палата є вищим органом аудиту в Україні.

Л. Воронова пропонує тлумачити фінансовий контроль як регламентовану правовими нормами діяльність державних і муніципальних та інших публічних органів з перевірки своєчасності й точності планування, обґрунтованості й повноти надходження коштів у відповідні фонди, правильності та ефективності їх використання [3, с. 82].

Згідно ст. 6 Закону України «Про Рахункову палату» [4] Рахункова палата у порядку, визначеному законодавством та міжнародними договорами України, здійснює співробітництво з вищими органами фінансового контролю інших держав, міжнародними організаціями.

Важливим кроком на шляху до становлення та розвитку Рахункової палати стало її входження в листопаді 1998 р. до Міжнародної організації вищих органів аудиту (далі - ІНТОСАІ), а у травні 1999 р. – до складу Європейської організації вищих органів аудиту (ЄВРОСАІ). Вступивши в ці міжнародні організації, Рахункова палата стала учасником системи міжнародного обміну професійним досвідом аудиторів усього світу[5].

Міжнародна організація вищих органів фінансового контролю (ІНТОСАІ) є автономною організацією зовнішнього державного фінансового контролю. Це неурядова організація, що має особливий статус для Економічної і Соціальної Ради (ЕКОСОР) Організації Об'єднаних Націй[6].

Основною метою ІНТОСАІ є сприяння обміну ідеями, знаннями і досвідом між членами організації, Вищими органами аудиту (далі - ВОА) всіх країн світу та іншими міжнародними організаціями і зацікавленими сторонами в галузі державного аудиту. Перевірені часом принципи ІНТОСАІ завжди ґрунтувалися на рівності всіх членів і добровільної участі в ІНТОСАІ [7].

Діяльність та ініціативи ІНТОСАІ зосереджені головним чином на зміцненні і сприяння створенню необхідних умов для незалежних і ефективних ВОА, спільно з Організацією Об'єднаних Націй і спеціалізованими організаціями по 17 цілям сталого розвитку, і на підвищенні обізнаності щодо важливої ролі ВОА в моніторингу здійснення Порядку денного в галузі сталого розвитку на період до 2030 року[8].

Згідно ст. 1 Лімської декларації керівних принципів контролю державних фінансів запровадження контролю є невід'ємною складовою управління публічними фінансовими ресурсами, яка забезпечує відповідальний та підзвітний характер цього управління [9]. Важливе значення має також Мексиканська декларація незалежності вищих органів аудиту [10], яка передбачає забезпечення незалежності вищих органів аудиту в тих випадках, коли така незалежність не проголошена в конституції держави або проголошена лише формально.

Стандарти ІНТОСАІ розкривають більш широкі підходи до внутрішнього і зовнішнього контролю та аудиту суспільних фінансів. Отже, потрібно прагнути не «звужувати» їх до національних підходів, а навпаки, вдосконалювати національну методологію, стандарти та законодавство з урахуванням кращої світової практики і загальновизнаних міжнародних стандартів [11, с. 35].

Відповідно до принципів сприяння незалежності ВОА, належного управління і обміну знаннями, XXII Конгрес ІНТОСАІ в Абу-Дабі затвердив поправку до Статуту для приведення його у відповідність до Лімської, Мексиканської і Пекінської декларацій, а також Стратегічного плану на 2017-2022 роки [12]. Ці поправки до Статуту відображають центральну роль державного аудиту в заохоченні належного врядування.

Глобальна фінансова криза, світові епідемії, транскордонні міграційні потоки, пов'язані з конфліктами і проблеми біженців, корупція в державному секторі і відмивання грошей, а також небезпека фінансових ризиків, зміна клімату, є найбільш очевидними прикладами зростаючої багатогранності проблем, що стоять перед країнами як індивідуально, так і в рамках світового співтовариства. Ці проблеми мають також серйозні наслідки для ІНТОСАІ і Вищих органів аудиту, оскільки першочергове завдання організації приносити користь керівним органам та громадянам. Як професійна організація ВОА, ІНТОСАІ розробляє стандарти аудиту в державному секторі і служить форумом для роботи

зовнішніх урядових аудиторів з усього світу з питань, що становлять взаємний інтерес, і стежить за останніми досягненнями в області аудиту та відповідними професійними стандартами і передовою практикою. Роль ІНТОСАІ відображена в його гаслі: «Обмін досвідом на благо»[13].

Президент ІНТОСАІ, Президент Державної аудиторської інституції ОАЕ прибув до Києва у 2019 році на запрошення Голови Рахункової палати. Це перший в історії візит Президента ІНТОСАІ до України.

Державна аудиторська інституція ОАЕ – одна з найбільш прогресивних і розвинутих у світі та відома активним застосуванням передових технологій і успішною боротьбою з корупцією. Рахункова палата зацікавлена в якісному навчанні майбутніх ІТ-аудиторів, розробленні методичних документів щодо проведення ІТ-аудиту та організації безперервного підвищення кваліфікації ІТ-аудиторів. І висловив сподівання, що ОАЕ поділяться своїм досвідом у цьому напрямку. А одна з цілей візиту делегації Державної аудиторської інституції ОАЕ – розвиток професійних відносин і обмін досвідом в сфері державного аудиту [14].

Отже, співробітництва Рахункової палати України у рамках ІНТОСАІ має важливе значення для ефективної роботи Рахункової палати як вищого органу аудиту України, забезпечення високого рівня довіри з боку суспільства, інших органів державної влади, міжнародного співтовариства, вищих органів аудиту окремих зарубіжних країн. В той же час доцільно уточнити і гармонізувати фахову термінологію чинного Закону України «Про Рахункову палату» та інших нормативно-правових актів законодавства України із провідними документами ІНТОСАІ, у зв'язку із численними розбіжностями щодо розуміння окремих фахових термінів у документах ІНТОСАІ та у відповідних нормативно-правових актах профільного законодавства України з питань Рахункової палати як вищого органу аудиту, та їх перекладу на українську мову.

Список використаних джерел

1. Конституція України від 28 червня 1996 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Койчева О. С. Конституційний статус рахункової палати України в системі органів державного фінансового контролю. *Право і суспільство*. 2014. № 6.1. С. 151-158.

3. Воронова Л. К. Фінансове право України : підручник. К.: Прецедент; Моя книга, 2006. 488 с.
4. Про Рахункову палату: Закон України від 2 липня 2015 року. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 36. Ст. 360.
5. Рахункова палата України. URL: www.ac-rada.gov.ua/1.html (дата звернення 12 грудня 2019 року).
6. ИНТОСАИ – Международная организация высших органов аудита. URL: <https://www.intosai.org/ru/> (дата звернення 12 грудня 2019 року).
7. О нашей работе. URL: <https://www.intosai.org/ru/o-nashei-rabote/> (дата звернення 14 грудня 2019 року).
8. Направления деятельности. URL: <https://www.intosai.org/ru/napravlenija-dejatelnosti> (дата звернення 14 грудня 2019 року).
9. The Lima Declaration (ISSAI 1). (1977), Approve dat IXth Congress of INTOSAI, Lima / Peru, «INTOSAI Professional Standards Committee». URL: http://www.issai.org/media/12901/issai_1_e.pdf (дата звернення 14 грудня 2019 року).
10. Mexico Declaration On SAI Independence. In International Organization of Supreme Audit Institutions (INTOSAI). URL: <http://www.intosai.org/documents/intosai/general/declarations-of-lima-and-mexico.html> (дата звернення 15 грудня 2019 року).
11. Ніконова О. Міжнародні стандарти INTOSAI: основні положення, аудиторські підходи, термінологія. Бухгалтерський облік і аудит. 2011. №2. С. 29-35.
12. INTOSAI STRATEGIC PLAN 2017-2022. URL: https://www.intosai.org/fileadmin/downloads/documents/open_access/about_intosai/strategic_plan/strategic_plan_en.pdf (дата звернення 15 грудня 2019 року).
13. О ИНТОСАИ. URL: <https://www.intosai.org/ru/dokumenty/svobodnyi-dostup> (дата звернення 16 грудня 2019 року).
14. Аудитори Рахункової палати перейматимуть досвід ОАЕ у боротьбі з корупцією і проведенні ІТ-аудитів. URL: <https://rp.gov.ua/IntCooperation/Events/?id=275> (дата звернення 16 грудня 2019 року).

СИСТЕМА МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ ПРАВА НА ВІДПОЧИНОК (ВІДПУСТКУ)

Наталія Петрівна ПИЛИПЧУК,

*аспірантка Інституту держави і
права імені В. М. Корецького
НАН України*

На основі аналізу нами сформовано наступну систему міжнародних стандартів права на відпочинок (відпустку):

1. Міжнародні стандарти, прийняті Організацією Об'єднаних Націй:

- 1) Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 року;
- 2) Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 року.

Україна є членом Організації Об'єднаних Націй, а тому зазначені нормативно-правові акти є частиною вітчизняного законодавства. Роль Загальної декларації прав людини від 10.12.1948 року та Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 року полягає у тому, що згідно їх положень кожна людина отримала право на відпочинок і дозволя, включаючи право на розумне обмеження робочого дня та на оплачувану періодичну відпустку. Право на відпочинок визнано однією із першооснов сприятливих і справедливих умов праці. Відповідно, вітчизняне законодавство про працю та про відпустки було прийнято із урахуванням та на основі цих положень.

2. Міжнародні стандарти, прийняті Радою Європи:

- 1) Європейська соціальна хартія від 18.10.1961 року.

До даної групи міжнародних стандартів віднесено лише один нормативно-правовий акт, який втім має важливе значення для регулювання права на відпочинок (відпустку) в Україні. Передусім, Європейська соціальна хартія є частиною національного законодавства України, адже була ратифікована у встановленому законом порядку. Згідно положень Європейської соціальної хартії, право на відпочинок включає оплачуваний відпочинок у державні святкові дні, щорічну оплачувану відпустку тривалістю не менше чотирьох тижнів, щотижневий відпочинок, який по можливості має збігатися з днем, що за традиціями або звичаями відповідної країни чи регіону визнається днем відпочинку, а також спеціальну тривалість відпусток для деяких категорій працівників. Відповідно,

національне законодавство України про відпочинок було приведене у відповідність до зазначених положень Хартії.

3. Міжнародні стандарти, які є складовою законодавства Європейського Союзу:

1) Договір про заснування Європейської Спільноти від 25.03.1957 року;

2) Консолідовані версії Договору про Європейський Союз та Договору про функціонування Європейського Союзу з протоколами та деклараціями 07.02.1992;

3) Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників від 09.12.1989.

Дані нормативно-правові акти не є чинними в Україні, адже їх дія поширюється виключно на держави-члени Європейського Союзу. Але разом із тим, їх існування є важливим для України у контексті євроінтеграційного курсу та потенційного вступу до даної організації. Міжнародні стандарти, які відносяться до основоположних актів створення та діяльності Європейського Союзу, є допоміжними правовими актами для держав-членів Європейського Союзу, норми яких закріплюють вимогу щодо прав кожного громадянина держави-члена прав на відпочинок.

4. Міжнародні стандарти, прийняті Міжнародною Організацією Праці:

1) Конвенція про застосування щотижневого відпочинку на промислових підприємствах № 14 від 25.10.1921 року;

2) Конвенція про щорічні оплачувані відпустки № 52 від 24 червня 1936 року;

3) Конвенція про оплачувані відпустки в сільському господарстві №101 від 4 червня 1952 року;

4) Конвенція про умови праці на плантаціях № 110 від 24 червня 1958 року;

5) Конвенція про оплачувані відпустки № 132 від 24 червня 1970 року;

6) Конвенцію про оплачувані учбові відпустки № 140 від 24.06.1974 року

7) Конвенція про щорічні оплачувані відпустки морякам № 146 від 29.10.1976 року;

8) Конвенція про надомну працю № 177 від 20.06.1996 року;

9) Конвенцію про перегляд Конвенції (переглянутої) 1952 року про охорону материнства № 183 від 15.06.2000 року.

Особливість даної групи стандартів полягає у тому, що більшість конвенцій не врегульовують безпосередньо питання

відпочинку, а є переважно присвяченими регулювання надання оплачуваних відпусток. Україна ратифікувала не всі із розглянутих Конвенцій, але лише окремі, серед яких відзначимо ратифікацію в 1956 році Конвенції про оплачувані відпустки № 52 1936 року, у 2001 році Конвенції про оплачувані відпустки № 132 (переглянуто в 1970 році), у 2002 році Конвенції про оплачувані відпустки № 140 1974 року тощо. Національні нормативно-правові акти у сфері відпочинку та відпусток відповідають нормам ратифікованих конвенцій Міжнародної Організації Праці, після ратифікації яких Україна проголосила свою готовність дотримуватися міжнародних норм з регулювання державних гарантій права людини на оплачувані відпустки, а у деяких моментах навіть розширюють права громадян України на відпочинок у порівнянні із міжнародними стандартами.

5. Міжнародні стандарти, відображені у директивах Європейського Союзу:

1) Директива 93/104/ЄС про робочий час від 23 листопада 1993 року;

2) Директива 92/85/ЄЕС про запровадження заходів щодо сприяння поліпшенню безпеки та гігієни праці на роботі вагітних працівниць та працівниць, які нещодавно народили або годують грудьми від 19 жовтня 1992 року;

3) Директива 2003/88/ЄС про деякі аспекти організації робочого часу від 04 листопада 2003 року;

4) Директива 2010/18/ЄС про імплементацію переглянутої Рамкової Угоди щодо батьківської відпустки, укладеної з BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP та ETUC, та відміну Директиви 96/34/ЄС, від 8 березня 2010 року.

Основним завданням директив Європейського Союзу як міжнародних стандартів прав на відпочинок є врегулювання національного законодавства у відповідності до вимог законодавства Європейського Союзу, зокрема, працівникам державних органів доручено забезпечити відповідність проектів законодавчих актів законодавству Європейського Союзу і визначити ступінь їх відповідності Угоді про асоціацію між Україною та Європейським Союзом та законодавству Європейського Союзу.

Підсумовуючи здійснене дослідження, варто зазначити наступне. По-перше, вивчення міжнародного досвіду реалізації права на відпочинок, особливо найбільш закріпленого його виду – права на відпустку, дозволяє відзначити, що основною метою

міжнародно-правового регулювання в цій сфері є постійне підвищення рівня гарантії реалізації прав працівників на відпочинок. Це проявляється в закріпленні в новоприйнятих міжнародних стандартах більш високої мінімальної тривалості щорічної оплачуваної відпустки, обмеженні вимог до стажу роботи як умови виникнення права на відпустку, у встановленні граничних термінів перенесення відпустки, мінімальної сплати за час відпусток, детальних правил обчислення стажу для відпустки, порядку реалізації права на відпустку при звільненні. По-друге, зробимо висновок про те, що міжнародні стандарти права на відпочинок на сьогодні є належним чином імplementованими у вітчизняну правову систему. Як засвідчило наше дослідження, у більшості моментів норми законодавства України відповідають положенням міжнародних стандартів. Окрім того, найважливіші міжнародні нормативно-правові акти у даній сфері були ратифіковані в нашій державі і є частиною національного законодавства. Тож, дослідження міжнародного законодавства у сфері праці засвідчило, що правове регулювання права на відпочинок в Україні відповідає світовим стандартам.

КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВЗАЄМОДІЇ СУДОВО-ЕКСПЕРТНИХ УСТАНОВ З ПРАВООХОРОННИМИ ОРГАНАМИ

Антон Олександрович ПОЛЯНСЬКИЙ,

*кандидат юридичних наук, здобувач
Університету сучасних знань*

Взагалі, кадрове забезпечення – це комплекс дій, спрямованих на пошук, оцінювання та встановлення заздалегідь передбачених відносин з робочою силою як у самій компанії для подальшого просування кар'єрними сходами, так і поза її межами для нового найму тимчасових або постійних працівників. Метою кадрового забезпечення є досягнення залучення до роботи на усіх вільних економічних робочих місцях у країні працівників, здатних виконувати свої посадові обов'язки на рівні, що відповідає очікуванням роботодавців, тобто недопущення тимчасової чи тривалої нестачі кадрів в організаціях/підприємствах [1, с. 9; 2].

