

МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



НАУКОВІ ПРАЦІ МАУП

Засновано у 2001 р.

Випуск 42 (3–2014)

Київ
ДП «Видавничий дім «Персонал»
2014

УДК 330-339; 321.7; 159.9
ББК 65.9(4УКР)29-2я43
М58

Редакційна колегія

Подолька А. М., д-р юрид. наук, проф. — головний редактор
Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф. — заступник головного редактора
Ігнатченко А. А., канд. техн. наук — відповідальний редактор

Політичні науки

Антонюк О. В., д-р політ. наук, проф., Бабкіна О. В., д-р політ. наук, проф., Бідзюра І. П., д-р політ. наук, Варзар І. М., д-р політ. наук, проф., Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф., Гончаренко О. М., д-р іст. наук, Піляев І. С., д-р політ. наук, Хижняк І. А., д-р іст. наук, проф., Шуба О. В., д-р політ. наук, проф.

Економічні науки

Захожай В. Б., д-р екон. наук, проф., Дахно І. І., д-р екон. наук, проф., Дмитренко Г. А., д-р екон. наук, проф., Куроченко О. В., д-р екон. наук, проф., Піла В. І., д-р екон. наук, проф., Радзієвський О. І., д-р екон. наук, Федоренко В. Г., д-р екон. наук, проф., Шостак Л. Б., д-р екон. наук, проф., Швець В. Я., д-р екон. наук, проф., Баєва О. В., д-р біол. наук, проф., Сафонова В. Є., д-р екон. наук, Хачатрян Г. Е., д-р екон. наук.

Юридичні науки

Александров Ю. В., канд. юрид. наук, проф., Ануфрієв М. І., д-р юрид. наук, проф., Бандурка О. О., д-р юрид. наук, проф., Бородін І. Л., д-р юрид. наук, проф., Гаркуша В. С., канд. юрид. наук, доцент, Демченко С. Ф., д-р юрид. наук, Джуно В. В., д-р юрид. наук, проф., Ковальська В. В., д-р юрид. наук, ст. наук. співр., Корнієнко М. І., канд. юрид. наук, проф., Курко М. Н., д-р юрид. наук, доцент, Мартиненко О. А., д-р юрид. наук, проф., Муравйов К. В., канд. юрид. наук, доцент, Недюха М. П., д-р філос. наук, проф., Подолька А. М., д-р юрид. наук, проф., Темченко В. І., канд. юрид. наук, доцент, Христинченко Н. П., канд. юрид. наук, Юлдашев О. Х., д-р юрид. наук, проф., Ярмиш О. Н., д-р юрид. наук, проф.

Психологічні науки

Балл Г. А., д-р психол. наук, проф., Лігоцький А. О., д-р пед. наук, проф., Ложкін Г. В., д-р психол. наук, проф., Приходько Ю. О., д-р психол. наук, проф., Синьов В. М., д-р пед. наук, проф., Чернуха Н. М., д-р пед. наук, проф., Чуприков А. П., д-р мед. наук, проф., Бучек А. О., д-р психол. наук, проф.

Рекомендовано до друку Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом (протокол № 6 від 2 липня 2014 р.)

Міжрегіональна Академія управління персоналом.

М58 Наукові праці МАУП / редкол.: А. М. Подолька (голов. ред.) [та ін.]. — К. : МАУП, 2001 — Вип. 42 (3–2014). — К. : ДП “Вид. дім “Персонал”, 2014. — 256 с.: іл. — Бібліогр. в кінці ст.

У збірнику наукових праць публікуються статті науковців, які займаються проблемами розвитку економіки, політології, психології і права.

Для науковців, викладачів, студентів, а також усіх, кого цікавить розвиток науки в Україні.

Збірник “Наукові праці МАУП” зареєстровано Державним комітетом інформаційної політики, телебачення та радіомовлення України (свідоцтво від 11.04.02 за № 6048, серія КВ) як наукове видання, в якому висвітлюються результати наукових досліджень в галузях економіки, політології, соціології, психології, права, матеріалів наукових конференцій.

