

Харківський
економіко-правовий університет

2009/1(7)

НАУКОВІ ЗАПИСКИ

Збірник наукових статей

**ПРАВО
ЕКОНОМІКА
ГУМАНІТАРНІ НАУКИ**

Харків

2009

**"Наукові записки
Харківського економіко-правового університету"
№ 1 (7), листопад 2009р.**

Науковий журнал.

Виходить двічі на рік.

Свідоцтво про державну реєстрацію:
серія КВ № 9141 від 08.09.2004.

Голова редакційної колегії: *Кривуля Олександр Михайлович* – доктор
філософських наук, професор.

Редакційна колегія:

Л.М. Давиденко, доктор юридичних наук, професор, Академія прокуратури Генеральної прокуратури України; *П.І. Орлов*, кандидат юридичних наук, професор, Харківський економіко-правовий університет; *М.В. Руденко*, доктор юридичних наук, Харківський національний університет ім. В.Н. Каразіна; *В.С. Венедіктов*, доктор юридичних наук, Президент Української асоціації фахівців трудового права; *Ю.В. Дубко*, доктор юридичних наук, професор кафедри адміністративного права і процесу Кримського юридичного інституту Одеського університету МВС України; *М.М. Сибільов*, кандидат юридичних наук доцент, член-кореспондент Академії правових наук України, доцент кафедри цивільно-правових дисциплін та правового забезпечення підприємницької діяльності.

С.І. Архіреєв, доктор економічних наук, професор НТУ "ХП"; *О.Г. Дейнека*, доктор економічних наук, професор, Українська державна академія залізничного транспорту; *В.М. Мартиненко*, доктор державного управління, професор Харківського Регіонального Інституту Державного Управління філіалу Національної Академії Державного управління при Президентові України. *В.В. Глуценко*, доктор економічних наук, професор, завідувачий кафедрою фінансів Харківського державного університету ім. В.Н. Каразіна; *Б.Н. Гульман*, доктор психологічних наук, професор, Харківська медична академія післядипломної освіти; *О.М. Кривуля*, доктор філософських наук, професор, Харківський національний університет ім. В.Н. Каразіна; *В.О. Торина*, доктор педагогічних наук, професор, Харківський національний університет внутрішніх справ; *В.М. Хом'як*, доктор технічних наук, професор, Академія цивільного захисту України; *Ю.Ф. Прадід*, професор, доктор філологічних наук, академік Академії наук вищої школи України, декан факультету української філології і українознавства Таврійського національного університету ім. В.І. Вернадського.

Рекомендовано до друку вченою радою ХЕПУ

Протокол №7 від 27.11.2009

© ХЕПУ, 2009

ЗМІСТ

ПРАВО

Андріїв В.М.

Правові основи закріплення трудових прав в Україні..... 5

Баскакова Ю.В.

Юридична природа трудового договору з державними службовцями..... 13

Венедіктов В.С., Салівон Т.В.

Значення оптимізації приватноправових та публічно-правових норм в трудовому законодавстві України..... 21

Венедіктов С.В.

Что нужно знать о стажировке..... 25

Іншин М.І.

Професійна підготовка державних службовців в Україні: сучасний стан та шляхи удосконалення..... 31

Котвіцький І.О.

Деякі аспекти досвіду провідних світових держав в сфері колективно-правового регулювання праці..... 38

Кузніченко О. М.

Моделювання аварій на об'єктах господарської діяльності з метою підготовки фахівців для їх запобігання та ліквідації наслідків..... 43

Осика І.М.

Особливості тактики проведення слідчих дій, спрямованих на виявлення, вилучення та огляд документів, виготовлених за допомогою засобів комп'ютерної техніки..... 48

Прилипко С.М.

Система права соціального забезпечення..... 56

Прудивус О.В.

Кваліфікація та продуктивність праці працівника і переважне право на залишення на роботі при вивільненні у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці..... 64

Сібільов М.М.

Тлумачення заповіту..... 68

Яблоновська Г.Г.

Юридичні гарантії правового регулювання праці жінок та можливість їх поширення на осіб із сімейними обов'язками... 77

ЕКОНОМІКА**Андреев В.Г., Андреева М.В.**

Распределение постоянных затрат предприятия по видам
продукции на основе анализа взаимосвязи "затраты - объем -
прибыль"..... 84

Андрєєв В.Г., Андрєєва М.В.

Аналіз взаємозв'язку системи "собівартість - обсяг - вироб-
ництва - питомий прибуток"..... 91

Коноваленко М.К, Яковлева Н.Г

Інноваційно - інвестиційна діяльність в контексті підвищен-
ня конкурентноздатності регіону..... 96

ГУМАНІТАРНІ НАУКИ**Абашнік В.О.**

Юридичні та філософські зв'язки ХЕПУ з ФРН..... 103

Зверєва О.Г.

Вербальні та невербальні засоби вираження домінації моло-
дшого сіблінгу..... 110

Естибаев Аскар Султанович

Военный суд в государствах - членах содружества независимых
государств и Балтии..... 115

КЛАСИКИ І СУЧАСНИКИ ЮРИСПРУДЕНЦІЇ**ТА ФІЛОСОФІЇ ПРАВА****Міхаель Штольайс**

Соціальне право як наукова дисципліна..... 127

ПРАВО

УДК 349.2 (477)

Андрій В.М.

к.ю.н., доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Чернігівського державного інституту права соціальних технологій та праці

Правові основи закріплення трудових прав в Україні

Конституція України [1] в розділі другому (ст.ст. 21-64) визначила систему основних прав та свобод людини і громадянина. Невід'ємною і важливою складовою цієї системи прав та свобод є трудові права працівників. Зміст цих прав і свобод надає широкі можливості громадянину чи працівнику в реалізації своїх природних здібностей до продуктивної праці, в процесі якої забезпечуються його потреби та інтереси, досягаються поставлені цілі в сфері матеріального благополуччя і духовного зростання. Як зазначено в ст. 43 Основного Закону, кожний має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно вибирає собі, або на яку вільно погоджується; держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізує програми професійно-технічного навчання, підготовки та перепідготовки кадрів згідно із суспільними потребами; кожний має право на належні, безпечні й здорові умови праці, на заробітну плату не нижчу від визначеної законом; громадянам гарантується захист від незаконного звільнення; право на своєчасне отримання винагороди за працю захищається законом. У ст. 44 основоположного нормативного акту держави підкреслюється, що працюючі мають право на страйк для захисту своїх економічних та соціальних інтересів; заборона страйку можлива лише на підставі закону. Відповідно до наступної статті кожний працюючий має право на відпочинок. Це право забезпечується наданням щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпуст-

ки, встановленням скороченого робочого дня для окремих професій та виробництв, скороченою тривалістю роботи в нічний час. Максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідні і святкові дні, а також інші умови здійснення цього права визначаються законом. Згідно з ст. 46 усі громадяни мають право на: соціальний захист, який охоплює право на забезпечення їх у випадку повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та інших випадках, передбачених законом.

Основні конституційні трудові права громадян та працівників конкретизуються Кодексом законів про працю України [2]. У ч. 1 ст. 2 Кодексу міститься припис наступного змісту: „Право громадян України на працю, тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечується державою. Держава створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці і підвищенню трудової кваліфікації, а при необхідності забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних у результаті переходу на ринкову економіку”. Навіть поверховий аналіз нормативних положень ч. 1 ст. 43 Конституції України [1] та ч. 1 ст. 2 Кодексу законів про працю України [2] свідчить – їх зміст суперечить один одному. У Конституції йдеться про: а) можливість заробляти собі на життя працею; б) створення державою умов для реалізації громадянами права на працю. У Кодексі – про гарантоване одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру. Звичайно, створення державою умов для забезпечення громадян роботою та гарантоване одержання роботи останніми знаменують різні підходи до формулювання змісту права громадян на працю. Загально встановлено, що держава сьогодні об’єктивно не в змозі забезпечити усіх бажаючих працювати на роботі за їх уподобанням. Це й відмічається в Основному Законі України. Звідси, ч. 1 ст. 2 Кодексу законів про працю України [2] має бути удосконалена наступним чином: в ній повинно зазначатися не про гарантованість державою роботи кожному бажаючому, а про турботу державно організованого суспільства щодо реалізації громадянами права на працю. Удосконалена таким чином норма права

якнайбільше відповідатиме реаліям сьогодення. Як справедливо вказує В.С.Венедіков: „Подальший розвиток суспільних відносин і ефективність їх правового регулювання в умовах ринкової економіки потребують проведення відповідної правової реформи. Правова система України повинна повною мірою відповідати новим умовам життя суспільства, надійно забезпечувати захист прав, свобод і інтересів людини та інших суб'єктів суспільних відносин. Право повинно стати інструментом досягнення та забезпечення консенсусу між державою і суспільством. Але воно буде мати вагоме значення і займати своє місце тільки тоді, коли не дасть можливості порушити правові приписи ні державі та її органам, ні суспільству і його членам. Чим більша стабільність чинного законодавства, тим вища правова культура держави і суспільства” [3, с.6]. Таким чином, у ч. 1 ст. 2 Кодексу законів про працю України [2] мусить йтися про обов'язок держави сприяти реалізації громадянами свого природного права на працю.

Розглядаючи юридичну конструкцію, покладену в основу формулювання ч. 1 та ч. 2 ст. 43 Конституції України [1], не можна не звернути увагу на те, що нормативні приписи, зазначені в цих частинах позбавлені такої важливої ознаки юридичної техніки, як системна узгодженість нормативного матеріалу. „Юридична техніка в правотворчості включає методики роботи над текстами нормативно-правових актів, прийоми найбільш досконалого викладення думки законодавця (інших суб'єктів правотворчості) в статтях нормативно-правових актів, вибір найдоцільнішої структури кожного з них, термінології та мови, способи оформлення змін, доповнень, повної або часткової відміни, об'єднання нормативно-правових актів. Вона забезпечує юридичну досконалість нормативних документів” [4, с.552]. Підкреслюючи це, ми маємо на увазі ось що: у частині першій статті, що розглядається мова йде про право кожного, а у частині другій – про обов'язок держави щодо громадян. Етимологічне навантаження слів „кожний” і „громадянин” не співпадає. Кожний у юридичному аспекті означає і людину, і громадянина, тобто обсяг слова „кожний” є ширшим від „громадянина”. Тепер порівняємо названі частини. Ч. 1: кожний має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працюю, яку він вільно обирає, або на яку вільну погоджується. Ч. 2: держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі профе-

сії та роду трудової діяльності, реалізує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Порівняння цих частин створює враження, що принцип рівних можливостей у виборі професії або роду трудової діяльності не торкається іноземців чи осіб без громадянства. У ст. 21 Конституції України [1] прямо позначається, що усі люди вільні і рівні в своїй гідності та правах. Також означене редакційне зауваження права на працю не відповідає вимогам ст.ст. 6, 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права [5], ратифікованого Україною. Ст. 3 Кодексу законів про працю України [2] також відмічає, що законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами. Особливості праці членів кооперативів та їх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, селянських (фермерських) господарств, працівників з іноземними інвестиціями визначається законодавством та їх статутами. При цьому гарантії щодо зайнятості, охорони праці, праці жінок, молоді, інвалідів надаються в порядку, передбаченому законодавством про працю. Розглянуте свідчить на користь відповідного удосконалення ч. 2 ст. 43 Конституції України [1]. Згідно з цим висновком слід зазначити й про необхідність уточнення категорій осіб, яким держава забезпечує рівність трудових прав. Про це йдеться в ст. 2-1 Кодексу законів про працю України [2]. Удосконалена редакція даної статті, з нашої точки зору, мусить мати наступний вигляд: „(назва) Рівність трудових прав та обов'язків. (ч.1) Державна забезпечує рівність трудових прав усіх незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, громадянства, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання тощо.”

Конкретизацію конституційні трудові права отримали також у ч. 2 ст. 2 Кодексу законів про працю України [2], в якій зазначається, що працівники мають право на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки, право на здорові і безпечні умови праці, на об'єднання в професійні спілки та на вирішення колекти-

вних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття, на право звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством. На наш погляд, перелік трудових прав працівників, визначений у ст. 2 Кодексу занадто обмежений і не відображає усього розмаїття правомочностей означеного соціального спрямування. Багато важливих для людини і працівника прав лишилося поза межами даного переліку. Вказуючи на це, ми маємо на увазі наступні, невід'ємні від особи працівника, права: 1) право на укладання, зміну і припинення трудового договору (контракту); 2) право на встановлення в трудовому договорі чи контракті додаткових порівняно з чинним законодавством пільг та переваг; 3) право на надання йому роботи, обумовленої трудовим договором, та робочого місця, що відповідає передбаченим законодавством умовам; 4) право на належні та безпечні умови праці; 5) право на отримання інформації про шкідливі фактори трудової діяльності; 6) право на своєчасну і в повному обсязі виплату заробітної плати; 7) право на професійне навчання; 8) право на захист своїх трудових прав; 9) право на відшкодування шкоди заподіяної під час виконання трудової функції; 10) право на звернення за допомогою до спеціально уповноважених органів для вирішення колективних трудових спорів. Зважаючи на важливість названих прав для соціально-правового захисту працівників, усі вони повинні бути відображені в Кодексі законів про працю України [2].

Не існує прав без обов'язків як не існує і обов'язків без прав. Якщо є права працівників, то мають бути і відповідні обов'язки. Права і обов'язки суб'єктів правовідносин – парні категорії і не існують один без одного. Вони складають основний зміст правовідносин. „Правове регулювання здійснюється головним чином через механізм суб'єктивних прав і юридичних обов'язків і саме цим воно відрізняється від будь-якого іншого нормативного регулювання, приміром морального. Означені права і обов'язки, кореспондуючи один одному в межах певного право-відношення, і утворюють його юридичний зміст” [6, с.525]. Цей важливий аспект

правового регулювання суспільно-трудових відносин випускає з поля зору чинний Кодекс законів про працю України [2]: в ньому визначаються лише права працівників і то фрагментарно. Ефективне правове регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин можливе лише за умови чіткого впорядкування прав та обов'язків основних суб'єктів цих правовідносин – працівника і роботодавця. Основна модель їх взаємодії така: з одного боку працівник зі своїми правами і обов'язками, з іншого – роботодавець, який має свої права і обов'язки. Права працівника кореспондують обов'язкам роботодавця, а права останнього – обов'язкам працівника. Рівень реальної реалізації прав працівниками і роботодавцями та виконання ними своїх обов'язків і визначає якість правового регулювання відносин, що виникають у процесі реалізації громадянами конституційного права на працю. „Правове відношення пов'язує його учасників взаємними позитивними правами і обов'язками, які складають його головний специфічний зміст. Разом з цим права і обов'язки повинні здійснюватися в реальних діях суб'єктів по використанню прав та виконанню обов'язків” [7, с.376]. Виходячи з цього, логічно буде пропозиція стосовно розробки окремої статті даного Кодексу за назвою „Основні обов'язки працівника”. З-поміж обов'язків, зазначених у цій статті, обов'язково слід вказати на такі з них: а) особисто і сумлінно здійснювати свою трудову функцію; б) дотримуватися вимог чинного трудового законодавства, правил по охороні праці і техніки безпеки; в) дбайливо ставитися до майна інших учасників трудових правовідносин; г) негайно повідомляти роботодавця та інших суб'єктів трудового права про загрозу їх життю чи майну; д) у випадках, визначених національними законодавством, нести юридичну відповідальність.

Як вже зазначалося, правам і обов'язкам працівника кореспондують обов'язки і права роботодавця. Однак, якщо Кодекс законів про працю України [2] звернув увагу хоча б на права працівників, щодо роботодавця він не зробив і цього. Зрозуміло, це є суттєвою прогалиною правового регулювання суспільно-трудових відносин і потребує якнайшвидшого виправлення. Вважаємо, що цей кодифікаційний нормативно-правовий акт повинен містити дві окремі статті: „Основні права роботодавця” та „Основні обов'язки роботодавця”. Пропонуємо власний перелік цих прав та обов'язків.

Права роботодавця: право на вибір осіб для укладання з ними трудових договорів чи контрактів; право вимагати від працівника належного виконання трудових обов'язків та дотримання вимог чинного трудового законодавства; право на колективно-договірне регулювання трудових відносин; право заохочувати працівників за ефективне виконання ними трудових обов'язків та застосовувати стягнення до працівників, які порушують нормативні приписи, що регулюють порядок здійснення ними трудової функції; право на прийняття нормативних правових актів локального характеру; право на об'єднання з іншими роботодавцями. До основних обов'язків роботодавця ми відносимо: обов'язок дотримання чинного трудового законодавства; обов'язок не перешкоджати громадянину чи працівнику під час реалізації ними права на працю; обов'язок надання працівникові роботи, обумовленої трудовим договором; обов'язок забезпечити працівникам належні і безпечні для здоров'я умови праці; обов'язок інформувати працівників та спеціально уповноважені органи про виникнення на виробництві шкідливих для здоров'я працюючих факторів; обов'язок своєчасно і в повному обсязі виплачувати працівникам заробітну плату та здійснювати інші передбачені нормами права виплати; обов'язок надавати учасникам колективно-договірного регулювання трудових відносин повну і достовірну інформацію; обов'язок створити необхідні умови для діяльності уповноважених на представництво прав, свобод та законних інтересів працівників суб'єктів трудового права; обов'язок здійснювати функції соціального партнерства у випадках, передбачених законодавством; обов'язок здійснювати загальнообов'язкове соціальне страхування працівників; обов'язок щодо відшкодування матеріальної чи моральної шкоди, заподіяної працівникові під час виконання ним своїх трудових обов'язків. Таким чином, обраний вище підхід до розуміння сутності й основних ознак трудових прав людини дозволяє визначити їх як таку підсистему природних, невідчужуваних від особи можливостей, необхідних їй для задоволення своїх потреб та інтересів в сфері застосування здатності до праці. У свою чергу, поняття трудових прав громадянина слід визначити як підсистему закріплених в національному законодавстві природних, невідчужуваних від особи можливостей, необхідних їй для задоволення своїх потреб та інтересів в сфері застосування здатності до праці.

Література

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. - 1996. – №30. – Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради України. - 1971. – №50. – Ст. 375.
3. Венедіктов В.С. Проблеми науки і практики трудового права України в сучасних умовах ринкової економіки. // Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки: Матеріали науково-практичної конференції (м. Сімферополь, 19-20 травня 2003р.). – Х.: НУВС, 2003. – С.6-14.
4. Скаун О.Ф. Теория государства и права: Учебник. – Х.: Консул; Ун-т внутр. дел, 2000. – 704с.
5. Права людини. Міжнародні договори України, декларації, документи / Упоряд. Ю.К.Качуренко. – К.: Наукова думка, 1992. – 199 с.
6. Теория государства и права: Курс лекций / Под ред. Н.И.Матузова и А.В.Малько. – М.: Юристъ, 2001. – 776 с.
7. Проблемы общей теории права и государства / Под общ. ред. В.С.Нерсесянца. – М.: НОРМА-ИНФРА-М, 1999. – 832 с.

УДК 331.106.2: 349.2

Баскакова Ю.В.здобувач Харківського національного
університету внутрішніх справ**Юридична природа трудового договору з державними
службовцями**

У процесі трансформації українського суспільства до ринкової економіки, відбувається системна зміна парадигми державного регулювання: командні методи і тоталітарний соціалістично-економічний диктат держави поступово змінюються цілями, функціями, принципами, методами притаманними державному регулюванню саме в демократичному суспільстві. Зміни, що відбуваються у суспільному житті, не можуть не впливати на розвиток і удосконалення трудових правовідносин з державними службовцями. Отже, в умовах існування різноманітних рівноправних форм власності: приватної, колективної і державної існує проблема чіткого правового забезпечення належного функціонування трудових відносин. Існуюче законодавство про працю, зорієнтоване на планову економіку, має бути замінене на нормативно-правове забезпечення пристосоване до вимог демократичного суспільства. Природно, нове законодавство мусить не тільки відповідати вимогам сучасної практики розвитку соціально-трудова відносин, але й відбивати досягнення науки трудового права, враховувати досвід його культурно-історичного розвитку. З огляду на викладене, формування демократичного суспільства потребує розробки й прийняття нового Трудового Кодексу України, метою якого є закріплення й удосконалення юридичних гарантій трудових прав державних службовців, особливо у випадку зміни істотних умов трудового договору.

Правовідносини зі зміни істотних умов трудового договору державних службовців – це різновид індивідуальних трудових відносин. У таких правовідносинах беруть участь ті самі сторони, що й в основних трудових правовідносинах – працівник і роботодавець. Сьогодні, в умовах реформування трудового законодавства, що здійснюється на підставі Конституції України [1], даний різновид трудових правовідносин вимагає глибокого комплексного до-

слідження з метою розробки концепції розвитку правовідносин зі зміни істотних умов трудового договору, усунення колізій норм спеціального законодавства, які за своїм змістом не відповідають вимогам Кодексу Законів про працю.

Слід зазначити, що головним юридичним фактом, який призводить до встановлення службово-трудова правовідносин, є трудовий договір або контракт, який може бути укладений як шляхом підписання письмового трудового договору, так і шляхом фактичного допуску до виконання трудових обов'язків. З моменту підписання трудового договору, аналогічно як із моменту виконання службових обов'язків, відповідно до чинного Кодексу законів про працю України, громадянин вважається таким, що перебуває на державній службі в якості державного службовця та має трудові права, надані йому трудовим та спеціальним законодавством.

Свого часу, М.Г. Александров трудовий договір за радянським правом визначав як «угоду про роботу в якості робітника і службовця, тобто не будь-який договір про працю, як можна було б припустити з етимологічного значення цього терміну, а договір про працю саме в якості робітника і службовця» [1]. Наразі, трудовий договір є основним інститутом в системі трудового права. Він є підставою виникнення трудових правовідносин і основною формою залучення до праці. «Як форма найму робочої сили трудовий договір широко використовується в усіх країнах з ринковою економікою» [2 с. 49]. Як зазначають Г.І. Чанишева та Н.Б. Болотіна: «Трудовий договір посідає особливе місце у трудовому праві. На підставі трудового договору виникають трудові відносини працівника з роботодавцем, що неминуче тягне включення цих суб'єктів у систему відносин, які регулюються трудовим правом. Іншими словами, не буде трудового договору - не буде і трудового права» [3, с. 120]. Правове значення трудового договору (контракту) полягає перш за все в тому, що він є основною правовою формою залучення до праці в органах державної служби; підставою поширення трудового законодавства та законодавства державної служби на його сторони; засобом конкретизації місця та роду роботи [4, с. 168-169]. Ми погоджуємось з наведеними точками зору і вважаємо, що саме договірне регулювання трудових правовідносин з державними службовцями дозволить уникнути суперечностей під час проходження державної служби.

Як бачимо, правовідносини державних службовців з державним органом будуються на договірній основі і регулюються нормами трудового права. Однією з суттєвих гарантій дотримання трудових прав працівників є встановлений законом перелік істотних умов трудового договору як юридичного факту. М.П. Карпушин під юридичними фактами розумів обставини, при наявності яких згідно з приписом норм права, люди набувають прав чи зобов'язуються на певну поведінку [5, с. 75]. В свою чергу О.І. Процевський підкреслює, що «під юридичним фактом треба розуміти обставини, з настанням яких норми права пов'язують різні юридичні наслідки, а не тільки виникнення, зміну чи припинення конкретних правовідносин» [6, с. 81]. Юридичні наслідки, на його думку, можуть виражатися як у виникненні, зміні або припиненні правовідносин, так і в набутті певних прав та обов'язків. О.О. Красавчиков вважає, що «юридичні факти вказують на взаємозв'язок між нормою права і суб'єктивними правами (обов'язками) конкретного суб'єкта» [7, с. 30]. Саме тому, звичайно, будь-яка норма права може бути застосована, а особи можуть виступати суб'єктами права лише тоді, коли в суспільних відносинах є факти, визначені даною нормою юридичними. В нормах Кодексу законів про працю України істотні умови трудового договору як юридичний факт не мають чіткого визначення. Тому слід звернутись до науки трудового права, бо одним із завдань науки трудового права є формування понятійного апарату галузі.

Слід відмітити, що суттєвим недоліком чинного Кодексу законів про працю України є відсутність нормативних визначень більшості понять. І хоча трудове право в основному оперує відомими поняттями, це інколи призводить до різного тлумачення одних і тих же правових явищ. Як зазначав свого часу Діоген: «Поняття є те, що виражає, чим предмет був чи що він є» [8, с. 53-54]. Визначення поняття - завжди один із найважливіших моментів дослідження, оскільки таке визначення демонструє міру істинності розуміння природи того явища (предмета), яке знаходить відображення у відповідному визначенні. Цицерон писав, що «дефініція є стисле і вичерпне роз'яснення ознак тієї речі, яку ми бажаємо визначити» [9, с. 373].

А тому, вважаємо, що поняття в трудовому праві потребують нормативного визначення і наукового тлумачення. Формування лексики трудового права повинно базуватися на системному

підходить, який передбачає логічну упорядкованість та послідовність у розширенні понятійного простору галузі, поетапність введення понять та їх визначення. Понятійний апарат, на думку С.Ю. Головіної, «повинен являти не простий набір термінів, а сукупність узгоджених та взаємно підпорядкованих понять, кожне з яких має своє місце та призначення»[10]. З цього приводу О.М. Васильєв справедливо зазначає, що «в юриспруденції, як і в будь-якій науці, завдання визначення (дефініції) як логічної операції над поняттями полягає в тому, щоб розкрити зміст цих понять, суттєві ознаки досліджуваного предмета, які відрізняють його від інших суспільних явищ і виділяють його з численності правових»[11].

На даний час у законодавстві та у юридичній науці в цілому правові поняття вживаються як з певним визначенням та роз'ясненням того чи іншого терміну, так і без такого. Так, в чинному Кодексі Законів про працю України, використовується термін «зміна істотних умов праці» проте чіткого визначення цього явища у текстах нормативних актів немає. Брак легального визначення істотних умов, які в обов'язковому порядку повинен містити трудовий договір, не сприяє підвищенню рівня захисту трудових прав державних службовців, зокрема в частині, коли йдеться про необхідність забезпечення такої гарантії як заборона вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором. «Адже для того, щоб забезпечити цю гарантію, потрібно передусім визначити у трудовому договорі, про яку саме йдеться роботу і на яких умовах вона виконуватиметься. Особливою гостроти ця проблема набуває при переведенні працівника на іншу роботу та при зміні істотних умов праці. Крім того, важко не погодитись з тим, що, укладаючи трудовий договір, працівника цікавитимуть відомості про роботу, яку він виконуватиме, про місце її виконання, про оплату за неї» [12, с. 20]. Отже, законодавче закріплення поняття істотних умов трудового договору сприятиме прийняттю об'єктивних рішень в питаннях визнання трудового договору недійсним. Новий тлумачний словник української мови надає дефініцію істотного – як «такого, що становить суть (зміст) або стосується суті чого-небудь; дуже важливий, значний, вагомий» [13, с. 798]. Відповідно до ст. 368 Цивільного кодексу України «договір вважається укладеним, якщо сторони в належній формі

досягли згоди з усіх істотних умов договору». Ст. 638 Цивільного кодексу України передбачено, що істотними вважаються умови, необхідні і достатні для укладення договору. Як впливає з наведеного положення, дана норма поділяє істотні умови на чотири групи: 1) умови про предмет; 2) умови, визначені законом як істотні; 3) умови, які є необхідними для договорів даного виду; 4) умови, щодо яких за заявою однієї з сторін має бути досягнуто згоди.

М.І. Бару мав рацію, коли назвав істотними ті умови, які позначаються на правовому, матеріальному і моральному становищі працівника. При цьому він відзначив, що саме тому зміна цих умов і потребує згоди працівника [14, с. 71]. Слід погодитись з думкою П.І. Жигалкіна, що «саме існування трудового договору перебуває в залежності від наявності чи відсутності домовленості по всіх обов'язкових умовах» [15, с. 12]. Цієї ж позиції притримується В.І. Прокопенко, який зазначає – «Сукупність умов, які визначають взаємні права і обов'язки сторін, становлять зміст трудового договору. Такі умови можуть визначатись законодавчими або іншими нормативними актами і встановлювати, наприклад, мінімальний розмір заробітної плати, мінімальну тривалість трудової відпустки, максимальну тривалість робочого часу тощо. Одночасно значна кількість умов трудового договору визначається сторонами трудового договору при його укладенні. Умови трудового договору можуть бути обов'язковими, (їх ще називають необхідними) і факультативними (додатковими). Обов'язковими (необхідними) умовами вважаються такі, без яких трудовий договір не може бути визнано укладеним. До них слід віднести взаємне волевиявлення сторін про прийняття — влаштування працівника на роботу, визначення трудової функції працівника, встановлення моменту початку виконання роботи»[19].

В свою чергу, Т.В. Кашаніна серед умов, які виробляються договірними сторонами, виокремлює «суттєві (основні, обов'язкові) та прості (додаткові)». На її думку, до суттєвих умов слід віднести такі, без яких договір не вважається укладеним і не породжує правовідносин, а прості умови не впливають на сам факт існування договору. Виокремлення суттєвих умов у змісті договору має на меті встановлення кола питань, з моменту погодження яких сторонами договір вважається укладеним. Відсутність у договорі хоча б однієї з суттєвих умов свідчить про те, що взаємопого-

дженого волевиявлення сторін не досягнуто. Дещо відрізняється класифікація умов договору, запропонована авторами підручника з зобов'язального права, які виділяють суттєві, звичайні та випадкові умови. «Суттєвими вважаються умови, які названі такими в законі. Звичайні – це умови, які передбачені в законі чи іншому правовому акті й стають обов'язковими для сторін унаслідок факту укладення договору. Звичайні умови відрізняються від суттєвих тим, що не потребують окремого погодження і про них обов'язково попереджувати в тексті договору. Випадковими умовами слід вважати погоджені сторонами умови з відступом від положень диспозитивних норм або з метою вирішення питань узагалі не врегульованих законодавством» [95, с. 31]. Вважаємо, що використання поняття «випадкових» умов не є правильним у зв'язку з тим, що в законодавстві не існує такої дефініції і її використання призведе до плутанини при розгляді трудових спорів.

Цілком слушною є думка І.П. Грекова – «Державний орган і громадянин України на власний розсуд встановлюють умови майбутнього службово-трудового правовідношення, але вони зобов'язані у будь-якому випадку обумовити пункти трудового договору, що охоплюють згоду про прийняття на роботу, визначення трудової функції державного службовця (спеціальність, кваліфікація, посада) та місце його праці, термін дії трудового договору і початок виконання працівником роботи. У протилежному випадку трудовий договір вважається неукладеним» [16, с. 100]. Водночас ми не можемо погодитись з тим, що державний орган і громадянин на власний розсуд встановлюють умови трудового договору. Умови трудового договору повинні відповідати нормам законодавства. А.В. Андрушко, аналізуючи трудовий договір з державними службовцями, наголошує, що до «обов'язкових умов трудового договору (контракту) з державним службовцем відносяться наступні: умова про місце роботи (конкретний орган державної служби та структурний підрозділ), про трудову функцію (професія, спеціальність, кваліфікація, посада), умова про строк роботи та про оплату праці».

Слід зазначити, що законодавець у процесі правотворчості використовує саме поняття «істотні умови трудового договору». Так відповідно до ст. 32 Кодексу Законів про працю істотними умовами праці вважаються – система та розміри оплати праці,

пільги, режим роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів й найменування посад та ін. Щоб відповідати сучасним потребам суспільства, законодавство повинно бути досконалим як за змістом, так і за формою. До формальних засобів його удосконалення відноситься, зокрема, і «законодавча термінологія». Тому вважаємо за необхідне використовувати поняття «істотні умови», а не «обов'язкові умови» трудового договору.

Отже до істотних умов трудового договору (контракту) з державним службовцем відносяться: місце роботи, посада, режим роботи, строк на який укладається трудовий договір, умови та розміри оплати праці. Істотні умови трудового договору з державними службовцями – це закріплені в нормах трудового права та законодавства про державну службу правові вимоги щодо порядку проходження громадянами державної служби.

Проаналізувавши істотні умови трудового договору з державними службовцями можемо зробити висновок про нагальну необхідність закріплення цих умов в трудовому договорі з державним службовцем під час вступу на державну службу. Саме трудовий договір передбачає сталість врегульованих ним правовідносин. Тому, цілком зрозуміло, чітке визначення істотних умов трудового договору тільки укріпить стабільність трудових правовідносин.

Узагальнюючи вище викладене, можна зробити висновок, що істотні умови трудового договору це ті умови праці, зміна яких значно впливає на правовий статус державного службовця. Під зміною істотних умов трудового договору слід розуміти діяльність уповноважених органів відносно переведення працівника в іншу місцевість, на іншу посаду поза межі відповідної кваліфікації, термінів угоди у часовому просторі, або пониження чи підвищення заробітної плати, а також графіка роботи. Зміна істотних умов трудового договору (контракту) є юридичним фактом, який вимагає перезаключення трудового договору, або його припинення. Отже, законодавче закріплення поняття істотних умов трудового договору та визначення цих умов у Кодексі законів про працю надасть можливість вдосконалити та впорядкувати порядок укладення трудового договору з державними службовцями.