М.В Мельничук у своєму науковому дослідженні дійшов до висновку, що кадрове забезпечення – це, з одного боку, наявність у керівника об'єктів його управлінської діяльності – виконавців, що є

необхідним для підготовки до прийняття управлінського рішення та наступного його виконання. З іншого – кадрове забезпечення – це суто суб'єкти управлінської діяльності, які організують, аналізують, контролюють, координують і здійснюють інші дії в ході державно-управлінської діяльності для досягнення певного результату. Кадри є тим суб'єктивним чинником від якого залежить реальне функціонування механізму управлінської діяльності. Адже життєздатність органу виконавчої влади не тільки в матеріальному забезпеченні, а й у спрямуванні вольових дій і переконань учасників процесу державного управління в заданому напрямку. Без високого рівня професіоналізму та належних особистих якостей кадрів не виникає того дієвого елементу, який зумовлює динаміку управлінської діяльності [3, с.68]. Інший науковець, - В.І. Фелик, переконливо доводить, що кадрове забезпечення характеризується низкою ознак, серед яких варто особливо відмітити такі: 1) являє собою триваючий в часі динамічний процес, який має неоднорідну структуру; 2) здійснюється на постійній основі, починається з професійної підготовки (період до призначення) та закінчується звільненням із подальшим призначенням пенсії або переведенням до іншого місця роботи (період після звільнення); 3) основний період кадрового забезпечення починається після призначення; здійснюється кадровими службами відповідної управлінської структури; 4) його організація на конкретному підприємстві, установі, організації регламентується законодавством, підвідомчими нормативно-правовими актами, а також локальними актами; 5) метою кадрового забезпечення є укомплектування підприємства, установи або організації кваліфікованими кадрами, постійна робота з кадрами, що включає підвищення кваліфікації, перепідготовку, забезпечення службової або трудової дисципліни, тощо [4; 5]. Основними складовими кадрового забезпечення є такі, як інтелектуальна, кваліфікаційна, професіональна, кадрова, технологічна та організаційна. Організаційна складова кадрового забезпечення підприємства включає високий рівень організації та культури праці, знаходить своє вираження в чіткості, ритмічності, погодженості трудових зусиль та високого ступеня задоволеності робітників своєю працею. Організаційна складова кадрового забезпечення в багатьох факторах визначає ефективність функціонування трудового колективу як системи загалом та кожного працівника зокрема, що пов'язано з ефективним використанням кадрового потенціалу [6, с. 71; 7].

Тож, сутність даної організаційної засади полягає у тому, що відповідальність за підготовку та реалізацію взаємодії, а також контроль за нею та оцінку її наслідків має покладатися на найбільш досвідчених та професійних працівників, які чітко усвідомлюють сутнісний зміст та значення взаємодії, знають як і уміють максимально ефективно використовувати надані їм ресурси для реалізації означеної взаємодії. Кадрове забезпечення також передбачає систематичну роботу із перевірки стану виконання працівниками своїх завдань та обов'язків щодо здійснення взаємодії, підвищення їх кваліфікації у цьому напрямку, стимулювання до високоефективної та результативної праці.

Безумовно, в контексті представленої у науковій роботі проблематики, належне кадрове забезпечення, апріорі, є надважливою гарантією ефективного функціонування правовідносин, що виникають в процесі взаємодії правоохоронних органів та судово-експертних установ. Адже саме від того, наскільки професійно, якісно та результативно кожен працівник буде виконувати покладені на нього функції та обов'язки, залежить і результат спільної мети їх діяльності.

Список використаних джерел

1. Баранов Д., Садова Н. Сучасні відділи кадрів та можливість їх інтеграції в HR-департаменти. *Праця і закон*. 2009. № 8. С. 8–11
2. Долга Г. В. Кадрове забезпечення якості системи управління підприємством. *Приазовський економічний вісник*. 2018. Вип. 3 (08). С. 48–53
3. Мельничук М. В. Адміністративно-правові засади управлінської діяльності керівників органів виконавчої влади : дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.07. К., 2009. 197 с.
4. Фелик В. І. Адміністративно-правове забезпечення профілактичної діяльності Національної поліції України: монографія. Харків, 2016. 511 с.
5. Бухарев, В.В. Адміністративно-правові засади забезпечення кібербезпеки України [Текст]: автореферат ... канд. юрид. наук, спец.: 12.00.07. Суми: СумДУ, 2018. 214 с.
6. Бардадим О. Концепція стимулювання креативності персоналу підприємства на основі аналізу його компетенцій. *Економіка та держава*. 2010. № 9. С. 70–73
7. Долга Г. В. Кадрове забезпечення якості системи управління підприємством. *Приазовський економічний вісник*. 2018. Вип. 3 (08). С. 48–53

СПЕЦИФІКА АТЕСТАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ

Олександр Геннадійович РЕУЦЬКОВ,

*здобувач кафедри
правознавства Східноукраїнського
національного університету
імені Володимира Даля*

Відношення суспільства до правоохоронних органів з моменту набуття незалежності Україною не піддається позитивній оцінці, що призвело до глибоких реформувань відповідних органів протягом останніх років, зокрема створення нового органу – Національної поліції України. Водночас, необхідність забезпечення ефективності здійснення працівниками Національної поліції своєї діяльності на пряму залежить від рівня професіоналізму, який є категорією, що може піддаватись оцінці. Саме з метою об'єктивної оцінки рівня професійної підготовки працівників поліції, здійснюються атестування ділових, професійних, особистих якостей, освітнього і кваліфікаційного рівня, фізичної підготовки, обов'язково на підставі глибокого й усебічного вивчення, при цьому визначаються відповідність працівників займаним посадам, а також перспективи їх службової кар'єри.

В цілях проведення відповідної оцінки, Законом України «Про Національну поліцію» [1], Наказом Міністерства внутрішніх справ України «Про затвердження Інструкції про порядок проведення атестування поліцейських» від 17.11.2015 № 1465 [2] та іншими вітчизняними нормативно-правовими актами передбачено є процедуру атестування, яка відіграє важливу роль у вдосконаленні кадрового потенціалу, створенні оновленого, потужного та дієздатного апарату Національної поліції України, що сприяє надалі виконанню покладених на Національну поліцію завдань.

Відповідна процедура не є новою на теренах України та проводиться як в інших галузях та сферах, так і проводилась в структурах з аналогічними до поліції функціями. Водночас введення нового порядку її проведення для працівників поліції, за відсутності законодавчо закріпленого базового поняття атестації працівників поліції, його сутності може викликати ряд практичних проблем як у діяльності Національної поліції України в цілому, так і у службі кожного окремого поліцейського.

З урахуванням зазначеного вважаємо за необхідне встановити сутність поняття атестація працівників поліції.

Атестація як правове явище досить активно досліджувалася в науковій літературі. У працях науковців радянського та пострадянського періоду атестація розглядалася передусім як засіб державного підбору та розстановки кадрів. Разом з тим, сучасний розвиток відносин, вільний та договірний характер праці потребує нових підходів до ролі та призначення атестації.

А. П. Рачинський розглядає атестацію як один із можливих шляхів просування по службі – здійснення службової кар'єри. Під атестуванням державних службовців він розуміє діяльність, у процесі якої атестаційна комісія в межах установленої науково обґрунтованої процедури виявляє ступінь відповідності працівника посаді, яку він обіймає. Тобто комісія дає оцінку ділових, особистих і моральних якостей службовця, процесу й підсумків його службової діяльності. Результатами атестування є висновки та рекомендації атестаційної комісії щодо покращення праці як працівника, якого атестують, так і апарату всього державного органу [3, с. 59]. Вчений основну увагу приділив меті здійснення атестації, яку він наділив характеристикою взаємовигідності, вказуючи на те, що комісія надає особі рекомендації щодо покращення рівня виконання обов'язків, що вочевидь допоможе йому із просуванням по службі, та, водночас, за рахунок виконання відповідних рекомендацій можливе підвищення рівня діяльності самого державного органу. На нашу думку, відповідна позиція є досить вдалою, оскільки якість здійснення окремими органами та організаціями своєї діяльності напряму залежить від рівня та якості виконання роботи її працівниками.

В. В. Волинець відрізняє, що розрізняють атестацію в широкому й вузькому значеннях. Визначення кваліфікації, рівня знань працівника, відповідність його ділових якостей певній професії, кваліфікації, посаді є атестацією в широкому розумінні. Атестація у вузькому розумінні – це перевірка, що проводиться роботодавцем за допомогою атестаційної комісії, з метою постійного підвищення ділової активності працівників, покращення їх підбору; це періодична перевірка ділових, організаторських, моральних і особистих якостей працівників певної категорії в спеціальній організаційній формі [4, с. 305]. Таким чином, вчений підтримує позицію про розмежування широкого та вузького визначення атестації, диференціюючи їх за внесенням до змісту поняття ряду спеціальних характеристик які можуть охарактеризувати проведення конкретної атестації. Відзначимо, що розглядаючи питання поняття атестації

працівників поліції доцільним є використання саме вузького розуміння атестації, оскільки за його допомогою можливо більш чітко відділити атестацію працівників поліції від атестації працівників інших органів та організацій.

М. І. Іншин указує на те, що оцінюванню під час атестації мають підлягати результати роботи (її обсяги й терміни виконання, якість, тобто можливість застосування результатів без доопрацювання, з незначним чи суттєвим доопрацюванням), а також методи роботи (самостійність, ініціативність, співп-раця з колегами, відповідальність, орієнтація на кінцевий результат, терпимість і готовність допомогти, рівень конфліктності, уміння висловлюватись усно й письмово). У керівників, крім того, слід оцінювати раціональність розподілу роботи серед працівників, делегування функцій, підтримку та заохочення якісної роботи, особистий приклад, сприяння професій-ному зростанню підлеглих [5, с. 69]. Так, вчений досить детально розглянув критерії оцінки, відповідність яких повинна бути перевірена під час проведення атестації особи. Вважаємо, що важливим в даному випадку є те, що, для об'єктивної оцінки працівника, необхідним є не лише перевірка професійних якостей та навичок, але і особистісних, що прямо впливає на загальну роботу колективу.

О. С. Савельєв пропонує під атестацією працівників органів внутрішніх справ розуміти регламентовану нормативно-правовими актами й засновану на принципах колегіальності, гласності, повноти, всебічності, об'єктивності процедуру оцінювання уповноваженими на те посадовими особами ділових, службових, особистих, морально-психологічних і комунікативних якостей осіб рядового та начальницького складу органів внутрішніх справ, їхнього освітнього, кваліфікаційного та професійного рівнів за певний період проходження ними служби з метою виявлення здобутків і недоліків у їхній професійній діяльності, відпрацювання шляхів і способів їх усунення, удосконалення діяльності органів внутрішніх справ, підвищення ефективності їхньої роботи, поліпшення добору, розстановки й виховання кадрів, стимулювання підвищення кваліфікації, ініціативності, творчої активності й відповідальності працівників за доручену справу [6, с. 10].

Відзначимо досить вдале поєднання ознак та характеристик атестації у даному визначенні та зосередження уваги на принципах, відповідно до яких атестація проводиться. Однак, вчений випустив поза увагою конкретні дії, які вчиняються після

проведення атестації, а саме взяття на посаду, підвищення, переведення, звільнення. Вважаємо, що саме конкретний результат проведення атестації безпосередньо впливає на досягнення мети її здійснення, відтак повинен бути відображений у дефініції.

Враховуючи вищенаведений аналіз наукових позицій, вважаємо, що атестацією працівників поліції є періодична контрольна діяльність, порядок здійснення комплексу заходів якої регламентований нормативно-правовими актами адміністративного права й заснований на принципах колегіальності, гласності, повноти, всебічності, об'єктивності, реалізації виконання обов'язку осіб рядового та начальницького складу органів поліції, їхнього освітнього щодо проходження комплексного оцінювання уповноваженими на те посадовими особами ділових, службових, особистих, морально-психологічних і комунікативних якостей, кваліфікаційного та професійного рівнів, фізичної підготовки, з метою виявлення здобутків і недоліків у їхній професійній діяльності, відпрацювання шляхів і способів їх усунення, удосконалення діяльності Національної поліції України, підвищення ефективності їхньої роботи, поліпшення добору, розстановки й виховання кадрів, стимулювання підвищення кваліфікації, ініціативності, дисципліни й відповідальності працівників за доручену справу, результатом якої є визначення можливостей встановлення, збереження, зміни або припинення службових правовідносин.

Список використаних джерел

1. Про національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19>. (дата звернення: 14.10.2018).
2. Про затвердження Інструкції про порядок проведення атестування поліцейських: Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 17.11.2015 № 1465. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1445-15#n15> (дата звернення: 14.10.2018).
3. Рачинський А. П. Статус державних службовців в Україні : теоретико-правовий аспект: дис. . канд. юрид. наук : спец. 25.00.03 . А. П. Рачинський. Укр. акад. держ. управління при Президентові України. К., 2000. 210 с.
4. Кримська О. М. Атестація та її вплив на професійне зростання працівника. О. М. Кримська. *Публічне право*. 2012. № 1 (5). С. 302-306.

5. Іншин М. І. Правові питання розвитку службово-трудоких відносин у сфері державної служби України. *Право і безпека*. 2002. №4, С. 67-71.

6. Савельєв О. С. Адміністративноправові засади атестації працівників органів внутрішніх справ : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.07 . О. С. Савельєв. Д., 2008. 24 с.

ОКРЕМІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ СУБ'ЄКТІВ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОЇ ОХОРОНИ ПОДАТКОВИХ ВІДНОСИН

Катерина Сергіївна РОГОЗІННІКОВА,

*провідний фахівець кафедри
міжнародного права та порівняльного
правознавства Університету
державної фіскальної служби України*

Форми та засоби адміністративно-правової охорони податкових відносин реалізуються у практичній діяльності особливої категорії суб'єктів адміністративного права – суб'єктів адміністративно-правової охорони податкових відносин.

Відповідна система вочевидь складається принаймні з двох категорій суб'єктів – основних та спеціальних.

До першої групи доцільно відносити ті публічні інституції, що безпосередньо вживають заходи адміністративно-правової охорони податкових відносин в силу поставлених перед ними завдань (Міністерство фінансів України та Державна податкова служба України), до другої – ті, що додатково забезпечують ефективність системи адміністративно-правової охорони в частині судового контролю за застосуванням найбільш суворих заходів примусу, збору та аналізу інформації, що може свідчити про порушення податкового законодавства тощо. Причому коло спеціальних суб'єктів не обмежується органами публічної адміністрації, та й власне державним органами взагалі. Так, відповідно до ст. 69 Податкового кодексу України (далі – ПК України) банки та інші фінансові установи зобов'язані надіслати повідомлення про відкриття або закриття рахунка платника податків - юридичної особи, у тому числі відкритого через його відокремлені підрозділи, чи самозайнятої фізичної особи до контролюючого органу, в якому

обліковується платник податків, у день відкриття/закриття рахунка, а відповідно до пп. 72.1.3. ч. 72.1. ст. 72 ПК України контролюючі органи отримують від банків, інших фінансових установ інформацію про наявність та рух коштів на рахунках платника податків, звіти про підзвітні рахунки, подані від фінансових агентів [1]. Щодо судів, то їх віднесення до категорії спеціальних суб'єктів адміністративно-правової охорони податкових відносин зумовлене приписами ст. 20 ПК України [1] та ст. 283 Кодексу адміністративного судочинства України, відповідно до яких контролюючі органи звертаються до адміністративних судів із заявою про вжиття (підтвердження обґрунтованості застосування) найбільш суворіших заходів примусу, в тому числі: зупинення видаткових операцій платника податків на рахунках платника податків; стягнення коштів за податковим боргом, підтвердження обґрунтованості адміністративного арешту майна платника податків, або застосування заходів адміністративного відновлення, а саме: підтвердження обґрунтованості адміністративного арешту майна платника податків; надання дозволу на погашення усієї суми податкового боргу за рахунок майна платника податків, що перебуває у податковій заставі; зобов'язання платника податків, який має податковий борг, укласти договір щодо переведення права вимоги дебіторської заборгованості цього платника на податковий орган [2].

Митні органи в силу інституційної реформи також належить віднести до категорії спеціальних суб'єктів, на які покладено такі повноваження у сфері адміністративно-правової охорони податкових відносин: здійснює ведення митної статистики; проводить аналіз та оцінку товаропотоків у розрізі країн-партнерів та окремих країн експорту, імпорту та транзиту; організовує та здійснює ведення обліку осіб, які здійснюють операції з товарами; забезпечує взаємодію інформаційних систем Держмитслужби та Державної податкової служби України у режимі реального часу тощо [3].

До спеціальних суб'єктів, що забезпечують адміністративно-правову охорону податкових відносин в частині збору та обліку внеску на загальнообов'язкове варто віднести і Пенсійний фонд України, який відповідно до статті 13-1 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» брати участь у планових перевірках, які проводяться податковими органами, для перевірки достовірності відомостей, поданих до реєстру застрахованих осіб Державного реєстру, та у

випадках, передбачених законом, проводити позапланові перевірки бухгалтерських книг, звітів, кошторисів та інших документів страхувальників щодо достовірності відомостей, поданих до реєстру застрахованих осіб або для призначення пенсій, отримувати необхідні пояснення, довідки і відомості з питань, що виникають під час таких перевірок; у разі виявлення за результатами перевірки поданих страхувальником недостовірних відомостей про застрахованих осіб видавати приписи щодо усунення цих порушень, у разі їх невиконання у місячний строк – вносити відповідні зміни до реєстру застрахованих осіб Державного реєстру; притягувати до адміністративної відповідальності осіб, винних у порушеннях, пов'язаних з поданням недостовірних відомостей, що використовуються у реєстрі застрахованих осіб; у разі виявлення за результатами аналізу даних реєстру застрахованих осіб Державного реєстру недостовірних відомостей про застрахованих осіб вимагати від платників єдиного внеску інформацію про ці відомості та усунення порушень [4].