Вищою атестаційною комісією України “Наукові праці МАУП” визнано як фахове видання з політичних наук (за постановою Президії ВАК України № 1-05/4 від 26 травня 2010 р.) та юридичних наук (за постановою Президії ВАК України № 1-05/5 від 31 травня 2011 р.).

Міністерством освіти і науки України збірник “Наукові праці МАУП” визнано як фахове видання з економічних наук (за наказом МОН України від 21.11.13 № 1609).

ББК 65.9(4УКР)29-2я43+67.9(4УКР)я43

© Міжрегіональна Академія
управління персоналом (МАУП), 2014
© ДП “Видавничий дім “Персонал”, 2014

ЗМІСТ

ПОЛІТИЧНІ НАУКИ	5	Бортник В. А. Чесť та гідність особи як основний безпосередній об'єкт злочину	72
Варзар І. М., Тімашова В. М. Концепт реформування політичної сфери у передвиборних програмах кандидатів на пост Президента України (2014 р.)	5	Ковальчук А. Ю. Співвідношення адміністративної та цивільно-правової відповідальності за правопорушення в інформаційній сфері.....	78
Гольцов А. Г. Імперська геостратегія Російської Федерації у світі: основні напрями та засоби реалізації	13	Комаров В. А. Про державні гарантії у трудових відносинах в Україні.....	84
Готун А. М. Маркетинг у політичній діяльності: аналіз сучасних моделей та інструментів використання	21	Толстенко В. Л. Перспективи розвитку форми Української держави в процесі конституційної модернізації.....	90
Дікарев О. І. Stratagems as universal formula of the China law	31	Шутий М. В. Класифікація видів небезпек, які загрожують громадянам в Україні	98
Качмарський Є. І. Роль електронного PR у формуванні міжнародного іміджу держави	39	Левін В. В. Погодинна оплата праці та проблеми її впровадження в Україні	103
Савойська С. В. Ідейно-теоретичний потенціал комунікативного аспекту мовної політики: наукові підходи і напрями осмислення	43	Шашкова-Журавель І. О. Міжнародні та порівняльно-правові аспекти системи нормативно-правового регулювання оплати праці	108
Самойленко О. П. Суспільно-політичні детермінанти формування політичних цінностей як засаднича умова становлення особистості	50	Аріфходжаєва Т. Б. Теоретико-методичні основи формування недержавних пенсійних фондів в умовах сьогодення.....	114
Ляшенко Є. О. Передумови виникнення політично-економічної кризи в Європі на початку XXI сторіччя	54	Западнюк О. Б. Порівняння масових заходів в Україні та країнах Європейського Союзу.....	118
ЮРИДИЧНІ НАУКИ	59	Заросило В. В. Теорія масових заходів та їх вплив на громадську безпеку	122
Недюха М. П. Корупція як соціально-правовий феномен	59	Комаров О. В. Справедливість у практиці правового регулювання діяльності слідчого в Україні	127
Аніна О. В. Проблемні питання адміністративної відповідальності іноземців та осіб без громадянства	66		

ПРО ДЕРЖАВНІ ГАРАНТІЇ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ В УКРАЇНІ

Наукові праці МАУП, 2014, вип. 42(3), с. 84—89

Розглянуто роль держави у трудових відносинах як гаранта їх стабільності, тривалості, обов'язковості, якості. Запропоновано конкретні зміни до законодавства України про працю.

Сутність трудового права — створення правового підґрунтя для ефективного захисту інтересів людини праці в суспільно-трудових відносинах. Метою норм трудового права є регламентація тривалих трудових відносин у процесі праці, встановлення мінімальних гарантій, захисних процедур. Основний принцип трудового права передбачає створення умов з недопущення погіршення правового стану працівника порівняно з рівнем, встановленим законодавством, а також закріплення правової можливості поліпшення цих умов шляхом встановлення додаткових соціально-трудових пільг найманим працівникам у процесі укладання колективної угоди сторонами трудових правовідносин.