Література

1. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. - М.: Юрид. изд., тип. МИД СССР, 1948. - С. 232.
2. Трудове право України. Курс лекцій /За ред. П.Д. Пилипенко. – Львів: “Вільна Україна”, 1996. – 159с.
3. Чанышева Г.И., Болотина Н.Б. Трудовое право Украины. – Х.: Одиссей, 1999. – 480с.
4. Трудовое право. Учебник. / Бриллиантова Н.А., Киселев И.Я., Малов В.Г., Снигирева И.О., Шеломов Б.А. / Под ред. О.В. Смирнова. – М.: Проспект, 2001. – 178 с.
5. Карпушин М.П. Особенности трудовых правоотношений. – М.: Моск. Гос. ун-та, 1978. – 75с.
6. Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений. - М.: Юр.лит, 1972. - 26 с.
7. Красавчиков О.А. Юридические факты в советском праве. – М.: Госюриздат, 1958. – 85-86 с.
8. Антология кинизма. Фрагменты сочинений кинических мыслителей. / Под ред. И.М. Нахова.— М.: Наука, 1984.— 398 с.
9. Таранов П.С. Анатомия мудрости. 120 философов. Т.1. – Симферополь, «Таврида», 1997. – 456с.
10. Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права: Монография. – Екатеринбург: Изд-во УрГЮА, 1997. – 180 с.
11. Васильев М.П. Законодательная техника: Научно-практическое пособие. – М.: Городец, 2000. – 237с.
12. Парпан Т.В. Істотні умови трудового договору. дис.. канд. юр. наук Львів 2004 – 202 с.
13. Новый тлумачний словник української мови: У 3 т. – К.: Аконіт, 2001. – Т.1. – 928 с.
14. Бару М.І. До питання про класифікацію умов трудового договору. – Радянське право. – 1984. – № 11. – С. 70-72.
15. Жигалкин П.И. Трудовое право в обеспечении стабильности кадров. – К.: Высшая шк., 1977. – 122 с.
16. І.П.Греков Особливості правового регулювання праці державних службовців Х – 2003 189 с.

УДК 340.13: 349.2 (477)

Венедіктов В.С.

д.ю.н., професор Президент Української асоціації фахівців трудового права

Салівон Т.В.

вчений секретар Української асоціації фахівців трудового права

Значення оптимізації приватноправових та публічно-правових норм в трудовому законодавстві України

Сучасний стан розвитку української державності та демократизації суспільства на порядок денний гостро ставить питання співвідношення приватноправових та публічно-правових норм і в трудовому законодавстві України, яке зараз знаходиться в стадії свого реформування. І від того, які започаткування будуть превалювати в нормах нового Трудового кодексу України, буде залежати ефективність розвитку суспільних відносин, які регулюються трудовим правом України. Ще римські юристи дійшли того висновку, що публічне право захищає інтереси держави, а приватне право - інтереси конкретного індивіда. Але треба мати на увазі, що чинне законодавство має подвійну природу: з одного боку, трудове право регулює позитивну діяльність індивіда і має характер приватноправових норм, з другого - забезпечує захист суспільних інтересів, тобто має характер публічно-правових норм.

В умовах ринкової економіки вкрай важливе існування публічно-правових норм в рамках трудового законодавства, бо природа ринкових відносин сама по собі не передбачає соціального захисту людини, як основного учасника реалізації трудових правовідносин. Як зазначено у Юридичній енциклопедії: "Ринкова економіка - система економічних і правових відносин, пов'язаних з обміном товарів і послуг, в результаті яких формуються попит, пропозиція, ціна. Ґрунтується на принципах вільного підприємництва, різноманітності форм власності на засоби виробництва, ринкового ціноутворення, договірних відносин між господарюючими суб'єктами, обмеженого втручання держави в господарчу діяльність" [1, С. 324].

Регулювання ринкової економіки здійснюється за допомогою системи норм і заходів, що регламентують поведінку господарюючих суб'єктів як шляхом безпосереднього застосування державних методів впливу, так і через систему економічних методів. Розвинена ринкова економіка, що існує в країнах Заходу, більшою або меншою мірою соціально орієнтована. Будь-яка західна держава має соціальну інфраструктуру з нормативних, юридично обов'язкових актів, що регулюють різні сторони суспільного й виробничого життя з метою повністю нейтралізувати або, принаймні, пом'якшити негативні для працюючого населення і, в решті решт, небезпечні для всього суспільства наслідки дії стихійних ринкових сил, зокрема, на ринку найманої праці. Таких наслідків чимало: безробіття, зловживання і свавілля власників капіталу, менеджерів, надмірна експлуатація працівників, посилення соціального розшарування, майнової нерівності, загострення класових протиріч, незахищеність найманих робітників від професійних ризиків, їхня невпевненість у майбутньому, у стабільності свого становища [2, С. 23]. Тому треба зазначити, що до державних методів втручання відноситься законодавче забезпечення механізму регулювання економічних відносин, а також встановлення гарантій реалізації громадянами права на працю. Встановлення державою певних гарантій є чинником застосування публічно-правових методів захисту прав людини в трудових відносинах. Конституція України передбачає соціальний захист людини, крім того, права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави [3, ст. 3, 46]. Саме тому необхідне державне втручання в ринкову економіку через систему правових норм як засіб стабільності суспільства та гаранта реалізації законних прав та інтересів працівника, особливо зараз, в умовах нестабільності економічних відносин. Ще п'ятнадцять років тому видатний російський вчений В.Ф. Яковлев писав: "Візьмемо будь-яку країну і поспілкуємося з юристом, який займається питаннями правового регулювання економічних відносин, і він обов'язково зазначить, що головна проблема - це проблема співвідношення приватного і публічного в сфері економіки" [4, с. 93].

На наш погляд, економічна сфера, яка включає в себе і трудові відносини, переживає зараз період перебудови, який характеризується як нестабільністю політичної та господарчої діяльності,

так і недосконалістю змісту законодавчих актів. А це в свою чергу актуалізує проблему пошуку стабілізуючих елементів для врівноваження динамічних процесів як в політиці, так і в економіці через механізми правового регулювання. Мова йде про законодавче забезпечення необхідної стабільності держави в цілому та трудових правовідносин зокрема. Правильно відмічає В. Кувалдін, що "гнучкості та мінливості необхідно протиставити стабільність якихось ключових елементів, хоча б для того, щоб ці процеси не привели до повного хаосу" [5].

Саме тут і повинно відіграти свою роль трудове законодавство, яке з моменту свого існування, в якості однієї із своїх цілей поставило стабілізацію суспільного розвитку за рахунок оптимального чергування приватноправових та публічно-правових основ в процесі регулювання трудових відносин. Зараз і сам зміст трудових правовідносин потребує певного спрямування і переосмислення, а також, мабуть, і нової сучасної дефініції. На цьому не безпідставно і вже давно наполягає німецький професор І. Шрегле: "Міжнародні порівняння в галузі трудових відносин показують, що ні юристи, ні економісти не можуть знайти ключ до повного розуміння й пояснення такого явища, як трудові відносини.. Ці відносини найтіснішим чином пов'язані з людською поведінкою, а остання пояснюється не тільки раціонально, визначена не тільки економічними інтересами. Трудові відносини мають справу не тільки з економічними, матеріальними інтересами, процедурами, інститутами і правилами... Міжнародні порівняння висувають важливість моральних цінностей, емоцій, сентиментів, ідеології і навіть релігії... В решті решт трудові відносини, їхнє правове регулювання можуть бути зрозумілі й пояснені як сукупний результат всіх особливостей даного суспільства - економічних, юридичних, політичних, культурних, раціональних та ірраціональних" [6].

Це також є яскравим свідченням того, що кожен етап проведення економічних реформ обов'язково повинен супроводжуватися законодавчим забезпеченням діючого механізму реалізації трудових правовідносин з різним співвідношенням приватноправових та публічно-правових норм. Наприклад, зараз існуючий Кодекс законів про працю під час його прийняття розглядався як зведення законів з публічно-правовою орієнтацією, оскільки держава була єдиним роботодавцем, а вже потім поступово він наповнювався змістом норм приватноправової орієнтації. Тому в

умовах ринкової економіки дуже важливо забезпечити стандартні трудові гарантії з боку держави для всіх без винятку працівників підприємств незалежно від їх форм власності. Яким за змістом повинен бути новий Трудовий Кодекс України? Він має бути схожим на Трудовий Кодекс Російської Федерації, чи може він повинен мати "обличчя" європейського типу і спрямування? Яке співвідношення приватноправових та публічно-правових норм повинно бути в трудовому законодавстві України? Проведене останнім часом наукове дослідження з проблем публічної та приватної тенденції в розвитку трудового права України також не дало відповіді на ці питання [7].

Ми вважаємо, що відповіді на ці питання повинна дати сама наука трудового права, особливо через свою громадську організацію - Українську асоціацію фахівців трудового права, яка об'єднує в своїх лавах і теоретиків і практиків такої важливої галузі, як трудове право України та спроможна колективним розумом розв'язати ці проблеми.

Література

1. Юридична енциклопедія. Т. 5. - К.: Українська енциклопедія імені М.П.Бажана. - 2003.
2. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право /Учебник для вузов. - М: Дело. - 1999. - 728 с.
3. Конституція України. // Відомості Верховної Ради України. - 1996. - № 30. -ст. 141.
4. Яковлев В.Ф. О некоторых вопросах применения части первой Гражданского кодекса арбитражными судами // Вестник ВАС. - 1995. - № 5.
5. Кувалдин В. Глобализация — светлое будущее человечества? //Независимая газета. - 2001. - 10 июня.
6. International Labour Review. - 1981. - № 1. - P. 28.
7. Чертова Ю.В. Публічна та приватна тенденції в розвитку трудового права України // Автореф.дис...канд.юр.н. за спец. 12.00.05 - Трудове право, право соціального забезпечення. - Харків. - 2008. - 20с.

УДК 331.108:349.2

Венедиктов С.В.

к.ю.н., адвокат г. Харьков

Что нужно знать о стажировке

«Получив диплом бухгалтера в Висконсинском университете в Ла Ривьере (где также прошел курсы случайных связей, азартных игр и пивных запоев), наш мальчик согласился на предложенную ему должность в Мэдисоне, административном центре штата Висконсин, в отделении департамента налогов и сборов лишь для того, чтобы научиться обворовывать государство, не попадаясь»

Стивен Кинг, Питер Страус «Черный дом»

Нередко нам приходится слышать, а время от времени и сталкиваться, с таким явлением «профессионального мира» как стажировка. Причем происходит это достаточно часто – при повышении квалификации для соответствия занимаемой должности, или, например, при направлении молодого специалиста на предприятие в целях закрепления на практике полученных им в высшем учебном заведении знаний, навыков, приобретения первичного профессионального опыта, и во многих других достаточно распространенных случаях.

Однако эта обширность и всеобъемлющность стажировки не всегда играет положительную роль для лиц, с ней сталкивающихся, наоборот, в большинстве своем, она является ярким примером паники и смуты среди работников кадрового аппарата предприятий, учреждений организаций всех форм собственности либо лиц, приравненных к ним.

Конечно же, основной причиной такого казуса служит отсутствие в действующем трудовом законодательстве Украины норм, закрепляющих правовой статус лиц, проходящих стажировку. Так, например, Кодекс законов о труде Украины (далее – КЗоТ Украины) содержит только намеки на стажировку (к примеру, ст.ст. 122, 201). Детально стажировка не раскрыта ни в одном нор-

мативно-правовом акте України. А этот пробел, в свою очередь, сводит на нет необходимость отнесения последней к отношениям, возникающим в сфере труда. Это является вполне логичным: ведь если в нормах трудового права данные правоотношения не закреплены, имеет ли смысл или, вообще, существует возможность отнести стажировку к трудовому законодательству. Причем для предприятия данная ситуация весьма приемлема, так как отсутствует необходимость выплаты заработной платы, оформления трудовой книжки, наличия гарантий от незаконного увольнения и многое другое.

Еще одним существенным недостатком действующего законодательства является отсутствие типового механизма проведения стажировки и фиксации ее результатов. И если допустить возможность не отнесения стажировки к трудовым отношениям, сразу же возникает ряд вопросов: как оформить стажировку, чьим приказом ее назначить, кто осуществляет проверку ее прохождения, утверждает результаты и прочее. Некоторые предприятия в этом случае принимают работника на испытательный срок. Но как быть в тех случаях, когда требованиями к профессии прямо предусмотрено прохождение стажировки перед принятием на работу.

Например, согласно ст. 19 Закона Украины «О государственной службе» от 16.12.1993 г. № 3723-ХІІ с целью приобретения практического опыта, проверки профессионального уровня и деловых качеств лица, претендующего на должность государственного служащего, может проводиться стажировка в соответствующем государственном органе сроком не более двух месяцев с сохранением заработной платы по основному месту работы.

Таким образом, действующее законодательство прямо допускает возможность у работников определенных профессий не вступать в трудовые отношения с работодателем до момента окончания стажировки. Этот вывод подтверждается и определением стажировки (между прочим, единственным, в действующем законодательстве), содержащемся в Типовом положении о порядке проведения обучения и проверки знаний по вопросам охраны труда, утвержденного приказом Государственного комитета Украины по надзору за охраной труда от 26.01.2005 г. № 15 (далее – Приказ № 15).

Так, согласно в. п. 1.7. Приказа № 15 стажировка – это приобретение лицом практического опыта выполнения производственных задач и обязанностей на рабочем месте предприятия после теоретической подготовки до начала самостоятельной работы под непосредственным руководством опытного специалиста.

Это определение содержит общие признаки, присущие стажировке в широком смысле, это и возникновение до начала самостоятельной трудовой деятельности, и приобретение опыта в определенной профессии и многое другое. Однако для полноценного понимания этого понятия нам необходимо изучить все разнообразие его форм (видов), содержащих присущие только им индивидуальные черты.

1. Студенческая практика – и, наверное, самый распространенный вид стажировки (ведь по французски stage – это период формирования, а по латински stagium – нахождение). Практика является неотъемлемой составной частью подготовки студентов в высших учебных заведениях и проводится на оснащенных соответствующим образом базах учебных заведений, а также в предприятиях, учреждениях и организациях различных отраслей хозяйствования.

Согласно Положению о проведении практики студентов высших учебных заведений Украины, утвержденного приказом Министерства образования Украины от 08.04.1993 г. № 93 (далее – Положение № 93) целью такой практики является овладение студентами современными методами, формами организации и орудиями труда в отрасли их будущей профессии, формирование у них, на базе полученных в высшем учебном заведении знаний, профессиональных умений и навыков для принятия самостоятельных решений во время конкретной работы в реальных рыночных и производственных условиях, воспитания потребности систематически обновлять свои знания и творчески их применять в практической деятельности.

Последовательность и порядок прохождения практики определяется программой, разрабатываемой кафедрой или предметной комиссией на основании учебного плана и утверждается руководством высшего учебного заведения. Причем между высшим учебным заведением и предприятием (учреждением, организацией) заключается договор, по которому одна сторона обязуется предоставить свои «производственные мощности» и соответствующих

специалистов, а вторая сторона оплатить расходы, связанные с проведением практики. Однако это все на бумаге, а в реальной жизни студенты сами ищут себе место практики, об оплате ВУЗом стажировки речь тоже не идет (что влечет налоговые последствия в виде НДС и валовых расходов с бесплатно оказанной практики).

Трудовые отношения при прохождении практики не возникают, так как студент, в основном, знакомится с организацией производства, выполняет мелкие поручения, ковыряется в носу и пристаёт с глупыми вопросами к своему наставнику. Хотя согласно абз. 2 п. 3.7. Положения № 93 при наличии вакантных мест студенты могут быть зачислены на штатные должности, если работа на них соответствует требованиям программ практики. Таким образом, если студент временно зачисляется в штат предприятия с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, то, само собой, предприятие обязано оформить с ним трудовые отношения.

2. Повышение квалификации – этот вид стажировки используется работодателем для формирования у работника соответствующих профессиональных навыков и знаний, необходимых для соответствия занимаемой должности либо для улучшения собственных профессиональных качеств и продуктивности труда. Это нормативно закреплено в ст. 201 КЗоТ Украины, согласно которой для профессиональной подготовки и повышения квалификации работников, особенно молодежи, собственник или уполномоченный им орган организывает индивидуальное, бригадное, курсовое и иное производственное обучение за счет предприятия, учреждения, организации.

Данный вид стажировки осуществляется непосредственно в рамках трудовых отношений. Работник направляется на стажировку приказом руководителя предприятия с сохранением за ним места работы (должности) и соответствующих выплат, предусмотренных действующим законодательством (ст. 122 КЗоТ Украины).

3. Стажировка (дублирование), как получение дополнительных знаний о определенном виде деятельности.

Примером данного вида стажировки являются занятия по охране труда, порядок прохождения которых содержится в уже упоминаемом в этой статье Приказе № 15, который устанавливает

порядок обучения и проверки знаний по охране труда должностных лиц и иных работников в процессе трудовой деятельности.

Согласно п. 7.1. данного нормативно-правового акта принятые на предприятие работники после проведения первичного инструктажа на рабочем месте до начала самостоятельной работы должны под руководством опытных, квалифицированных работников пройти стажировку на протяжении не менее 2-15 смен или дублирование не менее шести смен. В процессе такой стажировки (дублирования) работник должен закрепить знания относительно правил безопасной эксплуатации технического оборудования, технологических и должностных инструкций и инструкций по охране труда; овладеть навыками ориентирования в производственных ситуациях в нормальных и аварийных условиях; усвоить в конкретных условиях технологические процессы и оборудование и методы безаварийного управления ими с целью обеспечения правил безопасности труда.

Этот вид стажировки возникает уже в рамках трудовых отношений, хотя работник еще не допускается к непосредственному выполнению трудовой функции, и имеет своей целью способствовать безопасной трудовой деятельности работника. Соответственно в данном случае работнику выплачивается заработная плата, он подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, на него распространяются все гарантии, предусмотренные трудовым законодательством.

4. Стажировка, как одно из необходимых условий профессии

Норма, служащая примером данного вида стажировки содержится в Выпуске № 69 «Автомобильный транспорт» справочника квалификационных характеристик профессий работников, утвержденного приказом Министерства транспорта и связи Украины от 14.02.2006 г. № 136. Так, согласно этому нормативно-правовому акту, водители, которые в последнее время не работали более 12 месяцев, или принимаются на работу впервые, допускаются к управлению транспортными средствами на внутренних перевозках пассажиров и багажа, только в случае прохождения ими стажировки по практическому управлению на соответствующем транспортном средстве не менее 30 часов.

При прохождении данного вида стажировки работник не находится в трудовых отношениях с предприятием, так как на момент прохождения стажировки он еще не соответствует требова-

ниям профессии, на которую претендует. Оформление трудовых отношений происходит только после успешного прохождения стажировки.

Как не странно, данный вид практики характеризуется стремлением государства защитить в первую очередь интересы работника. Ведь придя на будущее рабочее место, работник знакомится с условиями труда, рабочим местом, производственным графиком и прочим, что позволяет ему оценить свои возможности и принять единственно правильное решение о возможной трудовой деятельности у данного работодателя. А это, в свою очередь, благоприятно сказывается на государственных и общественных интересах, так как именно они являются основным потребителем результатов дальнейшей профессиональной деятельности работника.

5. Стажировка, как основание для получения разрешения (лицензии) на осуществление определенного вида деятельности

Пример данной стажировки закреплен в Лицензионных условиях осуществления хозяйственной деятельности по медицинской практике, утвержденных приказом Министерства здравоохранения Украины от 16.02.2001 г. № 38/63. Так, согласно данному нормативно-правовому акту (а именно п.п. 2.2.3.) врач, не работающий более трех лет по конкретной врачебной специальности, не может заниматься врачебной деятельностью по этой специальности и должен быть направлен на стажировку.

Трудовых отношений в данном случае не возникает, а целью стажировки является восстановление утраченного опыта для осуществления независимой профессиональной деятельности.

Как видите, применение стажировки весьма многогранно, причем она затрагивает почти весь спектр общественных отношений: начиная с ВУЗовского обучения, заканчивая получением разрешения для осуществления независимого вида деятельности. И единственный вывод, который поставил бы жирную точку в этой статье, заключается в следующем: при любой стажировке, возникающей как в рамках трудовых отношений, так и без оных, выполнение стажером помимо своих обязанностей, работы, предусмотренной штатным расписанием с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, влечет за собой появление трудовых отношений и сопутствующих им последствий.

УДК 331.5: 35.08 (477)

Іншин М.І.

д.ю.н., старший науковий співробітник, начальник науково-дослідної лабораторії з проблем кадрового забезпечення ОВС ХНУВС

Професійна підготовка державних службовців в Україні: сучасний стан та шляхи удосконалення

Одним із найважливіших елементів проходження державної служби, до якого Я хотів би привернути вашу увагу є - професійна підготовка державних службовців, що зумовлено в першу чергу тим, що становлення демократичної, правової, соціальної держави, розвиток засад громадянського суспільства, інтеграція України в Європейське співтовариство передбачають нові вимоги до професійної компетентності працівників державного апарату. Сучасні потреби державотворення, процеси професіоналізації державного управління і місцевого самоврядування передбачають: визнання професійної підготовки як обов'язкової невід'ємної складової службово-трудової діяльності державних службовців та розвиток гарантованих державою умов для її розвитку та удосконалення; формування змісту професійної підготовки та організація навчального процесу відповідно до потреб економічного і соціального розвитку держави на основі впровадження сучасних наукових досліджень та широкого використання вітчизняного і зарубіжного досвіду у сфері державної служби; удосконалення мережі навчальних закладів професійної підготовки персоналу державної служби; розширення професійної підготовки фахівців за новими спеціальностями відповідно до потреб професіоналізації персоналу органів державної влади та органів місцевого самоврядування.

Головною метою реформування професійної підготовки державних службовців повинно стати забезпечення потреб державних органів у працівниках які відзначатимуться: здатністю запроваджувати цінності демократичної, правової, соціальної держави та громадянського суспільства, неухильно відстоювати права і свободи людини і громадянина; професійними вміннями і навичками, що ґрунтуються на сучасних спеціальних знаннях, аналітич-

них здібностях та майстерності застосування засобів і методів управлінської науки; стратегічним мисленням та особистісними якостями, необхідними для прийняття та успішної реалізації управлінських рішень.

З питань підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців прийнято більш як 60 нормативно-правових актів та розроблено майже 30 методичних рекомендацій. Однак, відсутність належної законодавчої бази з цього питання призводить до безсистемного напрацювання нормативно-правових актів, неузгодженості щодо їх розроблення і прийняття, розпороченості у підходах до вирішення кадрових питань, що в свою чергу є перешкодою для переходу на державну службу висококваліфікованих працівників, зокрема з недержавного сектору економіки, та зміцнення кадрового потенціалу. Звідси, необхідним є розроблення та прийняття проекту Закону України „Про систему професійної підготовки державних службовців” у якому повинні бути визначені: основні засади організаційного, фінансового, наукового, навчально-методичного, кадрового та інформаційно-аналітичного забезпечення системи професійної підготовки державних службовців; вимоги до змісту навчання державних службовців, а також осіб, зарахованих до кадрового резерву, зокрема щодо професійної спрямованості змісту навчання, його належного наукового рівня та наукової обґрунтованості, відповідності світовому рівню розвитку науки та практики державного управління, а також орієнтованості на практичну підготовку виконання ними своїх посадових обов’язків; джерела фінансування подальшого розвитку системи професійної підготовки державних службовців, критерії та підходи щодо їх визначення; проведення оцінки якості професійної підготовки державних службовців; порядок формування професорсько-викладацького складу навчальних закладів як найважливішої умови підвищення ефективності навчання; засади міжнародного співробітництва.

У цьому Законі необхідно визначити мету, принципи та завдання професійної підготовки державних службовців. Так, під метою професійної підготовки пропонуємо розуміти формування високопрофесійного кадрового корпусу державної служби, здатного якісно виконувати поставлені перед ними завдання, функції та обов’язки, реалізовувати надані права, забезпечення стабільності

службово-трудових відносин за участю державних службовців та оптимальної збалансованості їх чисельності, раціональне використання коштів державного бюджету, що виділяються на таку підготовку.

Система професійної підготовки державних службовців повинна базуватися на таких принципах: безперервності професійної підготовки, тобто навчання під час усієї професійної діяльності; обов'язковості професійної підготовки, тобто передбачення підвищення професійних знань, умінь та навичок одним із обов'язків державних службовців; наукової обґрунтованості потреби апарату державної служби у працівниках тієї чи іншої кваліфікації, тобто проведення попередньої наукової експертизи плінності кадрів за певними категоріями посад, визначення навантаження та штатної чисельності за окремими професіями тощо, аналіз потреб практики у фахівця певних спеціальностей та освітньо-кваліфікаційних рівнів; комплексності та системності професійної підготовки, тобто під час її організації повинні використовуватися оптимальні види, форми та методи професійного навчання; диференціації підготовки залежно від наявних знань, умінь та навичок, тобто формування груп для навчання у системі професійної підготовки залежно від наявності базових знань; правового і соціального захисту державних службовців.

Завдання професійної підготовки державних службовців пропонуємо об'єднати у чотири групи: 1) загальні; 2) загально-функціональні; 3) спеціально-функціональні; 4) організаційні. Вище приведені групи завдань професійної підготовки державних службовців, крім організаційних, які є, так би мовити, універсальними повинні братися за основу під час утворення відповідних груп професійної підготовки; підбору необхідних спеціалістів, які будуть проводити таку підготовку; створення відповідних планів (програм), методичних матеріалів для професійної підготовки.

До видів професійної підготовки державних службовців, регулюванню яких необхідно присвятити окремі розділи цього Закону і які становлять її систему, пропонуємо віднести такі: 1) навчання у вищих навчальних закладах; 2) службову підготовку, яка передбачає: правову, гуманітарну, психологічну та спеціальну підготовку; 3) післядипломну освіту, яка передбачає: підвищення кваліфікації, перепідготовку, спеціалізацію, підготовку науково-педагогічних і наукових кадрів, наставництво, стажування та прак-

тику; 4) самоосвіту.

Зміст професійної підготовки державних службовців повинен формуватися з урахуванням прогнозів соціально-економічного та політичного розвитку держави, запровадження чітких процедурних механізмів виконання Конституції та законів України, освітньо-кваліфікаційних характеристик підготовки і професійно-кваліфікаційних характеристик посад державних службовців, інших нормативно-правових актів і реалізуватися через сукупність освітньо-професійних і професійних програм.

Основним джерелом фінансування загальнонаціональної системи професійної підготовки державних службовців є бюджетні кошти, передбачені для цієї мети, та інші кошти, не заборонені законодавством. Фінансове забезпечення системи професійної підготовки державних службовців має включати також видатки на відшкодування витрат, пов'язаних з відрядженнями працівників органів державної влади та органів місцевого самоврядування для підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації. З метою розвитку матеріально-технічної бази навчальні заклади можуть, крім коштів державного та місцевих бюджетів, використовувати власні кошти, отримані від надання освітніх, науково-методичних, консультаційних, інформаційних, експертних та інших послуг за договорами з юридичними та фізичними особами, доходи від реалізації навчальної, науково-методичної літератури та іншої продукції, кошти громадських організацій, добровільні внески, кошти міжнародної технічної допомоги, а також з інших джерел, не заборонених законодавством. Наукове супроводження професійної підготовки державних службовців є важливою умовою актуалізації змісту навчання та підвищення його ефективності. Першочергового наукового розроблення потребують такі проблеми, як визначення потреб державного управління у кадровому забезпеченні; формування змісту навчання відповідно до державних потреб; розроблення державних стандартів в освітній галузі „Державне управління”; проведення моніторингу ефективності навчання тощо. Результати наукових досліджень мають широко використовуватися для підготовки монографій, підручників, навчальних і методичних посібників, засобів контролю та у проведенні оцінки професійної підготовки державних службовців, зокрема тестів.

Науково-методичне забезпечення навчально-виховного процесу у системі професійної підготовки може бути досягнуте шляхом: удосконалення навчальних планів, робочих навчальних програм, тематичних планів із професійної підготовки з метою найбільшої відповідності їх загальній та спеціальній спеціалізації, загальнодержавним програмам та планам підготовки фахівців у сфері державної служби; впровадження у навчальний процес проблемного навчання під час якого вирішуватимуться різні нестандартні ситуації; формування навчальних груп відповідно до спеціалізації та наявності базових знань; залучення до проведення занять у системі професійної підготовки працівників, які мають досвід роботи за основною посадою не менше п'яти років, високі показники у службовій діяльності та схильність до викладацької діяльності; максимальне приближення навчання у системі професійної підготовки до умов практичної діяльності.

Завершуючи розгляд проблемних питань професійної підготовки державних службовців, пропоную до заходів її удосконалення віднести такі: запровадження ступеневої підготовки персоналу, тобто отримання більш вищого професійного рівня можливе лише після певного стажу роботи та позитивної характеристики за попереднім місцем професійної діяльності; розробка та впровадження різноманітних кар'єрних схем у систему професійної підготовки та просування персоналу, головною метою яких є визначення потенційних, обдарованих працівників ще на ранній стадії їх кар'єри та використання відповідних форм та методів їх професійного зростання; запровадження у систему професійної підготовки державних службовців „публічно-сервісної” мети, у зв'язку з чим, основна увага повинна приділятися взаємодії з різними верствами населення, викорінення негативної практики принизливого ставлення до громадян, протиставлення державного апарату суспільству тощо; запровадження конкурсного способу просування по службі шляхом проведення закритих і відкритих конкурсів на заміщення вакантних посад; створення умов щодо високої мотивації державних службовців до оволодіння знаннями, вміннями та навичками, необхідними для ефективного здійснення їх професійної діяльності шляхом встановлення прямого зв'язку між рівнем професійної підготовки та просуванням по службі.

Література

1. Кодекс України про адміністративні правопорушення Науково-практичний коментар /Р.А.Калюжний, А.Т.Комзюк, О.О.Погрібний та ін.-К.: Всеукраїнська асоціація видавців "Правова єдність",2007.-781 С.

2. Іншин М.І. Поняття дисциплінарного проступку як фактору, що дестабілізує дисципліну і законність в ОВС // Право і безпека. - 2006. - №5/5. - С.7- 11.

3. Іншин М. Л. Сучасний стан та напрямки удосконалення службово-трудова відносин у сфері державної служби України //Право України. - 2006. - №6. - С. 85.

4. Іншин М.І., Корбан Т.Б. Поняття соціального захисту державних службовців: щодо питання термінології //Наше право/ Our law . - 2006 . - №3 Ч.1 . - С.82-88.

5. Іншин М.І. Аналіз сучасного стану розвитку державної служби в Україні // Право і безпека. - 2006. - №5/4. - С.7-10

6. Іншин М.І. Структура службово-трудова відносин // Трудове право України. -2006. -1(1).-С.26-32.

7. Іншин М.І. Сутність та види управлінських процедур під час проходження державної служби в органах прокуратури // Адвокат. - 2007. -№1(76). - С. 3-7.

8. Іншин М.Л. Перспективні напрямки професійної підготовки державних службовців в Україні // Право і безпека. - 2006. - №5/1. - С.24- 27.

9. Іншин М.Л. Перспективні напрямки кадрової політики у сфері державної служби (в збірнику наукових праць Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля «Актуальні проблеми права: теорія і практика». - Л. - 2006. №8. - С.61.

10. Іншин М. Л. Організаційні аспекти діяльності органів прокуратури // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. - Харків, 2007. Вип.36.- С.235-241.

11. Іншин М.Л. Профорієнтаційна робота в органах державної служби України // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. - Харків, 2006.- Вип. 33.- С.282-287.

12. Іншин М.І. Поняття та елементи статусу державного службовця органів внутрішніх справ // Форум права. - 2006. - №1. - С.45-50 [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2006-1/06imiovc.pdf>.

13. Іншин М.І. Трудові конфлікти та трудові спори у системі соціальних конфліктів // Форум права. - 2006. - №2. - С.71-75 [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2006-2/06imisck.pdf>.

14. Іншин М.І. Декілька зауважень до проекту Закону України

"Про аудит з промислової безпеки і охорони праці" // Форум права. - 2006. - №3. - С.56-60 [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2006-3/06imiisop.pdf>.

15. Іншин М.І., Венедіктов В.С. Сутність та основні напрямки кадрової політики в сфері державної служби // Форум права. - 2005. - №1. С.4-8. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2006-3/05ivvssds.pdf>.

16. Іншин М.І. Диференційований підхід до правового регулювання службово-трудових відносин // Соціально-захисна діяльність держави в умовах ринкових відносин. Матеріали науково-практичної конференції, м. Чернігів, 31 травня - 2 червня 2007 р. - Чернігів. - 2007. - С.277-281.

17. Іншин М.І. Охорона праці працівників, які працюють в умовах неповної зайнятості, надомників, сумісників та сезонних працівників: порівняльний аналіз національного законодавства та законодавства ЄС // Трудове право України в контексті європейської інтеграції. Матеріали науково-практичної конференції, м. Харків, 25 - 27 травня 2006 р. - Харків. - 2006. - С. 106-112.

18. Іншин М.І. Особливості правового захисту державних службовців // Форми соціально-правового захисту працівників у службово-трудовах відносинах. Матеріали науково-практичної конференції, м. Суми, 2 - 4 червня 2005 р. - Харків. - 2005. - С.33-37.

УДК 34

Котвіцький І.О.

здобувач Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля

Деякі аспекти досвіду провідних світових держав в сфері колективно-правового регулювання праці

З'явившись в трудовому праві наприкінці XIX та на початку XX сторіч, колективні договори стали яскравим прикладом еволюції трудових відносин, яка була спричинена відповідними економічними і соціальними проявами в становленні та розвитку виробництва. При цьому, постійне вдосконалення колективно-правових відносин в сфері праці відбувалося саме на території провідних світових держав. Пов'язано це з тим, що колективне регулювання праці з'явилося саме на території західного світу, а сам термін «колективний договір» вперше був застосований подружжям Беатрисою та Сіднеєм Уебб ще в 1881 році в їх науковій праці «Кооперативний дух у Великобританії». Причому, починаючи з кінця XIX сторіччя, колективне регулювання праці в країнах заходу природно розвивалося та поліпшувалося з урахуванням економічних та соціальних реалій тієї чи іншої країни. В нашій державі колективне регулювання праці з'явившись при царизмі, поступово втратило свою значущість під впливом централізованої адміністративної політики комуністичних ідей і почало відроджуватись тільки після другої світової війни.

В.І. Прокопенко з цього приводу зазначає, що в усіх країнах колективний договір традиційно розглядається як бажаний засіб фіксації заробітної плати та інших умов найму, регулювання відносин між підприємцями і працівниками. Гнучкість і пристосованість колективних договорів давно підтверджені практикою, бо їх результати відповідають життєвим інтересам соціальних партнерів та їх представників [1, с. 137]. На думку І.Я. Кісельова, в останні десятиріччя спостерігається поширення ролі трудового законодавства в англосаксонських країнах і колективних договорів в більшості європейських континентальних країн. В деяких, наприклад, у Франції, значення колективних договорів приблизилося до трудового законодавства, а в Данії та Швейцарії роль колектив-

них договорів перевищує роль законодавства про працю [2, с. 17]. Н.О. Бриліантова підкреслює, що роль та значення колективного договору в регулюванні праці неодноразово змінювалась в залежності від змін в економічному та соціальному житті суспільства. Становлення та розвиток ринку в сучасній Росії та нових за своїм характером суспільних зв'язків в кооперації праці обумовили чергову зміну змісту та сутності колективного договору. Він стає основним різновидом актів соціально-партнерського регулювання трудових відносин безпосередньо в організаціях [3, с. 161].