Наявність адміністративних повноважень у Пенсійного фонду України дозволяє вказати і на ще один спосіб групування суб'єктів адміністративно-правової охорони відносно участі в податкових відносинах, а саме їх поділу на зовнішніх, тобто таких що впливають на стан захищеності податкових відносин ззовні, шляхом забезпечення наявності достовірної інформації про базу оподаткування та платників податків, та внутрішніх, які є безпосередніми їх учасниками, і здійснюють вплив на податкові відносини шляхом реалізації у взаємодії із платниками податків своїх прав та обов'язків.

Список використаних джерел

1. Податковий кодекс України : Закон України від 2 грудня 2010 року № 2755-VI. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#n1590> (дата звернення: 12.12.2019).

2. Кодекс адміністративного судочинства України : Закон України від 6 липня 2005 року № 2747-IV. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2747-15#n11711> (дата звернення: 12.12.2019).

3. Положення про Державну митну службу України : Постанова Кабінету Міністрів України від 6 березня 2019 р. № 227. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/227-2019-%D0%BF#n209> (дата звернення 12.12.2019).

4. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 8 липня 2010 року № 2464-VI. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17> (дата звернення: 12.12.2019).

СТАН НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ

Василь Вікторович САЗОНОВ,

*кандидат юридичних наук,
докторант Харківського
національного університету
внутрішніх справ
orcid.org/0000-0001-6486-3700*

Економіка є основоположною запорукою існування та стабільного розвитку будь-якої сучасної держави. Відповідно, формування ефективної системи економічних відносин, стійкої до негативних внутрішніх і зовнішніх впливів і водночас інтегрованої до міжнародного економічного простору, є одним із найважливіших завдань національної політики держави. Досягнення цього завдання неможливе без створення належної нормативно-правової основи, можливо, насамперед зорієнтованої на своєчасне і ефективне забезпечення протидії негативним внутрішнім і, не виключено, зовнішнім проявам економічної злочинності.

Зазначимо, що нормативно-правове забезпечення протидії будь-якому виду злочинності являє собою створення умов для реалізації суб'єктами протидії злочинності своїх прав і обов'язків через сукупність правових засобів (норм права, правовідносин, актів реалізації права) і явищ (правосвідомість, правову культуру, правові принципи, ідеї). Безпосередньо своє вираження нормативно-правове забезпечення протидії злочинності знаходить у конкретних нормативно-правових актах:

- міжнародно-правових багатосторонніх і двосторонніх угодах (договорах), ратифікованих Верховною Радою України;
- Конституції України;
- кодифікованих нормативно-правових актах (кодексах);
- законах;

- підзаконних нормативно-правових актах, прийнятих уповноваженими на те компетентними правотворчими державними органами на підставі та у виконання законів [1, с. 87-90; 2, с. 190-191].

З огляду на вказане, система нормативно-правового забезпечення економічної безпеки України, зорієнтованої насамперед на своєчасне і ефективне забезпечення протидії економічній злочинності, може бути репрезентована наступними різновидами нормативно-правових актів.

Міжнародно-правові багатосторонні і двосторонні угоди (договори) та інші типи міжнародних документів, ратифікованих Верховною Радою України. Серед таких міжнародних документів можна виділити:

- Конвенцію про захист прав людини й основоположних свобод від 04.11.50 і протоколи до неї, згоду на обов'язковість яких надано Верховною Радою України 17.07.1997;

- Конвенцію по боротьбі з підробкою грошових знаків від 20.04.1929, ратифіковану 03.05.1931;

- Конвенцію про відмивання, пошук, арешт та конфіскацію доходів, одержаних злочинним шляхом від 08.11.1990, ратифіковану 17.12.1997;

- Конвенцію Організації Об'єднаних Націй про боротьбу проти незаконного обігу наркотичних засобів і психотропних речовин від 20.12.1988, ратифіковану 25.04.1991;

- Конвенцію Ради Європи про відмивання, пошук, арешт та конфіскацію доходів, одержаних злочинним шляхом, та про фінансування тероризму від 16.05.2005, ратифіковану 17.11.2010;

- Резолюцію Організації Об'єднаних Націй «Попередження злочинності та кримінальне правосуддя у контексті розвитку: реалізації та перспективи міжнародного співробітництва. Практичні заходи боротьби з корупцією» від 07.09.1990;

- Типовий Указ ООН про групу з боротьби з «відмиванням» грошей, отриманих від наркотиків від 01.01.1995;

- Угоду про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, ратифіковану Верховною Радою України 16.09.2014;

- Угоду про співробітництво в боротьбі зі злочинами у сфері економіки від 12.04.1996; Угоду між Україною та Європейським поліцейським офісом про оперативне та стратегічне

співробітництво, ратифіковану Верховною Радою України 12.07.2017; Хартію європейської безпеки від 19.11.1999 тощо.

Конституція України. У ч. 1 ст. 17 Конституції України регламентовано, що захист суверенітету і територіальної цілісності України, забезпечення її економічної та інформаційної безпеки є найважливішими функціями держави, справою всього Українського народу. Відповідно до ст. 17, а також статей 1, 2, 18 і 92 Конституції України Закон України «Про Національну безпеку України» визначає основи та принципи національної безпеки і оборони, цілі та основні засади державної політики, що гарантуватимуть суспільству і кожному громадянину захист від загроз. Зокрема, окремими положеннями цього законодавчого акту декларується, що державна політика у сферах національної безпеки і оборони спрямовується на забезпечення воєнної, зовнішньополітичної, державної, економічної, інформаційної, екологічної безпеки, кібербезпеки України тощо. Належить погодитися з тим, що використання на конституційному рівні терміна «економічна безпека» безпосередньо і створило необхідну передумову для визначення та утворення системи економічної безпеки, розробки відповідної законодавчої бази, визначення засад правового статусу органів державної влади як суб'єктів забезпечення економічної безпеки держави [3, с. 71–72].

Кодифіковані нормативно-правові акти становить низка національних кодексів (КК, КПК, ЦК, ЦПК, ГК, КАСУ України). Зокрема, завданням чинного КК України є забезпечення охорони найбільш важливих суспільних відносин, серед яких не останнє місце посідають саме економічні відносини, в результаті вчинення злочинів яким заподіюється шкода або створюється загроза її заподіяння. З огляду на це, для досягнення цього завдання КК України визначає низку економічних кримінально-протиправних посягань, що знаходять свій вияв в різних розділах його Особливої частини, і встановлює вид з розмір покарання та підстави і умови застосування інших заходів кримінально-правового характеру у випадку їх вчинення фізичними і юридичними особами.

Закони України. Верховною Радою України сьогодні прийнято і введено у дію низку важливих законодавчих актів економічного спрямування, які покликані стояти на заваді внутрішнім і зовнішнім чинникам, що можуть становити загрозу економічній безпеці держави. Зокрема, 05.03.1998 прийнято Закон України (далі – ЗУ) «Про Раду національної безпеки і оборони України» № 183/98-ВР; 01.07.2010 – ЗУ «Про засади внутрішньої і

зовнішньої політики» № 2411-VI; 14.10.2014 – ЗУ «Про запобігання та протидію легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення» № 1702-VII; 21.06.2018 – ЗУ «Про національну безпеку України» № 2469-VIII і т. ін.

Підзаконні нормативно-правові акти, прийняті уповноваженими на те компетентними правотворчими державними органами на підставі та у виконання законів України. Вказані підзаконні нормативно-правові акти можуть бути поділені на загальні, відомчі, місцеві, локальні.

Загальні підзаконні нормативно-правові акти репрезентовані:

- *Указами Президента України* («Про заходи щодо забезпечення особистої безпеки громадян та протидії злочинності» від 19.07.2005; «Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 06.05.2015 «Про Стратегію національної безпеки України»; «Про Стратегію сталого розвитку «Україна – 2020» від 12.01.2015; про «Питання європейської та євроатлантичної інтеграції» від 20.04.2019);

- *розпорядженнями Кабінету Міністрів України* («Про схвалення Концепції забезпечення національної безпеки у фінансовій сфері» від 15.08.2012; «Про схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері профілактики правопорушень на період до 2015 рік» від 30.11.2011; «Про схвалення Стратегії розвитку системи запобігання та протидії легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення на період до 2020 року» від 30.12.2015; «Про реалізацію Стратегії розвитку системи запобігання та протидії легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення на період до 2020 року» від 30.08.2017;

- *постановами Кабінету Міністрів України* («Про сорок рекомендацій Групи з розробки фінансових заходів боротьби з відмиванням грошей (FATF)» № 1124 від 28.08.2001; «Про затвердження плану заходів з виконання Концепції реалізації державної політики у сфері профілактики правопорушень на період до 2015 року» від 08.08.2012.

Відомчі нормативно-правові акти становлять різного роду *накази компетентних державних органів:*

- Наказ Генерального прокурора України від 26.06.2013 № 10 гн «Про організацію діяльності органів прокуратури у сфері запобігання і протидії корупції»;
- Наказ Генерального прокурора України від 16.01.2013 № 1/1гн «Про координацію діяльності правоохоронних органів у сфері протидії злочинності та корупції»;
- Наказ Міністерства економіки України від 02.03.2007 № 60 «Про затвердження Методики розрахунку рівня економічної безпеки України»;
- Наказ Мінекономрозвитку від 29.10.2013 № 1277 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо розрахунку рівня економічної безпеки України».

Місцеві нормативно-правові акти становлять різного роду програми. Так, 21.08.2019 Харківською міською радою прийнято рішення «Про затвердження Комплексної програми з протидії поширенню наркоманії та зменшення шкоди від вживання психоактивних речовин у м. Харкові «Чисте місто» на 2019–2020 роки».

Нарешті, локальні нормативно-правові акти можуть бути репрезентовані Інструкцією про призначення та проведення судових експертиз та експертних досліджень та Науково-методичних рекомендацій з питань підготовки та призначення судових експертиз та експертних досліджень, затвердженою Наказом Міністерства юстиції України 08.10.1998 № 53/5.

Таким чином, нормативно-правове забезпечення економічної безпеки України характеризується розгалуженою системою нормативно-правових актів міжнародно-правового і національно-правового характеру. З огляду на це окремими вітчизняними науковцями, навіть, пропонується здійснити систематизацію законодавства про національну безпеку шляхом об'єднання низки нормативно-правових актів в кодифікованому акті, наприклад, у Кодексі про національну безпеку України, де детально прописати положення, що стосуються не тільки національної безпеки, а й її окремих складових[4, с. 319].

На наше переконання, систематизацію законодавства про національну безпеку України краще здійснювати у вигляді інкорпорації, а не кодифікації. Інкорпорація, як відомо, являє собою об'єднання нормативно-правового матеріалу за певними ознаками і зведення його в єдині збірники або інші видання. Інкорпорація є не такою складною формою систематизації законодавства, ніж його кодифікація, а тому у сучасних умовах

суспільно-політичного життя здійснення систематизації законодавства про національну безпеку України саме у вигляді інкорпорації уявляється більш реалістичною.

Список використаних джерел

1. Бесчастний В. М. Кримінологічне забезпечення протидії злочинності в Україні: монографія. Харків: В справі, 2017. 360 с.
2. Кримінологія. Академічний курс / кол. авторів; за заг. ред. О. М. Литвинова. Київ: Видавничий дім «Кондор», 2018. 588 с.
3. Лекарь С. І. Нормативно-правове забезпечення діяльності органів державної влади як суб'єктів економічної безпеки. *Право і безпека*. 2012. № 4 (46). С. 70–75.
4. Шевчук І. В. Нормативно-правове забезпечення економічної безпеки України в контексті захисту національних інтересів держави. *Університетські наукові записки*. 2018. № 67–68. С. 313–321.

ПОНЯТТЯ І СУТНІСТЬ ІНКОРПОРАЦІЇ ЗАКОНОДАВСТВА ЩОДО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Олег Павлович САЙНЕЦЬКИЙ,

кандидат юридичних наук

Стрімкі зміни в суспільстві, розвиток інноваційних технологій, мистецтва та культурних цінностей призводять й до частої зміни нормативно-правових актів. Отже, виникає необхідність у їх певній систематизації та впорядкуванню, а однією із таких можливостей є інкорпорація. Проте, на сьогодні, даному питанню на науковому рівні приділено не достатньо уваги. Саме тому, дослідження інкорпорації слід розпочати із надання визначення такому правовому явищу, як інкорпорація.

Так, Ю. С. Шемшученко, Н. М. Оніщенко тлумачать інкорпорацію, як об'єднання нормативно-правових актів у збірники чи зібрання, розташування їх у певному порядку без зміни змісту [1]. Таким чином, основною ознакою інкорпорації було виділено відсутність впливу на текст нормативно-правового акту. Водночас, використання авторами терміну «об'єднання» викликає цілий ряд питань щодо впорядкованості та критеріїв об'єднання. Так, об'єднання може мати і хаотичний характер, що суперечить

ідеї та меті систематизації, а отже й більш доцільним є використання термінів система, або ж цілісне угруповання.

Уже ширше визначення наводить Н. М. Кошіль, яка визначила інкорпорацію законодавства як зовнішнє упорядкування нормативних правових актів шляхом об'єднання їх у збірки за системно-предметним принципом або хронологічним принципом без зміни змісту, а також підготовку чинних редакцій нормативних правових актів [2, с. 66]. У даному випадку, увагу зосереджено лише на декількох можливих критеріях угруповання, хоча головним є саме наявність критерію, що здатен об'єднати усі необхідні для досягнення певної цілі нормативно-правові акти. Крім того, доповнення щодо підготовки чинних редакцій потребує більшого обґрунтування, оскільки не зрозуміло, у чому ж полягає взаємозв'язок між чинною редакцією та інкорпорацією, що може здійснюватися за різними критеріями.

Власне трактування має О. Ф. Скакун та вказує, що інкорпорація – це спосіб систематизації, що полягає в поєднанні та розміщенні нормативно-правових актів повністю чи частково в тому чи іншому порядку (хронологічному, алфавітному, предметному) у збірники чи зібрання після певної технічної обробки без зміни їх змісту» [3, с. 385]. Тобто, інкорпорація уже розуміється частиною систематизації, що є позитивним моментом. Також, позитивним є виділення технічної зміни тексту, що обов'язково повинно здійснюватися при інкорпорації. Водночас, застосовано й новий підхід, щодо розуміння інкорпорації як способу. У Сучасному словнику української мови, спосіб тлумачиться як певна дія, прийом або система прийомів, яка дає можливість зробити, здійснити що-небудь, досягти чогось; те, що служить знаряддям, засобом і т. ін. у якій-небудь справі, дії [4]. Таким чином, можна дійти висновку, що інкорпорація є діяльністю щодо досягнення систематизації законодавства. Проте, така думка значно обмежує систематизацію, та фактично ставить її в залежність від інкорпорації, що є не зовсім вірним. Систематизації можливо й досягти шляхом кодифікації чи консолідації, що дозволяє розглядати інкорпорацію лише, як один із видів її прояву.

У свою чергу, І. В. Борщевський стверджує, що інкорпорація — це форма систематизації законодавства, що здійснюється компетентними державними органами, їхніми посадовими особами та іншими суб'єктами, шляхом зовнішнього опрацювання та об'єднання нормативно-правових актів, у збірники чи зібрання у певному порядку без зміни їхнього змісту [5, с. 16]. Дане

визначення має декілька особливостей. Так, найперше, це встановлення суб'єктів, які здійснюють інкорпорацію. Це дозволяє дійти висновку про дуалістичність природи інкорпорації, її можливість проведення як за вказівкою публічних органів влади, так й на добровільній основі. Крім того, в контексті соціального забезпечення говорити саме про зібрання нормативно-правових актів є некоректним. Оскільки, зібрання повинно мати лише одного автора із великою кількістю творів, в той час, як дане законодавство має різні ієрархічні рівні, велику кількість авторів та різноманітних суб'єктів здійснення інкорпорації. Саме тому, більш доречним є говорити саме про збірник. Також, автор розуміє інкорпорацію, як одну з форм систематизації, тому варто більш детально дослідити дане поняття.

О. В. Зайчук вказує, що інкорпорація законодавства — це здійснюване поза правотворчим процесом, пов'язане лише із зовнішньою обробкою упорядкування законодавства, в рамках якого контрольні тексти нормативно-правових актів певного рівня об'єднуються повністю або частково в різного роду збірки в хронологічному, системно-предметному порядку без зміни їх змісту [6, с. 407]. Знову ж, здійснюється штучне обмеження інкорпорації через визначення лише декількох можливих критеріїв. Твердження щодо здійснення інкорпорації не під час правотворчого процесу є доволі спірним. Дійсно, у випадках її проведення приватними особами або ж метою інформування, інкорпорація проводиться поза правотворчим процесом. Разом з тим, інкорпорацію можливо й розглядати, як один із початкових етапів кодифікації, що робить її частиною правотворчого процесу. Також, виникає питання щодо трактування виразу «контрольні тексти», оскільки точно не зрозуміло, якими властивостями повинен володіти текст для того, щоб бути контрольним.