Гарантії, що надаються державою учасникам трудових правовідносин, через їх нормативне регулювання можна поділити на дві групи:

- що безпосередньо зазначені в Конституції України [1], конкретних статтях і розділах КЗпП [2] та поточних законах України;
- які впливають із нормативного регулювання конкретних сфер трудових відносин через захисні (охоронні) норми.

Розглянемо їх за певними критеріями. Перш ніж приступити до аналізу, потрібно зауважити наступне. В науці трудового права прийнято вважати, що зміст правового статусу сторін трудових відносин визначається, передусім, обсягом прав та обов'язків

суб'єктів трудових відносин, а оскільки вони між собою кореспондуються майже у повному обсязі, в процесі їх реалізації, то й сприймаються рівнозначно. Тобто реалізуються права та обов'язки сторін рівною мірою, якщо не брати до уваги специфіку виконуваних функцій суб'єктами. Тому під час нашого подальшого аналізу слід враховувати цей фактор у випадках, коли правовою нормою не встановлено чіткого розподілу особливостей реалізації своїх прав і обов'язків сторонами трудових правовідносин.

Кодекс законів про працю України побудовано таким чином, що державні гарантії сторонам трудових відносин встановлені безпосередньо в самому нормативно-правовому акті. Про які безпосередні гарантії йдеться:

- гарантії забезпечення громадян на працю [2, ст. 5—1];
- гарантії при укладенні, зміні та припиненні трудового договору [2, ст. 22];
- мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією [2, ч. 4 ст. 95];
- гарантії і компенсації [2, гл. 8 ст. 118—129];
- гарантії при покладенні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації [2, гл. 9 ст. 130—138];
- гарантії при прийнятті на роботу і заборона звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей [2, ст. 184];
- гарантії особам, які виховують малолітніх дітей без матері [2, ст. 186—1];

- гарантії діяльності профспілок [2, ст. 248];
- гарантії для працівників підприємств, установ, організацій, обраних до профспілкових органів [2, ст. 252].

Це повний перелік гарантій сторонам трудових відносин, що безпосередньо встановила держава у кодифікованому законі про працю. Вважаємо, це дуже мало для кодифікованого нормативно-правового акту. В такому документі має бути або окремий розділ у загальній частині, або в кожній главі повинна міститись окрема стаття, що буде його відкривати і встановлювати державні гарантії правового регулювання конкретного інституту трудового права. Усі права та обов'язки сторін трудових відносин, механізм правового регулювання, особливості реалізації повноважень сторонами, порядок застосування правових велінь тощо мають узгоджуватись і впливати з гарантій, встановлених державою. Слід передбачити місце для прояву ініціативи сторін трудових відносин, встановивши однією з гарантій можливість сторін виходити за межі державного регулювання за умови поліпшення становища найманих працівників порівняно з гарантіями, що надаються чинним законодавством, у порядку і контексті процедури укладення або зміни колективного договору.

Враховуючи цей чинник, однією з головних державних гарантій повинна стати обов'язковість укладення колективних договорів на всіх підприємствах, організаціях, установах, у яких працюють більше 10 найманих працівників. Це єдиний правильний шлях дотримання соціальної справедливості в трудових відносинах на конкретному підприємстві, організації, установі, оскільки якість змісту колективного договору залежить від трудового колективу і роботодавця рівною мірою. А із змісту зобов'язальних відносин, що впливають з колективного договору, залежатиме і якість трудового договору конкретного працівника цього підприємства, організації, установи. Нарешті, колективно-договірні зобов'язання більшою мірою піддаються оперативному регулюванню сторо-

нами, залежно від конкретної економічної ситуації, що склалась для підприємства, організації, установи, ніж будь-який інший механізм правового регулювання трудових відносин. Для цього потрібно лише подолати упередженість сторін трудових відносин щодо колективного договору, яка впливає з недовіри один одному. Потрібно лише раз домовитись і виконувати досягнуті домовленості в рамках і способом встановлених законодавством України [3]. Тому пропонуємо внести зміни до ст. 2 чинного Закону України "Про колективні договори і угоди", ст. 11, гл. 2 КзпП України і передбачити в проекті Трудового кодексу України таке формулювання: "Колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають права юридичної особи, — обов'язково.