При цьому не можна стверджувати, що укладення колективних договорів в провідних світових державах має виключно позитивний характер. Так, законодавство деяких країн встановлює обмеження щодо укладення колективних договорів з певними категоріями працівників, або визначає несприятливі вимоги до форми їх укладення. Наприклад, в таких країнах, як Японія, Італія, Данія та Ірландія, укладення колективних договорів в письмовій формі є обов'язковим. В свою чергу, в США право укладення колективних договорів не поширюється на сільськогосподарських робітників та надомних працівників, а в ФРН та Японії - на державних службовців. В тих же Сполучених штатах Америки, як зазначає І.Я. Кісельов, законодавство зобов'язує підприємців вступати в переговори, пов'язані з укладенням колективного договору, та проводити їх сумлінно, така сумлінність розглядається як сукупність чотирьох обов'язків: зустрічатися з контрагентом з розумною регулярністю у взаємно визначеному місці; вести з контрагентом розумне обговорення всіх питань, що входять в предмет колективних договорів; аргументовано доказувати, чому ті чи інші вимоги іншої сторони не можуть бути прийняті; висувати власні контрпропозиції [4, с. 244].

Специфічним поняттям, що зустрічається в діючому законодавстві провідних європейських держав, є «міжнародний колективний договір», укладання якого породжується зростаючою глобалізацією не тільки в економічних відносинах, але і в трудових. Укладення такого договору регулює умови праці материнського підприємства міжнародної корпорації з дочірніми підприємствами (філіями), а також включає положення, що торкаються географічного розподілу інвестицій в виробництво. Укладення таких договорів, передусім, вигідно працівникам так як може деякою мірою зашкодити керівництву великих корпорацій використовувати в

своїх інтересах міжнародну диференціацію заробітної платні, умов праці, конкуренцію між працівниками різних країн, а також більшу мобільність капіталів ніж робочої сили. Негативним в укладенні таких договорів, на думку І.Я. Кісельова, є те, що встановлення в них загальних умов праці та зайнятості для багатьох країн нашоується на різноманіття цих умов, неоднаковий рівень укладення колективних договорів та різний їх зміст в кожній конкретній країні, на існування несхожих, а в ряді випадків дуже суперечливих одна одній національних норм трудового законодавства, на несхожість в структурі оплати праці та в процедурах колективно-договірного регулювання праці [2, с. 152].

Якщо звернутися до наших сусідів, а саме правозастосовної практики в сфері застосування колективних договорів в Російській Федерації, то тут спостерігається суттєва схожість законодавства про працю Росії, з законодавчими актами України. Це пояснюється як спільною історією становлення трудового права, так подібністю сучасних економічних та соціальних факторів, що формують новітні трудові відносини. В свою чергу, Трудовий кодекс Російської Федерації містить декілька цікавих норм щодо укладення колективного договору. Так, відповідно до ст. 43 Трудового кодексу Російської Федерації, колективний договір укладається на строк не більше трьох років. Тобто строк дії колективного договору строго регламентований. Як підкреслює К.Я. Анатольєва, строки дії колективного договору, встановлені в Трудовому кодексі, створюють стабільність в розвитку соціально-трудоуих відносин, а також надають певні гарантії в реалізації їх прав сторонам соціального партнерства [5, с. 88].

Також цікавою є норма, що закріплена в ч. 3 ст. 41 Трудового кодексу Російської Федерації, згідно з нею в колективному договорі, з врахуванням фінансово-економічного стану роботодавця можуть встановлюватися додаткові пільги і переваги для працівників, умови праці, більш сприятливі ніж передбачені встановленими законами, іншими нормативними правовими актами, угодами. Отже, зазначене положення передбачає включення додаткових зобов'язань в зміст колективного договору тільки за умови наявності відповідних економічних та фінансових можливостей у роботодавця, тим самим сприяючи добровільності укладення колективного договору та дотриманню принципів соціального партнерства.

А отже доречним є виділити наступні особливості колективно-правового регулювання праці в провідних світових державах, що в подальшому слугувало би підґрунтям для реформування трудового законодавства України в контексті застосування колективних договорів:

1. Основною ознакою західного світогляду щодо колективних договорів, є посилене домінування локального регулювання трудових відносин. Тим самим, колективні договори виступають як рівне, або майже рівне централізованому законодавству джерело трудового права, а в деяких країнах їх значення в правовому регулюванні праці перевищує роль цього законодавства. Зазначена політика повністю відповідає основним засадам трудового права, направленим на посилення ролі працівників, а також їх представницьких органів в регулюванні трудових відносин. Так, як зазначає В.І. Прокопенко, успіх колективних договорів полягає в тому, що в них закріплюються поняття, широко вживані в житті, тому вони стали основним засобом реалізації соціальної справедливості і гуманного ставлення до людини праці [1, с. 137].

2. Колективні договори та закони повинні не тільки співвідноситися, співпадати, але і тісно переплітатися один з одним. Так в певних країнах (Франція, Італія, ФРН) закони в окремих випадках відтворюють майже без змін положення колективних договорів, колективні ж договори використовуються в якості актів застосування законів. Нерідко те чи інше нововведення первинно закріплюється в колективних договорах, а вже потім отримує всезагальний характер в законодавчому акті. Зазначене правило є доречним в зв'язку з «практичністю» колективних договорів, їх укладення має на меті врегулювання трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців на конкретному підприємстві на чітко визначений проміжок часу.

3. Сучасна концепція колективного договору вимагає широкого розвитку партнерської форми регулювання соціально-трудових відносин, встановленої на дозволеному державою позазаконодавчому підґрунті, тобто на врегулюванні трудових відносин без участі законодавця. А таке регулювання, на думку Н.О. Бриліантової, можливе лише в разі, якщо воно не суперечить інтересам держави та суспільства, працівників та роботодавців [3, с. 167].

4. В більшості європейських держав за невиконання колективного договору встановлюється юридична відповідальність: цивільно-правова адміністративна, кримінальна. Форма зазначеної відповідальності залежить від юридичної природи конкретного колективного договору. При цьому діюче законодавство більшості країн не забороняє застосування декількох видів юридичної відповідальності за порушення однієї умови колективного договору. В свою чергу, посилення юридичної відповідальності сторін колективного договору, виступає як додаткова гарантія держави в сфері колективно-правового регулювання праці

5. Поширення сфери застосування колективних договорів є неможливим без відновлення ролі профспілок, що виступає головною колективно-договірною одиницею в веденні колективних переговорів. Так, як зазначає В.І. Прокопенко, в світі не має країн, де б не приймалися спеціальні обмеження щодо діяльності профспілок, спрямовані на втручання в сферу їх діяльності та послаблення їх впливу, на недопущення колективних переговорів [1, с. 126].

Запозичення цих складових елементів світової політики в галузі колективно-трудового регулювання праці, слугувало би істотним підґрунтям в реформуванні законодавчої бази, присвяченої обігу колективних договорів в Україні. А це, в свою чергу, сприяло б відновленню в нашій державі інституту колективного договору, як основного локального регулятора трудових відносин на підприємствах, в установах, організаціях.

Література

1. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. - Х.: Фірма «Консум», 1998.-480 с.
2. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право. Учебник для вузов. - М: Издательская группа НОРМА-ИНФРА. М., 1998. - 263 с.
3. Трудовое право: учеб. / Н.А. Бриллиантова [и др.]; под ред. О.В. Смирнова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006. - 560 с.
4. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. Ученик для вузов. - М.: Дело, 1999. - 728 с.
5. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации (постатейный, научно-практический) / Под ред. К.Я. Анатольевой. Вст. статья В.А. Рыбакова. Издание второе, переработаное и дополненное - М.: ТОН - ЮРАЙТ, 2002. - 704 с.

УДК 658.5:[614.8+351.862.216]

Кузніченко О. М.

кандидат технічних наук, доцент,
доцент кафедри кримінально-правових
дисциплін та адміністративного права ХЕПУ

**Моделювання аварій на об'єктах господарської
діяльності з метою підготовки фахівців для їх
запобігання та ліквідації наслідків**

Annotation

One of the accidental prevention measures and the destruction of aftermaths of the accidents can be the use of methods imitating the simulation of such accidents at the process plants for the purpose of studying typical situations and transference of the obtained knowledge and skills into practical activities.

Accidental simulation at the process plants for the purpose of training experts in the field of accidental prevention and destruction of accidents aftermaths.

У зв'язку з використанням все більш енергетичних потужностей люди змушені концентрувати енергію на невеликих ділянках, причому найчастіше в місцях де компактно проживає населення. Але чим більша концентрація промислових об'єктів на даній території тим більша ймовірність виникнення в цьому регіоні такої надзвичайної ситуації, як аварія.

Аварії спричиненні порушенням експлуатації об'єктів, за своїми масштабами почали набувати катастрофічного характеру, все більше людей гине в шахтах, на виробництві і транспорті, різко зросло забруднення навколишнього середовища. Вплив аварій деколи переходить межі цілих регіонів і охоплює великі території. Ліквідація наслідків таких аварій потребує великих коштів та залучення багатьох спеціалістів.

Згідно з розмірами та заподіяною шкодою розрізняють легкі, важкі та особливо важкі аварії. Особливо важкі аварії призводять до великих руйнувань та супроводжуються великими жертвами. Щодня в нашій країні фіксуються десятки подій, при яких відбу-

ваються порушення нормальних умов життя та діяльності людей, майже жодне газетне видання, жоден випуск радіо або телевізійних новин не виходить без таких повідомлень.

Найбільш ефективний засіб зменшення шкоди та збитків від аварій на об'єктах господарської діяльності, - запобігти їх виникненню, а в разі виникнення виконувати заходи, адекватні ситуації, що склалася.

Запобігання виникненню аварій на об'єктах господарської діяльності (ОГД) – це підготовка та реалізація інженерно – технічних, організаційних, санітарно – гігієнічних та інших заходів, спрямованих на проведення оцінки рівнів ризику, завчасне реагування на загрозу виникнення аварійної ситуації на основі даних моніторингу та експертних оцінок.

Зазначені функції запобігання надзвичайним ситуаціям техногенного характеру в нашій країні виконує Єдина державна система запобігання і реагування на надзвичайні ситуації техногенного і природного характеру, затверджена Постановою Кабінету Міністрів України від 3 серпня 1998 року № 1198. На рівні ОГД ці функції виконують структурні підрозділи підприємств або спеціально призначені особи з питань надзвичайних ситуацій. Ці структурні підрозділи і повинні розробляти заходи, що перешкоджають виникненню аварій на ОГД та спрямовані на ефективне усунення її наслідків, якщо вона відбулася. Під ОГД будемо розглядати потенційно небезпечний об'єкт, тобто об'єкт на якому можуть використовуватися або виготовляються, переробляються, зберігаються чи транспортуються небезпечні речовини, а також інші об'єкти, що за певних обставин можуть створити реальну загрозу виникнення аварії.

Заходами по запобіганню та реагуванню на аварійні ситуації може бути вивчення цих ситуацій на базі імітаційного моделювання і перенесення цих знань і навичок в практичну діяльність. Опишемо імітаційну модель, яку можна використати для здобуття умінь та навичок з ліквідації наслідків аварій на ОГД.

Аварія – це небезпечна подія техногенного характеру, що створює на об'єкті господарської діяльності загрозу для життя та здоров'я людей і призводить до руйнування будівель, споруд, обладнання і транспортних засобів, порушення виробничого процесу, завдає шкоди довкіллю.

Вона складається з окремих блоків, кожний з яких описує динаміку роботи відповідної підсистеми, а також із спеціальних блоків, що з'єднують всі можливі події під час аварії в єдину структуру. Взаємозв'язок функціональних блоків моделі ілюструє рис. 1

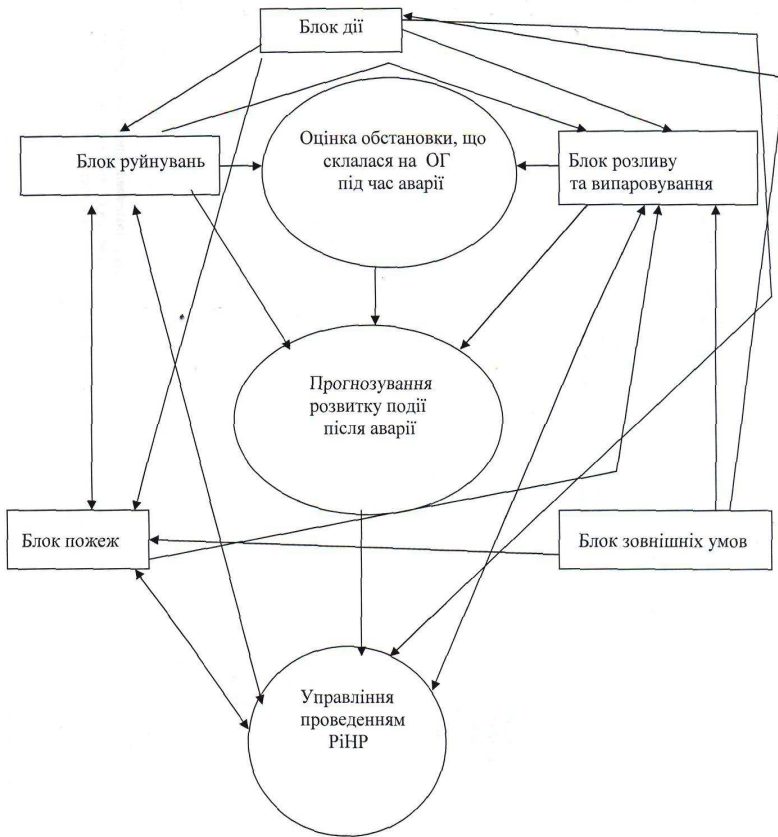


Рис. 1.

Блок дії описує дію вражаючих чинників, що виникають під час аварії: ударна хвиля (від вибуху); термічна дія вогню, виділення токсичних продуктів згоряння, дим, недостатність кисню (від пожежі); витікання та випаровування сильнодіючих отруйних ре-

човин (СДОР). Використовуючи інформацію про технологічну схему виробництва на ОГД, забудову території, метеорологічні дані, блок дії моделює початкові та кінцеві значення параметрів вражаючих чинників імітованої аварії.

Блок руйнувань, використовуючи вхідну інформацію про ОГД, розташування будівель, споруд, обладнання та зв'язуючих його технологічних, сировинних і інженерних комунікацій, а також довідкові дані про фізичну стійкість цих об'єктів, імітує можливість руйнування цих виробничих фондів. Вихідною інформацією цього блоку будуть параметри, що характеризують стан ОГД на даний момент часу.

Блок розливу та випаровування рідин та скраплених газів описує динамічний процес утворення та розповсюдження СДОР. Вихідними параметрами для цього блоку є такі дані: місцезнаходження ємностей, обладнання та трубопроводів з рідинами та газами; фізико – хімічна характеристика цих рідин та газів; час, що сплинув після аварії. До вихідних параметрів цього блоку також відносяться дані про концентрацію СДОР в оточуючому середовищі, а також координати поширення пари цих СДОР відносно до найближчих населених пунктів.

Блок зовнішніх умов в основному описує метеорологічні дані, які впливають на розвиток подій під час аварії. Найважливіші фактори зовнішніх умов це : швидкість та напрямок вітру; температура оточуючого середовища; ступінь вертикальної стійкості повітря; хмарність та рельєф місцевості.

Блок пожеж описує фізико-хімічні дані легкозаймистих та горючих речовин, а також параметри поширення процесу горіння в залежності від метеорологічних зовнішніх умов, та кількості цих речовин, що знаходяться в зруйнованих ємностях та трубопроводах.

Крім описаних блоків до імітаційної моделі входить ряд допоміжних блоків, які більш специфічні і відображають не руйнівну дію негативних чинників аварії, а скоріше прогнозують шкоду та наслідки скоєної аварії. Ці блоки також оцінюють систему заходів, які необхідно реалізувати при проведенні рятувальних та інших невідкладних робіт (РІНР). Допоміжні блоки імітаційної моделі на Рис. 1 зображенні у вигляді кіл, на відміну від основних блоків – прямокутників.

Література

1. Желібо Е.П., Заверуха Н.М., Зацарний В.В., «Безпека життєдіяльності: Навчальний посібник», - Київ: Каравела; - 2001. - 320с.
2. Депутат О.П., Коваленко І.В., Мужик І.С., «Цивільна оборона». Навчальний посібник. - Львів: Афіша. 2000 – 336с.
3. Оцінка радіаційної та хімічної обстановки в зоні аварії на об'єктах народного господарства та транспорті: Навчальний посібник з дисципліни «Безпека життєдіяльності». / Укладач: Кузніченко О.М. – Харків: ХЕПУ, 2005. – 28с.
4. Положення «Про єдину державну систему запобігання та реагування на НС техногенного та природного характеру, постанова КМУ № 1198 від 03.08.98р. –К., 1998».
5. Про концепцію захисту населення і територій у разі загрози та виникнення надзвичайних ситуацій. Указ Президента № 284/99. – К., 1999.
6. Додаток до журналу «Надзвичайна ситуація » № 2, 2001р.
7. Кузніченко О.М. Спрошенні технології – один із напрямків підвищення стійкості функціонування об'єктів господарської діяльності в надзвичайних ситуаціях: Наукові записки, ХЕПУ № 1 (4) 2006р.
8. Кузніченко О. М. Ліквідація наслідків надзвичайних ситуацій техногенного та природного характеру на об'єктах господарської діяльності //Наукові записки, ХЕПУ. -2007. - №1(5).

УДК 343: 004.056

Осика І.М.

к.ю.н., доцент кафедри кримінально-правових дисциплін та адміністративного права Харківського економіко-правового університету

Особливості тактики проведення слідчих дій, спрямованих на виявлення, вилучення та огляд документів, виготовлених за допомогою засобів комп'ютерної техніки

В сучасних умовах розвитку високих технологій все більше документів виготовляється за допомогою засобів сучасної комп'ютерної техніки. Широкого розповсюдження набуло використання різноманітних комп'ютерних програм для спрощення документообігу, ведення бухгалтерського, господарського та фінансового обліку, а також було запроваджено електронний документообіг, який стрімко розвивається у сфері господарювання та державного управління. Назване не могло залишитися поза увагою злочинців, тому найбільш розповсюдженими способами підроблення документів в сучасних умовах є ті, які пов'язані з використанням засобів сучасної комп'ютерної та розмножувальної техніки [1, с.93-94]. Крім цього, об'єктами підроблення стають документи, виготовлення і застосування яких неможливе без засобів комп'ютерної техніки – банківські платіжні картки і електронні документи. Відповідно, більшість доказової інформації щодо підроблення документів в сучасних умовах зберігається в пам'яті комп'ютерів та на змінних носіях комп'ютерної інформації. Така ситуація призвела до необхідності виявлення, вилучення, зберігання доказів на комп'ютерних носіях інформації. Властивість комп'ютерних даних та носіїв інформації, які полягають у можливості бути швидко і легко знищеними, зміненими або заміненіми іншими, обумовлює особливості тактики проведення виїмок, обшуків та оглядів документів, що зберігаються на комп'ютерних носіях інформації.

Питанням особливостей виявлення, вилучення, зберігання і дослідження документів на комп'ютерних носіях інформації при-

діляється чимала увага в сучасних публікаціях як українських, так і закордонних авторів [2, с. 5-7; 3; 4; 5; 6; 7; 8; 9].

На ставлячи завдання розробки загальної тактики проведення слідчих дій з комп'ютерною технікою потрібно відзначити, що основними завданням слідчого під час виявлення і вилучення документів на комп'ютерних носіях інформації є: 1) належним чином вилучити носії комп'ютерної інформації та периферійні пристрої (за наявності) і зафіксувати це в протоколі; 2) належним чином упакувати всі елементи апаратно-програмного комплексу і носії інформації; 3) відправити їх для експертного дослідження в лабораторних умовах; 4) забезпечити цілісність інформації і запобігти її знищенню чи пошкодженню на всіх етапах роботи з нею.

Виїмка документів, що зберігаються на комп'ютерних носіях інформації можлива за умови переведення їх до паперової форми. В залежності від характеру кримінальної справи, в рамках розслідування якої проводиться виїмка документів, і результатів, які слідчий очікує отримати за допомогою даної слідчої дії, виникає необхідність отримання паперових копій електронних документів, роздруковок документів, що виготовляються за допомогою спеціального програмного забезпечення або комп'ютерних носіїв інформації. Копії електронних документів виготовляються особою, що уповноважена на це правилами електронного документообігу і засвідчуються підписами і печаткою суб'єкта господарювання, на якому було виготовлено копію. У разі складання та зберігання бухгалтерських документів на машинних носіях інформації за допомогою спеціалізованого програмного забезпечення, підприємство зобов'язане за свій рахунок виготовити їх паперові копії¹. При цьому такі копії мають завірятися підписом директора або головного бухгалтера і скріпляються печаткою суб'єкта господарювання. В решті випадків має проводитися виїмка носіїв комп'ютерної інформації, які направляються для подальшого експертного дослідження, під час якого виготовляються паперові копії електронних документів або роздруковки електронних зображень паперових документів чи їх окремих елементів (реквізитів). Рішення щодо вилучення таких носіїв інформації шляхом виїмки, або під час обшуку залежить від конкретної слідчої ситуації, що склалася на певному етапі розслідування злочину.

¹ п. 6 ст. 9 Закону України "Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні"

Обшук проводиться з метою виявлення і вилучення: а) носіїв комп'ютерної інформації; б) комп'ютерна (включаючи принтер та іншу периферію) і розмножувальна техніка; в) технічна документація до окремих елементів апаратно-програмного комплексу (договори про надання послуг з функціонування системи електронного документообігу, надання послуг зв'язку тощо).

До носіїв комп'ютерної інформації, що підлягають пошуку, відносяться: дискети, оптичні диски (CD, CD-R, CD-RW, DVD, DVD-RW), портативні накопичувачі пам'яті (флеш), процесори персональних комп'ютерів, плати пам'яті персонального комп'ютера, електронні записники, портативні комп'ютери, мобільні телефони, чіп-картки послуг мобільного зв'язку, аудіо- і відеокасети та ін. [10, с. 162-163]. Вони можуть містити в собі наступну доказову інформацію: а) файли з текстовими зображеннями підроблених документів або графічними зображеннями їх окремих фрагментів; б) відскановані зображення паперового документа і його окремих реквізитів; в) програмне забезпечення, за допомогою якого формувалося електронне зображення документа і його реквізитів; г) файли-сліди електронного монтажу; ґ) файли, що містять інформацію довідкового характеру щодо способів підробки документів; д) викрадені бази даних; е) незаконно скопійовані чи генеровані коди електронного цифрового підпису; є) програмне забезпечення системи електронного документообігу; ж) шкідливі програми, що використовуються для несанкціонованого доступу до баз даних чи інших інформаційних ресурсів; з) програмне забезпечення функціонування принтера, сканера чи іншого периферійного обладнання; і) протоколи роботи в Інтернет, адреси сайтів і електронної пошти, що найбільш часто застосовуються, повідомлення електронної пошти; ї) фінансово-господарські дані ("чорнова" бухгалтерія) та ін.

Конкретні об'єкти пошуку залежать від виду злочину, що розслідується, способу його вчинення, а також властивостей документа, що став об'єктом злочинного посягання і, відповідно, пошуку та вилучення. Наприклад, об'єктами пошуку при розслідуванні незаконних дій з банківськими платіжними картками будуть: а) заготовки, викрадені чи виготовлені картки; б) носії комп'ютерної інформації з даними реквізитів карток, програмним забезпеченням для генерації номерів карток, зламу баз даних, ко-

піювання і записування номерів карток; в) обладнання для виготовлення карток або внесення до них змін (ембосери, термопринтери, ламінувальні машини та ін.); г) сканери; г) цифрові камери; д) матеріал для виготовлення карток (пластик, фольга, магнітна плівка); є) мобільні телефони; ж) карти або схеми населених пунктів з поміченими на них місцями розташування банкоматів; з) шматки паперу з написами, що можуть виявитися паролями і кодами доступу до електронної пошти та інших інформаційних ресурсів тощо.

Під час проведення обшуку в приміщенні і при затриманні підозрюваного необхідно проводити його особистий обшук. В процесі такого обшуку особлива увага звертається на мобільний телефон та інші носії комп'ютерної інформації. Практиці відомі випадки, коли в результаті огляду мобільного телефону за участю представника оператора мобільного зв'язку було встановлено, що на мобільний термінал підозрюваного неодноразово передавалися повідомлення про реквізити банківських платіжних карток, які в подальшому використовувалися зі злочинним цілями [11].

Огляд документів на комп'ютерних носіях інформації викликає дискусії у літературі щодо порядку і моменту його проведення. Так, Кримінально-процесуальний кодекс України вимагає проведення огляду документа або предмета під час його виявлення при проведенні виїмки або обшуку, а також проведення огляду будь-якого предмета чи документа, що набуває статусу речового доказу. Однак, не всі автори враховують специфіку документів на комп'ютерних носіях інформації, яка впливає на порядок їх огляду з метою забезпечення їх допустимості в якості доказів у кримінальній справі.

Слід зауважити, що у більшості публікацій слідчому рекомендується проводити огляд вмісту комп'ютера або іншого носія на місці проведення обшуку або виїмки. З цим не можна погодитися, оскільки: а) дослідження вмісту комп'ютера може зайняти багато часу; б) слідчий, навіть якщо і володіє певними знаннями у сфері комп'ютерної інформації, фізично не в змозі простежити за достатньо динамічним технічним розвитком, в результаті чого може допуститися помилки і втратити дані; в) не завжди можливо мати з собою всі необхідні сертифіковані і ліцензійні програмні та апаратні засоби дослідження носіїв комп'ютерної інформації; г) застосування не сертифікованих апаратних пристроїв, неліцензій-

них програмних засобів, здійснення некваліфікованих маніпуляцій з носієм комп'ютерної інформації, можуть створити сумніви щодо цілісності даних, що може негативно вплинути на вирішення питання щодо їх допустимості в якості доказів; г) експертне дослідження гарантує більш ретельне та кваліфіковане дослідження і забезпечує доказову силу отриманих результатів.

Але можуть бути ситуації, коли вилучення комп'ютера є неможливим і потрібне негайне дослідження вмісту комп'ютерного носія. Такими ситуаціями є: а) вилучення комп'ютерної техніки призведе до зупинення діяльності легально діючого суб'єкта господарювання; б) вилучення комп'ютерної техніки може завдати значних матеріальних збитків суб'єктам господарювання; в) зволікання з отриманням даних може привести до знищення інших цінних доказів у справі або потягти за собою завдання шкоди здоров'ю і життю людей; г) настання інших тяжких наслідків. В таких ситуаціях можливі такі дії: 1) опечатування апаратно-програмного комплексу або приміщення (якщо комп'ютер один) з призначенням комп'ютерно-технічної експертизи, яка проводиться на місці; 2) копіювання вмісту твердого диску комп'ютера за допомогою спеціального сертифікованого обладнання² 3) проведення огляду вмісту комп'ютера за участю спеціаліста, який виконує всі дії з комп'ютером виключно у присутності понятих, пояснюючи їм сутність усіх дій, а за умови застосування програмних чи апаратних засобів звертає увагу на їх призначення, сертифікацію і ліцензування.

У випадках, коли документи на комп'ютерних носіях інформації вилучаються при розслідуванні підроблення документів на паперових носіях інформації, важливим є вилучення принтера, за допомогою якого, можливо, виготовлялися підроблені документи або їх окремі елементи (реквізити), з метою проведення ідентифікаційного експертного дослідження. У такому разі разом з принтером необхідно вилучати: а) картриджі, що знайдені на місці про-

² Наприклад, поліція Великобританії укомплектована спеціальними портативними комп'ютерами, що дозволяють виготовляти дзеркальну копію твердого диска комп'ютера на оптичний диск (Image Mirror Machine компанії Vagon International, Safeback компанії Syndex, DIBS компанії Computer Forensics Ltd.) Такий пристрій дозволяє одночасно виготовлювати дві копії твердого диска, одна з яких автоматично опечатується електронною печаткою і залучається в якості доказу до кримінальної справи, а друга копія направляється для експертного дослідження.

ведення обшуку; б) барвники (чорнила, тонери, в залежності від виду принтеру); в) диски з програмним забезпеченням, що забезпечує комунікацію між принтером і персональним комп'ютером (драйверами); г) документи, що були роздруковані за допомогою цього принтера (в присутності слідчого або знаходилися в ньому); ґ) бухгалтерські та інші документи, що свідчать про заміну картриджу, барвника, ремонт принтера тощо; д) технічна документація на друкуючий пристрій. Під час збереження і транспортування струминних принтерів слід враховувати, що рідкі чорнила мають властивість висихати. Певної особливості має огляд банківських пластикових карток і електронних документів. Дані особливості обумовлені тим, що банківська платіжна картка має нетрадиційні носії інформації: пластик і магнітну смугу або електронний мікропроцесор, що містять важливу доказову інформацію, а електронний документ існує лише на комп'ютерних носіях інформації, тоді як до справи необхідно залучати документи на папері. Огляд банківських платіжних карток проводиться за тими ж правилами, що і огляд паперових документів, за виключенням дослідження вмісту магнітної смуги (електронного мікропроцесора), яке проводиться за допомогою відповідної експертизи чи іншими засобами. При візуальному огляді картки обов'язково звертається увага на її стан, наявність пошкоджень, розмір, колір та товщину пластика. В протоколі описується як лицева, так і зворотна сторона картки. При описуванні ліцевої сторони вказуються наступні дані: а) назва платіжної системи, торговий знак якої зображений на картці; б) назва банку-емітенту; в) номер картки; г) ім'я держателя картки; ґ) дата, до якої вона чинна; д) додаткові реквізити (фотокартка). При огляді зворотної сторони описується стан паперової стрічки для підпису, наявність підпису та стан магнітної смуги.

Найбільш проблемним на сьогоднішній день є огляд електронних документів. В спеціальній літературі можна зустріти рекомендації щодо проведення огляду електронних документів, які описують порядок роботи з комп'ютером та відповідними програмами і файлами [12, с.31-63; 13, с. 194-202; 14, с.79-87; 15]. На нашу думку, такі рекомендації стосуються в першу чергу експерта, який проводить дослідження носія комп'ютерної інформації, а не слідчого. Як говорилося вище, основним завданням слідчого є належне вилучення і описання носія інформації з наступним направленням його на експертизу. У невідкладних випадках, коли існує

потреба у негайному огляді вмісту носія інформації, він має проводитися за участю кваліфікованого і спеціально підготовленого спеціаліста з дотриманням умов, описаних вище. Огляд паперових копій електронного документа, роздруківок інших комп'ютерних даних проводиться за загальними правилами огляду паперових документів. При цьому в протоколі обов'язково відображаються номери, що були присвоєні документу системою електронного документообігу та його користувачами.

Для забезпечення ефективності провадження розглянутих слідчих дій важливо залучати фахівця у сфері комп'ютерної техніки та програмного забезпечення. Допомога такого спеціаліста спрямована на належне виявлення, вилучення документа з метою забезпечення його допустимості в якості доказу в кримінальній справі та на кваліфіковану підготовку відповідних експертиз.

Під час розроблення тактичних рекомендацій щодо проведення окремих слідчих дій, спрямованих на виявлення, вилучення і дослідження документів необхідно враховувати сучасний стан розвитку високих технологій і можливості криміналістичної техніки. Окремо слід звертати особливу увагу на умови забезпечення допустимості документів, що вилучаються, враховуючи властивості самого документа, носія його інформації, умов та підстав його виявлення, вилучення та подальшого дослідження. Запорукою ефективного виявлення, вилучення та дослідження документа на комп'ютерних носіях інформації є своєчасне залучення спеціаліста до участі у відповідній слідчій дії, або під час підготовки до її проведення.

Література

1. Осика І.М. Поняття способу підробки документів, що використовуються при вчиненні злочинів у сфері підприємництва // Право і безпека. – 2005. – Т.4. - № 6. – с. 92 – 95
2. Салтевский М.В., Щербаковский М.Г., Губанив В.А. Осмотр компьютерных средств на месте происшествия: Методические рекомендации. Х.: ООО «ЛТД Знание» 1999. – 12 с.
3. Мацешин В.С. Особливості огляду місця події у справах про фальшивомонетництво, вчинене з використанням комп'ютерної техніки // Криміналістичний вісник. Науково-практичний збірник ДНДЕКЦ МВС України і НАВСУ. Київ, 2000. – С. 173 – 178

4. Башкарьова А.В. Особливості огляду місця події по злочинах, пов'язаних з використанням комп'ютерної техніки // Теорія та практика криміналістичного забезпечення розкриття та розслідування злочинів у сучасних умовах: Тези доп. Між нар. Наук. – пркт. Кофереції Ч.І. – К.: Національна академія внутрішніх справ України, 2001. - С. 132 – 135
5. Нудельштейн А.М. Подготовка следственных действий, связанных с обнаружением и изъятием компьютерной информации // Российский следователь. – 2002. - №11. – С. 10 – 13
6. Стратонов В.М., Захарченко С.О. Слідчі огляди у злочинах, скоєних з використанням комп'ютерної техніки // Вісник Національного університету внутрішніх справ. – 2003. – Вип. 24. - С. 49 – 55
7. Нехорошева О. Изъятие компьютерной техники и информации // Законность. – 2004. - №8. – С. 15 – 18
8. Вехов В.Б. Особенности организации и тактики осмотра места происшествия при расследовании преступлений в сфере компьютерной информации // Российский следователь. – 2004. - №7. – С. 2 – 5
9. Щербаковский М.Г. Проблемы выявления, фиксации и изъятия следов преступлений, совершённых с применением компьютерных технологий // Збірник наукових праць Харківського центру по вивченню організованої злочинності спільно з Американським Університетом у Вашингтоні. Випуск дев'ятий. – Х.: Східно-регіональний центр гуманітарно-освітніх інститутів. – 2004. – С. 278 – 309
10. Огляд місця події при розслідуванні окремих видів злочинів: Наук.-практ. Посібник / За ред. Н.І. Клименко. – К.: Юрінком Інтер, 2005. – 216 с.
11. Справа № 69039053 // Матеріали прокуратури м. Дніпропетровська за 2004 рік.
12. Подволоцкий И.Н. Осмотр и предварительное исследование документов / Под ред. Проф. А.М. Зинина. М.: Издательство «Юрлитинформ». 2004. – 200с.
13. Вехов В.Б., Голубев В.А. Расследование компьютерных преступлений в странах СНГ: Монография / Под ред. Заслуженного деятеля науки Российской Федерации, д-ра юрид. наук, проф. Б.П. Смагоринского. – Волгоград: ВА МВД России, 2004. – 304 с.
14. Вехов В.Б., Попова В.В., Илюшин Д.А. Тактические особенности расследования преступлений в сфере компьютерной информации: научно-практическое пособие. – Самара: ООО «Офорт», 2003. – 188 с.
15. Кукарникова Т.Э. Предварительное исследование электронного документа // Воронежские криминалистические чтения: Сб. науч. трудов. Вып. 5 / Под ред. О.Я. Баева. – Воронеж: Изд-во Воронеж гос. ун-та, 2004. – С. 137 – 146.