Н. В. Железняк наголошує, що інкорпорація законодавства полягає у повному або частковому об'єднанні в алфавітному, хронологічному, системно-предметному порядку нормативно-правових актів певного рівня в різного роду збірники, з метою забезпечення зацікавлених осіб текстами відповідних нормативних актів зі всіма їх офіційними змінами та доповненнями» [7, с. 142]. Важливим у даному визначенні є формулювання мети інкорпорації, що дозволяє окреслити її межі та відділити від інших видів систематизації. Проте, даний висновок можна зробити, лише ретельно проаналізувавши визначення. Варто наголосити, що інкорпорацію часто розглядають і як вид імплементації

міжнародного законодавства, як вид рецепції. В контексті дослідження соціального забезпечення, такі тлумачення є неактуальними, оскільки не розкривають сутності самого поняття. Однак, власне, у такому понятті повинні бути встановлені чіткі визначальні властивості задля можливості використання на практиці.

На думку О. О. Гірник, інкорпорацією є форма систематизації, коли нормативні акти певного рівня об'єднуються повністю або частково у створені для широкого користування збірники чи зводи у визначеному порядку [8, с. 235]. Не дивлячись на вірне розуміння інкорпорації, як однієї із форм систематизації, решта визначення значно звужує обсяг поняття. Так, її можна провести не лише відповідно до рівня нормативно-правового акту в системі законодавства. Крім того, збірник не обов'язково буде використовуватись на загал. Щодо соціального забезпечення, це можуть бути й документи зібрані на підприємстві щодо регулювання суспільних відносин із працівниками, що потребують соціального забезпечення, так і збірник сформований для потреб міністерства чи робочої групи парламенту щодо вдосконалення законодавства. Також, інкорпорація, проведена за певним критерієм повинна охоплювати усі необхідні елементи, в іншому ж випадку, роботу не можна вважати завершеною, а мету інкорпорації досягнутою.

Уже більш детального в контексті даного дослідження розкриває поняття інкорпорації О. А. Любчик й визначає, що інкорпорація трудового законодавства — це систематична обробка нормативного матеріалу, що склалась за роки нашої незалежності у сфері праці, для більш зручного способу використання цих норм у більш доступній, лаконічній і чіткій формі (можливо навіть порівняльній) для роботодавців, працівників і т. д., однак при цьому об'єднуючи, але не змінюючи зміст норм трудового законодавства [9, с. 345]. Дійсно, самий зміст трудового законодавства, як і законодавства щодо соціального забезпечення не повинен бути змінений. Проте, дані законодавства, на жаль, включають не лише нормативно-правові акти прийняті за часів незалежності, а отже дана ознака є невірно. Крім того, інкорпорація можлива не лише щодо нормативного, але й щодо нормативно-правового законодавства, що, власне, й підкреслює зв'язок із правом, а не лише законом. Також, метою інкорпорації не може бути лише донесення інформації, що хоч і є однією із

функцій, однак скоріше похідною від сутності інкорпорації, а не визначальною для неї.

Тож, на основі проведеного дослідження наукових поглядів та виходячи із сутності законодавства щодо соціального забезпечення, можливо дійти висновку, що інкорпорація законодавства щодо соціального забезпечення — це один із видів форми систематизації, що полягає у створенні зацікавленими суб'єктами наукової діяльності або правовідносин із соціального забезпечення гармонічної, логічно структурованої та формалізованої конструкції із нормативно-правових актів, що регулюють суспільні відносини щодо надання соціальних послуг населенню, соціальної допомоги матеріального характеру суб'єктам, що відносяться до соціально незахищених верств населення, а також матеріального й правового забезпечення осіб, щодо яких настав соціальний ризик задля віднайдення помилок у законодавстві, стимулювання наукових пошуків їх подолання, створення бази для подальшої кодифікації з метою вдосконалення правового забезпечення та регулювання даних відносин.

Список використаних джерел

1. Шемшученко Ю. С. (гол. ред.). Юридична енциклопедія в 6 томах URL: <https://bitly.su/ObVKvrOS> (дата зверення: 25.06.2019)
2. Кошіль Н. М. Систематизація конституційного законодавства України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.02 - Конституційне право; муніципальне право. Одеса. 2017. 187 с.
3. Скакун О. Ф. Теорія права і держави. К. : Алерта, 2012. 524 с.
4. Академія наук України. Словник української мови у 20 томах. URL: <https://bitly.su/PPN6> (дата звернення: 27.06.2019)
5. Борщевський І. В. Теоретичні основи систематизації законодавства. Вісник ОНУ. 2007. №12. С. 14-23.
6. Зайчук О. В., Оніщенко Н. М. Теорія держави та права. Київ: Юрінком Інтер, 2008. 688 с.
7. Желєзняк Н. В. Проблема адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу. *Право України*. 2004. № 11. С. 140-143.
8. Гірник О. О. Щодо проблеми удосконалення законодавства України про соціальне обслуговування. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Юридичні науки*. 2014. № 810. С. 231-236.

9. Любчик О. А. Співвідношення кодифікації трудового законодавства з іншими формами систематизації права. *Форум права*. 2014. № 1. С. 342–346.

РОЛЬ ПРИНЦИПІВ У ФОРМУВАННІ СИСТЕМИ ПОВНОВАЖЕНЬ ПУБЛІЧНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ

Дмитро Васильович СІТАР,

*здобувач кафедри адміністративного,
фінансового та інформаційного
права ДВНЗ «Ужгородський
національний університет»*

Важливість принципів у існуванні, організації, діяльності та розвитку будь-якого суспільного явища чи інституту важко переоцінити. З одного боку, принципи відображають «корисну» історію розвитку відповідного явища чи суспільних відносин, а, з іншого, ними визначається перспектива розвитку такого суспільного феномену.

У сучасній юридичній доктрині дослідження принципів проводяться переважно двома шляхами: при характеристиці визначаються термінами «ідея» або «цінність». Тобто можна зробити висновок, що є два основні способи пояснення суті та змісту принципів: ідеальний та аксіологічний. Зокрема, перший напрямок відображають такі визначення: «принципи права – це вихідні, визначальні ідеї, положення, установки, які складають моральну та організаційну основу виникнення, розвитку і функціонування права» [1, с. 23]. Або: «принципи права – це такі відправні ідеї його буття, які виражають найважливіші закономірності, підвалини даного типу держави і права, є однопорядковими із сутністю права та утворюють його основні риси, відрізняються універсальністю, вищою імперативністю і загальнозначимістю, відповідають об'єктивній необхідності побудови та зміцнення певного суспільного ладу» [2, с. 43]. Сучасний дослідник-теоретик у галузі права С. Погребняк також вважає, що в основі принципу права завжди певна ідея, яка демонструє, що принципи є інтелектуально-духовними засадами права [3, с. 25].

Аксіологічний підхід так само є доволі поширеним і відображає положення, що в основі принципів завжди лежать цінності, які можуть бути відтворені при формуванні та дії права, визначаючи

характер і напрями його подальшого розвитку [4, 70]. Наведений підхід є цікавим тим, що, з одного боку, тлумачить формування принципів на основі загальнолюдських цінностей (рівності, свободи, справедливості, гуманізму) та прослідковує їх нерозривність і єдність. А з іншого боку, принципи самі по собі є цінністю, тобто без них не може здійснюватися задоволення потреб суспільства у визначенні напрямів розвитку правових явищ та інститутів. В той же час, слід окремо відмітити, що не всяка цінність є принципом.

Крім того, вірно відмічається, що принципи та цінності різняться також за механізмом своєї появи. Якщо цінності виникають спочатку у свідомості як наслідок реалізації потреб, набуваючи загального значення, то принципи виникають разом із відповідним предметом, явищем або процесом і лише тоді пізнаються суб'єктом, набуваючи свого власного, індивідуального значення. Таким чином, цінність є частиною свідомості людини, що проявляється в її ставленні до певного явища чи процесу, а принцип є властивістю самого явища чи процесу від «народження» [5, с. 51].

На нашу думку, дослідити та зрозуміти принципи права можливо тільки за допомогою комплексного підходу. Тому під принципами формування системи повноважень публічної адміністрації слід розуміти керівні правила та основні положення, які лежать в основі формування системи публічної адміністрації та розподілу між її структурними одиницями повноважень. Ці принципи складаються в конкретному суспільстві, вони є науково розробленими й апробованими практикою. Апробація їх практикою також має важливе значення, оскільки засвідчує їх правильність. Навіть ті принципи, що не отримують відображення у нормах та законодавстві, будучи суспільно визнаними і зберігаючись у своїй якості, є з'єднувальним елементом між об'єктивним та суб'єктивним правом, між право реалізацією і право встановленням. Виходячи з цього, принципами формування системи повноважень публічної адміністрації можна вважати результат узагальнення об'єктивно існуючих закономірностей, характерних для формування такої системи, які стають загальною підставою їх діяльності.

Важливою ознакою принципів формування системи повноважень публічної адміністрації можна визначити те, що вони надають логіки та послідовності характеристиці цієї системи повноважень, а їх вплив здійснюється як на правотворчу, так і

правореалізаційну діяльність, включаючи подолання прогалин у праві при вирішенні конкретних ситуацій. У зв'язку із цим набуває важливості питання класифікації відповідних принципів.

Стосовно питання класифікації принципів, то, як правила, виділяють загальні та спеціальні принципи. Однак, тут варто зробити застереження, що загальними можуть бути як принципи, що стосуються усієї галузі, так і окремого досліджуваного питання, якщо спеціальними вважати принципи, що стосуються окремих аспектів чи напрямків відповідно цього ж питання. Так, теоретики виділяють 1) загальні для всіх галузей основні принципи права; 2) міжгалузеві принципи, які властиві двом і більше галузям; 3) галузеві принципи, що стосуються тільки однієї галузі права; 4) принципи структурного виду права, властиві відносно великим автономним групам галузей права (наприклад, публічному праву) [6, с. 27].

Однак, у нашому випадку, загальні принципи, яким має відповідати формування системи повноважень публічної адміністрації, можуть бути ті, які стосуються усієї діяльності владних суб'єктів та є методологічними (наприклад, принципи законності, відповідальності, гласності, об'єктивності тощо). Тоді спеціальними будуть ті, які мають стосунок саме до формування компетенції (децентралізація, субсидіарність тощо). Разом із тим, останні можна вважати загальними, бо вони стосуються формування всієї системи повноважень публічної адміністрації та є наскрізними. У такому разі спеціальними можна визначити ті, які стосуються окремих видів повноважень: контрольних, установчих, регулятивних; або повноважень окремих органів: центральних та місцевих, чи одноособових та колегіальних).

Крім поділу принципів на загальні та спеціальні у спеціальній адміністративно-правовій літературі має місце розподіл і принципи організаційні та функціональні. У нашому випадку дослідження формування системи повноважень владних суб'єктів важко обґрунтувати організаційні принципи, через те, що у будь-якому разі вони визначатимуть вихідні засади побудови системи органів, а не їх повноважень та компетенції. Тому, вважаємо, що усі принципи, які відображають формування системи повноважень владних суб'єктів є функціональними принципами.

Список використаних джерел

1. Зайчук О. В. Принципи права в контексті розвитку загальної теорії держави і права. *Альманах права*. 2012. Вип. 3. С. 22-28.

2. Колодій А. М. Принципи права: генеза, поняття, класифікація та реалізація. *Альманах права*. 2012. Вип. 3. С. 42-46.

3. Погребняк С. П. Основоположні принципи права (змістовна характеристика): монографія. Харків. 2008. 240 с.

4. Загальна теорія права: підруч. / за заг. ред. М. І. Козюбри. Київ: Ваіте, 2015. 392 с.

5. Прийма С. В. Поняття принципу в аспекті співвідношення з суміжними категоріями. *Державне будівництво та місцеве самоврядування*. 2014. Випуск 28. С. 46-55

6. Колодій А. М. Принципи права України. К.: Юрінком, 1998. 208 с.

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ОСНОВИ СУЧАСНОГО СТАНУ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНОЇ БЕЗПЕКИ У ГОСПОДАРЬСЬКОМУ СУДОЧИНСТВІ

Лариса Віталіївна СОКУРЕНКО,

*здобувач Міжрегіональної академії
управління персоналом*

У статті 17 Конституції України [1] наголошено, що забезпечення інформаційної безпеки є однією із найважливіших функцій держави та справою всього Українського народу. Це означає, що інформаційна безпека не є тим явищем, яке стосується лише окремих сфер чи окремих категорій населення. Інформаційна безпека стосується усіх сфер суспільних відносин та усіх без виключення громадян України. Інформаційна безпека захищається та забезпечується державою, є однією із її ключових функцій. Відповідно, забезпечення інформаційної безпеки у господарському судочинстві також варто розглядати як важливу функцію держави.

У Законі України «Про Концепцію Національної програми інформатизації» від 04.02.1998 № 75/98-ВР [2] мова не йдеться безпосередньо про питання інформатизації судочинства, проте проголошено, що інформаційна безпека є невід'ємною частиною політичної, економічної, оборонної та інших складових національної безпеки. Питання господарського судочинства у тій чи іншій мірі стосується кожної із перелічених сфер. Без забезпечення інформаційної безпеки політичної, економічної,

оборонної чи інших сфер, забезпечення інформаційної безпеки у господарському судочинстві є ускладненим.

Закон України «Про інформацію» від 02.10.1992 № 2657-XII [3] врегульовує відносини щодо створення, збирання, одержання, зберігання, використання, поширення, охорони, захисту інформації, проте питанням регулювання інформаційної безпеки у його змісті приділено не так багато уваги. Зокрема, стаття 3 даного нормативно-правового акту визначає, що одними із основних напрямів державної інформаційної політики є: забезпечення рівних можливостей щодо охорони та захисту інформації, а також забезпечення інформаційної безпеки України. Проте, дані напрями регулювання інформаційної безпеки у змісті даного нормативно-правового акту розкриті неналежним чином.

Серед позитивних аспектів даного нормативно-правового акту відзначимо закріплення у статті 21 визначення інформації з обмеженим доступом (нею є конфіденційна, таємна та службова інформація), проте недосконалість нормативних конструкцій нівелюють позитивний ефект від закріплення такої норми. Наприклад, у частині 2 статті 21 Закону України «Про інформацію» від 02.10.1992 № 2657-XII [3] визначено, що конфіденційна інформація «може поширюватися за бажанням (згодою) відповідної особи у визначеному нею порядку відповідно до передбачених нею умов, а також в інших випадках, визначених законом». Проте, такі «інші випадки» Законом не визначено.

Також варто звернути увагу, що ряд норм Закону України «Про інформацію» від 02.10.1992 № 2657-XII [3] є бланкетними та відсилають до змісту іншого нормативно-правового акту – Закону України «Про доступ до публічної інформації» від 13.01.2011 № 2939-VI [4]. Позитивними аспектами даного нормативно-правового акту у контексті питання інформаційної безпеки у господарському судочинстві, є визначення публічної, конфіденційної, таємної та службової інформації. Відповідно, така інформація може потребувати захисту у процесі проваджень у господарському судочинстві.

Ще одним важливим нормативно-правовим актом для регулювання інформаційної безпеки у господарському судочинстві є Закон України «Про захист інформації в інформаційно-телекомунікаційних системах» від 05.07.1994 № 80/94-ВР [5]. Так, у господарських судах, згідно зі статтею 6 Господарського процесуального кодексу України [6] визначено, діє Єдина судова інформаційно-телекомунікаційна система. Так, позовні та інші

заяви, скарги та інші передбачені законом процесуальні документи, що подаються до господарського суду і можуть бути предметом судового розгляду, в порядку їх надходження підлягають обов'язковій реєстрації в Єдиній судовій інформаційно-телекомунікаційній системі в день надходження документів. Також Єдиною судовою інформаційно-телекомунікаційною системою здійснюється визначення судді або колегії суддів (судді-доповідача) для розгляду конкретної справи і обмін документами (надсилання та отримання документів) в електронній формі між судами, між судом та учасниками судового процесу, між учасниками судового процесу, а також фіксування судового процесу і участь учасників судового процесу у судовому засіданні в режимі відеоконференції. Отже, інформаційно-телекомунікаційні системи відіграють важливу роль у господарському судочинстві.

Статтею 9 Закону України «Про захист інформації в інформаційно-телекомунікаційних системах» від 05.07.1994 № 80/94-ВР [5] встановлено, що відповідальність за забезпечення захисту інформації в системі покладається на власника системи. Тобто, забезпечення інформаційної безпеки у господарському судочинстві має забезпечувати Державна судова адміністрація України. У разі здійснення спроб несанкціонованих дій у такій системі, Державна судова адміністрація України повідомляє Адміністрацію Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України або підпорядкований їй регіональний орган.

Також у статті 11 Закону України «Про захист інформації в інформаційно-телекомунікаційних системах» від 05.07.1994 № 80/94-ВР [5] визначено, що особи, винні в порушенні законодавства про захист інформації в таких системах, несуть відповідальність згідно із законом. Зокрема, згідно зі статтею 376-1 Кримінального кодексу України [7], умисне внесення неправдивих відомостей чи несвоєчасне внесення відомостей до автоматизованої системи документообігу суду, несанкціоновані дії з інформацією, що міститься в автоматизованій системі документообігу суду, чи інше втручання в роботу автоматизованої системи документообігу суду, вчинене службовою особою, яка має право доступу до цієї системи, або іншою особою шляхом несанкціонованого доступу до автоматизованої системи документообігу суду, караються штрафом від шестисот до тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або обмеженням волі на строк від двох до п'яти років, або позбавленням волі на строк до трьох років, з позбавленням права обіймати певні посади

або займатися певною діяльністю на строк від одного до трьох років.

Загалом, підсумовуючи аналіз нормативно-правових актів інформаційного законодавства, на основі їх аналізу варто виділити наступні особливості сучасного стану правового регулювання інформаційної безпеки у господарському судочинстві:

- інформаційна безпека стосується усіх сфер суспільних відносин та усіх без виключення громадян України, захищається та забезпечується державою, є однією із її ключових функцій;

- інформацією із обмеженим доступом є конфіденційна, таємна та службова інформація, і такі види інформації мають бути захищені у господарському судочинстві;

- чинним інформаційним законодавством передбачено захист інформації в інформаційно-телекомунікаційних системах, а такі системи активно використовуються у діяльності господарських судів.

Отже, наш аналіз норм Господарського процесуального кодексу України [6] дозволяє зробити наступні висновки щодо сучасного стану інформаційної безпеки у господарському судочинстві:

- даним нормативно-правовим актом встановлено принцип гласності господарського судочинства, проте, як виняток, у його положеннях визначені окремі види інформації, яка не може бути розголошеною;

- для забезпечення інформаційної безпеки у господарському судочинстві передбачено можливість розгляду справи у закритому судовому засіданні, у тому випадку, якщо інформація, яка є таємною чи охороняється законом, може бути розголошена під час господарського процесу;

- інформація, яка міститься в Єдиній судовій інформаційно-телекомунікаційній системі, захищена від впливу на її функціонування застосуванням комплексної системи захисту інформації з підтвердженою відповідністю, а також шляхом встановлення відповідальності за такий вплив;

- забезпечено захист особистої інформації учасників господарського процесу, інформації про реєстраційні номери транспортних засобів, банківської інформації, а також таємної інформації чи тієї, що охороняється законом.

Список використаних джерел

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 1996 р. № 30. Ст. 141.

2. Про Концепцію Національної програми інформатизації: Закон України від 04.02.1998 № 75/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 27-28. ст.182

3. Про інформацію: Закон України від 02.10.1992 № 2657-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 48. ст.650

4. Про доступ до публічної інформації: Закон України від 13.01.2011 № 2939-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 32. ст. 314

5. Про захист інформації в інформаційно-телекомунікаційних системах: Закон України від 05.07.1994 № 80/94-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1994. № 31. ст.286

6. Господарський процесуальний кодекс України: Закон України від 06.11.1991 № 1798-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 6. ст.56

7. Кримінальний кодекс України: Закон України від 05.04.2001 № 2341-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 25-26. ст.131

СТАНОВЛЕННЯ КОНЦЕПЦІЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ І СВОБОД ЛЮДИНИ В АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОМУ ПОЛІ УКРАЇНСЬКОЇ ДЕРЖАВИ

Андрій Валерійович ТАНЬКО,

*кандидат юридичних наук,
докторант відділу організації
освітньо-наукової підготовки
Харківського національного
університету внутрішніх справ*

Проблема забезпечення й захисту прав і свобод людини та громадянина набуває в Україні особливої гостроти у зв'язку з обранням шляху незалежності й інтеграції в Європейський соціокультурний та нормативно-правовий простір на паритетних засадах. Забезпечення прав і свобод людини є сьогодні безперечним орієнтиром для розгортання демократичних процесів в українському суспільстві, стрижневою метою реалізації правоохоронної функції держави. Розбудова правової держави визначає необхідність перебудови діяльності офіційних інституцій

держави на засадах визнання людини найвищою цінністю, поваги до прав і свобод особистості.

Питання забезпечення й захисту прав і свобод людини та громадянина здобули широкого обговорення у політико-правовій й громадянсько-суспільній сферах, у науковому й науково-практичному контекстах. Вченими (В. Авер'янов, В. Андрейцев, О. Бандурка, В. Бесчасний, О. Безпалова, Ю. Битяк, А. Васильєв, В. Вознюк, К. Волинка, А. Головін, О. Горова, Т. Дашо, О. Домбровська, В. Кампо, С. Ківалов, Б. Кістяківський, М. Козюбра, О. Копиленко, В. Кравченко, О. Негодченко, Н. Нижник, В. Погорілко, С. Рябов, В. Селіванов, О. Скакун, О. Скрипнюк, О. Фрицький та ін.) здійснено фундаментальні та прикладні розвідки щодо визначення сутності категорій «права» і «свободи», їх видів і форм, сприйняття цих соціально-правових феноменів як підґрунтя для розбудови демократичного, громадянського суспільства, усвідомлення українським суспільством пріоритетності проблеми верховенства прав і свобод людини тощо. Разом з цим, незважаючи на ґрунтовні дослідження широкого кола питань, пов'язаних з захистом прав і свобод людини, проблема їх забезпечення в сучасному нормативно-правовому дискурсі в Україні залишається гостро актуальною.

Зважаючи на це, доцільним є аналіз адміністративно-правового поля Української держави з метою розкриття сутності захисту прав і свобод людини як пріоритету функціонування правової держави та її інституцій як основи для встановлення верховенства права.

Досліджуючи проблему становлення концепції забезпечення прав і свобод людини в адміністративно-правовому полі української держави, необхідно підкреслити, що цей процес неможна розглядати без урахування основних колізій світового дискурсу щодо прав і свобод людини.

На світовому рівні нагальна потреба в розробленні дієвих універсальних механізмів міжнародного регулювання правових стандартів, побудованих на високих гуманістичних засадах сучасного цивілізаційного світу щодо дій держав по відношенню до громадян, назрівала починаючи з середини ХХ ст. Про це свідчить активна діяльність у сфері забезпечення прав і свобод людини таких знаних у світі міжнародних організацій, як Організація об'єднаних націй, Рада Європи, з підготовки і затвердження відповідних правових наративів, що поступово були ратифіковані державами світу, в тому числі й Україною, і встановили

загальнолюдські стандарти етичних дій держави стосовно громадян.

Серед перших таких документів були: Загальна декларація прав людини, проголошена Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 року, яку Україна ратифікувала ще в 1973 році; Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод, прийнята Радою Європи 4 листопада 1950 року та ратифікована Україною 17 липня 1997 року; Міжнародний пакт про громадянські та політичні права, затверджений міжнародною спільнотою в 1966 році та ратифікований Україною в 1969 році, затверджений і ратифікований у ті ж самі роки Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права. Ці міжнародні документи досі залишаються найавторитетнішим джерелом впровадження міжнародних норм щодо прав і свобод людини в адміністративно-правову сферу Української держави.

Пріоритетність прав і свобод людини проголошується у перших статтях Загальної декларації прав людини, де зазначається, що всі люди народжуються вільними і рівними у своїй гідності та правах (ст. 1) і кожна людина має володіти всіма правами й усіма свободами, проголошеними цією Декларацією, без будь-яких відмінностей, як-то стосовно раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національності чи соціального походження, майнового чи будь-якого іншого стану (ст. 2).

Базовим природним правом людини, безпосередньо пов'язаним з її свободами, визнається право на життя. Згідно зі ст.6 Міжнародного пакту «Про громадянські та політичні права», право на життя –невід'ємне право кожної людини, що охороняється законом й жодна людина не може бути свавільно позбавлена життя. У Конституції України зазначається, що всі мають право на життя, а обов'язок держави – захищати життя людини. При цьому наголошується, що кожна людина має право захищати власне життя і здоров'я, життя і здоров'я інших людей від протиправних посягань (ст. 27).

Підкреслимо, що у багатьох міжнародно-правових актах (Загальній декларації прав людини, Міжнародному пакті про економічні, соціальні й культурні права, Міжнародному пакті про громадянські й політичні права тощо) разом із правом на життя згадується гідність людини як пріоритет у захисті її прав і свобод. Право на повагу до людської гідності проголошується також в Декларації про права розумово відсталих осіб (1971 р.), Декларації

про права осіб з інвалідністю (1975 р.), Декларації про раси та расові заборони (1978 р.), Конвенції про права дитини (1989 р.), Віденській декларації (1993 р.) та інших правових документах.

Слід зазначити, що право на повагу до людської гідності в багатьох нормативних документах поєднується з правом на свободу та особисту недоторканність, бо ці права мають спільну природу та споріднені механізми реалізації. На міжнародному рівні вищезазначені права закріплені Міжнародним пактом про громадянські та політичні права (1966 р.), Конвенцією про захист прав людини й основоположних свобод (1950 р.) та іншими законодавчими актами.

Активна інтеграція в законодавство України міжнародних правових стандартів щодо прав і свобод людини розпочалася з часів проголошення незалежності (1991 р.) та затвердження основного закону – Конституції України (1996 р.), який забезпечив право всіх категорій населення на захист прав і свобод, оскільки, згідно зі статтею 1 Конституції, Україна є соціальною державою. У цьому нормативному документі вперше замість фрагментарного набору прав і свобод було визначено систему прав і свобод у всіх основних сферах, передбачено громадянські, політичні, економічні, соціальні й культурні права і свободи людини і громадянина [1, с. 23].

У статті 3 Конституції України, яка проголосила людину найвищою соціальною цінністю, закарбовано її основні невід'ємні якості, які їй належать: життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність та безпека. Відповідно, як зазначає В. Кожан, до переліку прав людини, що безпосередньо пов'язані з її свободами можна віднести: право на життя, право на гідність, право на свободу та право на особисту недоторканність [2, с. 42, 187]. Зазначені права закріплені Конституцією України і в деяких її статтях: ст. 27 – право на життя, ст. 28 – право на повагу гідності людини, ст. 32 – право на невтручання в особисте і сімейне життя.

Крім того, у Конституції України, положення якої зорієнтовані на світові стандарти правового захисту забезпечення прав і свобод людини проголошується пріоритетним обов'язком держави (ст. 3), а, отже, на найвищому державному рівні затверджуються правові основи життєдіяльності людини у всіх сферах життя, ґрунтовані на визнанні прав і свобод як найвищої людської цінності й пріоритетності людської гідності й недоторканості у питаннях правового захисту.

Слід наголосити, що згідно зі статтею 3 Конституції України, найвищими соціальними цінностями, поряд із життям і здоров'ям, є честь та гідність, недоторканність та безпека людини. На праві кожної людини на свободу й особисту недоторканність наголошується й у статті 29 Конституції, статтях 297, 288 та 289 Цивільного кодексу. У Кримінальному кодексі України, багатьох Законах України, зокрема: «Про попередження насильства в сім'ї», «Про свободу пересування та вільний вибір місця проживання в Україні», «Основи законодавства України про охорону здоров'я», висвітлюються окремі аспекти забезпечення права на свободу і права на особисту недоторканність людини.

Державна політика спрямована на захист прав і свобод, недопущення дискримінації щодо усіх осіб незалежно від наявності/відсутності в них певних дискримінаційних ознак (раса, колір шкіри, політичні, релігійні та інші переконання, стать, вік, інвалідність, етнічне та соціальне походження, громадянство, сімейний та майновий стан, місце проживання, мовні або інші ознаки) закарбована й у Законі України «Про засади запобігання та протидію дискримінації в Україні» (06.09.2012 р.). У ст. 7 цього Закону йдеться про заохочення позитивних дій щодо таких категорій осіб; створення умов для своєчасного виявлення фактів дискримінації та забезпечення ефективного захисту осіб та груп осіб, які постраждали від дискримінації; виховання і пропаганду серед населення України поваги до осіб, які, на жаль, традиційно були об'єктом дискримінації в суспільстві; поширення просвітницької діяльності серед населення.

Зорієнтувавшись на міжнародний курс щодо захисту прав і свобод усіх категорій населення, Україна взяла на себе зобов'язання щодо встановлення на своїй території демократичного і сенситивного до потреб людини правопорядку, що підтримується в державі, зокрема через функціонування системи спеціальних державних органів – правоохоронних. Саме правоохоронні органи і покликані здійснювати захист прав і свобод людини і громадянина. Наголосимо, що органи Національної поліції України посідають чільне місце серед таких державних інституцій. Відповідно до першої статті Закону України «Про Національну поліцію», призначення цієї правозахисної структури полягає в служінні суспільству «шляхом забезпечення охорони прав і свобод людини, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки і порядку» [2]. Основу діяльності поліції складають такі адміністративно-правові документи, серед яких Конституція України, міжнародні договори

України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, Закон України «Про Національну поліцію», акти Президента України та постанови Верховної Ради України, акти Міністерства внутрішніх справ України тощо.

У цілому, наголосимо, що сьогодні категорія «права і свободи людини» є визнаною в Україні, як і в усьому світі нормативно-змістовою основою для побудови взаємовідносин між індивідом і державою, соціумом, за допомогою якої регламентуються межі свавільних дій і соціальних можливостей людини, встановлюються інституційні та адміністративно-правові механізми обмежувальної взаємодії людини і суспільства. Аналіз сучасного міжнародного та вітчизняного нормативного законодавства дає підстави для висновку, що у світі загалом, та в Україні зокрема, відбулося поступове утвердження юридичних норм і правозахисних конструктів у галузі забезпечення прав і свобод людини, збагачення конкретних правозахисних моделей, модернізація і поступове поширення на всі соціальні верстви системи соціально-правового захисту.

Зважаючи на необхідність посилення діяльності держави та окремих її інституцій в аспекті захисту прав і свобод людини, відзначимо, що перспективним напрямом подальших досліджень порушеної проблеми є висвітлення сутності й механізмів реалізації правоохоронної функції держави, зокрема дослідження адміністративно-правових новел у сфері діяльності уповноважених державних органів з установа й охорони правопорядку, забезпечення точного і повного виконання нормативних розпоряджень усіма громадянами, організаціями та державними органами.

Список використаних джерел

1. Бисага Ю. М., Палінчак М. М., Бєлов Д. М. Права людини. Ужгород, 2003. 189 с.
2. Кожан В. В. Особисті права людини: загальнотеоретична характеристика : дис.... канд. юрид. наук : 12.00.01. Львів, 2016. 229 с.

КРИМІНАЛІСТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРЕДМЕТА ПРИЙНЯТТЯ ОБІЦЯНКИ, ПРОПОЗИЦІЇ АБО ОДЕРЖАННЯ НЕПРАВОМІРНОЇ ВИГОДИ СЛУЖБОВИМИ ОСОБАМИ ОРГАНІВ ПОЛІЦІЇ

Олександр Миколайович ТАРКАН,

*аспірант Харківського національного
університету імені В. Н. Каразіна*

Значення предмета злочинного посягання в криміналістичній характеристиці перш за все полягає в тому, що його конкретна матеріальна форма суттєво впливає на інші елементи механізму злочину. Це є особливо актуальним для злочинів, в яких встановлення предмету є обов'язковим і у багатьох випадках вирішальним для вирішення питання щодо притягнення особи до відповідальності. До їх числа відноситься і прийняття пропозиції, обіцянки або одержання неправомірної вигоди службовими особами органів поліції.

Щодо даного різновиду злочину видається цілком очевидною та обставина, що обрання винними особами певного способу кримінального правопорушення значним чином залежить від його предмета. Так само предмет впливає й на підготовку та приховування злочину, його обстановку. Отже, предмет неправомірної вигоди в даній категорії кримінальних правопорушень впливає практично на усі інші елементи їхньої криміналістичної характеристики.

З позицій криміналістичного інтересу найбільш суттєве значення має матеріальне вираження предмета прийняття обіцянки, пропозиції або одержання неправомірної вигоди, форма його існування у навколишньому природному середовищі, адже саме цим визначаються сліди злочину, від цього значним чином залежить весь хід розслідування. Тому конкретизовані різновиди предмета зазначених злочинів потребують більш детального розгляду.

Криміналістичну класифікацію предметів прийняття пропозиції, обіцянки або одержання неправомірної вигоди службовими особами органів поліції можливо побудувати за кількома підставами. Першою можна виділити тип неправомірної вигоди, залежно від якого слід виокремити майно, право на майно, дії майнового характеру вигоди немайнового характеру.