УДК 349.3

Прилипка С.М.

доктор. юрид. наук, проф. кафедри
трудового права Національної
юридичної академії України
ім. Ярослава Мудрого, м. Харків

Система права соціального забезпечення

Відносини, в які вступають люди, об'єднання громадян, держава і суспільство, знаходяться між собою у тісному взаємозв'язку, що утворює єдине ціле. Відповідно і право відбиває опосередковані суспільні відносини, їх стійкі ознаки, якості і являє собою цілісне утворення, певну систему. Таким чином, норми права функціонують не самі по собі, а в межах єдиної системи, на підставі якої здійснюється правове регулювання поведінки учасників суспільних відносин.

Сучасною наукою системність розглядається як одна з фундаментальних ознак об'єктивного світу. Як метод наукового пізнання системний метод включає в себе ряд взаємопов'язаних аспектів вивчення об'єкта (компонентний, структурний, функціональний), які дозволяють у сукупності дати більш точне уявлення про систему в цілому. Щодо права, системне дослідження потребує: історичного підходу до юридичної форми, виявлення зв'язків права з іншими соціальними системами, розгляду взаємодії системи „право – суспільні відносини”, вивчення компонентів права. Центральне місце в системному підході належить компонентному аспекту дослідження, який дозволяє відповісти на питання, з яких елементів складається системне ціле. Другий важливий аспект системного підходу пов'язаний з вивченням її структури. Кожній конкретній системі властива своя специфічна структура, яка визначається природою компонентів, що її складають. Структурний аналіз права передбачає виявлення галузевого складу, встановлення місця і конкретних галузей в системі права, дослідження взаємодії галузей права однієї з іншою і системою в цілому.

Кожна галузь права є, безумовно, системним явищем. Ознаки цілого знаходять своє відображення в окремому і, навпаки, знаючи властивості елементів, отримуємо інформацію про ціле.

Слід зазначити, що система будь-якої галузі права – це система взаємопов'язаних правових норм, які розділені на правові інститути, які повинні складатися із взаємопов'язаних правових норм, а галузь – із взаємопов'язаних інститутів. При цьому необхідно виокремлювати такі взаємозв'язки, які об'єктивно існують, склалися відповідно до закономірностей розвитку і врегульовані нормами права. Структура системи права – це її внутрішній устрій, який надає можливість зрозуміти сутність правового регулювання відповідних відносин, у тому числі і у сфері соціального забезпечення.

Система права соціального забезпечення – це розподіл правових норм, який дозволяє наглядно побачити окремі елементи цієї галузі в їх єдності. Іншими словами, це структурована сукупність правових норм, розділених на групи – правові інститути, які утворюють галузь права соціального забезпечення. Визначення системи права соціального забезпечення необхідно розпочинати із вирішення питання про об'єктивні критерії її побудови і структурні елементи. А виходячи з того, що система суспільних відносин є елементом для системи права, то критерії формування галузі права необхідно шукати саме у відносинах, які формують предмет права соціального забезпечення.

Кожна галузь права є системою або сукупністю юридичних норм, покликаних регулювати якісно однорідну групу (коло) суспільних відносин. Для виконання цієї функції система або сукупність юридичних норм повинна мати і внутрішній зв'язок (організацію) правових норм, і єдину внутрішню структуру, дозволяючи враховувати специфіку регульованих суспільних відносин, що становлять предмет галузі. Первинним елементом всякої правової системи є юридична норма. Відмінна внутрішньою єдністю і внутрішньою організацією група правових норм, покликаних регулювати конкретний вид відносин щодо соціального забезпечення (пенсійних, з приводу забезпечення різноманітними допомогоюми, натуральними видами послуг тощо), утворює правовий інститут.

Правові норми можуть містити положення, що належать до всіх видів відносин щодо соціального забезпечення або такі, що регулюють загальні питання групи даних відносин (визначають предмет, суб'єкти, джерела, принципи права соціального забезпечення). Разом з тим вони можуть містити положення, що регулюють конкретний вид матеріальних відносин щодо соціального за-

безпечення або їх окремі елементи (пенсійні відносини, включаючи пенсії за віком, за вислугу років, по інвалідності, у зв'язку з втратою годувальника; відносини з приводу допомог і, зокрема, допомогу з тимчасової непрацездатності, допомогу на дітей, допомогу на поховання, допомогу малозабезпеченим сім'ям тощо).

Залежно від цього критерію правові інститути, що складаються з певних правових норм, прийнято розділяти на інститути загальної частини і інститути особливої частини права соціального забезпечення, законодавчо детерміновані специфікою предмета галузі.

Право соціального забезпечення має свою сталу систему, чітко-визначену структуру, яка заснована на певних закономірностях та елементах, які її утворюють (інститутів, норм права). Під системою права соціального забезпечення необхідно розуміти науково обґрунтований, об'єктивно існуючий зв'язок інститутів і норм, які складають самостійну галузь права.

Виокремлення певної групи відносин в одне ціле відбувається за певними ознаками, які притаманні тією чи іншою мірою усім відносинам. У цій статті система права соціального забезпечення визначається на підставі чинного законодавства сучасних міжнародно-правових актів, а також в залежності від організаційно-правових форм соціального забезпечення, джерел фінансування та теорії соціальних ризиків (досягнення пенсійного віку, інвалідність, тимчасова непрацездатність, техногенна катастрофа, самотність, смерть годувальника, безробіття, малозабезпеченість, виховання дітей, необхідність у медичній допомозі, лікуванні тощо.) Внаслідок виникнення будь-якого із визначених законодавством соціальних ризиків особа втрачає, або отримує в неповному обсязі певні блага: матеріального чи нематеріального характеру (заробіток, доходи, здоров'я, здатність до самообслуговування тощо), які самостійно вона відновити чи компенсувати, як правило, не спроможна.

Будь-який вид соціального забезпечення – це закріплена в нормах права форма забезпечення належного життєвого рівня громадян у випадках соціальних ризиків. Саме соціальний ризик може бути основним системоутворюючим критерієм системи права соціального забезпечення загалом, тобто визначати коло якісно однорідних суспільних відносин, які регулюються нормами цієї галу-

зі права. Однак разом із тим соціальний ризик є основним диференційним критерієм, згідно з яким відбувається поділ особливої частини права соціального забезпечення на окремі правові інститути.

Як вже зазначалось, наявність самостійного правового регулювання свідчить про існування самостійної галузі права. При цьому правові норми, правові інститути як елементи системи галузі права є взаємопов'язаними.

Система права соціального забезпечення, вибудована за відповідними критеріями, має відповідати таким вимогам: 1) давати повне й об'єктивне розуміння про право соціального забезпечення; 2) бути зручною базою для систематизації соціально-забезпечувального законодавства.

Правові норми можуть бути систематизовані в основних законодавчих актах – основах законодавства, кодексах. Норми права соціального забезпечення не кодифіковані у вигляді кодексу чи основ законодавства. Але це один із напрямів розвитку соціального законодавства.

Першим таким критерієм вважається змістовне охоплення правової норми, тобто її властивість впливати на певну групу відносин. За цим критерієм право соціального забезпечення розділяють на загальну та особливу частини. Якщо норма права стосується галузі загалом або регулює значну групу відносин, тоді таку норму відносять до загальної частини. Зазвичай правові норми загальної частини не врегульовують конкретних відносин між суб'єктами. Однак вони виконують надзвичайно важливу функцію – становлять підґрунтя для застосування конкретних правовідносин щодо соціального забезпечення. Зважаючи на це, насамперед, необхідно звернути увагу на норми, які відображають принципи і завдання правового регулювання відповідно до яких розбудовується галузь права.

Крім норм-принципів до загальної частини входять норми права, які визначають права людини в галузі соціального забезпечення; норми права, які встановлюють систему соціальних нормативів; норми, що містять державні гарантії у сфері соціального забезпечення.

Важливою складовою загальної частини є правові норми, які визначають основні права людини в галузі соціального забезпечення. Правова фіксація вичерпного переліку соціальних ризиків є дуже важливою. Така необхідність викликана специфікою соці-

льно-забезпечувальних відносин, в яких тісно переплітаються приватні й загальнодержавні інтереси, адже соціальне забезпечення виконує важливі політичні і соціальні функції в державі. Враховуючи певну конфліктність, необхідно детально визначити випадки, коли суспільство гарантує особі соціальне забезпечення. А умови, за яких особа має право вимагати такого забезпечення, регламентуються нормами права, що визначають організаційно-правові форми соціального забезпечення. Йдеться про правові норми, які в загальному вигляді регламентують способи, за допомогою яких держава забезпечуватиме права людини в цій галузі: фінансування соціального забезпечення за рахунок соціального страхування та бюджетних коштів, диференціація соціального забезпечення залежно від трудової діяльності, потреб та інших факторів. Таким поєднанням забезпечується вирішення проблеми, в якій, з одного боку, визначається потреба особи внаслідок настання соціального ризику, а з другого – який вид (чи види) соціального забезпечення і в якій організаційно-правовій формі має бути надано.

Зазначене яскраво свідчить, що галузеві норми за своїм змістом можна класифікувати на дві відносно самостійні групи норм. Перша з них – це норми загального характеру. В таких нормах містяться принципові положення, які характеризують право соціального забезпечення як галузь права. До другої групи норм належать ті, в яких закріплені правила, що регламентують конкретні види соціально-забезпечувальних відносин, які, в свою чергу, включені в предмет права соціального забезпечення. Наявність такої диференціації норм дозволяє обґрунтовано виокремити загальну та особливу частини права соціального забезпечення.

Загальну частину права соціального забезпечення складають норми, які закріплюють специфіку та загальні положення і правові інститути права соціального забезпечення, а саме ті, що: окреслюють сферу дії і предмет галузі; визначають правовий статус громадян у сфері соціального забезпечення, нормативні; регламентують інститут правосуб'єктності або правового статусу суб'єктів; визначають загальні принципи права соціального забезпечення; містять вказівки щодо правових джерел галузі; вказують на підстави виникнення, зміни та припинення соціально-забезпечувальних відносин; встановлюють організаційно-правові форми соціального забезпечення, визначають види забезпечення державного

обов'язкового соціального страхування.

Слід зазначити, що формування загальної частини права соціального забезпечення повністю ще не завершилося, у тому числі й унаслідок відсутності кодифікуючого акта. У зв'язку з чим у вчених-правників, що займаються проблемами права соціального забезпечення, немає однозначного підходу до визначення структури загальної частини. Деякі з них (К.С.Батиґін, Е.Е. Мачульська), розкриваючи зміст загальної частини, указують лише на сукупність відповідних норм, не розглядаючи їх організацію усередині цієї частини, інші (В.Ш. Шайхатдінов) крім традиційних інститутів загальної частини відносять до неї інститут термінів, інститут середньомісячного заробітку, інститут трудового або страхового стажу. Необхідно підкреслити, що хоча в цьому інституті зосереджені норми, що регулюють загальні сторони певних відносин, проте такі загальні сторони представляють в кожному даному виді відносин приватні сторони, пов'язані лише з юридичними фактами. Тим паче, що інститут трудового стажу вирішує приватні проблеми далеко не всіх відносин, що становлять предмет права соціального забезпечення. Тому інститут трудового стажу включається більшістю авторів в особливу частину права соціального забезпечення. Слід зазначити, що як юридичний факт в новому пенсійному законодавстві (а також в інших правовідносинах, які виникають на підставі загальнообов'язкового державного соціального страхування), а також в інших видах загальнообов'язкового державного соціального страхування названий термін набуває нового змісту і визначення, а саме – як страховий стаж. Особлива частина права соціального забезпечення включає норми, які регулюють умови надання, форми та розміри видів соціального забезпечення, порядок їх встановлення, захист порушених прав у сфері соціального забезпечення тощо. Особливу частину складають правові інститути, покликані вирішувати не загальні, а окремі питання регулювання суспільних відносин, що становлять її предмет. Іншими словами, предметом їх регулювання є конкретні організаційно-правові форми надання соціального забезпечення, види відносин щодо загальнообов'язкового державного соціального страхування, державного соціального забезпечення, державної соціальної допомоги та державної підтримки, а також щодо розмірів та обсягів надання окремих видів соціального забезпечення. Таким чином, це норми,

які мають свій відносно самостійний об'єкт правового регулювання „видових” соціально-забезпечувальних відносин.

При цьому, якщо той або інший вид регульованих відносин має складну структуру, то таке ж складне утворення має і сам правовий інститут, унаслідок чого його прийнято ділити на підінститути, бо це зумовлюється предметом регулювання – об'єктивною передумовою такого розподілу.

Як перший правовий інститут особливої частини даної галузі слід назвати інститут страхового стажу, а також трудового стажу, який зберігає своє юридичне значення протягом певного періоду у всіх своїх різновидах (загальному, спеціальному, безперервному).

Центральним інститутом особливої частини права соціального забезпечення визнається правовий інститут пенсійного забезпечення. Він має ускладнену структуру, яку складають декілька підінститутів з такими ж складними нормативними утвореннями. До них належать: пенсії за віком; пенсії по інвалідності; пенсії у разі втрати годувальника; пільгові пенсії; пенсії за вислугу років з їх різновидами (пенсіями працівникам прокуратури, суддям, державним службовцям, працівникам органів внутрішніх справ та військовослужбовцям, працівникам митниці, науковцям, працівникам органів місцевого самоврядування, працівникам цивільної авіації, депутатам Верховної Ради, тощо); пенсії за особливі заслуги перед Україною. У даний інститут включаються також норми щодо умов надання пенсій, визначення суб'єктів і змісту пенсійних правовідносин, юридичні факти, на підставі яких виникають, змінюються та припиняються зазначені правовідносини.

Таким же складним за своєю структурою правовим інститутом Особливої частини галузі виступає інститут допомог і компенсаційних виплат. У ньому норми також згруповані в окремі підінститути: з допомоги з тимчасової непрацездатності; допомоги у зв'язку з вагітністю і пологами; допомоги на дітей, що включає одноразові й щомісячні допомоги; підінститут допомоги на поховання; забезпечення страхування від нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань; допомоги та підтримки у разі безробіття, у разі тимчасової непрацездатності; допомоги та забезпечення у разі техногенних катастроф; адресної соціальної підтримки; забезпечення та допомоги окремих категорій громадян (учас-

ників бойових дій, інвалідів, самотніх, біженців, репресованих, безпритульних, осіб похилого віку, які не набули права на пенсію тощо), підінститут допомоги сім'ям з дітьми та малозабезпеченим сім'ям, допомоги особам похилого віку тощо.

Дуже важливим правовим інститутом особливої частини даної галузі є інститут медичної допомоги і лікування. Його структуру складають підінститути: безкоштовної медичної допомоги і лікування; безкоштовної лікарської допомоги; санаторно-курортного лікування, а також медичної допомоги, яка буде надаватися на підставі загальнообов'язкового державного соціального страхування. При цьому на законодавчому рівні необхідно чітко зазначити, яка медична допомога надається безплатно (за рахунок державного бюджету або місцевого бюджету), яка на підставі обов'язкового медичного страхування, а яка за рахунок додаткового добровільного медичного страхування. Ці актуальні питання сьогодні ще не вирішено і потребують додаткового правового та економічного обґрунтування і дослідження.

Одним з основних правових інститутів галузі є інститут надання тим, хто потребує, соціальних послуг. Його структура складається із декількох підінститутів: стаціонарного соціального обслуговування; соціальної допомоги вдома; забезпечення інвалідів засобами пересування і транспортними засобами; протезно-ортопедичної допомоги; утримання людей похилого віку в будинках-інтернатах; пілґ за системою соціального забезпечення і деяких інших. Підставою для поділу всіх норм на зазначені інститути є організаційно-правові форми надання соціального забезпечення та види правових відносин, які регулюються певною сукупністю норм, що є предметом права соціального забезпечення.

Предмет регулювання права соціального забезпечення разом з системоутворюючими матеріальними відносинами складають і їх процедурні, процесуальні відносини, які їх обслуговують. Природно, що вони регулюються нормами процесуального характеру, які згруповані в однорідні нормативні утворення – самостійні правові інститути: з встановлення юридичних фактів; за призначенням, перерахунком розмірів, виплатами і доставкою пенсій; щодо порядку збереження і конвертації раніше набутих прав; з вирішення суперечок; юридичної відповідальності страхувальника і застрахованої особи.

УДК 331.103.116 : 347.962.283

Прудивус О.В.

кандидат юридичних наук, доцент

Кваліфікація та продуктивність праці працівника і переважне право на залишення на роботі при вивільненні у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці

Трудове законодавство при звільненні за п.1 ст.40 КЗпП (у випадку змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників) встановлює переваги для певних категорій працівників щодо залишення на роботі. Так, переважне право на залишення на роботі надається насамперед особам, які мають більш високу кваліфікацію і продуктивність праці [1].

Слід відмітити, що судова практика не допускає можливості проведення експертизи визначення працівників з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці. Тому учасники трудового спору мають право надавати будь-які допустимі цивільно-процесуальним законодавством докази, що підтверджують факт наявності у звільненого працівника більш високої чи більш низької кваліфікації і продуктивності праці. Такими доказами можуть бути документи й інші відомості про освіту та присвоєння кваліфікаційних розрядів, про підвищення кваліфікації, про навчання без відриву від виробництва, про винаходи та раціоналізаторські пропозиції, про тимчасове виконання обов'язків більш кваліфікованих працівників, про досвід трудової діяльності, про виконання норм виробітку (продуктивність праці), про розширення зони обслуговування, про збільшення обсягу виконуваної роботи, про сумісництво професій тощо.

Однією з ознак високої продуктивності праці, на нашу думку, має визнаватися й дисциплінованість працівника. Тому під час застосування норм ст. 42 КЗпП щодо переважного права на залишення на роботі в разі звільнення, згідно з п.1 ст. 40 КЗпП, рівень продуктивності праці має визначатися з урахуванням наявності чи відсутності у працівника дисциплінарних стягнень. Це підтвер-

джується відповідною судовою практикою (наприклад, ухвала судової колегії з цивільних справ Сумського облсуду від 23.04.97 р. у справі №33/261).

У літературі справедливо зауважується, що „адміністрація нерідко порушує встановлений порядок визначення переважного права на залишення на роботі, керуючись не критеріями продуктивності праці і кваліфікації працівника, а звільняє тих, хто є небажаним чи незручним, зашкоджуючи цим виробничим інтересам організації (роботодавцеві)” [2, с. 191]. Проте факти переслідування за критику мають бути підтверджені відповідними доказами та пов'язані причинно-наслідковим зв'язком зі звільненням працівника.

Так, у справі гр. С. суд обґрунтовано визнав законним звільнення працівника за п.1 ст. 40 КЗпП, оскільки встановив, що трудовий договір розірвано через скорочення штату, від запропонованої іншої наявної роботи працівник відмовився і не мав перед іншими працівниками, які обіймали таку саму посаду (виконували таку саму роботу), переважного права щодо залишення на роботі. У березні 1999 р. гр. С. пред'явила позов до радгоспу „Червоноармієць” про поновлення на роботі й стягнення зарплати за час вимушеного прогулу, зазначивши, що вона працювала бухгалтером розрахункового відділу цього радгоспу і наказом від 22.01.99 р. була звільнена за п.1 ст. 40 КЗпП, хоча справжньою причиною цього було не скорочення штату, а переслідування за критику.

Рішенням суду від 20.03.99 р., залишеним без зміни ухвалою судової колегії обласного суду від 25.04.99 р. і постановою президії цього суду від 24.03.00 р., у позові відмовлено. У протесті заступника Генерального прокурора України ставилося питання про скасування судових рішень у справі й надіслання її на новий розгляд. Зазначалося, що суд неповно з'ясував обставини, які мають значення для правильного вирішення питання про можливість працевлаштування позивачки і переважного права на залишення її на роботі.

Під час вирішення справи Верховний Суд постановив, що гр. С. працювала бухгалтером розрахункового відділу радгоспу „Червоноармієць”. Через перехід на госпрозрахунок і самофінансування наказом від 12.12.98 р. були скорочені посади бухгалтера розрахункового відділу і бухгалтерів III і IV відділень радгоспу. Оскільки посаду, яку обіймала позивачка, було скорочено, їй за-

пропонували вакантні посади (роботи) бухгалтера II відділення радгоспу, завідуючої складом, доярки, свинарки, робітниці будівельної бригади, від переведення на які вона відмовилась. Через це наказом від 22.02.99 р. її було звільнено з роботи за п.1 ст. 40 КЗпП з дотриманням норм законодавства про працю.

Наведені у протесті доводи про неврахування судом тієї обставини, що гр. С. мала переважне право на залишення на роботі перед іншими працівниками бухгалтерії, непереконливі, оскільки у справі були докази, що названі позивачкою працівники мають однакову з нею кваліфікацію і право на передбачені ст. 42 КЗпП переваги щодо залишення на роботі. Що ж до вказівок у протесті на те, що гр. С. могла претендувати на посаду бухгалтера кооперативу „Сервіс”, то вони не ґрунтуються на законі, оскільки цей кооператив є самостійною організацією та й посаду бухгалтера там було запроваджено у 1999 р. Усі посади (роботи), які були вакантні на час звільнення позивачки, їй пропонувались, але вона не погодилась працювати на них.

Незважаючи на те, що гр. С. зверталась зі скаргами на дії керівників радгоспу до різних органів доказів того, що вона піддавалась за це переслідуванню немає. Беручи до уваги, що суд достатньою мірою й усебічно з'ясував обставини справи і постановлені рішення відповідають закону, судова колегія Верховного Суду залишила їх без зміни.

Судова практика також виходить із пріоритетного значення „переважного права” перед „перевагами” (ч.2 ст.42 КЗпП) та субсидіарного характеру останніх. Так, ухвалою судової колегії з цивільних справ Сумського облсуду від 15.01.97 р. у справі №33/39 вказано, що „...за умов нижчої продуктивності і кваліфікації позивачки, її посилання на сімейний стан не має правового значення”, і це є законним.

Як зазначалося, визначаючи рівень кваліфікації та продуктивності праці, власник або уповноважений ним орган повинен виходити із сукупності чинників, що свідчать про означене. У цьому контексті і судова практика виходить з того, що треба враховувати дані про заохочення працівників однієї категорії та їх стаж роботи (ухвала судової колегії з цивільних справ Сумського облсуду від 28.02.97 р. у справі №33/141) та дисциплінарні стягнення (ухвала

судової колегії з цивільних справ Сумського облсуду від 23.04.97 р. у справі №33/261).

Література

1. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – додаток до № 50. – Ст. 375.
2. Российское трудовое право. Учебник для вузов. / Отв. Редактор А.Д. Зайкин.— М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА М, 1998.— 480с.
3. Кленов Е.А. Судебная защита прав работников при увольнении по инициативе администрации // Правоведение.— 1963.— № 1.— С. 43-45.
4. Правові позиції Верховного Суду України щодо розгляду судами окремих категорій цивільних справ // Бюлетень законодавства і юридичної практики України.— 1998.— №8.— С. 212.
5. Правові позиції щодо розгляду судами окремих категорій цивільних справ. Розділ XIV. Трудове право. / В кн.: Судові прецеденти щодо розгляду судами окремих категорій цивільних справ.— Харків: Проміт, 2000.— 232с.
6. Практика судів України в цивільних справах.— 1995.— №3.— 179с.

УДК 347.67

Сібільов М.М.член-кореспондент Академії
правових наук України**Тлумачення заповіту**

Тлумачення заповіту - це з'ясування змісту заповіту, як дійсного одностороннього правочину, з тексту якого неможливо встановити справжню волю заповідача. Отже, недійсний заповіт тлумаченню не підлягає.

Слід підкреслити, що правила про тлумачення правочинів (як односторонніх, так і договорів) не були відомі цивільному законодавству радянських часів. Закріплення цих правил в чинному Цивільному кодексі України пов'язане з низкою наступних обставин.

По-перше, визнання об'єктивного характеру поділу права на приватне і публічне зумовило закріплення в ЦК України як кодексі приватного права, кодексі громадянського суспільства такої засади цивільного законодавства, як свобода договору. Хоча на відміну від ЦК Російської Федерації, який в ст.1119 прямо закріпив свободу заповіту, ЦК України не містить такої статті, зміст ст.ст. 1235-1240, 1244, 1246, безумовно, свідчить, про те, що і ЦК України визнає свободу заповіту. Сутність свободи договору полягає в тому, що сторони є вільними в укладенні договору, виборі контрагента та визначенні умов договору з урахуванням вимог ЦК та інших актів цивільного законодавства, звичаїв ділового обороту, вимог розумності та справедливості (ст. 627 ЦК). Сутність свободи заповіту полягає в тому, що заповідач може на свій розсуд: призначити своїми спадкоємцями одну або кількох осіб (ч.1 ст.1235 ЦК); без зазначення причин позбавити права на спадкування будь-яку особу з числа спадкоємців за законом, крім осіб, які мають право на обов'язкову частку у спадщині (ч.2 та 3 ст. 1235 ЦК); скласти заповіт щодо усієї спадщини або її частини (ст.1236 ЦК); включити до заповіту інші розпорядження, передбачені ЦК (ст.1237-1240, 1244, 1246 ЦК); у будь-який час внести зміни до заповіту, скасувати чи скласти новий заповіт (ст.1254 ЦК).

По-друге, закріплення в ЦК зазначених засад надало можливість розглядати договір (правочин) не тільки у якості юридичного факту (підстави виникнення, зміни та припинення цивільних прав та обов'язків), а й у якості соціальних регуляторів цивільних відносин. Отже, чинний ЦК відмовився від визнання якості регулятора цивільних відносин лише за нормативними приписами актів цивільного законодавства. Якщо нормативні приписи, що містяться в актах цивільного законодавства, забезпечують зовнішнє (державне) регулювання цивільних відносин, то договори (правочини) забезпечують їх саморегулювання. Про це красномовно свідчать правила про співвідношення актів цивільного законодавства і договору, передбачені ст. 6 ЦК Згідно з ними сторони в договорі можуть відступати від положень актів цивільного законодавства (імперативних приписів, що містяться в них, у тому числі і в ЦК) і врегульовувати свої відносини на власний розсуд. Такий відступ є неможливим, якщо в цих актах прямо вказано про це, а також у разі, якщо обов'язковість для сторін положень актів цивільного законодавства випливає з їх змісту або із суті відносин між сторонами. Відповідно з ч.4 ст. 6 ЦК зазначені положення застосовуються і до односторонніх правочинів, у тому числі і до заповітів.

По-третє, чинний ЦК закріпив право заповідача на складання заповіту з умовою (ст. 1242 ЦК), секретного заповіту (ст. ст. 1249-1250 ЦК) та право подружжя на складання спільного заповіту щодо майна, яке належить йому на праві спільної сумісної власності (ст.1243 ЦК). При складанні заповіту з умовою та спільного заповіту подружжям, заповідач (подружжя) має дотримуватися як загальних, так і спеціальних правил, закріплених у відповідних статтях ЦК. Суттєвою особливістю секретного заповіту є те, що він посвідчується нотаріусом без ознайомлення з його змістом. Зміст секретного заповіту стає відомим при оголошенні його нотаріусом, яке відбувається в порядку, передбаченому ст.1250 ЦК, після відкриття спадщини.

Аналогічні за свою сутністю правила містяться в п.35 Інструкції про порядок вчинення нотаріальних дій посадовими особами виконавчих комітетів сільських, селищних, міських Рад, затвердженої наказом Міністерства юстиції України №22/5 від 25 серпня 1994р та в п.16 Порядку посвідчення заповітів і доручень, прирівнюваних до нотаріально посвідчених, затвердженому постановою Кабінету Міністрів України №419 від 15 червня 1994р. Але

наявність в заповіті таких положень згідно зі ст. 49 Закону України «Про нотаріат» (в редакції Закону від 1 жовтня 2008р.) не є підставою для відмови у вчиненні нотаріальних дій, у тому числі і у посвідченні заповіту. Не є їх наявність в заповіті і підставою для його недійсності (ст.1257 ЦК).

Отже, в дійсному заповіті, посвідченому нотаріусом або іншою посадовою особою, можуть міститися положення, що ускладнюють розуміння останньої волі заповідача щодо долі спадщини. Саме тому чинний ЦК і передбачає можливість тлумачення заповіту. Метою тлумачення заповіту є забезпечення найбільш повного здійснення волі заповідача після відкриття спадщини.

Оскільки чинний ЦК містить окремі норми (правила) щодо тлумачення змісту правочину (ст. 213 ЦК), умов договору (ст. 637 ЦК) та заповіту (ст. 1256 ЦК), слід встановити співвідношення між ними. З урахуванням поділу норм права на загальні та спеціальні в залежності від обсягу (сфери) їх дії, безперечно, норми (правила), що містяться в ст.213 ЦК, є загальними, оскільки вони стосуються усіх правочинів, як односторонніх, так і двосторонніх чи багатосторонніх (договорів). Ці загальні норми (правила) в вирішують два принципових питання, а саме: хто може бути суб'єктом тлумачення змісту правочину; за якими правилами має здійснюватися тлумачення.

Суб'єктом тлумачення правочинів згідно зі ст.213 ЦК є сторона (сторони) правочину. На вимогу однієї або обох сторін суд може постановити рішення про тлумачення змісту правочину.

Правила, за якими має здійснюватися тлумачення правочину містяться в ч.3-4 ст. 213 ЦК і зводяться до наступного. При тлумаченні змісту правочину беруться до уваги однакове для всього змісту правочину значення слів і понять, а також загальноприйняте у відповідній сфері відносин значення термінів. Якщо буквальне значення слів і понять, а також загальноприйняте у відповідній сфері відносин значення термінів не дає можливості з'ясувати зміст окремих частин правочину, останній встановлюється порівнянням відповідної частини правочину зі змістом інших його частин, усім його змістом, намірами сторін. Якщо і у такий спосіб неможливо визначити справжню волю осіб, що вчинили правочин, до уваги беруться мета правочину, зміст попередніх переговорів, ustalена практика відносин між сторонами, звичаї ділового оборо-

ту, подальша поведінка сторін, текст типового договору та інші обставини, які мають істотне значення.

Сутність цих правил, які у своїй сукупності складають, так би мовити, «технологію тлумачення» полягає у поєднанні вихідних положень двох теорій - «теорії волі» та «теорії волевиявлення», які протягом тривалого часу розглядалися, як протилежні.

Суть розбіжностей між ними полягала у визначені того, чому при тлумаченні правочину слід віддавати перевагу: тому, що написано в ньому (теорія волевиявлення), чи тому, що сторони дійсно мали на увазі складаючи правочин (теорія волі). В наш час практичне значення зазначених розбіжностей для тлумачення договору, відзначають К.Цвайгерт та Х.Кьотц, зведено нанівець. Тепер усі згодні з тим, що у питанні про волевиявлення не можна обмежуватися лише тим значенням, яке було вкладене у нього «волевиявителем» або тією особою, котрій воно було адресовано під час укладення договору чи у даний момент. Визначальним є те значення, яке могла б надати волевиявленню уявлювана розумна людина, що знаходиться в становищі адресата цього волевиявлення і яка приймає рішення про його По-четверте, закріплення в ЦК права про необмеженість складу, кількості, та вартості майна, яке може бути у приватній власності фізичної особи (ст. 325 ЦК), значно розширило межі спадщини. До її складу можуть входити, зокрема, земля (земельні ділянки), житлові будинки, квартири, садиби, будівлі, транспортні засоби, засоби виробництва, цілісні майнові комплекси, грошові кошти, цінні папери, інше нерухоме і рухоме майно [1].

Усі чотири зазначені обставини, з одного боку, сприяють розширенню диспозитивних засад в регулюванні спадкових відносин, надають заповідачеві реальні можливості визначати на свій розсуд (за власною волею) долю спадщини а, з другого боку, - ускладнюють адекватне відтворення в особистому розпорядженні (заповіті) власної волі щодо долі спадщини.

Неадекватність відтворення в заповіті власної волі заповідача щодо долі спадщини може бути зумовлена, перш за все, неоднаковим використанням в ньому слів, понять та термінів, які є загальноприйнятими у сфері речових, зобов'язальних, спадкових відносин. Цьому також можуть сприяти й певні неузгодженості між змістом окремих частин заповіту і змістом заповіту в цілому, що ускладнюють розуміння останньої волі заповідача щодо долі спа-

дщини.