При класифікації предметів кримінальних правопорушень, що розглядаються, за конкретизованими ознаками, на нашу думку,

перш за все слід врахувати такий критерій, як юридична і фактична можливість розпорядження особою. Тобто має принципове значення, яким саме чином людина може виконувати певні операції з предметом неправомірної вигоди. Це може залежати від кількості, розміру та ваги предметів, особливостей набуття юридичних прав на них (наприклад, права на об'єкти нерухомості), а також особливостей доступу до певних предметів (наприклад, безготівкові розрахунки в операціях з грошами).

За цією ознакою предмети прийняття пропозиції, обіцянки або одержання неправомірної вигоди можна поділити на: а) ті, що можна передавати безпосередньо під час особистого контакту; б) ті, що можна передавати за допомогою допоміжних транспортних засобів; в) ті, передати які можна дистанційно (наприклад, за допомогою електронних платежів); г) ті, передати які можна за допомогою документального підтвердження права власності (користування), як із потребою передавання в натурі (наприклад, автомобіль), так і без такої потреби (наприклад, частка в статутному фонді юридичної особи); д) ті, які можна тільки надати (послуги і переваги).

Найбільш суттєве криміналістичне значення, на наш погляд, має класифікація предметів прийняття обіцянки, пропозиції або одержання неправомірної вигоди у залежності від форми існування, оскільки саме вона відображає їхню слідоутворюючу сутність. За цією підставою доцільно виділити: а) гроші; б) документи, що підтверджують право власності або надають доступ до майна (паперові, електронні, пластикові); в) нехарчові промислові товари; г) продукти харчування, спиртні напої, тютюнові вироби тощо; д) послуги матеріального характеру; е) переваги та пільги; ж) нематеріальні активи; з) інші вигоди нематеріального чи негрошового характеру.

Кожна з виділених груп може бути розподілена на підгрупи. Так, гроші, які стають предметом прийняття обіцянки, пропозиції або одержання неправомірної вигоди службовими особами органів поліції, за нашими даними більшості випадків. Переважно вони виражені у валюті України або іноземній валюті, у готівковій, рідше безготівковій формах.

Помислові товари можуть знаходити своє вираження в транспортних засобах, електронній та побутовій техніці, ювелірних виробах, предметах антикваріату, меблях, будівельних і пально-мастильних матеріалах, одязі та інших цінних речах.

Серед послуг матеріального характеру для прийняття пропозиції, обіцянки або одержання неправомірної вигоди службовими особами органів поліції діяльності зрідка предметом виступали безоплатне надання послуг, відмова від права на майно або майнових вигід з боку надавача неправомірної вигоди на користь її набувача.

У підсумку відзначимо, що типові ознаки предмета неправомірної вигоди при прийнятті її обіцянки, пропозиції або одержання службовими особами органів поліції є вагомим елементом криміналістичної характеристики даного злочину. Найбільш типовим предметом цих злочинних посягань є гроші у готівковій формі, що виражені в національній або іноземній валюті. Значно рідше службові особи органів поліції одержують неправомірну вигоду у вигляді грошей у безготівковій формі, матеріальних цінностей у формі палива для автотранспорту й окремих цінних речей (побутової техніки, електронних пристроїв і т. п.). Випадків одержання неправомірної вигоди поліцейськими у нематеріальній чи негрошовій формі за результатами проведеного нами вивчення матеріалів кримінальних проваджень виявити поки що не вдалось.

СУБ'ЄКТИВНА ОЦІНКА ВИННИМ ОБ'ЄКТИВНИХ ОЗНАК ВЧИНЮВАНОВОГО ЗЛОЧИНУ ТА ПРИНЦИПИ КРИМІНАЛЬНОГО ПРАВА УКРАЇНИ (ПИТАННЯ СПІВВІДНОШЕННЯ)

Євгеній Володимирович ТЕРПЕЛЮК,

*аспірант кафедри кримінально-
правових дисциплін юридичного
факультету Харківського
національного університету
імені В. Н. Каразіна*

Сучасне кримінальне право України є досить значною за обсягом сферою практично-прикладної діяльності спеціально уповноважених суб'єктів, і водночас – широким полем для досліджень, обговорень, теоретичних дискусій і законодавчих новел. Для забезпечення однаковості (якщо це можливо) позицій цих осіб в процесі його тлумачення й застосування, для гарантування громадянам адекватного, оптимального,

правомірного і справедливого його застосування фахівці мають досягти певного консенсусу, домовленостей в багатьох питаннях функціонування вказаної галузі публічного права. Такий консенсус, навколо якого вибудовується такий-собі ідеологічний «фундамент» вітчизняного кримінального права, утворюють його принципи. Вони наразі є основними й концептуальними ідеями галузі, що визначають його сутність, структуру й зміст[1, с. 823]. Тому принципи кримінального права не мають суперечити цінностям того суспільства, відносини в якому регулює (і захищає) галузь, узгоджуватися із засадами правової системи відповідної держави, віддзеркалювати історично сформовані уявлення про специфіку галузі, закономірності правотворення й правозастосування у ній, а також гармонізуватися із загальновизнаними принципами й нормами міжнародного права[2, с. 115].

Сьогодні Кримінальний Кодекс України (далі – КК) не має спеціальних норм, присвячених саме принципам кримінального права. Тому «відбір» певних ідей саме як принципів галузі в основному покладається на фахівців, які тлумачать норми кримінального права України. Втім, відсутність нормативного закріплення призводить до того, що до принципів кримінального права різні автори зараховують різні ідеї. Наприклад, М. Й. Коржанський вважав, що ними є такі засади, як принцип законодавчого визначення злочину, принцип особистої відповідальності, принцип винної відповідальності, принцип суб'єктивної осудності, принцип повної відповідальності (повноти осудності), принцип переваги пом'якшуючих відповідальність обставин, принцип більшої караності групового злочину, принцип повного відшкодування заподіяної злочином шкоди, принцип відповідності (пропорційності) покарання тяжкості вчиненого злочину, принцип економії кримінально-правової репресії[3, с. 70–72]. Існують й інші переліки таких принципів. При цьому привертає увагу, що фахівці у системі принципів кримінального права часто враховують, зокрема, принцип винної відповідальності (ч. 2 ст. 2 КК)[4, с. 13–14]. До речі, в міжнародному кримінальному праві йому відповідає принцип наявності суб'єктивної сторони (ст. 30 «Суб'єктивна сторона» Римського статуту Міжнародного кримінального суду[5]. Зазначені обставини, безперечно, дозволяють погодитись із тим, що ідея винної відповідальності посідає місце принципу національного кримінального права.

Зазначений вище принцип за своєю структурою є складним. Як уявляється, до його складу входять такі елементи, як

законодавче визначення вини (ст. 23 КК), диференціація вини на форми і види (умисел та його види, необережність та її види), вимога встановлення вини як передумови кримінальної відповідальності (ч. 2 ст. 2 КК). Крім того, зазначений принцип передбачає обов'язкову наявність розуміння (усвідомлення як результату евристичної, оціночної діяльності) суб'єкта до та під час вчинення злочину певних обставин (характеру і соціального змісту дії чи бездіяльності, властивостей об'єкта, особливостей потерпілого, обізнаності з певними нормами чи правилами тощо). Відповідно, як слушно зазначає В. О. Гацелюк, фактичне нерозуміння особою суспільно небезпечного характеру своїх дій (бездіяльності) виключає можливість притягнення його до кримінальної відповідальності за умисний злочин, а неможливість розуміння виключає притягнення до кримінальної відповідальності за необережність. За наявності фізичного зв'язку між особою, діянням та шкодою й відсутності зв'язку суб'єктивного підстави для кримінальної відповідальності відсутні[6, с. 107].

З наведеного випливає, що такий елемент злочинної поведінки, як суб'єктивна оцінка винним об'єктивних ознак вчинюваного злочину в кримінальному праві є необхідним компонентом в структурі галузевого принципу винної відповідальності.

Список використаних джерел

1. Панов М. І. Принципи кримінального права. Велика українська юридична енциклопедія : у 20 т. Харків: Право, 2016. 1064 с. Т. 17: Кримінальне право / редкол.: В. Я. Тацій (голова), В. І. Борисов (заст. голови) та ін.: Нац. акад. прав. наук України; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України; Нац юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. 2017. С. 823–825.
2. Житний О. О. Кримінальне право України в міжнародному вимірі (порівняльно-правовий аналіз): монографія. Х.: Одиссей, 2013. 376 с.
3. Коржанський М. Й. Про принципи уголовного права України. *Право України*. 1995. № 11. С. 69–72.
4. Фріс П. А. Кримінальне право України. Загальна частина: підручник. Вид. 3-тє, доп. і перероб. Одеса: Фенікс, 2018. 394 с.
5. Римський статут міжнародного кримінального суду: Міжнародний документ від 17.07.1998 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_588
6. Гацелюк В. А. Реализация принципов уголовного права Украины: проблемы и перспективы: препринт. Луганск: РИО ЛАВД, 2003. 152 с.

ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА СПЕЦИФІКИ СТРУКТУРИ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО СТАТУСУ ДЕРЖАВНОГО БЮРО РОЗСЛІДУВАНЬ

Роман Михайлович ТРУБА,

*директор Державного
бюро розслідувань*

Пропозиції щодо створення Державного бюро розслідувань, або ж органів із аналогічними функціями вносились протягом усього періоду існування незалежної України. Довгий час питання створення Державного бюро розслідувань обговорювалось на науковому рівні, а також державою приймалися декілька спроб створити такий орган, втім лише із прийняттям нового Кримінального процесуального кодексу України [1] з'явилися передумови для реалізації даних планів на практиці. Враховуючи те, що система правоохоронних органів і спеціальних служб України вже давно потребує реформування, а рівень корупції в нашій державі є стабільно високим, створення Державного бюро розслідувань в Україні стало важливою умовою запобігання, виявлення, припинення, розкриття та розслідування злочинів, фігурантами яких є правоохоронці, судді і державні службовці.

Як свідчать статистичні дані, у 2018 році Державним бюро розслідувань було відкрито 5794 кримінальних проваджень, у яких фігурують 2826 представників правоохоронних органів, 2294 особи, які вчинили військові злочини, 202 судді, 7 високопосадовців [2, с. 33]. Активна діяльність даного органу свідчить про необхідність наукового дослідження засад його функціонування, проте аналіз наукової літератури засвідчує, що таких досліджень на сьогодні було здійснено небагато. Вивчення особливостей діяльності Державного бюро розслідувань сприятиме підвищенню довіри суспільства до нього, а також дозволить встановити, які явища та фактори впливають на його функціонування. Серед питань, на які варто звернути увагу, відзначимо структуру та елементи адміністративно-правового статусу Державного бюро розслідувань. Дослідження даного питання дозволить дослідити основні засади діяльності даного органу, а також визначити, яким є місце Державного бюро розслідувань серед інших правоохоронних органів.

В енциклопедичній літературі поняття «статус» може мати декілька значень. Так, у Великому тлумачному словнику сучасної

української мови статус визначається як: 1) правове становище осіб, організацій, установ тощо; 2) становище індивіда або групи осіб щодо інших індивідів або груп у соціальній системі; 3) встановлене нормами права положення його суб'єктів, сукупність їх прав і обов'язків [3, с. 1387]. Це означає, що під статусом правоохоронного органу варто розуміти його правове становище у співвідношенні із іншими правоохоронними органами, яке виражається через категорії прав і обов'язків, тобто його компетенції. Ми здійснюємо об'єднання прав і обов'язків у єдину категорію компетенції, оскільки розуміння компетенції як сукупності прав та обов'язків правоохоронного органу знаходить своє підтвердження і у науковій літературі [4, с. 260]. Іншими словами, статус Державного бюро розслідувань варто розглядати через призму його компетенції у порівнянні із іншими правоохоронними органами.

Отже, статус Державного бюро розслідувань – це становище цього органу у співвідношенні із іншими правоохоронними органами, яке виражається через його компетенцію.

Більш точно категорію «статус» відносно правоохоронних органів розкриває поняття «правовий статус», тобто, статус правоохоронного органу, визначений нормами права. У цьому питанні доцільно звернутись до Великого енциклопедичного юридичного словника, який дає визначення правового статусу як сукупності прав і обов'язків фізичних та юридичних осіб [5, с. 675]. Із цього слідує, що категорія правового статусу є притаманною і фізичним, і юридичним особам. Як нами встановлено, правовий статус правоохоронного органу – це передусім показник, пов'язаний із його компетенцією, який визначає зміст та обсяг його владних повноважень.

Визначаючи правовий статус Державного бюро розслідувань, ми встановлюємо сукупність його прав та обов'язків, тобто компетенцію органу. Такий підхід до розуміння «правового статусу» підтримується й іншими вченими, зокрема П. М. Рабіновичем [6, с. 100] та О. С. Дніпровим [4, с. 260], а С. В. Глуценко виділяє компетенцію як один із елементів правового статусу державного органу [7, с. 32]. Дещо інакшим є підхід О. В. Зайчука та Н. М. Онищенко, які визначають правовий статус, як сукупність прав, свобод та обов'язків і відображає особливості соціальної структури суспільства, рівень демократії, стан законності, проте і у даному випадку до елементів правового статусу віднесено права та обов'язки [8, с. 84]. Відзначимо, що у

такій концепції окрім прав та обов'язків, до елементів правового статусу віднесено свободи, втім очевидно, що така концепція не може бути застосована до правоохоронних органів, зокрема Державного бюро розслідувань, оскільки категорія «свобод» характерна передусім для фізичних осіб. Подібним чином це питання розглядає О. Ф. Скакун, яка визначає правовий статус як систему закріплених у нормативно-правових актах та гарантованих державою прав, свобод, обов'язків, відповідальності, відповідно до яких індивід як суб'єкт права координує свою поведінку в суспільстві [9, с. 421]. Проте, такий підхід також є характерним у більшій мірі для визначення правового статусу фізичних осіб. Такі категорії, як права та обов'язки правоохоронних органів, доцільно об'єднати в категорію «компетенція». Щодо категорії відповідальності, звернемо увагу на те, що в Україні наразі зберігає чинність 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 [10]. Згідно положення статті 1 даного нормативно-правового акту, шкода, завдана громадянину внаслідок незаконного повідомлення про підозру у вчиненні кримінального правопорушення, незаконного взяття і тримання під вартою, незаконного проведення в ході кримінального провадження обшуку, виїмки, незаконного накладення арешту на майно, незаконного відсторонення від роботи (посади), незаконного проведення оперативно-розшукових заходів та інших процесуальних дій, що обмежують права громадян, підлягає відшкодуванню державою. Із цього слідує висновок, що відповідальність є елементом правового статусу правоохоронних органів, у тому числі й Державного бюро розслідувань. Але при цьому варто враховувати, що даний елемент правового статусу має ідентичний зміст для усіх органів, що здійснюють оперативно-розшукову діяльність, органів досудового розслідування, прокуратури і суду, у тому числі Державного бюро розслідувань. Тобто, відповідальність Державного бюро розслідувань, як елемент його правового статусу, не є тим критерієм, який дозволяє розмежувати специфіку діяльності даного органу із специфікою діяльності інших правоохоронних органів.

Правовий статус Державного бюро розслідувань – це правове становище органу у співвідношенні із іншими правоохоронними органами, яке виражається через його компетенцію та

відповідальність і визначає зміст й обсяг його владних повноважень.

Щодо адміністративно-правового статусу, звернемо увагу, що він переважно визначається у науковій літературі у контексті фізичних осіб. Найбільш поширеними є підходи, згідно яких адміністративно-правовий статус розглядається як сукупність прав і обов'язків. Наприклад, подібний підхід запропоновано О. М. Гуміним та Є. В. Пряхіним, які під адміністративно-правовим статусом особи розуміють комплекс прав і обов'язків, передбачених нормами адміністративного права [11, с. 36]. У даному контексті звернемо увагу на те, що дана позиція є тотожною до більш загальних аналогічних підходів. Тобто, у такому контексті і правовий статус, і адміністративно-правовий статус розглядаються однаково.

Загалом, на основі здійсненого дослідження зробимо висновок, що адміністративно-правовий статус Державного бюро розслідувань – це адміністративно-правове становище цього органу у співвідношенні із іншими правоохоронними органами, яке виражається через його мету, завдання та функції, структурно-організаційні особливості й компетенцію, і визначає зміст та обсяг його владних повноважень.

Це дозволяє визначити, що структуру адміністративно-правового статусу Державного бюро розслідувань формують елементи, які ми пропонуємо розподілити за трьома блоками – цільовим, структурно-організаційним та компетенційним:

1. Цільовий блок:

- мета діяльності Державного бюро розслідувань;
- завдання Державного бюро розслідувань;
- функції Державного бюро розслідувань;
- гарантії діяльності Державного бюро розслідувань.