Слід вказати, що п.161 Інструкції про порядок вчинення нотаріальних дій нотаріусами України, затвердженої наказом №20/5 Міністерства юстиції України від 3 березня 2004р. (надалі - Інструкція) містить правило про те, що заповіт має бути складений так, щоб розпорядження заповідача не викликало незрозумілостей чи суперечок після відкриття спадщини. Навіть при посвідченні секретного заповіту, яке відбувається без ознайомлення з його змістом, на нотаріуса відповідно до п.162 Інструкції покладається обов'язок роз'яснити заповідачу, що текст заповіту має бути викладений таким чином, зміст на підставі письмово зафіксованого тексту договору та з урахуванням усіх інших важливих і відомих йому обставин, що мають до цього відношення [2].

Слід підкреслити ще раз, що норми (правила) , викладені в ст.213 ЦК щодо суб'єктів і технології тлумачення змісту правочинів, є нормами загальними. Загальні норми - це норми, що поширюються на рід певних відносин в цілому[3]. В даному випадку йдеться про рід відносин щодо тлумачення правочинів.

Норми (правила) ж, що містяться в ст. 637 та ст. 1267 ЦК, які присвячені тлумаченню, відповідно, умов договору, та заповіту, є нормами спеціальними. Спеціальні норми — це норми, що встановлюються з метою конкретизації та деталізації, врахування своєрідності та особливостей будь-якого виду суспільних відносин, рід яких регулюється загальними нормами права . Оскільки відносини щодо тлумачення правочинів, як рід, охоплюють два види відносини, а саме: відносини, щодо тлумачення договорів (двохсторонніх чи багатосторонніх правочинів) та відносини, щодо тлумачення заповіту, як одностороннього правочину, зазначені спеціальні норми спрямовані на врахування особливостей кожного з двох видів відносин. Оскільки спеціальні норми є виключенням з загального правила, вони унеможливають застосування загальних норм в тій частині, які врегульовані спеціальною нормою.

Так, згідно зі ст. 637 ЦК тлумачення умов договору здійснюється сторонами або судом і відбувається за правилами, викладеними в ст.213 ЦК, тобто за загальною нормою. Спеціальна норма щодо правил тлумачення саме договорів вміщена в ч.2 ст. 637 ЦК, згідно з якою у разі тлумачення умов договору можуть враховуватися також типові умови (типові договори), навіть, якщо в догово-

рі, що тлумачиться, немає посилання на ці умови.

Ця спеціальна норма унеможливорює застосування при тлумаченні умов договору загальну норму, що міститься в ч. 4 ст.213 ЦК стосовно використання при тлумаченні «тексту типового договору». Відповідно до ст.1256 ЦК тлумачення заповіту може бути здійснено лише після відкриття спадщини, тобто за відсутності заповідача через його смерть або оголошення його померлим (ст.1220 ЦК). Саме тому при тлумаченні заповіту не діє загальне правило про тлумачення правочину його стороною (сторонами), закріплене в ст. 213 ЦК, а діє спеціальне правило, закріплене в ст. 1256 ЦК, згідно з яким тлумачення заповіту здійснюється спадкоємцями, а у разі спору між ними - судом.

Перелік осіб, які здійснюють тлумачення заповіту, закріплений в ст. 1256 ЦК, як вірно відзначають В.В.Васильченко та Ю.О.Заїка⁵, носить вичерпний характер. Ось чому помилковою здається думка С.Я.Фурси про те, що право тлумачити заповіт мають не тільки спадкоємці, а й всі зацікавлені і уповноважені особи, до яких необхідно віднести відказоодержувачів та виконавців заповіту [4]. Щодо «технології» тлумачення заповіту, то воно має здійснюватися відповідно до загальних правил, закріплених в ст.213 ЦК і уже викладених у цій роботі. Разом з цим слід вказати і на наступне. Оскільки заповіт є одностороннім правочином, тобто дією однієї сторони, він має певні особливості порівняно з двосторонніми чи багатосторонніми правочинами (договорами). Так, односторонній правочин може створювати права для інших осіб, що ж стосується обов'язків, то за загальним правилом, закріпленим в ст. 202 ЦК, такий правочин може створювати їх лише для особи, яка його вчинила. І лише, як виключення з загального правила, односторонній правочин може створювати обов'язки для інших осіб лише у випадках, встановлених законом, або за домовленістю з цими особами. Згідно з ч.5 ст. 202 ЦК до правовідносин, які виникли з односторонніх правочинів, застосовуються загальні положення про зобов'язання та про договори, якщо це не суперечить актам цивільного законодавства або суті одностороннього правочину. Ці особливості одностороннього правочину впливають і на тлумачення заповіту. При тлумаченні заповіту не можуть використовуватися окремі правила ч. 4 ст.213 ЦК, які суперечать суті одностороннього правочину. Йдеться про врахування змісту попередніх переговорів, усталеної практики відносин між сторонами,

звичаїв ділового обороту, подальшої поведінки сторін правочину, тексту типових договорів. Ці положення в узагальненій формі мають бути закріплені в ст.1256 ЦК.

Редакція ст.1256 ЦК потребує уточнень, і з урахуванням того, що посилання в ній на те, що тлумачення заповіту здійснюється відповідно до ст. 213 ЦК міститься лише в ч.2 ст.1256 ЦК, яка стосується випадків тлумачення його судом.

Відсутність такого посилання в ч.1 ст.1256 ЦК, де йдеться про тлумачення заповіту спадкоємцями, дала привід С.Я.Фурсі для кваліфікації тлумачення заповіту судом у якості офіційного тлумачення [5]. Виходить так, що тлумачення заповіту спадкоємцями носить неофіційний характер.

На нашу думку, підстав для виокремлення таких видів тлумачення заповіту, в залежності від суб'єктів тлумачення немає, хоча б тому, що «технологія» тлумачення, що закріплена в ст.213 ЦК є, як вже підкреслювалось, є єдиною. Невипадково, ніякої нової «технології», так би мовити, «неофіційного» тлумачення заповіту спадкоємцями, С.Я.Фурса не пропонує.

Нарешті, слід розглянути ще два важливих питання тлумачення заповіту, а саме: як закріплюється результат тлумачення заповіту; та якими є межі його дії.

Питання щодо порядку та способу закріплення результатів тлумачення заповіту, здійсненого самими спадкоємцями, ЦК не вирішує. Окремі правила містяться в пунктах 163-164 Інструкції, які стосуються тлумачення спадкоємцями секретного заповіту. В розв'язок правила ч.3 ст. 1250 ЦК відносно складання протоколу про оголошення нотаріусом секретного заповіту та запису в ньому всього змісту заповіту, п. 163 Інструкції вирішує питання про те, які інші відомості мають бути відтворені в зазначеному протоколі. Так, зокрема, якщо з оголошеного секретного заповіту неможливо визначити справжню волю заповідача, в протоколі має бути зазначено про це, а також вміщені відомості про досягнення (чи не досягнення) між спадкоємцями згоди щодо тлумачення тексту заповіту. У разі, коли між спадкоємцями була не тільки досягнута згода щодо тлумачення оголошеного секретного заповіту, а й відбулося його тлумачення спадкоємцями, в протоколі відтворюється витлумачений спадкоємцями текст заповіту (виділено мною -М.С.). В п.164 Інструкції передбачене право спадкоємця (кожного з них) на

отримання за особистою заявою Свідоцтва про оголошення секретного заповіту, в якому відтворюється його текст. Таке Свідоцтво не видається, якщо згоди щодо тлумачення змісту секретного заповіту між спадкоємцями не було досягнуто. При цьому нотаріус роз'яснює спадкоємцям їх право на звернення до суду про тлумачення ним секретного заповіту, з тексту якого неможливо визначити справжню волю заповідача.

Хоча ці правила стосуються лише секретного заповіту, але положення про те, що результатом тлумачення заповіту має бути витлумачений текст заповіту, яке впливає з п. 163 Інструкції, має бути поширене, на нашу думку, на усі заповіти, з тексту яких неможливо встановити справжню волю заповідача, незалежно від того, хто здійснює тлумачення такого заповіту. Ми вважаємо, що це правило потрібно закріпити в ст.1256 ЦК

Слід особливим чином підкреслити, що витлумачений за домовленістю спадкоємців текст заповіту, з метою забезпечення найбільш повного здійснення волі заповідача після відкриття спадщини, за юридичною природою не є договором. Адже договір відповідно до ст. 626 ЦК - це домовленість двох або більше сторін, спрямована на встановлення, зміну або припинення цивільних прав і обов'язків. Тлумачення заповіту не може бути спрямоване на встановлення, зміну або припинення цивільних прав і обов'язків спадкоємців, оскільки вони встановлені заповітом, як одностороннім правочином. Саме тому ми не можемо погодитися з думкою С.Я.Фурси про те, що «... у результаті тлумачення змісту заповіту (виділено мною - М. С.) може заявитися договір про конкретизацію і розподіл прав і обов'язків між всіма спадкоємцями, включаючи спадкоємців за заповітом, за право на обов'язкову частку, за законом, коли спадкування здійснюється одночасно і за законом, і за заповітом, а також відказоодержувачами»[6].

З урахуванням усього викладеного, пропонуємо наступну редакцію ст. 1256 ЦК:

«Стаття 1256. Тлумачення заповіту.

1.Тлумачення заповіту може бути здійснене після відкриття спадщини спадкоємцями.

2.У разі спору між спадкоємцями тлумачення заповіту здійснюється судом.

3. Глумачення заповіту спадкоємцями та судом здійснюється за правилами, викладеними в ст. 213 ЦК з урахуванням особливостей заповіту як одностороннього правочину.

4. Витлумачений спадкоємцями текст заповіту має бути підписаний ними з засвідченням справжності їх підписів нотаріусом.

5. Витлумачений судом текст заповіту має міститися в судовому рішенні».

Витлумачений спадкоємцями заповіт є обов'язковим не тільки для них, а й для суду, відказоодержувачів, виконавця заповіту та кредиторів спадкодавця.

На судові рішення, що набрали законної сили, в якому відтворено витлумачений судом заповіт, поширюються правила щодо обов'язковості судових рішень, закріплені в ст. 14 ЦПК України та правила ч.2 ст.223 ЦПК, про неможливість оспорювати в іншому процесі встановлені судом факти і правовідносини.

Література

1. О.Кухарев. Повноваження виконавця заповіту та їх здійснення за новим Цивільним кодексом України./ Вісник академії правових наук України, 2004, №3. С.92.

2. Цвайгерт К. Кетц Х. Введение в сравнительное правоведение в сфере частного права : В 2 -х т.т.-Т 2- Пер. с немецкого. - М.: Международные отношения. - 1998. - С. 17.

3. Загальна теорія держави і права : [Підручник для студентів юридичних вищих навчальних закладів] / М. В. Цвік, О. В. Петришин, Л. В. Авраменко та ін.; За ред. д-ра юрид. наук, проф., академіка АПРН України М.В.Цвіка, д-ра юрид. наук, проф., академіка АПРН України О.В.Петришина. - Харків: Право, 2009. - С.232.

4. Цивільний кодекс України. Постатейний коментар у двох частинах. Частина 2. / Керівники авторського колективу ті відповідальні редактори проф.. А.С.Довгерт, проф.Н.С.Кузнєцова. - К.: Юстініан.-2006.- С.889.

5. Науково-практичний коментар Цивільного кодексу України : У 2 т./ За відповід. ред. О.В.Дзери (кер. авт. кол.), Н.С.Кузнєцової, В.В. Луця. - К.: Юрінком Інтер.- 2005, Т.2.- ст.25.

6. Науково-практичний коментар Цивільного кодексу України: У 2т./ За відповід. Ред.. О.В.Дзери (кер. авт. кол.), Н.С.Кузнєцової, В.В.Луця. - К.: Юрінком Інтер.- 2005, Т.». - С.1025.

УДК 349.2

Яблоновська Г.Г.

викладач кафедри державно-правових дисциплін та міжнародного права Харківського національного педагогічного університету ім. Г.С. Сковороди

Юридичні гарантії правового регулювання праці жінок та можливість їх поширення на осіб із сімейними обов'язками

Правовому регулюванню праці жінок взагалі і юридичним гарантіям зокрема завжди надавалось велике значення як в науковій літературі, так і в нормативно-правових актах. Але у зв'язку із переходом України до ринкових відносин а також прийняттям нових міжнародно-правових актів, українське законодавство потребує подальшого опрацювання і доповнення у відповідності до міжнародно-правових норм (стандартів) з цього питання (мова йде про ратифіковану Україною у 1999 році Конвенцію №156 МОП "Конвенція про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків та жінок: трудящі із сімейними обов'язками", норми якої ще не знайшли належного відображення в трудовому законодавстві України і, насамперед, у КЗпП України) [3, 4]

Проблемами жіночої праці в науці трудового права взагалі і юридичним гарантіям зокрема займались вчені-трудовики В.М.Толкунова, Л.О.Сироватська, К.П.Уржинський, А.С.Пашков, В.Н.Смірнов, В.І.Прокопенко, І.В.Ветухова, а питання юридичних гарантій праці осіб із сімейними обов'язками на жаль ще не досліджувалось і не знайшло собі місця ні в науці, ні в галузі трудового права України.

Система юридичних гарантій прав особистості є елементом правового статусу кожного громадянина України. Загальні конституційні права та обов'язки в правовому статусі жінки (як і чоловіка) виходять безпосередньо із Основного закону країни і стосовно кожної жінки - це в той же час і суб'єктивні права. Згідно ст. 43 Конституції України, кожен має право на працю, що включає в себе можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає, або на яку вільно погоджується. Це передбачає можли-

вість вільного волевиявлення кожної людини, незалежно від статі, віку, належності до громадянства тощо, працювати їй чи ні.

Але на відміну від правового статусу чоловіка, правовий статус жінки окрім загальних головних прав, містить ще і додаткові, які надаються жінці спеціальними нормами права у вигляді пільг[9, с.26]. ст. 24 Конституції України закріпила рівність прав жінки і чоловіка, що забезпечуються як наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї, так і встановленням спеціальних заходів щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства та дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям.

Важливим кроком уперед у забезпеченні рівності прав чоловіків та жінок стало прийняття Верховною Радою України Закону України від 8 вересня 2005 р. № 2866-ІУ «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Відповідно до преамбули цього Закону, його метою є досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України [2].

Додаткові права надають жінці можливість здійснювати право на працю без шкоди для материнства, при цьому вони зовсім не дискримінаційні. Як вірно відмічають А.С. Пашков і В.Н. Смірнов, ці "додаткові права не тільки не порушують принципу єдності і рівності прав, а навпаки, служать послідовному втіленню його у життя" [6,с.110-124].

Отже, право жінок на працю — це рівне з чоловіками їх право на отримання гарантованої роботи за здібностями, включаючи право на кваліфіковану роботу, вибір професії, роду занять та праці у відповідності до покликання, здібностям, професійної підготовки, яка спеціально не заборонена для жіночого організму. Реальність здійснення жінками закріпленого у законі права на працю

залежить від того, чи забезпечується це право у житті відповідними гарантіями. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» закріпив, що роботодавець зобов'язаний створювати умови праці, які дозволяли б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі, здійснювати рівну оплату жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці, а також забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками [2]. Таким чином, більшість гарантій права жінок на працю одночасно виступають і гарантіями рівноправ'я жінок в трудових та інших, тісно пов'язаних з ними відносинах.

Загальну характеристику поняття "юридичні гарантії" дає К.Т. Уржинський, який пише, що юридичними гарантіями права на працю слід вважати такі передбачені законодавством засоби, таку діяльність трудових колективів, державних та громадських органів, які сприяють безперешкодному здійсненню цього права, досягненню максимально можливих позитивних результатів на основі законності [12, с.20-22]. Ми погоджуємось з цим, але, на нашу думку, більш чітко і точно передає сутність юридичних гарантій точка зору В.Н. Толкунової, яка відмічає, що під гарантіями слід розуміти умови, способи і засоби забезпечення фактичної можливості користуватися правами і свободами, закріпленими у законі, реально їх здійснювати, а також способи і засоби охорони та захисту цих прав і свобод. Всі юридичні гарантії права жінок на працю залежно від їх цільового призначення можна поділити на гарантії реалізації, здійснення і правоохоронні гарантії (охорони, захисту цього права від посягань, включаючи відповідальність за його порушення). Останні, в свою чергу, можуть бути поділені на матеріально-правові (наприклад, заборона звільнення жінок за ініціативою роботодавця при активному материнстві) та процесуально-правові гарантії (пов'язанні з відновленням порушеного права жінок на працю, охороною їх рівноправності в праці) [9, с.48,55,56].

На думку Л.О. Сироватської, допомога держави має полягати в реальних гарантіях для вимушено безробітних, у системі матеріальної і соціальної допомоги їм. Крім того, держава повинна забезпечити інформацією про можливості працевлаштування тих, хто цього потребує, а також професійної їх перепідготовки [8, с. 121].

В свою чергу, І.А. Ветухова зазначає, що жінки, які поєднують працю з материнством, при влаштуванні на роботу також по-

винні бути проінформовані про особливості технології виробництва і загальний стан виробничих приміщень; санітарно-гігієнічні умови; професійні особливості праці; наявність або відсутність робіт, що виконуються в обстановці, яка несприятливо впливає на здоров'я. Крім цієї інформації, працівники мають бути повідомлені про технічні фактори здорових та безпечних умов праці, естетичні фактори [1, с.88-89].

Отже, як відмічає В. Прокопенко, захист трудових прав працівника повинен здійснюватися в усіх складових частинах трудових правовідносин [7,с.29], і саме юридичні гарантії як загальні для усіх працівників, так і спеціальні - для окремих категорій працівників мають забезпечувати захист їхніх трудових прав.

Ми цілком згодні з точкою зору Толкунової В.Н. та інших авторів, але на наш погляд, деякі спеціальні гарантії повинні розповсюджуватись не тільки на жінок але і на інших осіб із сімейними обов'язками, які за наявності певних обставин прирівнюються до жінок за своїм правовим статусом у трудових правовідносинах.

Звернемось до досвіду наших російських колег. У новому Трудовому Кодексі Російської Федерації, у главі 41 "Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями", на відміну від тексту попереднього Кодексу законів про працю (1972 р.), вже міститься ряд гарантій для осіб із сімейними обов'язками, яких не було раніше [10]. Наприклад, ст. 257 передбачає надання відпусток робітникам, які усиновили дитину [там же].

У відповідності до норм ст. 259 (цієї ж глави) забороняється направлення в службові відрядження, залучення до надурочної роботи, роботи у нічний час, вихідні та неробочі святкові дні вагітних жінок, жінок, які мають дітей до трьох років, а також працівників, які мають дітей-інвалідів або інвалідів з дитинства до досягнення ними віку вісімнадцяти років, а також робітників, які здійснюють догляд за хворими членами їхніх сімей у відповідності з медичним висновком. До речі, останнє положення повністю відповідає змісту Конвенції №156 МОП [4], ратифікованої Україною у 1999 році (Верховна Рада України 22 жовтня 1999 р. прийняла Закон "Про ратифікацію Конвенції Міжнародної Організації Праці № 156 про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків та жінок: трудящі із сімейними обов'язками" [3]). Конвенція застосовується до трудящих чоловіків і жінок, які мають обов'язки стосовно

дітей, котрі перебувають на їхньому утриманні, якщо такі обов'язки обмежують їхні можливості щодо підготовки, доступу, участі або просування в економічній діяльності. Положення Конвенції застосовуються і до трудящих чоловіків та жінок, які мають обов'язки стосовно інших найближчих родичів - членів їхньої сім'ї, котрі дійсно потребують їхнього догляду або допомоги, якщо такі обов'язки обмежують їхні можливості щодо підготовки, доступу, участі або просування в економічній діяльності [4].

Далі, ст.262 Трудового Кодексу Російської Федерації передбачає додаткові вихідні дні особам (одному з батьків - опікуну чи піклувальнику), які здійснюють догляд за дітьми-інвалідами та інвалідами з дитинства до досягнення ними віку вісімнадцяти років. За письмовою заявою одного з вказаних вище осіб надається чотири додаткових сплачуваних вихідних дні у місяць, які можуть бути використані одним із вказаних осіб або розділені ними між собою на їхній розсуд.

Ст.263 передбачає додаткові відпустки без збереження заробітної плати особам, які здійснюють догляд за дітьми. До них відноситься наступна категорія осіб - працівник, який має двох або більше дітей у віці до чотирнадцяти років, робітник, який має дитину інваліда у віці до вісімнадцяти років, матір-одиначка, яка виховує дитину у віці до чотирнадцяти років, батько, який виховує дитину до чотирнадцяти років без матері. Ст.264 передбачає гарантії та пільги особам, що виховують дітей без матері. Отже, таким чином ми вважаємо, що в сучасних умовах вже недостатньо використовувати термін "праця жінок". Враховуючи положення міжнародних документів а також досвід інших країн (і те і інше наведено вище), ми вважаємо доцільним і необхідним використовувати термін "праця осіб із сімейними обов'язками".

Пропонується наступне: гарантії та пільги, які надаються жінкам у зв'язку з материнством (обмеження роботи у нічний час та понаднормових робіт, залучення до роботи у вихідні та неробочі святкові дні, направлення у службові відрядження, надання додаткових відпусток, встановлення пільгових режимів праці та інші гарантії та пільги, встановлені вже чинними законами та нормативно-правовими актами) - поширити не тільки на батьків, які виховують дітей без матері, а також опікунів (піклувальників) неповнолітніх, а і на працівників, які здійснюють догляд за хворими членами їхніх сімей у відповідності до медичного висновку і закріпити ці

положення у новому Трудовому Кодексі України, який має бути прийнятий найближчим часом.

Необхідно запровадити більш широкую систему інформування як жінок, так і чоловіків про такі умови праці, як розмір заробітної плати, індексація, про всі види відпусток, їх тривалість, оплати, про різні види виплат, допомог.

На закінчення слід сказати, що висловлені пропозиції щодо поширення пільг та гарантій трудових прав жінок - на осіб із сімейними обов'язками сприятимуть гармонійному поєднанню ними участі в суспільному виробництві з вихованням дітей, досягненню фактичної рівності прав чоловіків та жінок (принципу тендерної рівності), а внесення відповідних змін в трудове законодавство сприятиме, у свою чергу, – "адаптації українського законодавства до законодавства ЄС, зближення із сучасною європейською системою права, що сприятиме поступовому зростанню добробуту громадян України" [5, 11].

Література

1. Ветухова І.А. Право матерів на поінформованість про умови праці // *Право України*. - 2000.- №8. - С. 88-89.
2. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 р. № 2866-ІУ // *Відомості Верховної Ради України*. - 2005. - № 52. - Ст. 561.
3. Закон України "Про ратифікацію Конвенції Міжнародної Організації Праці № 156 про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків та жінок: трудящі із сімейними обов'язками" від 2 жовтня 1999 р. // *Відомості Верховної Ради України*. - 1999. - № 51. - Ст. 452.
4. Конвенция № 156 О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями от 23 июня 1981 г. Международная защита прав и свобод человека: Сборник документов. - М.: Юрид. лит. - 1990. - 672с.
5. Концепція Загальнодержавної програми адаптації законодавства Європейського союзу, схвалена Законом України від 21 листопада 2002 року. // *Відомості Верховної Ради України*. - 2002. - №57. - Ст. 492.
6. Пашков А.С., Смирнов О.Б. Основне принципи советского трудового права // *Вестник ЛГУ. Сер. Экономика, философия, право*. - 1971. - № 23. Выш.4. – с. 110-124.
7. Прокопенко В. Захист трудових прав громадян України при прийнятті на роботу // *Український часопис прав людини*. - 1995. - №1. - с.29.

8. Н.Сыроватская Л.А. Трудовое право: Учебник. - М: Юристъ. - 1998. - С.312

9. Толкунова В.Н. Право женщин на труд в СССР // Социализм: Опыт. Проблемы. Перспективы. - М.: Юрид. лит., 1980. - 208 с.

10. Трудовой кодекс Российской Федерации, принятый Государственной Думой РФ 21 декабря 2001 года // Собрание законодательства РФ - 2002. - №1(1).

11. Ст.3 11. Указ Президента України "Стратегія інтеграції України до Європейського Союзу" від 11 червня 1998 р. // Офіційний вісник України - 1998. - №24 - Ст.870.

12. Уржинский К.Т. Гарантии права на труд // Реальный социализм: теория и практика. - М.: Юрид. Лит., 1984. - 200 с.

ЕКОНОМІКА

УДК 338.5

Андреев В.Г.

к.э.н., доцент ХЭПУ

Андреева М.В.

к.э.н., доцент

Распределение постоянных затрат предприятия по видам продукции на основе анализа взаимосвязи "затраты - объем - прибыль"

Постоянные затраты предприятия учитываются только в целом, т.е. независимо от видов продукции, которая производится на многопродуктовых предприятиях. В то же время для различных целей необходимо знать величину постоянных затрат по видам продукции. Это важно как для анализа безубыточности по видам продукции для многопродуктовых предприятий [2-5], так и для вопросов ценообразования и разработки ценовой политики предприятия [1-5].

Известно, что непрямые (косвенные) затраты продукции распределяются по определенной базе распределения – по величине выбранного показателя производственной деятельности. От базы распределения зависит и результат распределения, что подтверждается данными табл.1 – распределение постоянных затрат по трем видам продукции.

Таблица 1 - Затраты и себестоимость различных видов продукции предприятия

Показатель или вид затрат (условные данные)	Продукция			Итого
	А	Б	С	
1. Количество продукции, ед.	200	500	300	1000
2. Переменные затраты на продукцию, грн.	1000	7500	6000	14500
Из них: 2.1 на оплату труда	175	1500	4000	5675
2.2 на материалы	825	6000	2000	8825

Продолжение таблицы 1

3. Распределенные постоянные затраты по видам продукции, грн.				
3.1 пропорционально затратам на оплату труда	370	3172	8458	12000
3.2 пропорционально затратам на материалы	1122	8159	2719	12000
3.3 пропорционально всем переменным затратам	828	6207	4965	12000
4 Общие затраты по видам продукции при распределении постоянных затрат согласно:				
4.1 подпункта 3.1 (строки 2 + 3.1)	1370	10672	14458	26500
4.2 подпункта 3.2 (строки 2 + 3.2)	2122	15659	8719	26500
4.3 подпункта 3.3 (строки 2 + 3.3)	1828	13707	10965	26500
5 Общая себестоимость единицы продукции, грн.				
5.1 по затратам подпункта 4.1 (строки 4.1/1)	6,85	21,34	48,19	-
5.2 по затратам подпункта 4.2 (строки 4.2/1)	10,61	31,32	29,06	-
5.3 по затратам подпункта 4.1 (строки 4.3/1)	9,14	27,41	36,55	-

Вместе с тем разработанные методы анализа взаимосвязи «затраты – объем - прибыль» и расчета безубыточного объема продукции при различном ее ассортименте позволяют получить распределенные постоянные затраты, связанные с этими видами продукции. Ни в учебной, ни в научной литературе на эту сторону анализа и взаимосвязанного порядка распределения постоянных затрат не уделялось внимания. Поэтому покажем, как можно получить величину постоянных затрат по видам продукции на основе анализа безубыточности.

Изучение этого вопроса позволяет утверждать, что соответствующие значения затрат можно получить после определения следующих показателей и выполнения работ:

- 1) долей производства и реализации продукции по видам (**d**);

2) средней цены реализации продукции с учетом доли продукции (\bar{C}_p);

3) средних переменных затрат на единицу продукции по данным для отдельных видов продукции (\bar{C}_o^n);

4) средней маржинальной прибыли (\bar{n}_o^m);

5) общего безубыточного объема продукции ($Q_{бу}$);

б) безубыточного объема отдельных видов продукции на основе структуры продукции ($Q_{бу_i}$);

7) постоянных затрат по видам продукции ($z_{o_i}^{nc}$) на основе общего безубыточного объема продукции и их удельной маржинальной прибыли (n_i^m), то есть значений, которые отвечают рассматриваемой структуре:

$$z_{o_i}^{nc} = Q_{бу_i} * n_i^m = Q_{бу} * d_i * n_i^m . \quad (1)$$

Осуществим указанные расчеты для рассматриваемого предприятия на основе учета данных таблицы 1 и дополнительно рассматриваемых данных (табл.2) с учетом принятых цен реализации.

Таблица 2 – Исходные данные для анализа безубыточности продукции предприятия (условные)

Вид продукции	Качество продукции, ед. (Q_i)	Цена реализации, грн. (C_i)	Переменные затраты на единицу, грн. (C_o^n)	Удельная маржинальная прибыль, грн. (n_i^m) ($C_i - C_o^n$)	Доля объема продукции по видам (d_i)
1	2	3	4	5	6
А	200	15	5	10	0,2
Б	500	45	15	30	0,5
В	300	30	20	10	0,3

Рассчитываем средние значения:

а) цены реализации –

$$\bar{C}_p = 15 * 0,2 + 45 * 0,5 + 30 * 0,3 = 34,5 \text{ грн.};$$

б) переменных затрат на единицу продукции – части себестоимости по переменным затратам –

$$\bar{C}_0^n = 5 * 0,2 + 15 * 0,5 + 20 * 0,3 = 14,5 \text{ грн.};$$

в) удельной маржинальной прибыли -

$$\bar{n}_0^m = 10 * 0,2 + 30 * 0,5 + 10 * 0,3 = 20 \text{ грн.};$$

или
$$\bar{n}_0^m = 34,5 - 14,5 = 20 \text{ грн.}$$

После этого можно рассчитать общий безубыточный объем производства по формуле:

$$Q_{\text{бy}} = Z_{\text{nc}}^0 / \bar{n}_0^m, \quad (2)$$

В рассматриваемых условиях общий безубыточный объем производства составил:

$$Q_{\text{бy}} = 12000 / 20 = 600 \text{ ед.}$$

Тогда по видам продукции безубыточный объем равен:

$$Q_{\text{бy}}^A = 600 * 0,2 = 120 \text{ ед.},$$

$$Q_{\text{бy}}^B = 600 * 0,5 = 300 \text{ ед.},$$

$$Q_{\text{бy}}^B = 600 * 0,3 = 180 \text{ ед.}$$

На основе последних данных и формулы (1) постоянные затраты по видам продукции, которые отвечают рассматриваемым условиям, составили:

$$Z_{o.A}^{nc} = 120 * 10 = 1200 \text{ грн.};$$

$$Z_{o.B}^{nc} = 300 * 30 = 9000 \text{ грн.};$$

$$Z_{o.B}^{nc} = 180 * 10 = 1800 \text{ грн.}$$

Полученные значения постоянных затрат по видам продукции отличаются от результатов распределения пропорционально прямым затратам (табл.1). Данные всех вариантов распределения постоянных затрат в обобщенном виде представлены в следующей таблице:

Таблица 3 – Результаты распределения постоянных затрат предприятия по видам продукции различными способами

Вид продук- ции	Результат распределения пропорционально, грн.			
	затратам на оплату труда	затратам на мате- риалы	всем пе- ременным затратам	безубыточному объему проду- кции
А	370	1122	828	1200
Б	3172	8159	6207	9000
В	8458	2719	4965	1800
Итого	12000	12000	12000	12000

Так как данные последней графы таблицы 3 рассчитаны на основе безубыточного объема продукции и удельной маржинальной прибыли, то они вполне согласуются с ценами и полной себестоимостью различных видов продукции и, в то же время, являются величиной маржинальной прибыли в точке безубыточности. Вместе с переменными затратами они обеспечивают получение достаточной прибыли по видам продукции (табл.4). В тоже время данные по другим вариантам распределения или завышают прибыль, или отдельные виды продукции (В) не обеспечат предприятия получение прибыли по двум другим вариантам распределения.

На основе данных таблицы 2 и последней графы таблицы 3 устанавливаются формулы затрат и выручки по видам продукции в зависимости от объема производства, которые используются для анализа безубыточности продукции. Для рассматриваемого предприятия они имеют следующий вид:

Таблица 4 – Соотношение между ценой реализации и полной себестоимостью единицы продукции

Вид продукции	Отношение цены к полной себестоимости единицы продукции при разных способах распределения постоянных затрат, %			
	затратам на оплату труда	затратам на материалы	переменным затратам	безубыточному объему продукции
А	219,0	141,4	164,1	136,4
Б	164,6	143,7	164,2	136,4
В	62,8	103,2	82,1	115,4

Таблица 5 – Формулы затрат и выручки по видам продукции

Вид продукции	Расчетная формула	
	затрат	выручки
А	$Z^A = 1200 + 5 * Q^A$	$V^A = 15 * Q^A$
Б	$Z^B = 9000 + 15 * Q^B$	$V^B = 45 * Q^B$
В	$Z^B = 1800 + 10 * Q^B$	$V^B = 30 * Q^B$

Формулы, представленные в таблице 5, позволяют также установить формулы прибыли и полной себестоимости единицы продукции. Расчетные формулы прибыли по видам продукции имеют следующий вид:

$$П^A = 10 * Q^A - 1200, \quad (3)$$

$$П^B = 30 * Q^B - 9000, \quad (4)$$

$$П^B = 20 * Q^B - 1800. \quad (5)$$

Формула расчета полной себестоимости единицы продукции, полученные на основе деления затрат (табл.5) на объем продукции принимают вид:

$$C^A = 5 + 1200/Q^A, \quad (3)$$

$$C^B = 15 + 9000/Q^B, \quad (4)$$

$$C^B = 10 + 1800/Q^B. \quad (5)$$

Таким образом, использование анализа безубыточности при различном ассортименте продукции, позволяет распределить постоянные затраты по видам продукции во взаимосвязанном соотношении с ценой и полной себестоимостью. Также можно получить дополнительные аналитические данные, которые необходимы для решения указанных ранее задач, и особенно задач ценообразования на основе затрат с использованием взаимосвязи «затраты – объем - прибыль» или «затраты плюс» [2, с.259-262].

Література

1. Цены и ценообразование / Под ред. В.Е.Есипова: Учебник для вузов. 3-е изд.- СПб.: издательство «Питер», 1999.- С.278-284.
2. Голов С.Ф. Управлінський облік: Підручник.- К.: Лібра, 2003. - С.99-175, С.259-263.
3. Бланк И.А. Управление прибылью.- К: «Ника-центр», 1998,- С. 130- 139, С. 160-175.
4. Шим Джой К., Сигел Джоэл Г. Методы управления стоимостью и анализа затрат / Перевод с англ.- М.: Инф.-изд. дом «Филинь», 1996.- С. 167-192.
5. Друри К. Управленческий и производственный учет: /Перевод с англ.; Учебник.- М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002.- С.239-264, С. 381-385.