2. Структурно-організаційний блок:

- засади організації і діяльності Державного бюро розслідувань;
- взаємодія Державного бюро розслідувань з іншими правоохоронними органами.

3. Компетенційний блок:

- повноваження Державного бюро розслідувань;
- співвідношення компетенції Державного бюро розслідувань із компетенцією інших правоохоронних органів.

Отже, наше дослідження продемонструвало, що по суті на сьогодні на науковому рівні сформулась універсальна структура адміністративно-правового статусу органів державної влади. У

даному контексті адміністративно-правовий статус Державного бюро розслідувань не є виключенням і його доречно розглядати у сукупності тих самих елементів, що й адміністративно-правовий статус інших державних органів. Але при цьому варто враховувати, що кожен із елементів адміністративно-правового статусу Державного бюро розслідувань є унікальним, тому встановлення кожного із них дозволить встановити, чим відрізняється роль Державного бюро розслідувань від інших правоохоронних органів.

Список використаних джерел

1. Кримінальний процесуальний кодекс: Закон України від 13.04.2012 № 4651-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013 р. № 9-10. стор. 474. стаття 88
2. Державне бюро розслідувань. Звіт про роботу 2018. URL: https://dbr.gov.ua/sites/default/files/2019-03/report_2018.pdf (дата звернення 17.09.2019 року)
3. Великий тлумачний словник сучасної української мови [гол. ред. В. Т. Бусел, редактори-лексикографи: В. Т. Бусел, М. Д. Василега-Дерибас, О. В. Дмитрієв, Г. В. Латник, Г. В. Степенко]. К. : Ірпінь : Перун, 2005. 1728 с.
4. Дніпров О. Компетенція як елемент правового статусу органів виконавчої влади. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Юридичні науки. 2017. № 861. С. 257-262
5. Великий енциклопедичний юридичний словник за ред. акад. НАН України Ю. С. Шемшученка. 2-ге вид., переробл. і доповн. К. : Вид-во «Юридична думка», 2012. 1020 с.
6. Рабінович П. М. Основи загальної теорії права та держави: Навч. посібник. Вид. 10-е, доповнене. Львів: Край, 2008. 224 с.
7. Глущенко С. В. До питання про конституційно-правовий статус державного органу. *Адвокат*. 2012. № 6. С. 28 - 33
8. Теорія держави і права: Академічний курс: [підруч.] за ред. О. В. Зайчука, Н. М. Онищенко. К: Юрінком Інтер, 2006. 688 с.
9. Скакун О. Ф. Теорія держави і права: Підручник Пер. з рос. Харків: Консум, 2004. 656 с.
10. Про порядок відшкодування шкоди, завданої громадянинові незаконними діями органів, що здійснюють оперативно-розшукову діяльність, органів досудового розслідування, прокуратури і суду: Закон України від 01.12.1994 № 266/94-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 1. ст. 1
11. Гумін О. М., Пряхін Є. В. Адміністративно-правовий статус особи: поняття та структура. *Наше право*. 2014. № 5. С. 32-37

МЕТОДИ ЗДІЙСНЕННЯ ЕПІДЕМІОЛОГІЧНОГО КОНТРОЛЮ ТА НАГЛЯДУ

Євген Сергійович ХАЙНАЦЬКИЙ,

*здобувач ПВНЗ «Університет
сучасних знань»*

<https://orcid.org/0000-0002-6221-355X>

Будь-яка діяльність органів публічної адміністрації у сучасному світі з часом трансформується. Питання систематичного використання примусового впливу на суспільство перестає бути нормою, що призводить до формування нових поглядів на здійснення влади. Така тенденція не оминає і Україну, де процеси реформування майже усіх сфер життєдіяльності суспільства торкнулися й публічно-владних повноважень органів державної влади.

Стрімкий розвиток науки і техніки, на жаль, сприяють появі нових загроз, що мають негативний вплив на усе людство. Йдеться про посилення епідеміологічної небезпеки, пов'язаної з біологічною зброєю та відкриттями імунології та епідеміології. Отже, набуває актуальності питання захисту населення від епідеміологічних загроз будь-якого характеру.

Існування системи органів та заходів щодо забезпечення епідеміологічної безпеки в Україні свідчить про те, що налагодження протидії епідеміологічним загрозам сприяє епідеміологічній безпеці країни і суспільства. Однак реалізація виключно протиепідеміологічних заходів не завжди є ефективним з огляду на можливості стрімкою трансформації загроз. Необхідним стає налагодження системи аналізу та вивчення усіх аспектів та можливих сценаріїв розвитку, що можуть бути загрозами для суспільства. Тому аналіз методів здійснення епідеміологічного контролю та нагляду є актуальним з огляду на його ефективність.

Методами переважно розглядають сукупність послідовних та повторюваних дій, механізмів, здійснення практичної реалізації повноважень у відповідній сфері, які передбачають відповідний спосіб впливу суб'єкта на об'єкт відносин. Класична адміністративно-правова школа виокремлює класифікацію методів управління, діяльності, забезпечення або впливу (не вдаючись до етимології цих понять) на метод адміністративного примусу та метод переконання.

Під примусом, як методом діяльності, варто розуміти імперативну діяльність, яка здійснюється уповноваженими суб'єктами публічної адміністрації та передбачає застосування заходів впливу щодо суб'єктів адміністративного права у разі порушення ними приписів адміністративно-правових норм. Зауважимо, що використання методу примусу в механізмі забезпечення епідеміологічного контролю та нагляду не завжди пов'язано з порушенням норм адміністративного права. Як справедливо зауважує Т. О. Коломоєць, примусом є способи офіційного впливу уповноважених органів на осіб, фізичних та юридичних, з метою попередження, припинення правопорушень, притягнення винних до відповідальності, а також попередження та локалізація негативних наслідків можливих надзвичайних ситуацій, який полягає у встановленні певних обмежень їх прав [1, с. 16].

Водночас контрольно-наглядову діяльність у сфері епідеміологічного благополуччя можна розглядати не лише як таку, що встановлює обмеження, а переважно офіційно встановлює межі дозволеного в підконтрольній діяльності.

Примус в адміністративному праві поділяється на три великі групи заходів, які по суті відповідають поняттю примусу як методу діяльності, однак мають певні відмінні особливості. Такими групами є адміністративні запобіжні заходи, заходи припинення та можливість притягнення до адміністративної відповідальності за вчинене діяння.

Адміністративно-запобіжні заходи варто розглядати як діяльність спрямовану на превенцію порушень. Сучасна парадигма державного управління передбачає актуалізацію напряду превентивної діяльності у всіх сферах, тобто вважається більш ефективним використання імперативного впливу на суспільство з метою попередження виникнення негативних наслідків, а не діяльність «постфактум».

Далі доречно зупинитися на адміністративному припиненні, як різновиді методів епідеміологічного контролю та нагляду. Контрольна діяльність спрямована на забезпечення функціонування підприємств, установ та організації в рамках встановлених «епідеміологічних правил поведінки».

Контроль як діяльність у разі виявлення порушень, що переважно і вважається результатом ефективного контролю, передбачає обов'язковість реалізації заходів із припинення протизаконної або неправової діяльності. Підвидом реалізації дій в

рамках окресленого методу є діяльність щодо забезпечення провадження у справах про правопорушення. Остання є перехідним етапом між припиненням і притягненням до відповідальності осіб, винних у вчиненні правопорушень.

Імперативний вплив на особу, яка вже вчинила порушення, визнана винною в ньому, що проявляється у застосуванні особистих обмежень прав і свобод з виховною метою, є наступним методом примусу. Може здаватися, що в рамках контрольної діяльності не передбачено притягнення до відповідальності, однак саме можливість реалізації такого виду примусу і підвищує авторитет органів публічної адміністрації щодо забезпечення діяльності у сфері епідеміологічного благополуччя населення.

Переконання передбачає систематичний і послідовний вплив на свідомість, який забезпечує в подальшому таку ситуацію, що особа самостійно добровільно виконує відповідні правові приписи та дотримується закону. Цей метод у загальних рисах можна ототожнити з діяльністю щодо формування високого рівня правосвідомості у підконтрольних об'єктах без використання імперативного впливу, а лише задіюючи окремі психологічні прийоми мотивації та заохочення до певних дій.

За допомогою засобів переконання держава досягла бажаного впливу на свідомість і волю людей і в них сформувалися необхідна увага, внутрішня переконаність у доцільності юридичних приписів, дій адміністрації [2, с. 59]. Переконання дійсно є більш ефективним методом впливу, який може бути використаний у будь-яких відносинах. Його використання суб'єктами публічної адміністрації має ще один дуже позитивний ефект, що проявляється у підвищенні рівня довіри населення до органу, який реалізує свою діяльність у такому форматі і у такий спосіб.

Епідеміологічний контроль та нагляд передбачає постійне використання примусових методів впливу на підконтрольні або піднаглядні об'єкти. Однак реформування органів публічної адміністрації має здійснюватися у напрямі популяризації та актуалізації використання саме методів переконання, адже саме їх реалізація призводить до стійкого та надійного позитивного результату, хоча і з великими складнощами та не настільки швидко як примус.

Отже, використання методу переконання є виправданим та необхідним у сучасному світі. Однак певні форми діяльності (правоохоронні, правотворчі) так і мають в подальшому реалізовуватися у той спосіб, який передбачає примус. Водночас

елементи переконання, виховання, формування сучасного світогляду в суспільстві є невід'ємною складовою в діяльності як органів публічної адміністрації епідеміологічного контролю і нагляду, так і загалом усіх органів державної та місцевої влади.

Список використаних джерел

1. Коломоець Т. О. Адміністративний примус у публічному праві України: теорія, досвід та практика реалізації: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.07, Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2005. 43 с.

2. Бахрах Д. Н. Административное право: учебник. Москва: Норма, 2008. 816 с.

ОПЕРАТИВНО-РОЗШУКОВЕ ДОКУМЕНТУВАННЯ ЗЛОЧИННОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА ДЕРЖАВНОМУ КОРДОНІ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Сергій Іванович ХАЛИМОН,

*доктор юридичних наук, доцент,
доцент кафедри управління
оперативно-розшуковою діяльністю,
Національної академії ДПС України
ім. Б. Хмельницького*

Дмитро Валерійович ПАСТУШЕНКО,

*слухач 123 навчальної групи заочної
форми навчання факультету
підготовки керівних кадрів
Національної академії ДПС України
ім. Б. Хмельницького*

Законодавство, на жаль, не дає нам конкретного визначення оперативно-розшукового документування. В Законі України «Про оперативно-розшукову діяльність» оперативно-розшукове документування як окремий процес, взагалі не згадується, разом з тим зазначається наявність в ряді суб'єктів оперативно-розшукової діяльності (далі – ОРД) підрозділів оперативного документування.

Ми поділяємо думку Ю. Ю. Орлова, згідно з якою оперативно-розшукове документування це складова оперативно-розшукової діяльності, передбачена Законом України «Про оперативно-розшукову діяльність» і закріплена відомчими нормативно-правовими актами, а також здійснюваний уповноваженими суб'єктами оперативно-розшукової діяльності комплекс взаємозалежних дій і рішень, спрямованих на пізнання обставин злочину й достовірне відтворення (закріплення, фіксування) в матеріалах оперативно-розшукової діяльності порядку та результатів цього пізнання (фактичних даних про злочин, процесу здійснення оперативно-розшукових заходів, прийнятих рішень тощо) з метою виконання завдань ОРД і використання їх в інтересах кримінального судочинства [1].

Деякі практики ОРД вважають, що для вдосконалення оперативно-розшукового законодавства необхідно ввести окрему статтю щодо документування дій, фактів і обставин, які мають оперативний інтерес, та використання їх в якості доказів в кримінальному судочинстві.

За своїм характером та призначенням процес оперативно-розшукового документування найближчим є до поняття доказування, особливо в частині збирання, дослідження і оцінки відомостей про факти, що представляють оперативний, а в подальшому і слідчий інтерес.

Зауважимо, що кримінально-процесуальне визначення доказування фактично мало відрізняється від зазначеного оперативно-розшукового процесу документування. Так, згідно з статтею Юридичної Енциклопедії під редакцією Ю. С. Шемшученко доказування у кримінальному процесі – це діяльність суб'єктів кримінального процесу по збиранню, перевірці та оцінці доказів і їх процесуальних джерел, а також по формулюванню на цій основі певних тез і наведення аргументів для їх обґрунтування [2].

Цілком очевидно, що здійснення заходів оперативно-розшукового документування, як і доказування, має на меті встановлення даних, які утворюють склад злочину, відшукуються, перевіряються і оцінюються ті ж відомості про обставини, які підлягають доказуванню.

Звісно ж, що саме в цьому контексті слід розуміти вираз відомого радянського та російського вченого-теоретика з питань ОРД С. С. Овчінського: «При єдиній гносеологічній природі методів пізнання оперативно-розшукова інформація, одержувана різними

шляхами (спостереження, опитування, вивчення документів, оперативний експеримент, введення негласних співробітників в ОЗУ), відображає явища і події на єдиному пізнавальному рівні, і потрібні лише процесуальні гарантії для використання фактичних даних в процесі доказування» [3].

Разом з тим, поняття оперативно-розшукового документування не може існувати саме по собі, воно повинно бути доповнене особливими процедурами дій, правовим визначенням джерел відомостей, правилами закріплення отриманих результатів, а також уповноваженими суб'єктами. Оскільки саме виконанням процесуальних вимог до доказів і доказування досягаються гарантії забезпечення законності в кримінальному судочинстві.

Правовий статус матеріалів отриманих в рамках оперативно-розшукової діяльності відповідно до Закону України «Про оперативно-розшукову діяльність» – не є апріорі доказовим, і стає таким лише при кримінально-процесуальному доказуванні.

Оцінюючи можливості використання для доказування у кримінальному провадженні матеріалів оперативно-розшукових заходів, слід зазначити, що такі заходи проводяться насамперед в інтересах кримінального судочинства.

Згідно із положеннями п.п. 1–3 ст. 10 Закону України «Про оперативно-розшукову діяльність» матеріали оперативно-розшукової діяльності використовуються як приводи та підстави для початку досудового розслідування, а також для отримання фактичних даних, які можуть бути доказами у кримінальному провадженні, для попередження, виявлення, припинення та розслідування злочинів.

Можливість використання результатів оперативно-розшукової діяльності як доказів зазначена в КПК України. Так, відповідно до ч. 2 ст. 99 цього Кодексу у кримінальному провадженні передбачено, що матеріали, в яких зафіксовано фактичні дані про протиправні діяння окремих осіб та груп осіб, зібрані оперативними підрозділами з дотриманням вимог Закону України «Про оперативно-розшукову діяльність», за умови відповідності вимогам цієї статті, є документами та можуть використовуватися в кримінальному провадженні як докази.

Виходячи зі змісту цих вимог, у разі складання за результатами оперативно-розшукових заходів відповідних протоколів та наявності додатків до них такі матеріали є документами, що передбачені як процесуальне джерело доказів ч. 2 ст. 84 КПК

України, у зв'язку з чим можуть використовуватись у кримінальному провадженні як докази.

Аналогічних висновків дійшов і Верховний Суд України, який у своїй постанові від 16 березня 2017 року у кримінальній справі № 671/463/15-к за заявою захисника Ліщук О. І. вказав, що оперативно-розшукова діяльність, яка регулюється Законом України «Про оперативно-розшукову діяльність», є складовою кримінального процесуального законодавства України. Як зазначає Суд, вимоги ч. 2 ст. 99 КПК України щодо можливості використання матеріалів оперативно-розшукової діяльності у кримінальному провадженні як доказів належать і до фактичних даних, отриманих під час проведення оперативно-розшукових заходів, здійснюваної в межах оперативно-розшукової справи до внесення відомостей про вчинення кримінального правопорушення до ЄРДР.

Виходячи зі змісту правового висновку, який надав у вказаному рішенні Верховний Суд України, фактичні дані, отримані в результаті проведення оперативно-розшукових заходів до внесення відомостей до ЄРДР, можуть бути визнані належними та використані як докази, а саме як документи, у кримінальному провадженні за умови, якщо вони були отримані в порядку, передбаченому КПК України, з урахуванням особливостей, встановлених Законом України «Про оперативно-розшукову діяльність».

Окрім того не потрібно забувати про важливість матеріалів оперативно-розшукового документування при визначенні слідчим підстав для внесення матеріалів до ЄРДР, а також визначення подальшої тактики проведення гласних та негласних слідчих дій в рамках кримінального провадження, отримання вихідних даних (номери телефонів, адреси проживання, злочинні зв'язки, електронні скриньки, тощо) для подальшого проведення негласних слідчих (розшукових) дій. Разом з тим, незважаючи на вищевикладене, проблемою залишається позиція значної частини прокурорів відділів нагляду за додержанням законодавства органами СБ України, ДПС України, МВС України, ДФС і , як наслідок, аналогічна позиція значної частини слідчих, стосовно того, що матеріали здобуті під час оперативно-розшукового документування не можуть бути використані в якості належних доказів в суді, оскільки вони здобуті до внесення даних до ЄРДР, тобто до процесуального початку документування злочину в рамках кримінального провадження.