УДК 338.5

Андрєєв В.Г.к.е.н., доцент завідуючий кафедрою
обліку і аудиту ХЕПУ**Андрєєва М.В.**

к.е.н., доцент

Аналіз взаємозв'язку системи "собівартість - обсяг - виробництва - питомий прибуток"

У системі фінансового менеджменту і в управлінні витратами та прибутком значна роль відводиться аналізу системи «витрати - обсяг виробництва - прибуток» [1-4]. На основі цього аналізу визначають необхідні показники для прийняття управлінських рішень.

У той же час у навчальній і науковій літературі не розглядаються питання взаємозв'язку системи «собівартість – обсяг виробництва – питомий прибуток». З практичної і наукової точки зору ця система дозволяє визначити:

- безбитковий обсяг виробництва;
- стратегію ціноутворення;
- функції собівартості і питомого прибутку;
- показники системи взаємозв'язку;
- питомий маржинальний прибуток, а також будувати відповідні аналітичні графіки залежності.

Розгляд взаємозв'язку зазначеної системи ґрунтується на загально існуючих положеннях аналізу. Але теоретичні основи аналізу системи «собівартість – обсяг виробництва – питомий прибуток» до останнього часу не розглядалися.

Відомо, що при розгляді системи, «витрати – обсяг виробництва - прибуток» виходять із наступних основних припущень [2]:

- а) ціна реалізації повинна бути постійною для усього передбаченого діапазону діяльності підприємства;
- б) всі витрати повинні бути розподілені на постійні і непостійні з відповідною мірою точності;
- в) повинен враховуватися один вид продукції, або одна постійна структура виторгу продукції;

г) обсяг виробництва повинен залишатися основним фактором впливу на величину непостійних витрат;

д) обсяги виробництва продукції і продажу повинні бути рівними.

В той же час деякі автори вказують на п'ять припущень [1], або на вісім [3], або на десять [4].

Ці припущення покладені в основу аналізу системи «собівартість – обсяг виробництва – питомий прибуток». Основою цього аналізу є визначення :

а) беззбиткового обсягу виробництва;

б) обсягу виробництва, який забезпечує цільовий прибуток;

в) ціни, яка забезпечує відповідний прибуток при плановому обсягу виробництва.

Розрахунок беззбиткового обсягу виробництва при цьому базується на рівності ціни і собівартості в точці беззбитковості. Як і витрати в цілому собівартість повинна бути розподілена на частки за постійними і непостійними витратами, тобто визначена в вигляді функції собівартості наступного вигляду:

$$C_1 = C_0^n + \frac{C_0^p}{K_Q}, \quad (1)$$

де C_0^n - частка собівартості по непостійним витратам;

C_0^p - частка собівартості за постійними витратами, які прийняті за базу визначення функцій витрат і собівартості;

K_Q - коефіцієнт зміни обсягу виробництва. Він розраховується як відношення фактичного обсягу виробництва (Q_1) до базового (Q_0).

Враховуючи порядок розрахунку $K_Q = Q_1 / Q_0$, формула (1) набуває наступного вигляду:

$$C_1 = C_0^n + \frac{Z_0^n}{Q_1}, \quad (2)$$

де $Z_0^n = C_0^p * Q_0$ - постійні витрати базового періоду.

При беззбитковому обсязі виробництва маємо $\Pi = C_0$, тобто:

$$\Pi = C_6 = C_0^n + \frac{3_0^n}{Q_6}, \quad (3)$$

З формули (3) беззбитковий обсяг виробництва визначиться за формулою:

$$Q_6 = \frac{3_0^n}{\Pi - C_0^n} = \frac{3_0^n}{n_0^n}, \quad (4)$$

де n_0^m - питомий маржинальний прибуток (дохід) – постійна величина в умовах, які розглядаємо ($n_0^m = \Pi - C_0^n$).

Формула (4) відповідає формулам інших авторів, але вона отримана на основі формули (3) цієї статті.

При роботі підприємства з прибутком формула (3) повинна бути записана в наступному вигляді:

$$\Pi = C_1 + n_1 = C_0^n + \frac{3_0^n}{Q_1} + n_1, \quad (5)$$

де n_1 - питомий прибуток при обсязі виробництва Q_1 , який перевищує беззбитковий обсяг Q_6 .

Після рішення формули (5) відносно до n_1 маємо:

$$n_1 = \Pi - C_0^n - \frac{3_0^n}{Q_1} = n_0^m - \frac{3_0^n}{Q_1}, \quad (6)$$

На основі ціни і формули собівартості можна побудувати графік беззбитковості, який матиме наступний вигляд:

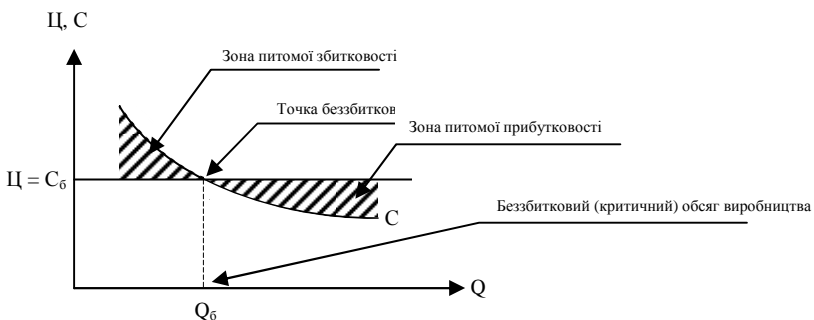


Рис.1 – Графік беззбитковості на основі питомих витрат і ціни
Залежність питомого прибутку від обсягу виробництва приймає вигляд:

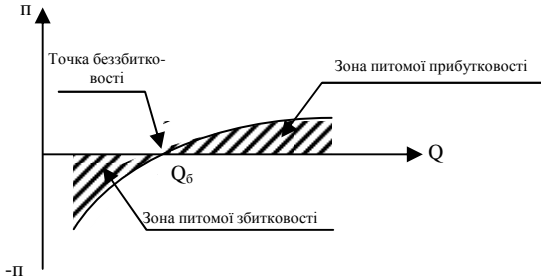


Рис.2 – Залежність питомого прибутку від обсягу виробництва

В релевантних умовах питомий маржинальний прибуток є величина постійна і на графіку відображується у вигляді різниці відповідного значення між ціною і часткою собівартості по непостійним витратам, тобто смужкою шириною $n_o^m = \Pi - C_o^H$

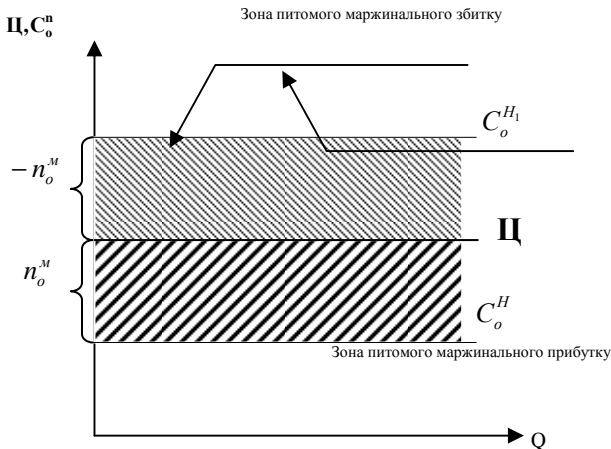


Рис.3 – Графік питомого маржинального прибутку

При цьому, з рисунку видно, що коли $C_0^a > Ц$, то маємо маржинальний збиток. Рисунок 3 підтверджує також те, що ціна не може бути менше ніж частка собівартості за непостійними витратами C_0^a , коли відсутній питомий маржинальний прибуток – питома покриття.

Таким чином, аналіз взаємозв'язку «собівартість – обсяг виробництва – питомий прибуток» дозволяє додатково дати відповіді на низку практичних питань управління витратами і підтверджує висновки стосовно того, що ціна реалізації продукції не повинна бути нижче частки собівартості за непостійними витратами. Таке співвідношення забезпечує питомий маржинальний прибуток, або покриття постійних витрат. Поширюються також межі аналізу витрат, собівартості і прибутку в залежності від обсягу реалізації продукції підприємством.

Література

1. Голов С.Ф. Управлінський облік: Підручник.- К.: Лібра, 2003. – 704 с.
2. Шим Джой К., Сигел Джоел Г. Методы управления стоимостью и анализа затрат / Перевод с англ.- М.: Инф.-изд. дом «Филинь», 1996. - 344 с.
3. Друри К. Управленческий и производственный учет: /Перевод с англ.; Учебник.- М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002.-1071 с.
4. Котляров С.А. Управление затратами.- СПб: Питер, 2001. - 160 с.

УДК 658.589.009.12:332.1

Коноваленко М.К.

к.т.н., доцент, Харківський соціально-економічний інститут

Яковлева Н.Г.

к.д.упр., доцент, Харківський соціально-економічний інститут

Інноваційно - інвестиційна діяльність в контексті підвищення конкурентноздатності регіону

Анотація

В роботі розглянуто актуальність інноваційного шляху розвитку економіки України. Визначено необхідність залучення інвестицій для активізації інноваційного процесу. Перелічені можливі джерела залучення інвестицій, їх переваги та недоліки. Подано алгоритм економіко-математичної моделі оцінки ефективності інвестицій на регіональному рівні.

Світова модель економічного зростання базується сьогодні на трьох визначальних чинниках: глобалізації економіки, впровадженні новітніх інноваційних технологій і посиленні конкурентної боротьби.

На нашу думку, переваги насамперед мають ті виробники, які активно впроваджують нові технології та технологічні процеси. Це дозволяє їм адекватно реагувати на зміну попиту споживачів та випускати високоякісну конкурентоспроможну продукцію.

Як ми бачимо, у ринковій системі господарювання категорія інноваційного розвитку набуває першочергового значення. Саме інноваційний розвиток обумовлює виробничі, економічні, науково-технічні, організаційні, управлінські зміни на новій якісній основі, які сприяють виготовленню товарів, здатних протистояти суперницьким аналогам в умовах поширення глобалізаційних процесів. Наслідком активізації інноваційної діяльності є також забезпечення стабілізації в основних галузях економіки на основі інтенсифікації, створення експортноорієнтованої продукції, а також сти-

мулювання розвитку високотехнологічних виробництв.

Інноваційний тип економічного розвитку дедалі більше стає тим фундаментом, який визначає економічну міцність країни, її регіонів, а також їх перспективне місце на світовому ринку.

Інноваційна діяльність потребує значного фінансового забезпечення. Фінансуванням інвестиційних проектів вважається безпосереднє вкладення інвестицій або здійснення практичних дій з метою одержання доходу. Фінансові інвестиції включають кошти, основні фонди, цінні папери, ліцензії та будь-яке інше майно, технологічні розробки, вкладені в об'єкти підприємницької діяльності для одержання прибутку на умовах платності, зворотності й терміновості.

У міжнародній практиці для фінансового забезпечення перспективних проектів використовуються наступні джерела: кошти приватних компаній (корпорацій) і індивідуальних інвесторів; можливості світового фондового ринку; кредити міжнародних фінансово-кредитних організацій (МВФ, Світового банку, ЕБРР і ін.); кредити міжнародних експортних агентств; кредити національних комерційних банків, державні запозичення та ін.

Звичайно, жоден з перерахованих джерел не є єдино можливим і гарантованим для великих і середніх вкладень в економіку України. Для багатьох великих проектів доцільне залучення комбінованих (змішаних) джерел фінансування. Це пов'язане з низкою причин. Повнокровний ринок корпоративних цінних паперів в Україні поки що не сформований. Інвестиційний процес обмежений простим відтворенням основного капіталу. Він потребує відволікання значної частини валового внутрішнього продукту (ВВП) від поточного споживання з метою накопичення. Інвестиційні ресурси виключаються з розширеного відтворення на весь період запровадження в дію виробничих потужностей і об'єктів. Надалі вкладені кошти повертаються інвесторові в процесі експлуатації об'єктів виконаного інвестиційного проекту. Велика тривалість інвестиційного циклу і висока вартість утворених об'єктів (результатів) інвестиційного проекту вимагає виділення спеціальних ресурсів (матеріалів, устаткування та ін.), економічний оборот яких відображають кошти.

Серед джерел фінансування інвестиційної діяльності в Україні ні звичайно виділяють: власні фінансові ресурси й внутрішньогос-

подарські резерви інвесторів (чистий прибуток; амортизаційні відрахування; кошти, які виплачені органами страхування у формі відшкодування); позикові кошти (банківські кредити, облигаційні позики та ін.); залучені кошти (кошти, отримані від емісії акцій, пайові внески юридичних і фізичних осіб у статутний капітал); кошти, акумульовані добровільними союзами (об'єднаннями) підприємств і фінансово-промислових груп, а також ті, які мобілізуються забудовниками (підрядниками) у порядку участі на паях для будівництва об'єктів; кошти державного бюджету, що надаються на безоплатній та зворотній основі; кошти, наданні іноземними інвесторами у формі кредитів, позик, внесків у статутні капітали іноземних підприємств.

Необхідно відзначити, що із усіх перелічених джерел фінансування, самими надійними є власні джерела. Їх недолік полягає у тому, що вони можуть бути використані тільки для реалізації невеликих інвестиційних проєктів, тобто інвестиційні ресурси власних джерел обмежені. Тому великі інвестиційні проєкти, в більшості випадків, фінансуються за рахунок як власних джерел, так і позикових.

Позикові кошти (кредитне фінансування) є значним джерелом фінансування інвестиційної діяльності. Кредити в таких випадках мають як позитивні, так і негативні риси. До позитивних рис відносяться високий обсяг можливого залучення та значний зовнішній контроль за ефективністю їх використання. З іншого боку, позикові кошти мають мінуси - складність залучення і оформлення, необхідність надання відповідних гарантій або застави майна; підвищення ризику банкрутства у зв'язку з несвоєчасністю погашення отриманих позик, зменшення прибутку від інвестиційної діяльності у зв'язку з необхідністю сплати позикового відсотка.

До залучених коштів також відносяться кошти, отримані шляхом емісії акцій, пайові і інші внески юридичних і фізичних осіб у статутний капітал. До подібних джерел фінансування можуть звертатися акціонерні товариства і інші підприємства, що існують за рахунок внесення паїв. Звичайно акціонерне фінансування використовується для реалізації великомасштабних інвестицій при галузевій або регіональній диверсифікованості інвестиційної діяльності. В більшості випадків, застосування такого джерела доцільне для фінансування великих інвестиційних проєктів та по-

яснюється тим, що витрати, пов'язані із проведенням емісії, перебиваються значними обсягами залучених ресурсів. Залучення інвестиційних ресурсів у рамках акціонерного фінансування здійснюється за допомогою додаткової емісії простих акцій. Акціонування як джерело фінансування інвестицій має ряд переваг: низька ціна залучених коштів при більших обсягах емісії; виплати за користування залученими ресурсами не носять безумовний характер, а виплачуються залежно від фінансового результату діяльності акціонерного товариства; використання залучених інвестиційних ресурсів не обмежене строками. Недоліком даного джерела є те, що для давно працюючих підприємств, нова емісія акцій може розцінюватись інвесторами як негативний сигнал, що у свою чергу може несприятливо позначитися на курсі акцій підприємства.

Державне фінансування інвестицій може здійснюватися в таких формах як фінансова підтримка високоефективних інвестиційних проектів, фінансування в рамках цільових програм, фінансування проектів у рамках державних зовнішніх запозичень.

Ще одним джерелом фінансування інвестиційної діяльності є фінансування проектів в рамках державних зовнішніх запозичень. Основними способами залучення прямих закордонних ресурсів у національну економіку є залучення іноземного капіталу шляхом створення спільних підприємств (у тому числі - шляхом продажу закордонним інвесторам великих пакетів акцій українських акціонерних товариств); реєстрація на території України підприємств, що повністю належать іноземному капіталу; створення вільних економічних зон (СЕЗ), спрямоване на активне залучення закордонних інвесторів у певні регіони країни.

Виходячи з цього, для проведення ефективної інноваційної діяльності доцільно створювати умови для поступового накопичення внутрішніх засобів та активного залучення закордонних ресурсів.

Одним із важливих факторів, що сприяє впровадженню інновацій у виробничий процес, а разом з тим обумовлює розвиток галузей економіки, є їхня інвестиційна привабливість. Вона залежить від багатьох чинників, найвагомішими з яких є: пріоритетність даної галузі чи виду виробництва у даному регіоні, їх рентабельність в даний час та інше.

Проблема інвестицій є багатогранною та вельми актуальною. В цьому напрямі добре відомі наукові роботи таких фахівців, як І. Бланки, В. Бочарової, Т. Ващенко, О. Величко, О.Гаврилюка, В.Ковальової та ін. Вони розглянули цілий ряд методологічних питань ефективного використання інвестицій, побудови економіко-математичних моделей оцінки ефективності інвестиційної діяльності на регіональному рівні.

Науково - обгрунтований вибір напрямків інвестування - найголовніший етап у процесі інвестиційної діяльності для активізації інноваційних процесів. Для того, щоб не помилитися при вкладенні коштів необхідно чітко усе проаналізувати та зважити. Тому ми вважаємо, що аналіз основних показників, який повинен передувати прийняттю рішення щодо вкладання інвестицій, дуже важливий і відповідний етап.

Щоб побудувати моделі оцінки ефективності інвестицій у регіоні необхідно провести детальний попередній аналіз основних показників господарчої діяльності об'єктів інвестування з метою виявлення тенденції їх розвитку.

Алгоритм побудови економічно - математичної моделі складається з таких етапів [3]:

Етап 1. Визначення низки показників, які впливають на ефективність інвестицій у конкретній галузі економіки. Такими показниками можуть бути обсяги:

виробленої продукції;

основних засобів виробництва;

прибутків;

вкладених інвестицій у галузь народного господарства.

Комплексний показник – це ефективність інвестицій у конкретну галузь економіки. Якісний показник повинен варіюватися залежно від етапу дослідження (на першому етапі дослідження, якісний показник – це обсяг інвестицій у конкретну галузь, на другому етапі – це обсяг основних засобів виробництва у галузі, на третьому етапі – це обсяг прибутку, отриманого галуззю).

Етап 2. Дослідження однорідності сукупності.

Кількісна оцінка однорідності досліджуваної сукупності за комплексом ознак робиться за допомогою коефіцієнта варіації для кожного показника (обсягів інвестицій, основних засобів виробництва і виробленої продукції; отриманого прибутку). Однорідністю

прийнято вважати сукупність, для якої значення коефіцієнта варіації менше ніж 33%, що дає можливість отримати в подальшому дослідженні достовірні дані.

Етап 3. Побудова мультиплікативної моделі.

Мультиплікативна модель дає характеристику ступеня зміни комплексного показника ефективності інвестицій під впливом зміни кожної з ознак: кількісної (середньорічний обсяг інвестицій у галузь економіки) та якісної, що буде змінюватися у залежності від напряму дослідження, оскільки необхідно виявити взаємозв'язок обсягів виробництва продукції, основних засобів виробництва у галузі та прибутку, отриманого галуззю. Виходячи з комплексного та факторного показників визначається агрегатний індекс кількісного та якісного показника.

Етап 4. Побудова адаптивної моделі.

Адаптивна модель відображає частку впливу кожного з факторів на зміну комплексного показника.

Етап 5. Побудова та дослідження стохастичної моделі.

Основними інструментами при побудові даної моделі є коефіцієнт апроксимації, теоретичний ряд та лінія тренду. Найбільш розповсюдженим з методів статистичного вивчення тренду є метод аналітичного вирівнювання (апроксимації). Сутність методу полягає у наступному: тренд розраховується як функція часу на основі адекватної математичної функції, яка найкращим чином відображає тренд і визначається за методом найменших квадратів – сума квадратів відхилень фактичних і теоретичних рівнів має бути мінімальною.

Правильний вибір трендової моделі дозволяє знайти закономірність тренду (фактичної кривої). Вибір математичної моделі проводиться на основі динаміки зміни узагальнюючих характеристик ряду.

Етап 6. Побудова регресивної моделі та прогнозування темпів зменшення показників, які досліджуються за галузями економіки регіону. Якщо значення коефіцієнта кореляції буде більшим за 0,5, то це буде говорити про залежність ефективності інвестицій від показника, що досліджується.

Таким чином, за допомогою викладеного алгоритму, можливо отримати кількісну оцінку ефективності інвестицій в ту чи іншу

галузь або підприємство, спрогнозувати, як інвестиції впливатимуть на соціально-економічний і інноваційний розвиток регіону.

Методи дослідження, які засновуються на математично-статистичному моделюванні економічних процесів, дозволяють на об'єктивному рівні оцінити та виявити тенденції їх розвитку. Узагальнення результатів дослідження, яке полягає в використанні системи методів, дозволяє отримати всебічні і повні результати дослідження. Така система методів дозволяє отримати узагальнюючу комплексну модель. Модель отримується за допомогою синтезу результатів оцінки виявлених закономірностей або прогнозуванням розвитку явища на перспективу за допомогою евристичних, стохастичних і економетричних моделей. Використання представленої моделі дозволяє передбачити економічні результати інвестування інноваційних процесів в регіоні і вибрати найкращий варіант розвитку.

Для розвинених країн світу і країн, що розвиваються, або переживають кризу в економіці, саме інвестиційна політика, що стимулює прийняття інноваційних рішень і виконання інвестиційних проєктів, що забезпечують підтримку техніко-технологічного стану народного господарства на світовому рівні, або сприяють досягненню його, економічні зусилля в цьому напрямку, є одними з найважливіших шляхів успішного здійснення незалежної внутрішньої і зовнішньої політики.

Література

1. Бланк И. А. Инвестиционный менеджмент – К.: ЛТД «ИТЕМ», 2007. – 445 с.
2. Ілляшенко С. М. Управління інноваційним розвитком: проблеми, концепції, методи: Навч. посібн. – Суми: ВТД „Університетська книга”. 2003. – 278 с.
3. Ковалев В. В. Методы оценки инвестиционных проектов – М.: Финансы и статистика, 1999. – 144 с.
4. Управление исследованиями, разработками и инновационными проектами / Под ред. Валдайцева С.В. – СПб: СПбГУ, 1996. – 186с.
5. Геєць В. М., Семиноженко В. П. Інноваційні перспективи України – Х.: Константа, 2006. – 272 с.

ГУМАНІТАРНІ НАУКИ

Абашнік В.О.

кандидат філософських наук,
доктор філософії, завідувач кафедри
гуманітарних та фундаментальних
юридичних дисциплін ХЕПУ

Юридичні та філософські зв'язки ХЕПУ з ФРН

В рамках дослідницької стипендії німецького Фонду Олександра фон Гумбольдта (Forschungsstipendium der Alexander von Humboldt-Stiftung, Bonn) завідувач кафедри гуманітарних та фундаментальних юридичних дисциплін ХЕПУ Володимир Абашнік у зимовому семестрі 2007/2008рр. та у літньому семестрі 2008р. мав змогу працювати у Мюнхенському університеті імені Людвіга Максиміліана та Бременському університеті над філософсько-правовою темою сприйняття німецької класичної філософії (Канта, Фіхте, Шеллінга та Гегеля) в Україні та Росії за останні 200 років.

Під час цього наукового стажування Абашнік В.О. виступив у різних німецьких університетах з доповідями на тему рецепції філософії Й.Г. Фіхте (1762-1814рр.) в Україні та Росії. Серед цих доповідей були, зокрема: «Філософія Й.Г. Фіхте в Росії та Україні» (28 листопада 2007р., конференція стипендіатів Фонду О. фон Гумбольдта, Гіссенський університет ім. Юстуса Лібіха), «Назад до Фіхте та його точного і непохитного ідеалізму! Філософія Фіхте в Росії та Україні на початку 1900-х років» (10 січня 2008р., запрошена доповідь у Бременському університеті, за організації професора та директора кафедри ЮНЕСКО Ганса Йорга Зандкюлера) [1], «Рецепція політичної філософії Фіхте в Росії та Україні під час Першої світової війни» (29 січня 2008р., колоквиум в Департаменті філософії, логіки та наукової теорії Мюнхенського університету ім. Л. Максиміліана, за організації професора Гюнтера Цьоллера), «Й.Г. Фіхте та національна ідентичність в українській політичній думці» (18 травня 2008р., Міжнародна конференція на тему «Як виникає ідентичність? Індивідуум, нація та Європа у політичному мисленні Фіхте», за організації Міжнародного товариства ім. Й.Г.

Фіхте у Бароковому замку Рамменау, Саксонія), «Впливи Йєнських філософів (Фіхте, Шеллінг, Шад, Гегель) в Україні» (28 червня 2008р, запрошена доповідь в Інституті Філософії Йєнського університету імені Фрідріха Шіллера з нагоди 450-річчя заснування цього університету), «Свобода, реалізація свободи... стоїть на порядку денному історії! Михайло Бакунін та Й.Г. Фіхте» (10 червня 2008р., колоквиум у Департаменті філософії, логіки та наукової теорії Мюнхенського університету ім. Л. Максиміліана).

Крім цих та інших виступів й роботи над написанням дослідження з названої теми, Абашнік В.О. взяв участь у дискусіях декількох наукових форумів, які пройшли у Мюнхені. Серед них слід назвати Міжнародну конференцію з нагоди 200-річчя промови Шеллінга «Про відношення образотворчих мистецтв до природи» (1807р.), яка відбулася 11 та 12 жовтня 2007р. у Баварській Академії наук (Bayerische Akademie der Wissenschaften) за організації Міжнародного товариства ім. Ф.В.Й. Шеллінга та Комісії ім.Шеллінга при Баварській Академії наук, та Міжнародний симпозиум на тему «Перенесені початки. Імперські фігурації на початку 1800-х років», який пройшов 9 січня 2008р. у Мюнхенському Німфенбурзькому замку за організації місцевих професорів Барбари Фінкен (Barbara Vinken), Тобіаса Дьорінга (Tobias Doering) та Гюнтера Цьоллера (Guenter Zoeller) та за підтримки Фонду Карла Фрідріха фон Сіменса (Carl Friedrich von Siemens Stiftung).

Більш детально слід зупинитися на одному важливому симпозиумі, в якому також взяв участь Абашнік В.О., а саме – на Міжнародному симпозиумі на тему «Освіта як засіб та самоціль. До актуальності освітніх концепцій німецької класичної філософії», який проходив 12 та 13 березня 2008р. у Мюнхенському Німфенбурзькому замку. Цей симпозиум організував Філософський факультет Мюнхенського університету ім. Л. Максиміліана за підтримки «Фонду Карла Фрідріха фон Сіменса» та «Мюнхенського-університетського товариства» (Muenchner Universitaetsgesellschaft). Серед його учасників більшість склали представники ФРН та по одному - з Австрії, Нідерландів та України. Доповідачі сконцентрували свою увагу на актуальності освітньої проблематики в ракурсі відповідних концепцій представників німецької класичної філософії (Канта, Фіхте, Шеллінга, Гегеля).

Так, у першій доповіді професор Андреа Ессер (Andrea Esser) з Марбурзького університету говорила на тему «Розум у

ході розвитку. Освіта як ціль та самоціль у І. Канта». Далі, професор Пауль Ціхе (Paul Ziche) з університету Утрехт (Нідерланди) сконцентрував увагу присутніх на темі «Виховання та освіти генія. Ф.В.Й. Шеллінг та освіта з метою розвитку інновативних здібностей». Відомий дослідник філософії Гегеля професор Томас С. Гоффман (Thomas S. Hoffmann) з Боннського університету виступив з доповіддю «Освіта та розламана єдність. До діалектики освіти за Гегелем». Нарешті, вечірня доповідь першого дня роботи симпозіуму, яку проголосив науковий керівник Фонду Карла Фрідріха фон Сіменса та професор Мюнхенського університету Ганс Майєр (Hans Maier), була присвячена темі «Освітні реформи на Сході та Заході Німеччини: спроба підсумку». В дискусіях першого дня цього симпозіуму взяли участь авторитетні мюнхенські філософи, зокрема колишній Президент Міжнародного Товариства імені Шеллінга, емеритований професор Вільгельм Г. Якобс (Wilhelm G. Jacobs), відомий також українському та російському читачеві завдяки деяким перекладам [2].

Серед доповідей першого дня симпозіуму слід також відзначити доповідь професора Мюнхенського університету Гюнтера Цьоллера (Guenter Zoeller) на тему «Освіта людини. Державно-політичне виховання у пізній творчості Й.Г. Фіхте». Цей автор має авторитет серед науковців всього світу, оскільки після захисту дисертації в Німеччині довгий час працював директором Інституту філософії в університеті Айови (США), а також виступав з доповідями та лекціями в Австралії, Новій Зеландії, Кореї, Японії, Південно-Африканській республіці, Росії та багатьох країнах Європи й Південної Америки. Професор Г. Цьоллер відомий також харківським та українським читачам завдяки перекладам його робіт [3].

Другого дня на симпозіумі спочатку виступив відомий австрійський науковець Конрад Пауль Ліссманн (Konrad Paul Liessmann) з Віденського університету (Австрія) з доповіддю на тему «Місця життєвої необхідності? Про сьогоднішні наших освітніх закладів», де зупинився на особливостях роботи освітніх закладів всіх рівнів від дитячого виховання до вищої університетської освіти. Далі, професор Аксель Гуттер (Axel Hutter) з Мюнхенського університету ім. Л. Максиміліана, який був одним із співорганізаторів симпозіуму, говорив на тему «Напівосвіта. Чи є напівправа повністю неправда?». Зокрема, цей доповідач наголосив на

тому, що головним ворогом освіти є не «неосвідченість», яку можна подолати, а саме - «напівосвіта», «напівосвідченість» та «напівосвідчені» люди, які наважуються надавати поради й цим здебільшого шкодять суспільству.

Завершила цей симпозиум доповідь відомого мюнхенського науковця та політика Юліана Ніда-Рюмеліна (Julian Nida-Ruemelin) на тему «Старі освітні ідеали та нові виклики перед європейськими університетами». Цей доповідач виступив за актуалізацію відомої «Гумбольдтівської моделі освіти», згідно з якою університет повинен мати автономію і поєднувати у собі викладання та дослідження. Така університетська автономія, з одного боку, повинна гарантуватися державними та іншими реурсами, а з іншого – дотриманням визначених правових та етичних правил (норм) існування університету. При цьому Ю. Ніда-Рюмелін досить критично виказав свою позицію щодо особливостей Болонської моделі у застосуванні до філософської освіти, оскільки він вбачає в «кредитно-модульній системі» крок назад в порівнянні з освітою вільної та творчої людини. Слід вказати ще на те, що також цей німецький професор відомий українському читачеві за перекладами його робіт з філософії та етики [4].

В дискусіях після доповідей та в заключній дискусії цього симпозиуму взяв участь також Абашнік В.О., який звернув увагу учасників, а також відповів на запитання учасників цього симпозиуму стосовно останніх тенденцій університетської освіти в Україні, зокрема у Харківському регіоні та у Харківському економіко-правовому університеті (ХЕПУ), в ракурсі вимог Болонського процесу.

Крім цього, Абашнік В.О. взяв участь в дискусіях під час наступних наукових форумів, які пройшли в баварській столиці з нагоди 850-річчя заснування міста Мюнхена: «Релігійний плюралізм сьогодні: Нова роль релігій у публічному просторі?» (27 червня 2008р., за участі професора політичної теорії та філософії Ю. Ніди-Рюмеліна та професора систематичної теології та етики Фрідріха Вільгельма Графа (Friedrich Wilhelm Graf) з Мюнхена), «Солідарність та/чи ринок. До етики соціальної безпеки» (3 червня 2008р., за участі професора Ю. Ніди-Рюмеліна та професора Берта Рюрупа (Bert Ruerup) з Дармштадту), «Економічна конституція та право державних замовлень: впливи Ліссабонського договору на

забезпечення існування та систему заготівель» (4 липня 2008р., за участі професора публічного права та філософії держави Петера М. Хубера (Peter M. Huber) з Мюнхенського дослідницького центру права європейської інтеграції), «Техніка як виклик філософії» (19 липня 2008р., за участі професора Гюнтера Цьоллера з Мюнхена), «Власний Бог. Здібність до миру та потенціал насилля релігій» (23 червня 2008р., за участі відомого професора соціології Мюнхенського університету ім. Л. Максиміліана та Лондонської Школи економіки та політичних наук Ульріха Бека (Ulrich Beck) та цикл лекцій і дискусій «Теорія колективних рішень», які проходили в червні 2008р. за участі професора Вульфа Гертнера (Wulf Gaertner) з відомої Лондонської Школи економіки та політичних наук.

В рамках доповідей та дискусій «Форуму з етики» (Ethik Forum) при Мюнхенському університеті ім. Л. Максиміліана та «Мюнхенського компетентного центру з етики» (МКЕ), в якому дискутуються актуальні теми прикладної етики, тобто етики в рамках всіх наукових дисциплін, Абашнік В.О. взяв участь у наступних семінарах та симпозіумах: «Етика відповідальності. Усунення роз'єднаності між релігією та політикою» (19 червня 2008р., за участі професора Томаса Ексворзіа (Thomas S. Axworthy) з Центру вивчення демократії при Королівському університеті, Великобританія), «Права людини» (3 липня 2008р., за участі професора політичних наук Фульвіо Лонгато (Fulvio Longato), Університет Трієст, Італія), «Що дає етиці економічна етика?» (17 липня 2008р., за участі професора економіки Карла Хоманна (Karl Homann), Мюнхен) та «Співіснування культур в епоху глобалізації» (24 січня 2008р., за участі професора філософії Отфріда Гьоффе (Otfried Hoffe) з Тюбінгенського університету). До речі, останній автор, який неодноразово був з доповідями в Україні, на прикладі історичних зразків «мирного об'єднання народів ірокезів» та римського міжнародного права (*ius gentium*) продемонстрував можливість міжкультурного правового дискурсу. Крім цього, цей доповідач розкритикував спрощене розуміння глобалізації лише у економічному аспекті, й наполягав на врахуванні інших сфер суспільного розвитку та виступив за справедливий «світовий правовий порядок» (*Weltrechtsordnung*) й «федеративну світову республіку» (*foederale Weltrepublik*).