Разом з тим відсутність в ДПС України власних слідчих підрозділів значно обмежує оперативні підрозділи у можливостях подальшого оперативного супроводу об'єктів оперативно-розшукового документування в якості вже фігурантів кримінального провадження, адже слідчий процесуально не зобов'язаний використовувати надані матеріали в якості доказової бази, а також вільний обирати для оперативного супроводу провадження інший оперативний підрозділ.

Більше 90 відсотків опитаних оперативних співробітників підтримує думку, що обов'язковість використання матеріалів оперативно-розшукового документування в якості доказів, має бути процесуально врегульована хоча б на рівні підзаконних актів. Таким чином виходячи з вищевикладеного можна зробити висновок, що оперативно-розшукове документування злочинної діяльності є важливим етапом збору матеріалів, що можуть бути використані в подальшому в якості доказової бази, проте юридична невизначеність ролі і місця цих процесів в розрізі практичного застосування в доказуванні, а також прогалини в підзаконних актах з питань організації та проведення заходів оперативно-розшукового документування створюють передумови до несприйняття, і, як наслідок, невикористання зазначених матеріалів в якості доказів на етапі судового розгляду, а в окремих випадках і визнання їх недопустимими доказами.

Список використаних джерел

1. Орлов Ю. Ю. Застосування оперативної техніки в оперативно-розшуковій діяльності міліції (теорія і практика): монографія. Київський нац. ун-т внутрішніх справ, 2007. 559 с.
2. Юридична енциклопедія : [у 6 т.] / ред. кол. Ю. С. Шемшученко (відп. ред.) [та ін.] Київ : Українська енциклопедія ім. М. П. Бажана, 1998. Т. 2 : Д-Й. 744 с.
3. Оперативно-розыскная информация. Теоретические основы информационно-прогностического обеспечения оперативно-розыскной и профилактической деятельности органов внутренних дел по борьбе с организованной преступностью Под ред.: Овчинский А. С., Овчинский В. С. Москва : Инфра-М, 2000. 367 с.
4. Постанова судової палати у кримінальних справах Верховного Суду України від 16 березня 2017 року, категорія справи № 671/463/15-к // Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/66203468>

ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПРОЦЕДУР У СФЕРІ ФАРМАЦІЇ

Олексій Сергійович ХОВПУН,

*кандидат юридичних наук,
доцент, завідувач кафедри
кримінального права, процесу та
криміналістики Академії праці,
соціальних відносин і туризм*

Фармацевтична сфера є важливим сегментом суспільно-економічного устрою держави, у функціонуванні якої відображаються інтереси як окремих індивідів, громадян, так і загальносуспільні інтереси. Гарантом забезпечення як перших, так і других завжди була і залишається держава.

Саме з метою реалізації прав, свобод, законних інтересів окремих громадян або диференційованих категорій населення, суб'єктів господарювання, забезпечення загальносуспільних, загальнодержавних інтересів, в тому числі і у сфері фармації, державою за допомогою права було створено адміністративні процедури – певний порядок дій громадян, суб'єктів фармацевтичної діяльності та адміністративних органів або уповноважених ними суб'єктів з вирішення конкретних адміністративних справ у сфері фармації, результатом яких є прийняття певного адміністративного акта або укладення адміністративного договору.

Адміністративні процедури у сфері фармації регулюються великою кількістю нормативно-правових актів, серед яких Закон України «Основи законодавства України про охорону здоров'я» [1], Закон України «Про державні фінансові гарантії медичного обслуговування населення» [2], Закон України «Про дозвільну систему у сфері господарської діяльності» [3], Закон України «Про Перелік документів дозвільного характеру у сфері господарської діяльності» [4], постановою Кабінету Міністрів України від 27.02.2019 р. № 135 «Деякі питання реімбурсації лікарських засобів» [5] та постановою Кабінету Міністрів України від 27.02.2019 р. № 136 «Деякі питання щодо договорів про реімбурсацію» [7], наказом Міністерства охорони здоров'я України від 12.12.2006 р. № 818 «Про вдосконалення атестації провізорів та фармацевтів» [8] та багатьма іншими.

Аналізуючи велику кількість нормативно-правових актів, що регламентують здійснення адміністративних процедур у сфері фармації, можна зробити висновок, що основними особливостями реалізації адміністративних процедур у сфері фармації є такі їх характерні риси: 1) ключовими державними органами, що здійснюють більшість адміністративних процедур у сфері фармації є Міністерство охорони здоров'я України і Державна служба України з лікарських засобів та контролю за наркотиками; 2) до суб'єктів, що здійснюють адміністративні процедури у сфері фармації належать не лише органи державної влади та місцевого самоврядування, а і державні підприємства та організації, наприклад, державне підприємство «Державний експертний центр МОЗ України», «Центр тестування професійної компетентності фахівців з вищою освітою напрямів підготовки «Медицина» і «Фармація» при Міністерстві охорони здоров'я України»; 3) адміністративні послуги у сфері фармації можуть мати як загальний характер, тобто стосуватися і інших сфер, зокрема фармації, так і спеціальний характер, що стосуються суто фармацевтичної діяльності; 4) деякі адміністративні процедури мають для суб'єктів фармацевтичної діяльності добровільний характер, наприклад акредитація аптечних закладів; 5) адміністративні процедури у сфері фармації виражають порядок державного впливу на фармацевтичні правовідносини задля досягнення мети державного управління фармацією.

Таким чином, адміністративні процедури у сфері фармації мають певні особливості, що обумовлено насамперед особливістю предмета фармацевтичної діяльності та її охороноздоровчим характером. Утім у державі повинен діяти нормативно-правовий акт, що б визначав чітку дефініцію поняття «адміністративна процедура», встановлював систему адміністративних процедур у державі, визначав загальні принципи їх здійснення. Зі свого боку особливості здійснення адміністративних процедур у сфері фармації повинні визначатися фармацевтичним законодавством у повній відповідності до вищевказаного нормативно-правового акта загального характеру.

Список використаних джерел

1. Основи законодавства України про охорону здоров'я: Закон України від 19.11.1992 № 2801-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2801-12>.

2. Про державні фінансові гарантії медичного обслуговування населення: Закон України від 19.10.2017 № 2168-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2168-19>.

3. Про дозвільну систему у сфері господарської діяльності: Закон України від 06.09.2005 № 2806-IV. URL: zakon.rada.gov.ua/laws/show/2806-15.

4. Про Перелік документів дозвільного характеру у сфері господарської діяльності: Закон України від 19.05.2011 № 3392-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3392-17>.

5. Деякі питання реімбурсації лікарських засобів: постанова Кабінету Міністрів України від 27.02.2019 № 135. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/135-2019-%D0%BF>.

6. Деякі питання щодо договорів про реімбурсацію: постанова Кабінету Міністрів України від 27.02.2019 № 136. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/136-2019-%D0%BF>.

7. Про вдосконалення атестації провізорів та фармацевтів: наказ Міністерства охорони здоров'я України від 12.12.2006 № 818. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1366-06>.

ПОНЯТТЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ШТАТНОЇ СТРУКТУРИ ДЕРЖАВНОЇ МИТНОЇ СЛУЖБИ ЯК СУБ'ЄКТИ ПРОТИДІЇ ТА ЗАПОБІГАННЯ ЗЛОЧИННОСТІ

Руслан Анатолійович ЧЕРКАССЬКИЙ

*кандидат наук з
державного управління*

Організаційно-штатна структура Держмитслужби України є особливою сукупністю елементів, своєрідних управлінських складових частин відомства. При цьому її сутність є комплексною та утворюється одразу за рахунок декількох категорій. Так, поняття «структура» в цілому (від латинського «structura» – будова, розташування, порядок) – це сукупність стійких зв'язків об'єкта, що забезпечують збереження його основних властивостей при різних зовнішніх і внутрішніх змінах; основна характеристика системи, її інваріантний аспект. У більш широкому сенсі поняття структури вживалося в науковому і філософському побуті досить давно (принаймні, з доби середньовіччя) і виступало в якості одного із способів визначення поняття форми (форма, як структурна

організація змісту). У строгому сенсі поняття структури розвивається в хімії в зв'язку з виникненням в дев'ятнадцятому столітті теорії хімічної будови речовини. У 1980 році австрійський психолог К. Еренфельс відкрив так звані гештальт-якості – перцептивні структури, які відносяться до об'єкту, що сприймається в цілому та не можуть бути пояснені з властивостей його елементів. Це відкриття послужило поштовхом до вивчення самотійної ролі психічних систем. У двадцятому столітті аналіз структурних відносин і зв'язків займає чільне місце в дослідженнях мови, етнічних спільнот, творів літератури та мистецтва, культури в цілому, в результаті чого складаються специфічні методи вивчення різних типів структури (структуралізм, структурно-функціональний аналіз). У сучасній науці поняття структури співвідноситься з поняттям системи й організації. Хоча єдиної точки зору на співвідношення цих понять немає, проте в більшості випадків в якості найбільш широкого з них розглядають поняття системи, що характеризує вся безліч проявів деякого складного об'єкта (його елементи, будова, зв'язки, функції тощо); структура виражає лише те, що залишається стійким, відносно незмінним при різних перетвореннях системи; організація ж включає в себе як структурні, так і динамічні характеристики системи, що забезпечують її спрямоване функціонування. Структура системи може бути виражена математично за допомогою симетрії, в якому інваріантне та варіантне утворюють ціле поняття. Існуюча роль структурних зв'язків і відносин призводить до того, що в цілому ряді наукових завдань структура виступає в якості проблеми. Нерідко це дає привід протиставляти структуру об'єкта іншим його характеристикам (найчастіше – його історії) і, таким чином, фактично абсолютизувати односторонній підхід до об'єкта. Насправді ж структурний та історичний підходи не виключають один одного, оскільки кожен з них орієнтує на дослідження особливого типу зв'язків. Тому, з одного боку, цілком правомірна постановка питання про самотійне вивчення для визначення цілей або структури об'єкта, або його історії (коли безпосереднім предметом дослідження виступають процеси розвитку об'єкта). З іншого боку, структурне й історичне дослідження не розділені між собою принциповим бар'єром: вивчення структури на деякому етапі неминуче призводить до необхідності пізнання й законів її зміни, тобто історії цієї структури, а вивчення історії набуває строгий науковий характер лише остільки, оскільки в ньому вдається

розкрити структуру об'єкта, який розвивається та структуру самого процесу розвитку [1].

Тобто, структура – це різновид зв'язку між певними взаємозалежними, взаємодіючими елементами, які перебувають в упорядкованій сукупності та формують собою певний об'єкт.

Своєї черги, поняття «штат» або ж «штатний розпис» здебільшого розкривається у тлумаченнях окремих представників трудової або адміністративно-правової науки та в цілому не має єдиної дефініції. Найчастіше штат – це сукупність посад, установлених штатним розписом підприємства, установи чи організації [2, с.375]. Своєї черги, штатний розпис визначається, як акт локального характеру, на підставі якого визначається перелік професій (посад), які необхідні для роботодавця, та рівень винагороди за виконання обов'язків за трудовим договором [3, с.198].

В адміністративному праві штат об'єднує службовців, які підпорядковуються одному особливому статуту і мають право на однакові ранги. Штат - це структурний елемент державної служби, який передбачає включення службовців, котрі мають ранги та отримали право обіймати посади. Посада включається в штатний розклад, в єдину номенклатуру посад службовців. При цьому, посада, визначається, як встановлена структурою і штатним розписом первинна структурна одиниця державного органу та його апарату, на яку покладено встановлене нормативними актами коло службових повноважень. Категорії «посада» притаманні наступні ознаки: 1) первинний компонент управлінської структури, найпростіший елемент у державному апараті, який призначений для одного працівника і визначає його місце і роль в управлінській структурі; 2) стабільний комплекс прав та обов'язків, що зорієнтований на одну людину, яка повинна виконувати частину роботи, що доручена організації.; 3) утворюється у розпорядчому порядку, тобто компетентними органами визначається її назва, місце в службовій ієрархії, порядок заміщення; 4) включається у штатний розклад, в єдину номенклатуру посад службовців; 5) її найменування має максимально точно характеризувати зміст та характер роботи, що виконується працівником; тощо [4, с.71].

Тож, відповідно до вищевикладеного, штат – це сукупність посад на підприємстві, в установі чи організації, а також особливість їх ієрархічного розмежування. Безпосередньо термін «організаційно-штатна структура» не має загальної дефініції та, як правило, розкривається у відношенні до якихось конкретних

організацій, зокрема, владного сектору. Так, О.В. Батраченко, визначає організаційно-штатну структуру Національної поліції України таким чином: «Затверджену штатним розписом у відповідності та на основі адміністративного законодавства України, ієрархічно побудовану за функціональним та територіальним принципами систему управлінь, відділів та інших структурних підрозділів, на які покладається виконання завдань та функцій у сфері забезпечення публічної безпеки і порядку» [5, с.72].

В той же час, О.О. Панова, О.В. Джафаров, В.Б. Пчелін та деякі інші науковці, аналізуючи організаційно-штатні особливості Національної поліції розподіляють терміни «структура» та «штат». На їх погляд структура – це графічна, таблична або текстова модель організаційної побудови органу (підрозділу) поліції, яка відображає взаємне розташування, взаємодію та підпорядкованість підрозділів і посад. Штат – це затверджений в установленому порядку документ, що відповідно до статутних документів (статуту, положення) відображає найменування, підпорядкованість та місце дислокації органу (підрозділу) поліції, визначає організаційну побудову, найменування та кількість посад, спеціальні звання (категорії персоналу), посадові оклади і джерела утримання посад. Крім того, у штаті може зазначатися уточнююча інформація щодо функціонування підрозділів або посад [6].

Консолідуючи наведені дефініції та наукові підходи маємо можливість вказати, що організаційно-штатна структура характеризує зовнішні та внутрішні управлінські особливості відповідного підприємства, установи чи організації. Тобто, дана категорія показує зовнішню будову юридичної особи, а також відповідну їй систему посад в середині організації, а також специфіку їх розподілу та взаємозв'язку.

Таким чином, організаційно-штатну структуру Державної митної служби України найбільш доцільно визначити, як сукупність управлінських елементів (органів, підрозділів та служб), котрі знаходяться в єдності та взаємозалежності, діяльність яких суворо упорядкована, а також відповідний даним елементам штат – коло ієрархічно розташованих посад. Підкреслимо, що організаційно-штатна структура Державної митної служби України, відповідно до норм чинного законодавства, має в своїй основі три складові: апарат, митниці та митний пост. Саме на основі цих елементів формується штат службовців Державної митної служби, як на центральному, так і на місцевому рівнях.

Список використаних джерел

1. Философский энциклопедический словарь / Редкол. : С. С. Аверинцев, Э. А. Араб-Оглы, Л. Ф. Ильичев и др. 2-е изд. М. : Сов. энциклопедия, 1989 815 с.
2. Закон України «Про Національну поліцію»: наук.-практ. комент. МВС України, Харків, нац. ун-т внутр. справ ; за заг. ред. д-ра юрид. наук, доц. В. В. Сокурєнка ; [О.І. Безпалова, К. Ю. Мельник, О. О. Юхно та ін.; передм. В. В. Сокурєнка]. Харків, 2016. 408 с.
3. Трудове право України [текст] підручник / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 472 с.
4. Адміністративне право. Загальна частина (альбом схем) [текст] навч. посіб. / О. В. Кузьменко, І. Д. Пастух, М. В. Плугатир, М. В. Співак. - К. : «Центр учбової літератури», 2015. -232 с.
5. Батраченко О.В. Адміністративно-правові засади діяльності Національної поліції України щодо забезпечення публічної безпеки і порядку: дисертація / О.В. Батраченко //Суми, 2017. 218 с.
6. Ефективність організаційно-штатної структури відділів поліції за кущовим принципом: шляхи удосконалення: метод. рекомен. / О.І. Безпалова, О.В. Джафарова, О.О. Панова, В.Б. Пчелін, С.А. Резанов, В.С. Селюков, С.О. Шатрава Харків: Харк. нац. ун-т внутр. справ. 2019. 20 с.

Наукове видання

**ПРАВОВА ДОКТРИНА,
ПРАВОУТВОРЕННЯ ТА ПРАВОЗАСТОСУВАННЯ:
ПРОБЛЕМИ ЗВ'ЯЗКУ ТА ШЛЯХИ РОЗВИТКУ**

Тези доповідей учасників
науково-практичної конференції
(м. Харків, 11 жовтня 2019 року)

Відповідальні за випуск: А. Є. Голубов, М. В. Завальний

Комп'ютерне верстання: М. В. Завальний

Підписано до друку: 10.10.2019 р.

*Формат 60x84/16. Ум. друк. арк. 11,74. Обл.-вид. арк. 12,5.
Тираж 50 прим.*