Також Абашнік В.О. взяв участь у Міжнародному юридичному симпозиумі на тему «Баварська конституція 1808р.», який пройшов з 27 по 29 лютого 2009р. у Баварській Академії наук (Мюнхен) за організації Баварського земельного парламенту (Ландтагу), Баварського Народного Фонду та Комісії з Баварської земельної історії при Баварській АН. Цей симпозиум проходив в рамках ювілейних свят з нагоди 200-річчя Баварської конституції 1808р., серед яких також була тематична виставка «Становлення Баварії як конституційної держави» у Баварському Державному архіві (з 21 лютого по 4 травня 2008р.). У своїх привітальних промовах Президент Баварської АН професор Дітмар Вілловайт (Dietmar Willoweit) та Голова історичної комісії Баварської історії АН професор Алоїс Шмід (Alois Schmid) наголосили на важливості цієї першої Баварської конституції, яка закріпила перші демократичні принципи тоді новоствореного «Королівства Баварії». Після цього Президент Баварського Ландтагу Алоїс Глюк (Alois Glueck) зробив доповідь на тему «Німецький федералізм: історичний релікт чи модель майбутнього?», Перший день цього симпозиуму завершився презентацією книги «Баварський Ландтаг (1918/19-1933рр.)» Йоахіма Лілли (Joachim Lilla) та святковим прийомом учасників у Баварському Ландтазі. Другий день симпозиуму був присвячений доповідям щодо конституційного розвитку кінця 18-го та початку 19-го століть взагалі. Серед таких доповідей слід виділити наступні: «Європейські конституційні дискусії у 18-му столітті» професора Ульріке Мюссіг (Ulrike Muessig) з університету Пассау (ФРН), «Конституційний розвиток у Австрії перед революцією 1848р.» професора Вільгельма Браунедера (Wilhelm Brauner) з Віденського університету (Австрія), «Розвиток конституції у наполеонівський період у Франції» професора Мішеля Керотре (Michel Kerautret) з Парижу (Франція), «Між стагнацією та модернізацією. Шлях Саксонії до Конституції 1831р.» професора Вінфріда Мюллера (Winfried Mueller) з Дрезденського університету (ФРН) та «Конституційні дискусії у Пруссії в 1800рр.» професора Вольфганга Нойгебауера (Wolfgang Neugebauer) з Вюрцбурзького університету (ФРН). Третій день цього симпозиуму був повністю присвячений становленню та розвитку Баварських конституцій 1808р та 1818рр. У цьому відношенні слід назвати доповіді «Виникнення Баварської Конституції 1808р.» професора Германна

Румшьоттеля (Hermann Rumschoettel) з Мюнхенського університету ім. Л. Максиміліана, «Право та адміністрація Королівства Баварія у Конституції 1808р.» професора Райнгарда Штаубера (Reinhard Stauber) з Клагенфуртського університету (Австрія), «Реформа та нація у Баварії. Від Конституції 1808р. до Конституції 1818р.» професора Карла Мьокля (Karl Moeckl) з Бамберзького університету (ФРН).

Нарешті, слід також сказати, що завідувач кафедри гуманітарних та фундаментальних юридичних дисциплін ХЕПУ, доктор філософії Абашнік В.О. мав честь бути запрошеним 24 червня 2008р. на святковий прийом стипендіатів Фонду Олександра фон Гумбольдта до резиденції Федерального Президента Німеччини (Берлінський Замок Беллеву, Schloss Bellevue), пана професора, доктора Хорста Кьолера (Horst Koehler) та мав змогу під час цього прийому представитися панові президентові та його дружині і сказати декілька слів про тему свого наукового дослідження та Харківській економіко-правовий університет.

Примітки:

1) Цей німецький філософ відомий українському та російському читачеві завдяки деяким перекладам його творів. Зокрема, див.: Ганс-Йорг Зандкюлер (Бремен, ФРГ): Плюралізм, культури знання, транскультурність и право (Перевел с нем. Владимир Абашник) // Філософія людського спілкування: Філософія, Психологія, Соціальна комунікація / Щорічний науково-практичний філософський журнал. – Харків: ХНТУСГ ім. Петра Василенка, 2009. - №1, С. 107-117.

2) Див., зокрема: Якобс, Вільгельм Г. (Мюнхен, ФРГ): Способность силы суждения и разум (Перевел с нем. Владимир Абашник) // Проблема раціональності наприкінці ХХ століття. Матеріали V Харківських міжнародних Сковородинівських читань (29-30 вересня 1998р.) - Харків: Університет внутрішніх справ, 1998. - С. 211-220.

3) Див., наприклад: Цёллер, Гюнтер (Мюнхен, ФРГ): Теория воли в Наукоучении нова методо Фихте (Перевел с нем. Владимир Абашник) // Проблема свободи у теоретичній та практичній філософії. Матеріали X Харківських міжнародних Сковородинівських читань (26-27.09.2003 року). В 2 ч. - Харків: "Екограф", 2003. - Ч. 1. - С. 97-103.

4) Див., зокрема: Ніда-Рюмелін, Юліан (Мюнхен, ФРН): Слабкість волі та відповідальність за свої вчинки (Переклав з нім. Володимир Абашник) // Проблема свободи у теоретичній та практичній філософії. Матеріали X Харківських міжнародних Сковородинівських читань (26-27.09.2003 року). - В 2 ч. - Харків: "Екограф", 2003. - Ч 2. - С. 59-66.

УДК 81'367:808.56

*Зверєва О.Г.*викладач кафедри іноземних мов
Харківського економіко-правового
університету**Вербальні та невербальні засоби вираження домінації
молодшого сіблінгу**

Однією з рис сучасних лінгвістичних досліджень є неодмінна увага до діяльнісного аналізу мови у широкому соціально-культурному контексті. Зважаючи на це, лінгвістика вивчає дискурс-аналіз для комплексного дослідження семантичних, прагматичних і стилістичних особливостей комунікації окремих груп людей.

У межах даного аналізу в останні часи з'явилася низка праць, присвячених вивченню окремих типів сімейного дискурсу, у тому числі, парентального, що досліджує комунікацію батьків та дітей, та матримоніального, тобто дискурсу між чоловіком та жінкою [1; 4; 5; 6; 8]. Проте, вивченню комунікації сіблінгів, тобто братів та сестер, що виховуються в одній родині, не було присвячено достатньої уваги.

Якщо в західній науковій практиці за останній час зріс інтерес до впливу сіблінгів на комунікаційні навички та соціалізацію молодших братів та сестер, новітні дослідження вказують на те, що комунікація сіблінгів впливає не тільки на розвиток дітей в сім'ї, але й на функціонування родини в суспільстві в цілому [2; 3], у вітчизняній лінгвістиці таких праць ще не спостерігається. Таким чином, актуальність роботи зумовлена необхідністю комплексного вивчення комунікативних відношень братів та сестер як в дитинстві, так і в зрілому віці, через те, що сімейні стосунки, та зокрема стосунки братів та сестер посідають провідне місце в побутовій комунікації. Ця стаття присвячена особливостям вираження домінування у дискурсі сіблінгів, пов'язаного з положенням у родині.

Згідно з В.І. Карасиком, з позиції учасників спілкування усі типи дискурсу розділяються на особисто- і статусно-орієнтований. У першому випадку комуніканти намагаються розкрити свій внутрішній світ адресату та зрозуміти адресата як особистість, а в дру-

тому – комуніканти виступають у якості представників певної соціальної групи та виконують роль, окреслену комунікативною ситуацією [7: 254].

В цілому, дискурс братів та сестер, як і всі типи родинного дискурсу, відноситься до особисто-орієнтованого, оскільки він відбувається в ситуації побутового спілкування, коли «всі комуніканти добре знають один одного, ведуть розмову про конкретні справи і не мають необхідності розмірковувати про складні матерії чи пояснювати близькій людині очевидні речі, тому розмова відбувається за допомогою скороченого коду, який має високу контекстну залежність» [7: 252]. Проте, в ньому виділяються й ознаки статусно-орієнтованого дискурсу, спрямованого на встановлення стосунків домінація-підкорення.

Як правило, домінуючий статус у ситуації асиметричної комунікації належить старшому сіблінгу. Домінантний статус старшого сіблінгу пояснюється віковою нерівноправністю, що набуває найбільшого масштабу в дитинстві, хоча окремі ознаки спостерігаються й продовж усього життя.

“Eat a couple of raisins, Cory.”

“Don’t have no more.”

“The correct way to say is: I don’t have anymore, or there aren’t anymore.”

“Don’t have no more, honest” [1: 164].

Слід зазначити, що домінування старшого сіблінгу не є єдиною можливою ситуацією, адже існують приклади, коли більшу вагу в родині та суспільстві має саме молодший сіблінг. Це може бути зумовлено особливостями відносин в родині, коли більша перевага віддається молодшій дитині, або вищим соціальним статусом молодшого сіблінгу в дорослому житті.

“Well?” Beatrice hugged her dog, waiting for an explanation. “What was it this time? Money, as usual? Or has someone told him you’ve been going down to the factory again?”

For a second, Jack seemed about to snap out an answer. Then he thought better of it, climbed up on the jetty and proceeded to tie up his dinghy in silence. [2:23].

Молодша сестра може докоряти старшому братові у тому, що він сперечається з батьком, знаючи, що має ліпші стосунки з батьками й тому займає більш впевнене положення в родині.

Для підкреслення домінуючого статусу сіблінг може використовувати як вербальні, так і невербальні мовленнєві коди.

З вербальних засобів слід виділити вживання 1) локативів (sis, scaredy-cat) і зменшувальних імен, що дають молодшому сіблінгу можливість ліквідувати різницю у віці під час спілкування:

“What about you, Jack – are you a scaredy-cat too?”

“I’ll swim.” It was the first time Jack had spoken since we’d left the house. [3:153]

Молодша сестра, намагаючись втягнути старшого брата у гру, насміхається над ним, звертаючись до нього образливим прізвиськом.

“Sal! ’ve you been lying there all day like this? What’s up?”

Sal winced, laying an arm over her eyes to shut out the light.

“Ooh,” she groaned. “My head! What time is it?”[4:214]

3) повторів, що служать, з одного боку, для посилення висловлювання, з іншого боку, – для зниження статусу старшого сіблінгу, зводячи його на рівень маленької дитини, якій треба повторювати одне речення кілька разів.

“Mum never goes to the pictures, never,” said Doreen in an accusing voice to Ally.

“Shut up,” shouted Ally. [7:11]

4) експресивної лексики, яка також понижує статус старшого сіблінгу, роблячи молодшого більш обізнаним у світі і розумним

“What’s wrong with dreams?” Bridget snapped.

“Dreams are for children, that’s what’s wrong with them. If you think you’re ever going back to Ireland, you’re stupid. Even if you ever got the money, you could go if you like, but I’m never going with you. I don’t remember any of it. We’re both more American than Irish now, and it’s time you believed it.” [6: 61]

Цікаво, що для вираження домінування молодший сіблінг часто посилається на авторитети (наприклад, батьків) чи на обставини, обґрунтовуючи свою позицію:

“Daddy’ll kill you!” she said. Then she flopped on her stomach on the bed and put the goddam pillow over her head [5:170].

Фібі докоряє Холдену в тому, що його вигнали зі школи та застерігає його про негативні наслідки (покарання з боку батька).

“Don’t eat like that, Chris. It sets a bad example for you-know-who.”

“They aren’t watching me,” he said with a mouthful, “and I’m starving.” [1:166]

Молодша сестра робить зауваження братові, посилаючись на те, що він подає поганий приклад молодшим брату та сестрі, тим самим обгрунтовуючи свій докір.

На невербальному рівні домінантний статус старшого сіблінгу може підкреслюватися за допомогою 1) просодичних засобів:

“Oh God, Maryann, I feel that bad, I do.”

“Drink up,” Maryann said, more gently. “It’s getting cold. I got it down the road – there’s plenty of sugar in it.” [4:215]

Молодша сестра бачить поганий стан старшої і намагається допомогти їй, піклуючись про неї, як мати, що знаходить відображення в її інтонації.

2) жестів:

“How come you’re not home Wednesday?” she asked me. “You didn’t get kicked out or anything, did you?”

“I told you. They let us out early. They let the whole-”

“You did get kicked out? You did?” old Phoebe said. Then she hit me on the leg with her fist. [5: 170]

Показуючи своє незадоволення Холденом, Фібі б’є його по носі.

3) зорового контакту та 4) міміки:

“Father wants to know why you haven’t been to see Hwyl. Mr Barker has spoken directly to him about it. He said he’s asked you to go to the hospital himself and you’ve taken no notice.”

Sabrina scowled. Her mildly teasing mood suddenly changed. Spots of angry colour stained her cheeks and her dark eyes narrowed venomously.

“Will you stop nagging and let the matter drop, and don’t think you can get Dad to persuade me either. I can’t stand hospitals, as you very well know, so I’m not visiting Hwyl no matter who asks me to do so. Have I made myself clear?”

Rhianon signed as her sister flounced off, muttering exasperatedly as she went upstairs to her bedroom. [2:45]

Висловлюючи свою незгоду з сестрою, Сабріна використовує гнівний погляд, при цьому в неї змінюється колір обличчя, що також підкреслює її обурення. Оскільки Сабріна є улюбленою донькою, вона може не зважати на просьби старшої сестри.

Таким чином, у діалогічній комунікації між старшим та молодшим сіблінгами в багатьох випадках спостерігається маніфестація домінантного статусу молодшого сіблінгу, що пов'язане з його положенням у родині. Для вираження домінування вживаються як вербальні (лексичні та граматичні), так і невербальні засоби.

Перспективи дослідження, на наш погляд, полягають у визначенні особливостей прояву домінування в залежності від вікової та соціальної групи старшого та молодшого сіблінгів, а також умов для домінування молодшого сіблінгу.

Література

1. Blain J. Discourses of Agency and Domestic Labor: Family Discourse and Gendered Practice in Dual-Earner Families // *Journal of Family Issues*. – Vol. 15. – No. 4. – 1994. – P. 515-549.

2. Brown J.R., Dunn J. Talk with Your Mother or Your Sibling? Developmental Changes in Early Family Conversations about Feelings // *Child Development*, Vol. 63. – No. 2. – 1992. – P. 336-349.

3. Cicirelli V.G. Sibling relationships in cross-cultural perspective// *Journal of Marriage and the Family*. – Vol. 56. – 1994. – P. 7-20.

4. Harris P.L. It's Probably Good to Talk // *Merrill-Palmer Quarterly*. – Vol. 52. – No. 1. – 2006. – P. 158-169.

5. Tague I.H. Love, Honor, and Obedience: Fashionable Women and the Discourse of Marriage in the Early Eighteenth Century// *The Journal of British Studies*. – Vol. 40. – No. 1. – 2001. – P. 76-106.

6. Бігирі А.А. Дискурс сучасної англomовної сім'ї 2006 року/ Автореф. дис... канд. філол. наук: 10.02.04 / ; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. – К., 2006. – 21 с.

7. Карасик В.И. Язык социального статуса. – М.: ИТДГК «Гнозис», 2002. – 333с.

8. Солощук Л.В. Вербальні і невербальні компоненти комунікації в англomовному дискурсі. – Харків: Константа, 2006. – 300 с.

Список ілюстрованого матеріалу:

1. Andrews V.C. *Flowers in the Attic*. – New York: Pocket Books, – 1979. – 411 p.

2. Harris R. *At Sixes & Sevens* – London: Arrow Books, 2005. – 408 p.

3. McLeay A. *The Summer House* – London: Pan Books – 1997. – 362 p.

4. Murray A. *The Narrowboat Girl*. – London: PAN BOOKS, 2001. – 458 p.

5. Salinger J.D. *The Catcher in the Rye*. – Moscow: Progress Publishers. – 1979. – 248 p.

6. Saunders J. *All in the April Morning*. – London: Pan Books. – 1989. – 459 p

7. Stuckley E. *Magnolia Buildings*. – Київ. – Радянська школа, 1974. – 190 с.

Естибаев Аскар Султанович
соискатель Университета
им. Д.А. Кунаева (Казахстан)

Военный суд в государствах – членах Содружества Независимых Государств и Балтии

В декабре 1991 года Союз ССР как субъект международного права распался и прекратил свое существование. Вместо СССР образовалось Содружество Независимых Государств (СНГ). В него вошли 12 бывших республик, хотя соглашение о создании СНГ не ратифицировано парламентами некоторых из них. Членами СНГ являются: 1) Азербайджан, 2) Армения, 3) Беларусь, 4) Грузия, 5) Казахстан, 6) Кыргызстан, 7) Молдова, 8) Россия, 9) Таджикистан, 10) Туркменистан, 11) Узбекистан, 12) Украина. Вне пределов СНГ оказались три прибалтийских государства- Латвия, Литва и Эстония.

В отличие от бывшего СССР, Содружество Независимых Государств не является единым государством и не обладает над-национальными полномочиями. Страны СНГ являются самостоятельными и равноправными субъектами международного права, членами мирового сообщества, а само СНГ основано на началах суверенного равенства всех его членов. Главным приоритетом стран СНГ является взаимовыгодное сотрудничество в политической, экономической, гуманитарной, культурной, экологической и иных сферах.

С обретением суверенитета в каждой из стран СНГ закрепление социально-политических изменений происходило путем принятия конституций. Во всех государствах Содружества действуют новые конституции. Это конституции: Азербайджана от 12 ноября 1995 г., Армении от 5 июля 1995 г., Беларуси от 24 ноября 1996 г., Грузии от 24 августа 1995 г., Казахстана от 30 августа 1995 г., Кыргызстана от 5 мая 1993 г. с изменениями от 10 февраля 1996 г., Молдовы от 29 июля 1994 г., России от 12 декабря 1993 г., Таджикистана от 6 ноября 1994 г., Туркменистана от 18 мая 1992 г. с изменениями и дополнениями от 28 декабря 1993 г., Украины от 28 июня 1996 г. В Беларуси и Казахстане было принято по две конституции (1994, 1996; 1993, 1995).

Создание конституционно-правовой системы является закономерным процессом становления суверенной национальной государственности, а ее совершенствование представляет собой одну из актуальных проблем развития демократии, права и укрепления законности. Ведь конституция выступает ядром, основанием правовой системы государства, ее нормативным источником.¹

Становление суверенной государственности в союзных республиках после распада СССР неизбежно коснулось организации и порядка функционирования судебной власти в новых государствах. Основы судебной системы, как правило, закрепляются в конституциях этих государств, которые посвящают специальные разделы и главы судебной системе (гл.6 Конституции Республики Беларусь; гл. 5 Конституции Грузии; раздел 7 Конституции Республики Казахстан; гл.6 Конституции Кыргызской Республики и др.).

В соответствии с конституциями стран СНГ правосудие в них осуществляется конституционными судами, верховными судами общей юрисдикции, высшими арбитражными судами, а также местными судами и военными судами. Соответствующие главы в конституциях этих стран закрепляют общепризнанные принципы правосудия, на которых строится судебная система в каждой конкретной стране.

Организационная структура судебной системы в странах СНГ примерно одинакова. Однако в некоторых государствах она имеет существенные отличия. Так, к органам судебной власти в Республике Армения отнесен Конституцией Совет правосудия, председателем которого является президент Республики, а его заместителями – министр юстиции и генеральный прокурор. Данный орган выполняет в основном функции, относящиеся к подбору и расстановке кадров, присвоению классовых чинов судьям и работникам прокуратуры и т.д. (ст. 94, 95 Конституции). Помимо Конституционного суда судебную систему Республики Армения составляют суды первой инстанции, которые являются судами общей юрисдикции, апелляционные суды и Кассационный суд (ст. 92 Конституции).

¹ Конституции стран СНГ/Сост. Ю. Булуктаев. – Алматы: Жеті жарғы, 1999. С. 3-4.

Имеются также особенности в структуре судебной системы Республики Молдова. Так, в соответствии с пунктами 1, 2 ст.115 Конституции правосудие в Республике осуществляется Высшей судебной палатой, Апелляционной палатой, трибуналами и судами, а для отдельных категорий дел в соответствии с законом могут действовать специализированные суды. Кроме того, по Конституции к судебной власти отнесен Высший совет магистратуры, который в соответствии со статьей 123 Конституции обеспечивает, согласно правилам судостроительства, назначения, перемещения, повышения судей и применение к ним дисциплинарных мер. Аналогичный орган примерно с такими же полномочиями есть на Украине - Высший совет юстиции (ст.131 Конституции). Все конституции стран СНГ запрещают создание чрезвычайных судов.

Конституционные положения о судебной системе развиваются и конкретизируются в текущем законодательстве каждой из стран СНГ: Закон Республики Беларусь № 3514-Х11 «О судостроительстве и статусе судей в Республике Беларусь» 1995 года; Закон Республики Молдова «О судостроительстве» №514 от 6 июля 1995 года; Конституционный закон Республики Казахстан «О судебной системе и статусе судей Республики Казахстан» от 25 декабря 2000 года № 132-ІІ. Однако следует заметить, что судебные системы ряда государств СНГ в настоящее время находятся в начальной стадии реформирования. Там еще не приняты новые законодательные акты о судостроительстве.¹

В уголовно-процессуальном и гражданском процессуальном законодательстве практически каждой страны содержатся основные положения по взаимодействию судов с соответствующими компетентными органами и должностными лицами иностранных государств и международными организациями. Все это предполагает ознакомление с законодательным урегулированием вопросов организации и деятельности военно-судебных органов, со статусом военных судей и их полномочиями. В тоже время конкретных научных, учебных или справочных материалов комплексного характера по этим вопросам не имеется. Не публикуются и законодательные акты стран по военно-судебной проблематике.

¹ Безнасюк А.С., Рустамов Х.У. Судебная власть: Учебник для вузов. – М.: ЮНИТИ – ДАНА, Закон и право, 2002. С. 234.

В некоторых научных трудах имеется информация по рассматриваемой теме, но её крайне недостаточно¹. Потребность же в научных исследованиях достаточно велика, и даже у практических работников, военных юристов, студентов. У специалистов интерес к этой информации усиливается в связи с проводимыми в последнее время в странах СНГ судебно-правовыми реформами. Да и международная интеграция государств, особенно в вопросах борьбы с международным терроризмом, в ближайшем будущем будет, очевидно, возрастать.

Поэтому реализация решений об усилении межгосударственной интеграции, в том числе и по военной линии, может быть затруднена в связи с отсутствием или недостатком информации о военно-законодательной базе.

Вместе с тем, подавляющее большинство стран СНГ образовали свои военно-судебные органы и наделили их соответствующей компетенцией. Хотя военное законодательство каждого из государств и имеет определение общие «корни», однако их законодательная база применительно к военным судам во многих случаях различается². Некоторые из них существенно отличаются от системы органов военной юстиции, существовавшей в бывшем Советском Союзе. В других странах сохраняются основные органы военной юстиции в том же виде, в котором они действовали в Советском Союзе, хотя в структуре и практике этих органов произошли коренные изменения в результате попыток максимально укрепить принципы независимости и прозрачности органов военной юстиции.

В ходе диссертационного исследования, изучены военно-судебные органы стран СНГ и Балтии. Однако, на наш взгляд, нет необходимости в данном подразделе описывать все военно-судебные органы стран СНГ и Балтии. Поскольку, как было сказано выше, пройдя долгий путь своего становления, они имеют единый «корень» своего исторического развития и в настоящее время в основном различаются только по законодательной базе.

¹ Правовые системы стран мира / Под ред. А. Я. Сухарева. М., 2000; Конституционное правосудие в странах СНГ: Сборник нормативных актов / Под ред. М. А. Митюкова. М., 1998; Клеандров М. И. Судебные системы государств – участников СНГ: законодательное обеспечения. М., 2002.

² Военные суды в современном мире / Под ред. и с предисл. А.Я. Петреченкова.- М.: Норма, 2006. С. 48-49.

Поэтому, исходя из того, что военно-судебные органы стран СНГ и Балтии можно поделить на три основные категории, то в данном случае можно привести результаты исследования организации деятельности военных судов избирательно: в России, в Украине и в Кыргызстане из первой категории, из второй категории в Грузии, а также в Латвии из третьей категории.

Так, первые упоминания о военных судах России относятся к началу XVII века. Когда регулярной, постоянной армии на Руси еще не было, а имелись лишь два постоянных воинских формирования - стрелецкие и пушкарские полки (с 1550 г.) В мирное время стрельцов и пушкарей, как и других российских подданных, за совершенные преступления судили в «приказах». В случае объявления «сбора на войну» и с момента начала войны большая часть активного мужского населения рекрутировалась в армию, становилась ратниками. За совершенные правонарушения ратники отвечали уже не перед «приказами», а судились воеводским судом или назначенным им судом полковых судей (для стрельцов - судом стрелецких сотенных голов).

Поскольку в армии вся полнота власти, в том числе судебной, принадлежала командованию, то и эти суды состояли из лиц, назначаемых соответствующими военачальниками. Это были суды временные, которые действовали в период сбора армии и ведения боевых действий. Воеводский суд и суды полковых судей по существу были прообразами в России военных судов. Однако исследователи справедливо отмечали отсутствие в то время «правильного, самостоятельного военного суда соответственно существовавшим тогда в Европе юридическим понятиям».¹

В настоящее время в Российской Федерации действуют более 100 военных судов, которые в соответствии с Федеральным конституционным законом «О судебной системе Российской Федерации» являются федеральными судами общей юрисдикции. Военные суды не образуют самостоятельную ветвь судебной власти, а наравне с районными, городскими, областными и другими судами полностью входят в единую систему судов общей юрисдикции, возглавляемую Верховным Судом Российской Федерации.

¹ «Отечественное законодательство X-XX веков» ч. 1-2, 2000 г., под ред. О.И. Чистякова, М., изд. Юристъ.

Военные суды также создаются по территориальному принципу и могут быть созданы или упразднены лишь федеральным законом.

Давая характеристику Закону в целом, необходимо, прежде всего, подчеркнуть, что в нем получил дальнейшее развитие принцип единства судебной системы Российской Федерации, согласно которому военные суды не образуют какую-то самостоятельную и обособленную ветвь судебной власти, а наравне с районными, городскими, областными и другими судами полностью входят в единую систему судов общей юрисдикции, возглавляемую Верховным Судом Российской Федерации. Военные суды также создаются по территориальному принципу и могут быть созданы или упразднены лишь федеральным законом. В своей деятельности при рассмотрении дел они руководствуются, как и другие суды общей юрисдикции, таким же процессуальным и материальным законодательством, а их решения могут быть обжалованы, наравне с решениями иных судов общей юрисдикции, в Верховный Суд РФ. Особенностью военных судов является то, что они осуществляют правосудие в специфических армейских условиях.

Поскольку в армии вся полнота власти, в том числе судебной, принадлежала командованию, то и эти суды состояли из лиц, назначаемых соответствующими военачальниками. Это были суды временные, которые действовали в период сбора армии и ведения боевых действий. Воеводский суд и суды полковых судей по существу были прообразами в России военных судов. Однако исследователи справедливо отмечали отсутствие в то время «правильного, самостоятельного военного суда соответственно существовавшим тогда в Европе юридическим понятиям».¹

Следует иметь в виду еще один немаловажный аспект. В соответствии с Конституцией РФ и Законом РФ «Об обороне» Вооруженные Силы и другие войска являются федеральными органами. Руководство ими осуществляют только федеральные органы власти. Вооруженные Силы и другие войска ни в коем случае не должны быть подвержены местному влиянию. Необходимо учитывать и то, что военные суды рассматривают гражданские и уголовные дела в отношении военнослужащих федеральных органов

¹ «Отечественное законодательство X-XX веков» ч. 1-2, 2000 г., под ред. О.И. Чистякова, М., изд. Юристъ.

безопасности, разведки и других федеральных органов, чья деятельность связана с государственной тайной. Законом на военные суды возлагается рассмотрение всех гражданских дел, связанных с государственной тайной.

Указанные проблемы постоянно находятся в поле зрения руководства военно-судебной подсистемы; они регулярно анализируются, после чего в военные суды рассылаются соответствующие информационные письма и методические рекомендации.¹

Что касается военных судов Украины, то с первых шагов независимости Украины, многие политики, юристы ученые и практики, ополчились на военные суды. Первоначально все началось с переименования военных трибуналов в военные суды. Вопрос переименования возможно понять, если учесть какую память они о себе оставили, а сегодня уже стоит вопрос вообще о ликвидации военных судов вследствие их нецелесообразности!

Существование на Украине целостной системы военного судопроизводства в последнее время стало объектом ожесточенных дискуссий. Чтобы говорить о праве на существование военных судов следует, прежде всего, определить количество таких судов и число судей в них работающих исходя из фактической численности вооруженных Сил Украины и других вооруженных формирований.

Так, по состоянию на 1 января 2004 года на Украине функционировали 4 апелляционных военных суда и 24 местных военных суда гарнизонов, в которых работало 153 судьи! Если учесть, что общее количество украинских судей превышает 6 тысяч, то, проблема военных судов надумана. Возможно, ее раздувают с целью отвлечения внимания от более важных проблем судостроительства, с которыми Украина столкнулась в настоящее время.²

Противники существования военных судов, отстаивая свою позицию, приводят несколько аргументов. Главный из них - это то, что в большинстве европейских стран якобы отсутствуют такие судебные органы. Это не совсем так, поскольку, ознакомившись с функционированием судебных систем Швейцарии, Швеции, Авст-

¹ Петроченков А.Я., Украинцев П.Н. Военные суды в единой судебной системе России "Право в Вооруженных Силах", N 12, декабрь 2004 г.

² . Штогун С. «Военные суды - за и против»//www.yurpraktika.com.

рии, Франции (которая, кстати, возобновила деятельность военных судов), Финляндии, возможно, прийти к следующим выводам.

Во-первых, ни одна из европейских стран не прошла такого пути развития, как Украина. В такой ситуации следует руководствоваться, в первую очередь, принципом целесообразности, а не оглядываться на соседа. В настоящее время в Украине Вооруженные Силы достаточно многочисленны и находятся в стадии реформирования. Значительное количество воинских частей и военнослужащих сокращается. Излишнее вооружение и военное имущество реализуется. В такой период, ликвидировать военные суды было бы преждевременно. Судье, не проходившему военную службу либо не сталкивающимся ежедневно со спецификой функционирования вооруженных формирований, трудно дать надлежащую правовую оценку правонарушению, особенно, если судья женского пола.

Военнослужащие в нашем обществе всегда имели особый статус, пользуясь заслуженным уважением как защитники Родины. Возможно, сегодня экономические факторы несколько снизили их актуальность, однако не нивелировали эти понятия. А потому, рассматривая дело относительно военнослужащего, следует помнить, что на скамье подсудимых - офицер, и к вступлению приговора в законную силу, его в силу закона, никто не может лишить воинского звания. По этой причине, на мой взгляд, такие дела должны также рассматривать офицеры.¹

Второй важный аргумент - это якобы низкая загруженность военных судей. Вместе с тем уровень загруженности - проблема всей судебной системы государства. Как правило, среднемесячная нагрузка на судью в районных местных общих судах вдвое превышает нагрузку на судью в городских местных общих судах. В связи с чем, на мой взгляд, формирование горрайонных судов путем объединения городских и районных судов, а не путем увеличения общего количества судей по отношению к численности населения данного района, только увеличит масштабы этой проблемы. При таких обстоятельствах возлагать на эти суды общей юрисдикции еще и проблемы военной сферы, опять-таки, нецелесообразно.

¹ Власов М. Г. Военные аспекты международного права, - К.: Азимут - Украина 2004г.

Самым главным аргументом противников существования военных судов остается то, что военные суды, а судьи на их взгляд зависимы от командования, и потому дела не могут рассматриваться объективно. Такое утверждение оппонентов является абсурдным, поскольку раз военные суды зависят от командования, то районные суды в такой же степени зависят от местных органов власти. Рассуждая таким образом мы можем договориться до того, что законы, которыми закреплены гарантии независимости судей, и подчинение их только закону в нашей стране не соблюдается, а поэтому оперировать этим аргументом бесполезно.¹

Следующей страной, где функционируют как военные суды, так и военные прокуратуры, является Кыргызстан. С первых дней обретения суверенитета Кыргызская Республика взяла курс на формирование правового демократического государства. За прошедшие более чем 10 лет много сделано для становления новой судебно-правовой системы, призванной создать механизм для охраны законности и порядка в государстве. Кроме многочисленных статей на страницах газет и журналов, в телевизионных и радиопередачах, посвященных поиску путей проведения судебной реформы, данному вопросу было уделено приоритетное внимание и в ходе разработки проекта программы Комплексных основ развития (КОР) Кыргызской Республики до 2010 года.

Последние инициативы и тезисы, принятые на прошедшем в мае 2001 года 4-м съезде судей Кыргызской Республики, вселяют надежду, что официальная государственная власть обладает политической волей и незамедлительно будет осуществлять судебно-правовую реформу. Проблемы судебной власти требуют безотлагательного решения, ибо сегодня рейтинг народного доверия к судебной власти настолько низок,² что уже завтра может встать вопрос о легитимности судебных решений и приговоров. Трудно представить, что будет, если к судебным актам перестанут относиться с уважением и они не будут восприниматься народом.³

¹ С. Бондарёва «Аргументы в пользу сохранения военных судов в Украине» // www.yurpraktika.com от 9 июля 2002 года

² Кайыпов Марат. Судебная реформа: как восстановить доверие народа? // Право и предпринимательство. - 2001. - № 4. - С. 3-6.

³ Тогойбаев Жумакадыр. О некоторых проблемах судебно-правовой реформы в Кыргызской Республике: конкретные предложения. / УПраво и предпринимательство. - 2001. - №4. - С. 7-10.

Кроме всего прочего, это еще послужит верным признаком, что проводить реформирование судов уже поздно, и проблемы судебно-правовой реформы не будут решены.

Следует отметить, что развивавшаяся в особых условиях судебная власть существовала у кыргызского народа при отсутствии его государства, в период его нахождения под властью завоевателей. Существовали и действовали специфические формы судов и порядок разрешения споров, исполнения судебных решений (третьей суды, суды биев, казиев, суды Кокандского ханства, Российской империи, суды РСФСР, СССР).

Судебная власть, судоустройство, судопроизводство в Кыргызстане второй половины XIX в. по адату и шарияту отражены в трудах русской военной и гражданской администрации (Фон Пален, Гродской, Загряжский, Тальзин, Чайковский, Наливкин). В советский период большой вклад в учение о судебной власти внесли Клойман, Гурвич, Повилоцкий, К.С.Юдельсон и его ученики (В.М.Семенов, И.И.Зайцев, Ю.К.Осипов, А.Ф.Козлов, В.А. Воложанин, Комиссаров, Витрук, Филиппов и др.).

Вопросами судебной власти, судоустройства, судопроизводства в Средней Азии и Казахстане плодотворно занимались Х. Сулейманова, М. Сапаргалиев,¹ Ф.Х. Сайфуллаев, И.И. Крыльцов, М.Г. Масевич, Ш.З. Уразаев, К.А. Альчиев, С.С. Сатыбеков,² К.А. Нурбеков, Р.Т. Тургунбеков, С.К.Кожоналиев,³ Т.М. Культелев. Ряд вопросов судебной власти, ответственности за правонарушения рассмотрены в работах Ф.Ш.Аксынова, Г.А. Мукамбаевой, У.М. Мукамбаева, Ф.А. Зайкова, С.С. Сооданбекова,⁴ К.А. Асаналиева, А.Д. Ахметова, А. Супатаева, Ф.П. Тайгина,⁵ А.Х. Расулова, Э. Бейшеналиева и др.

Проблемы судебной реформы, деятельность Конституционного суда изучают молодые ученые Кыргызской Республики: Т.И. Ганиева, К.К. Касымбеков, Ю.В. Хегай, Г.А. Торогельдиева, З.Ш.

¹ Сапаргалиев М. История народных судов Казахстана. - Алма-Ата, 1966.

² Сатыбеков С.С. Гражданское судопроизводство Киргизской ССР. - Фрунзе: Илим. 1987.

³ Кожоналиев С.К. Суд и уголовное обычное право киргизов до Октябрьской революции. -Фрунзе, 1963.

⁴ Сооданбеков С.С. Конституционное право Кыргызской Республики. - Бишкек, 1999.

⁵ Супатаев А., Тайгин Ф.П. Создание и развитие советского суда в Киргизии, - Фрунзе. 1971.

Бейшеналиев, Р.М. Мырзалимов, А.А. Давлетов и др. Ряд ценных материалов о судебной власти содержится в работах ученых историков Кыргызской Республики: Б.Д. Джамгерчинова, А.Г. Зима, С.И. Ильясова, Д.М. Малабаева, К. Усенбаева, М.Т. Айтбаев, В.М. Плоских, А.Х. Хасанова, Т.А. Тюлегенова.

Сущность и виды власти (законодательная, исполнительная, судебная), формы ее осуществления - предмет исследования многих ученых СНГ и дальнего зарубежья. В данном случае, к теме нашего диссертационного исследования наиболее близки работы таких ученых, как: Д.В. Абушенко,¹ А. Барака, А.М. Барнашева, М.И. Байтина, В.И. Власова, Г.А. Жилина, В.М. Жуйкова, Л.М. Карнозовой, В.М. Казгаева, В.М. Лебедева,² В.А. Ржевского, Ю.И. Стецовского,³ Н.М. Чепурновой,⁴ В.С. Шевцова.⁵

Значительную ценность представляют статьи о судебной власти, судебной системе, опубликованные в периодической печати, специальных выпусках, материалах конференций и др., поскольку они более оперативно реагируют на проблемные вопросы.

На осуществление судебной власти повлияло уникальное развитие государственности кыргызского народа в советский период: нахождение в составе Туркестанского края (декабрь 1917 г. - апрель 1918 г.), Туркестанской АССР (апрель 1918 г. - октябрь 1924 г.), в качестве автономной области (октябрь 1924 г. - февраль 1926 г.), автономной республики (февраль 1926 г. - декабрь 1936 г.), союзной республики (декабрь 1936 г. - ноябрь 1991 г.), суверенного, независимого государства (с сентября 1991 г. по настоящее время).

В настоящее время в республике эффективно работает институт конституционного контроля, разграничены полномочия трех ветвей государственной власти, приняты и действуют важнейшие законы в сфере материального и процессуального права, о конституционном, гражданском, уголовном, административном, арбитражном судопроизводстве, о статусе судов и статусе судей. Эти важнейшие законы разработаны с учетом современных мировых

¹ Абушенко Д.В. Судебное усмотрение в гражданском процессе. - Бишкек, 1999.

² Лебедев В.М. Судебная власть в современной России. - СПб., 2001

³ Стецовский Ю.И. Судебная власть. - М., 1999.

⁴ Ржевский В.А., Чепурнова Н.М. Судебная власть в РФ. - М., 1998.

⁵ Шевцов В.С. Право и судебная власть в Российской Федерации. - М., 2003.

стандартов, общепринятых норм и принципов правосудия и в целом судебную деятельность обеспечивают.

Структура судебной системы Кыргызской Республики проста: Конституционный суд; Верховный суд и суды областей, районов, городов, военные суды; Высший арбитражный суд, арбитражные суды областей и г. Бишкека.

Военные суды образуются Президентом КР. Их финансирование и материально-техническое обеспечение осуществляется Министерством обороны КР.

Таким образом, мы рассмотрели военно-судебные органы некоторых стран СНГ, которые по нашей классификации входят в две основные категории, а что касается третьей категории, то, на наш взгляд, нет необходимости рассматривать судебные системы стран Балтии (Латвия, Литва и Эстония), где нет военно-судебных органов.

КЛАСИКИ І СУЧАСНИКИ ЮРИСПРУДЕНЦІЇ ТА ФІЛОСОФІЇ ПРАВА

Штольайс Міхаель

Соціальне право як наукова дисципліна у Німеччині

Історія соціального права та соціальної політики у Німеччині, котрі були відмічені постійною інтерацією між політичними подіями та законодавством, між практикою управління та судовими вироками, - якщо чітко орієнтуватися на термінологію, - налічує не більше кількох десятиріч. Саме тому, що сьогодні називають «соціальним правом», було об'єднане лише у другій половині 20-го сторіччя у одну сферу, що сприймається та визначається як єдине ціле. Коли саме це відбулося, - навряд чи можна установити точно, як то часто буває. Для історії науки є типовим, що сигнали стосовно колективних змін перспективи виступають у накопиченому вигляді певними фазами. Деякий стан [речей] визнається незадовільним; тому шукають якоесь нове слово, випробовується багато формулювань, одне з яких потім досягає визнання, так би мовити, у процесі семантичної еволюції. Мова йде про поступове утворення консенсусу «scientific community» [а], в якому знаходить місце збірне визначення для різних сфер права та яке визнається перспективним щодо пропонування до відповідних навчальних занять та підручників. Цей процес проходив у Німеччині приблизно між 1960-ми та 1980-ми роками, якщо прочитати назви підручників, подивитися на висування на захист габілітаційних докторських дисертації з соціального права, на заснування інститутів та професійних об'єднань. У Федеративній Республіці Німеччина при цьому особливо активними були колишній президент Федерального соціального суду Георг Ваннагат (Georg Wannagat) та мюнхенський професор публічного права Ганс Ф. Цахер (Hans F. Zacher). Особливо останній на посаді директора-засновника Інституту Макса Планка зарубіжного та міжнародного соціального

права надав рішучих імпульсів соціальному праву [1]. Його габілітаційна докторська робота обсягом у 1200 сторінок, яка була завершена у 1961 році, вперше охопила соціально-політичні події та соціально-правові події ранньої Федеративної Республіки Німеччина як процес історичного нашарування. Вона визначила періоди соціальної політики та помістила у центр уваги формальне «конституційне право соціальної інтервенції». Коли ця праця була надрукована у 1980р. [2], її автор, дивлячись у минуле, розмірковував щодо питання, коли ж із розрізнених часткових сфер (соціальне забезпечення/соціальна допомога, підтримка молоді/допомога молоді, соціальне страхування, заохочення до праці, обслуговування жертв війни, грошові дотації на помешкання, грошова підтримка на дітей та ін.) утворилося «соціальне право» [3]. Гаданим початком «соціального права» у Федеративній Республіці Німеччина могло бути введення соціального правосуддя (1953/54pp.) [4], однак, як вважає Цахер, цього імпульсу було ще недостатньо, щоб поєднати несумісні елементи. Потім суттєві імпульси пішли з науки, зокрема завдяки введенню всеохоплюючої формули «соціальна безпека» (В. Богс) [5], а також кореспондуючого з цим поняття «право соціальної безпеки» (Ваннагат) [6]; далі, також завдяки розподілу цієї матерії на системи забезпечення, соціальної компенсації та соціального вирівнювання (Цахер). Але й сама соціальна політика досить рано прийшла до поєднуючої термінології [7].

З 1950-х років вона [соціальна політика] почала вчитися розглядати систему соціальних досягнень як цілісність та враховувати витрати [цієї системи] в цілому. В умовах антагонізму інтересів міністерства праці та фінансів виник «соціальний бюджет», елементи якого стали все більше й більше розглядатися як сполучені між собою судини. У 1960-му році 43-й Німецький З'їзд Юристів у Мюнхені вперше в рамках соціально-правового робочого об'єднання займався темою «Впливи конституційно-правових норм на право соціальної безпеки». Нарешті, найважливіший поштовх цьому дало заплановане кодифікаційне поєднання всіх матерій напередодні пенсійної реформи Аденауера (б), так зване «Соціальне законодавство» (Ротенфельська пам'ятка, 1955р.), котре потім було згадане як програмне у Годесберзькій програмі Соціал-демократичної партії Німеччини (1959р.) та у Заяві уряду Віллі Брандта (в) у 1969р., а з 1970р. було прийняте офіційно. І тут

Ганс Ф. Цахер відіграв вирішальну роль [8]. Перш за все, формулювання Загальної частини вимагало концептуального мислення [9]. З того часу підручники та лекції переформатувалися до назви «соціальне право» [10]. При цьому утворилася відмінна від зарубіжжя традиція у тому сенсі, що трудове право в Німеччині, яке несе на собі скоріш відбиток приватного права, вже не є чинною частиною (публічно-правового) соціального права [11]. У цьому викладенні періоду після 1945р. воно залишилося в стороні [12], звичайно, з прагматичної точки зору; оскільки функціональний взаємозв'язок обох правових сфер є очевидним, і його неможливо применшити посиланнями на буцімто якісь принципові відмінності між приватним правом та публічним правом.

Однак, те, що сьогодні з'являється як єдине «соціальне право», все ще несе на собі сліди історичного нашарування. Але Загальна Частина Соціального Кодексу ніяким чином не нівелює відмінності між окремими сферами. Страхові та фінансовані з податків системи знаходяться поряд, а системи забезпечення, компенсування та балансування мають зовсім різні традиції. Хід історії показав, що солідарна допомога сімейним об'єднанням, сусідська допомога та благодійницькі заклади мають найдавніше походження. До сих пір благодійницька та церковна соціальна робота несуть у собі риси, що нагадують початки [цієї допомоги]. Для соціальної допомоги все ще властивими є елементи «поліції» [г] раннього Нового Часу. Класичне соціальне страхування є продуктом боротьби із «соціальним питанням» у кінці 19-го сторіччя. Підтримка молоді та опіка молоді мають свої витоки у період 1900-х років. Страхування проти безробіття належить до кризового менеджменту періоду пізньої Ваймарської Республіки [д]. Страхування опікунства є реагуванням в кінці 20-го сторіччя на процес старіння суспільства, а саме – реакцією за допомогою засобів, які вже стали традиційними.

Про «соціальне право» в сенсі єдиної правової сфери, котра характеризується своєю «соціальною метою», в Німеччині не говорили найдовше. Термін «соціальне право» спочатку з'явився у підручниках з натурального права 17-го та 18-го століть та описував там право, яке виникло внаслідок укладання (фіктивного) суспільного договору як права людської соціалізації взагалі («socialitas»), тобто – позитивне право, яке (так само фіктивно) було санк-

ціоноване всіма [людьми]. У 19-му столітті, починаючи з 1850-х років, цей розвиток отримав новий варіант. Враховуючи антагонізм держави та індивідууму, політичну напругу спробували подолати за допомогою концепції автономних, органічних цілісностей (одиниць) суспільства. Ця думка була в основі проекту «суспільного права» Роберта фон Моля [є] з метою утворення держави (імперії), котра б існувала на основі самих себе регулюючих «інтересів-кристалізацій». Оскільки старий порядок та його соціальні ієрархічні структури були зруйновані, то ліберали, які зрозуміли небезпеку цього вакууму, спробували знайти заміну. Усунення коаліційних заборон, котре спостерігалось у всій Європі (Англія 1824р., Франція 1864р., Саксонія 1861р., Північно-німецький Союз 1869р., Австрія 1870р.), переслідувало політичну мету, щоб дозволити робітничому руху самоорганізацію у вигляді «товариств» й, таким чином, обмежити його подальші дії. Запропоноване Францом Мерінгом [ж] звернення «товариш» всередині робітничого руху знаходиться в межах цієї тенденції. Отже, рух «товариств» виник та був урегульований на законодавчому рівні [13]. Правознавство відповіло на це розробкою «соціального права» в сенсі «теорії товариств». Історики права (Г. ф. Безелер, О. ф. Гірке) надали йому національно-історичне обґрунтування, згідно з яким особливою ознакою розвитку права в Німеччині був його постійний «соціальний характер» [14]. Отто Бер (з) розробив у 1864р. «соціальне право» як право об'єднань людей, яке долає дихотомію публічної та приватної сфер [15]. Германн Рьослер (і) обґрунтував «соціальне право» та відповідне йому «соціальне адміністративне право» в якості права вільних суспільних об'єднань [16]. Отто фон Гірке (к) не лише розробив монументальну правову історію думки та діяльності товариств, але й теорію об'єднань людей, котра поєднує індивідуалізм та колективізм [17]. Звичайно, на ній позначилися романтичні відбитки минулої епохи, однак вона довела, що є особливо дієвою щодо постліберальної інтервентивної держави індустріального суспільства. Ліволіберальна рецепція творчості Гірке (Г. Пройсс, Г. Зінцгаймер) безпосередньо привела до політичних концепцій соціального трудового, комунального та державного права 20-го сторіччя. Саме тут свої ідейні витoki мають як шлях до комунального «екзистенційного забезпечення», так і прокламація соціальної держави на конституційному рівні у Федеративній Рес-

публіці Німеччина [18].

Крім цих теоретичних напрямків, котрі завдяки концепції «соціального права» давали відповідь на виклики індустріальної держави новітнього часу, на більш нижчому рівні подальший розвиток отримали також розрізнені та роз'єднані часткові сфери сучасного соціального права. Розбіжності у науковому опрацюванні, якщо навіть не відсутність наукових зусиль, стояли на шляху цілісного сприйняття. Типовим було, що окремі сфери проявлялися у адміністративній практиці й були спочатку упорядковані та викладені практиками в залежності від їх потреб. За деякими винятками, це стосується, зокрема, соціальної допомоги, допомоги дітям та молоді аж до сьогоднішніх днів, хоча в окремих часткових сферах (право людей-інвалідів, допомога молоді) слід відмітити очевидну професіоналізацію практики. Навпаки, право страхування працівників (сьогодні: соціальне страхування) досить рано заслужувало на увагу з боку науки публічного права та одночасно виникаючого трудового права. Наукове опрацювання почалося в кінці 19-го сторіччя (Генріх Розін) та було продовжене у Ваймарський час (Фрітц Штір-Зомло, Вальтер Каскель, Ервін Якобі, Лутц Ріхтер) [19]. Потім у часи Федеративної Республіки Німеччина були, як вже сказано, Вальтер Богс, Георг Ваннагат, Вільгельм Вертенбрух та, перш за все, Ганс Ф. Цахер, які ще більше сприяли визнанню «права соціальної безпеки» або «соціального права», представленого як цілісність. Наступне покоління фахівців з соціального права та покоління, яке працює сьогодні, складається з учнів названих піонерів [соціального права].

Парадоксальним чином у Німеччині криза «держави достатку», котра останніми роками набуває драматичних рис, з одного боку, стимулювала наукове опрацювання соціального права, але, з іншого боку, також завела надто далеко. В той час, коли ще у 80-х роках 20-го сторіччя мала місце велика готовність підтримувати соціальне право у процесі навчання майбутніх юристів та готовність прийняти його до канону невід'ємних основоположних дисциплін, зараз його статус понизився до рівня «дисципліни за вибором». Очевидно, чутний поклик у всіх індустріальних державах щодо зниження «соціальних» побічних витрат на зарплатню та поворот від «соціальної ринкової економіки» до неоліберального глобального ринку також ослабили енергію щодо наукового осми-

слення соціального права, хоча саме така енергія терміново заслуговувала б на підтримку саме під час фази системних змін.

Примітки автора

1. Див. резюме у праці: H.F. Zacher, *Abhandlungen zum Sozialrecht*, Heidelberg 1993. Певне враження щодо відповідних впливів відображує Ювілейна збірка з нагоди 70-річчя автора: „*Verfassung, Theorie und Praxis des Sozialstaats*“, Heidelberg 1998. Тут див. особливо визнання заслуг Францом Руландом на стор. XVII й далі.

2. H.F. Zacher, *Sozialpolitik und Verfassung im ersten Jahrzehnt der Bundesrepublik Deutschland*, Berlin 1980.

3. Там само, стор. LVIII й далі.

4. Щодо впливу судових вироків на соціальне право дивись статті у роботі: *Entwicklung des Sozialrechts - Aufgabe der Rechtsprechung*. Festgabe aus Anlass des 100jährigen Bestehens der sozialgerichtlichen Rechtsprechung, Hrsg. v. Deutschen Sozialrechtsverband / G. Wannagat, Koeln u.a. 1984.

5. W. Bogs, *Miterlebte Phasen bei der Planung und Verwirklichung des sozialen Rechtsstaats Bundesrepublik Deutschland*, in: N. Bluem – H.F. Zacher (Hg.), *40 Jahre Sozialstaat Bundesrepublik Deutschland*, Baden-Baden 1989, 305-314.

6) G. Wannagat, *Erinnerungen*, in: Bluem – Zacher (див. попередню примітку 5), 399-409.

7) H.G. Hockerts, *Sozialpolitische Entscheidungen im Nachkriegsdeutschland. Alliierte und deutsche Sozialversicherungspolitik 1945 bis 1957*, Stuttgart 1980, 223 і далі.

8) H.F. Zacher, *Materialien zum Sozialgesetzbuch (Loseblatt)*, Percha 1974-1979; ders., *Sozialgesetzbuch (Loseblatt)*, Starnberg 1999.

9) K. Hauck, *Die Kodifikation des Sozialrechts als Beitrag zur sozialen Sicherung*, in: *Soziale Sicherung durch soziales Recht*. Festschr. f. Horst Peters, Stuttgart u.a. 1975, 83 ff; ders., *Der allgemeine Teil und die Gesamtkodifikation des Sozialgesetzbuches*, VSSR 1973, 330 ff.; G. Wannagat, *Die Bedeutung des Allgemeinen Teils des Sozialgesetzbuches fuer die Entwicklung des Sozialrechts*, in: *Sozialrecht in Wissenschaft und Praxis*. Festschrift f. H. Schieckel, Percha 1978, 347 ff.

10) B. v. Maydell, Untersuchung ueber die sozialrechtliche Ausbildung der Juristen an den Universitaeten in der Bundesrepublik, insbesondere im Wahlfachstudium, Schriftenreihe des Deutschen Sozialgerichtsverbandes, Bd. XVI (1987), 110 ff.

11) F. Schmid, Sozialrecht und Recht der Sozialen Sicherheit. Die Begriffsbildung in Deutschland, Frankreich und der Schweiz, Berlin 1981; B. v. Maydell, Zum Verhaeltnis von Arbeitsrecht und Sozialrecht. In: Arbeitsrecht in der Bewaehrung. Festschr. O.R. Kissel, Muenchen 1994, 761-772.

12) Особливо заслуговує на те, щоб його прочитали, огляд: O.R. Kissel, Die Entwicklung des Arbeitsrechts als Teilstueck des Sozialen Rechtsstaats, in: N. Bluem – H.F. Zacher (Hg.), 40 Jahre Sozialstaat Bundesrepublik Deutschland, Baden-Baden 1989, 459-477.

13) Gesetz, betr. Die Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften vom 1. Mai 1889, RGBl 1889, 55 i.d.F. vom 20. Mai 1898, RGBl 1898, 810.

14) S. Pfeiffer-Munz, Soziales Recht ist deutsches Recht. Otto von Gierkes Theorie des sozialen Rechts, Zuerich 1979.

15) O. Baehr, Der Rechtsstaat. Eine publicistische Skizze, 1864 (Neudruck 1961).

16) H. Roesler, Sociales Recht und Privatrecht, Berliner Revue 1870, 9 ff.; ders., Lehrbuch des deutschen Verwaltungsrechts, I: Das sociale Verwaltungsrecht, 2. Abt., Erlangen 1871-1873.

17) O. Gierke, Das deutsche Genossenschaftsrecht, I Berlin 1868, II 1873, III 1881, IV 1913; ders., Das Wesen der menschlichen Verbaende, Leipzig 1902. Hierzu G. Dilcher, Genossenschaftstheorie und Sozialrecht: Ein „Juristensozialismus“ Otto von Gierkes?, Quaderni Fiorentini I (1974/75) 319-365.

18) H.G. Isele, Otto von Gierkes Bedeutung fuer das moderne Arbeitsrecht, Festschr. Maridakis II, 1963, 285 ff.; zum „Munizipalsozialismus“ siehe F. Adickes – G.O. Beutler, Die sozialen Aufgaben der deutschen Staedte, Leipzig 1903; H. Lindemann, Die deutsche Staedteverwaltung, 2. Aufl., Stuttgart 1906; S. Genzmer, Der Gemeindesozialismus und seine gesetzlichen Schranken im preussischen Kommunalrecht, AoER 25 (1909) 161.

19) I. Mikesic, Sozialrecht als wissenschaftliche Disziplin. Die Anfaenge 1918-1933, Tuebingen 2002.

Післямова та примітки перекладача

Міхаель Штольайс (нар. 1941р.) є одним з найвідоміших сучасних німецьких юристів та істориків права. Він вивчав юриспруденцію в університетах Гайдельберга та Вюрцбурга (1961-1965рр.), після чого захистив першу промоційну (1967р.) та другу габілітаційну (1973р.) дисертації у Мюнхенському університеті. З 1974р. Міхаель Штольайс був професором публічного права в університеті імені Й.В. фон Гьоте у Франкфурті-на-Майні. З 1991р. по теперішній час він є професором та директором Інституту історії європейського права імені Макса Планка (Франкфурт-на-Майні). Міхаель Штольайс є почесним доктором університетів Лунд (Швеція), Тулуза (Франція), Падуя (Італія), членом німецьких наукових Академій у Майнці, Гьоттінгені, Дармштадті, Берліні-Бранденбурзі, а також – Німецької Академії природознавців «Леопольдіна» у м. Галле. Крім цього, Міхаель Штольайс є почесним членом Фінської Академії наук, Датської Королівської академії наук та літератури, Американського товариства історії права та ін.

Серед численних наукових праць Міхаеля Штольайса, котрі перекладено на англійську, китайську, італійську, французьку та інші мови, слід назвати наступні останні монографії: «Соціалістична законність. Наука про державне та адміністративне право в НДР», 2009р. (*Sozialistische Gesetzlichkeit. Staats- und Verwaltungsrechtswissenschaft in der DDR*, 2009), «Написання історії права. Реконструкція, розповідь, фікція?», 2008р. (*Rechtsgeschichte schreiben. Rekonstruktion, Erzählung, Fiktion?* 2008), «Священна Римська Імперія німецької нації, Німецька імперія, Третій Рейх. – Трансформація та деструкція однієї політичної ідеї», 2007р. (*Heiliges Römisches Reich deutscher Nation, Deutsches Reich, „Drittes Reich“ – Transformation und Destruktion einer politischen Idee*, 2007), «Право під час неправа. Штудії з історії права епохи націонал-соціалізму», 2-ге вид, 2006р. (*Recht im Unrecht. Studien zur Rechtsgeschichte des Nationalsozialismus*. 2. Auflage, 2006), «Око закону», 2-ге видання, 2004р. (*Das Auge des Gesetzes*, 2. Auflage, 2004), «Історія соціального права в Німеччині», 2003р. (*Geschichte des Sozialrechts in Deutschland*, 2003), «Юристи. Біографічний лексикон», 2001р. (*Juristen. Ein biographisches Lexikon*, 2001), «Історія публічного права», 3т.,

1988-1999pp. (Geschichte des oeffentlichen Rechts. Drei Baende, 1988–1999), «Поліція в Європі раннього Нового Часу», 1996p. (Policey im Europa der fruehen Neuzeit, 1996), «Державні мислителі у 17-му та 18-му століттях – імперська публіцистика, політика, натуральне право», 3-тє видання, 1995p. (Staatsdenker im 17. und 18. Jahrhundert – Reichspublizistik, Politik, Naturrecht. 3. Auflage, 1995).

Ця стаття є однойменним параграфом з наступної монографії Міхаеля Штольайса: Michael Stolleis, Geschichte des Sozialrechts in Deutschland. Ein Grundriss, Stuttgart: Lucius&Lucius, 2003, S. 307-313.

а) scientific community (англ.) - наукове співтовариство,

б) Конрад Германн Йозеф Аденауер (1876-1967pp.) був з 1949 по 1963pp. першим Федеральним канцлером (головою уряду) Федеративної Республіки Німеччина, а з 1951 по 1955pp. одночасно Федеральним міністром закордонних справ.

в) Віллі Брандт, справжнє ім'я Герберт Ернст Карл Фрам (1913-1992pp.) був Правлячим бургомістром Берліну (1957-1966pp.), міністром закордонних справ ФРН (1966-1969pp.) та четвертим Федеральним канцлером (главою уряду) ФРН (1969-1974pp.). З 1964 по 1987pp. Віллі Брандт був Головою Соціал-Демократичної партії Німеччини, а з 1976 по 1992pp. – Президентом Соціалістичного Інтернаціоналу. За внесок у справу миру та розрядки між Заходом та Сходом 10-го грудня 1971p. Віллі Брандт був нагороджений Нобелевською премією миру.

г) «Policey» – цей термін періоду раннього Нового часу в Західній Європі охоплював всю систему внутрішнього управління держави з метою підтримання спокою та порядку у суспільстві. З кінця 18-го – початку 19-го століття на його основі розроблялися «поліцейське законодавство», «поліцейська наука», «поліцейське право», що потім послугували базисом сучасного адміністративного права. Такі проекти «поліцейського законодавства» та «поліцейської науки» на початку 19-го століття також склалися професорами Харківського університету. Зокрема, детальніше див.: Абашник В.А. Назначение полиции в системе „Харьковского полицейского законодательства“ Л.Г.К. Якоба // Практична філософія і правовий порядок. Збірка наукових статей. - Харків: Центр Освітніх Ініціатив. - 2000. - С. 229-235; Volodymyr O. Abasnik,

Ludwig Heinrich von Jakob (1759-1827), ein Hallescher Professor in Charkov und Sankt Petersburg, in: Europa in der Fruehen Neuzeit. Festschrift fuer Guenter Muehlpfordt. Bd 7: Unbekannte Quellen; Aufsätze zu Entwicklung, Vorstufen, Grenzen und Fortwirken der Fruehneuzeit in und um Europa; Inhaltsverzeichnisse der Baende 1-6; Personenregister der Baende 1-7, hg. von Erich Donnert, Koeln, Weimar, Wien 2008, S. 895-927.

д) Період Ваймарської (також Веймарської) Республіки – це епоха між 9 листопада 1918р. («Листопадовою революцією») та 30 січня 1933р. (початком націонал-соціалістичної диктатури) у Німеччині. Назва «Ваймарська (Веймарська) республіка», яка вперше з'явилася у німецькій літературі та політиці в 1932р., а затвердилася лише після 1945р., походить від міста Ваймар (Веймар) у Тюрингії, де Німецьке Національне Зібрання проголосило першу німецьку Республіку та 11 серпня 1919р. затвердило Конституцію Німеччини з президентсько-парламентською формою правління.

є) Роберт фон Моль (1799-1875рр.) – відомий німецький юрист, державознавець, політичний діяч, професор наук про державу Тюбінгенського та Гайдельберзького університетів, депутат Франкфуртського Національного зібрання (1848р.). Серед його творів були: «Відповідальність міністрів» (1837р.), «Державне право, міжнародне право та політика» (1860-1869рр.) у 3 томах, «Німецьке імперське державне право» (1873р.). Роберт фон Моль одним з перших у Німеччині та Європі ввів у науковий обіг та протиставив поняття «правової держави» поняттю «аристократичної поліцейської держави».

ж) Франц Мерінг (1846-1919рр.) – відомий німецький соціал-демократ, політичний публіцист та марксистський історик. Після розколу Німецької соціал-демократичної партії він був - поряд з Розою Люксембург та Карлом Лібкнехтом - засновником та керівником об'єднання німецьких соціалістів-марксистів «Союз Спартак» (1916р.). Серед робіт Франца Мерінга були: «Історія німецької соціал-демократії» (1897-1898рр.) у 2 томах, «Історія військового мистецтва» (1908р.), «Карл Маркс. Історія його життя» (1918р.), «До історії філософії» (1931р.).

з) Отто Бер (1817-1895рр.) – німецький юрист та політик, член німецького парламенту (Рейхстагу) від національно-ліберальної партії. Крім названої у примітці автора його основної

роботи «Правова держава» (1864р.), Отто Бер також опублікував твори: «Визнання як підства зобов'язання. Цивілістичний трактат» (1855р.), «Прусські законодавчі проекти щодо прав на земельну власність» (1870р.).

і) Карл Фрідріх Германн Рьослер (1834-1894рр.) – німецький економіст та юрист, професор в університеті Росток. З 1878 по 1893рр. він був радником міністерства закордонних справ та уряду Японії, брав участь у розробці японського Торгового кодексу й Конституції та вплинув на розвиток юриспруденції у Японії. Крім названих у примітці автора праць, Рьослер також опублікував роботу «Німецька нація та Прусацтво» (1893р.) та ін.

к) Отто Фрідріх фон Гірке (1841-1921рр.) – визначний німецький юрист, історик права, політик, професор в університетах м. Берлін, м. Бреслау (сьогодні м. Вроцлав у Польщі), м. Гайдельберг. Йому належить першість обґрунтування поняття «соціальне право». Крім названих далі у примітці автора робіт, О.Ф. фон Гірке написав також «Німецьке приватне право» (1895р.) у 3 томах, та «Натуральне право і Німецьке право» (1883р.).

Der Uebersetzer bedankt sich an dieser Stelle bei dem Herrn Prof. Dr. Dr. mult. Michael Stolleis fuer die allseitige Betreuung und Unterstuetzung waehrend meines Forschungsaufenthaltes im Max-Planck-Institut fuer Europaeische Rechtsgeschichte (Frankfurt am Main) im Januar-Maerz 2007.

З німецької мови переклав Володимир Абашнік

Шановні колеги!

"Наукові записки" – це збірник, орієнтований на усвідомлення актуальних та фундаментальних проблем вітчизняної та зарубіжної юридичної, економічної, гуманітарної науки. У збірнику традиційно викладені матеріали як концептуального, так і прикладного характеру, присвячені проблемам взаємодії теорії та практики.

Редакція запрошує до співробітництва авторів, авторські колективи, наукові центри, спеціалізацією котрих є галузеві, історико-теоретичні, юридичні, економічні, гуманітарні науки. У збірнику можуть бути надруковані статті, матеріали, які відповідають вимогам наукової новизни, актуальності матеріалу, фундаментальності, аргументації та висновкам.

Вимоги до матеріалів, які направляються до редакції для друку:

– текст друкується в текстовому редакторі Win Word шрифтом Times New Roman 14 кегля (розміру) через 1,5 інтервал, з полями 20 мм, нумерація сторінок ставиться у правому верхньому куті. Разом з друкованим текстом надається дискета 3,5 з файлом у форматі doc або rtf, ім'я якого є прізвище автора;

– обсяг матеріалів не повинен перевищувати:

а) стаття – 12 сторінок тексту;

б) наукове повідомлення – 6 сторінок тексту;

в) рецензія – 4 сторінки тексту.

– текст має містити таку інформацію: прізвище автора; науковий ступінь; вчене звання; посада, місце основної роботи; назва, текст українською мовою; список літератури; власноручний підпис автора (співавтора);

– назву тексту треба писати прописними літерами посередині рядка, нижче через два інтервали – сам текст. Список використаних джерел (без повторів) оформляється в кінці тексту під назвою "Література", друкувати його слід у порядку згадування в тексті, нумеруючи арабськими цифрами кожне джерело. Усі цитати автор зобов'язаний звірити з першоджерелом та зробити посилання в тексті в квадратних дужках з порядковим номером джерела за списком, через кому вказати сторінки.

До рукопису обов'язково додається:

– відомості про автора (співавтора): ім'я, по батькові, прізвище автора; науковий ступінь; наукове звання; посада, місце основної роботи, службова адреса, телефон, адреса електронної пошти;

– виписка із протоколу засідання кафедри (сектора), для аспірантів (здобувачів)

– відзив наукового керівника про рекомендацію статті до друку;

– одночасно з рукописом до редакції додається електронна версія статті на дискеті.

Рукописи та рецензії авторам не повертаються.

Збірник наукових статей

Наукові записки **Харківського економіко-правового** **університету** **№ 1 (7), листопад 2009р.**

Відповідальний за випуск *д.ю.н., професор В.С. Венедіктов*
Комп'ютерна верстка *О.П. Козловська*

Підписано до друку 27.11.2009. Папір офсетний.
Формат 60x84/16.
Друк офсет. Умовн. друк. арк. 6,9. Обл. - вид. арк. 7,0.
Тираж 100 прим. Замовл. № 10 - 1/2009
Надруковано у ТОВ "ПРОМЕТЕЙ-ПРЕС"
61080, м. Харків, пр-т Гагаріна, 187
Свідоцтво про реєстрацію: серія ДК № 1529 від 16.10.2003 р