Колективний договір може укладатися в структурних підрозділах підприємства, установи, організації в межах компетенції цих підрозділів.

Відповідальність за відсутність колективного договору на підприємстві, установі, організації покладається на власника або уповноважений ним орган".

Таким чином, держава гарантує можливість сторонам самим регулювати трудові відносини на певному виробництві та відповідати за їх якість, що, у свою чергу, підвищить відповідальність суб'єктів за якість правового регулювання трудових правовідносин у цілому.

Загалом, навіть державні гарантії, що склали вичерпний перелік у КзпП України, за винятком тих, що передбачені ст. 184, не виконуються роботодавцями взагалі або в належному обсязі. Цьому сприяють і недоліки законотворчої роботи, що відобразились у чинному КЗпП України. Так, ст. 5—1 і 22 КЗпП встановлена гарантія, що забороняє необґрунтовану відмову у прийнятті на роботу. Законодавець не дає дефініцію поняттю "необґрунтована відмова у прийнятті на роботу". Це стосується форми чи змісту? Якщо форми, то знов необхідно вести мову

про форму трудового договору. Якби законодавець чітко й однозначно, без будь-яких винятків, встановив виключно письмову форму трудового договору, яка б свідчила про наявність і обсяг трудових відносин між суб'єктами трудових правовідносин, то не виникало б і непорозумінь, і найголовніше — не складався ланцюг непорозумінь з вільного трактування норм, передбачених трудовим законодавством. Недомовленість — це те саме, що й недоробленість: намір є, а результату немає, принаймні зрозумілого, позитивного, прийнятного учасниками трудових відносин. Якщо мова йде про зміст, то треба дати вичерпний перелік, які обставини відмови у прийнятті на роботу вважаються законодавством необґрунтованими. Частина друга ст. 22 КЗпП України не вносить жодних прояснень у цю проблему. Інший приклад. Держава гарантує отримання працівником мінімальної заробітної плати. Приблизно у тому самому напрямі пропонується встановлювати державні гарантії у сфері оплати праці проектом трудового кодексу України. Проект закону України “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України” (щодо мінімальних розмірів оплати праці та гарантій їх забезпечення) вводить такі поняття, як: “Стаття 3—1. Гарантії забезпечення мінімальної заробітної плати”, “Стаття 3—2. Гарантована заробітна плата”. Звісно, це певний крок вперед, порівняно з кодифікованим законом і проектом, але також не зовсім зрозуміло, що маєтись на увазі у першому випадку і в другому, і головне — як вони узгоджуватимуться [4].

Виходячи зі змісту ч. 1 ст. 21 трудовий договір, як угода сторін, передбачає обов'язок працівника виконати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату, передбачену законодавством, колективним договором, угодою сторін (трудоим договором). Зауважу, роботодавець за цією угодою повинен сплатити працівнику заробітну плату в повному обсязі, що передбачено трудовим договором. Не мінімальну заробітну плату, не тарифну ставку, а в повному обсязі

зі згідно з ч. 2 ст. 94 КЗпП, ч. 5 ст. 95 КЗпП, ст. 2 Закону України “Про оплату праці”. Більше того, заробітна плата конкретного працівника за трудовим договором не може бути меншою, ніж це передбачено законодавством або колективним договором. Далі логіка говорить, що мінімальною гарантією оплати праці повинна бути ставка, яка встановлена єдиною тарифною сіткою (ЄТС), додавши до цього так звані обов'язкові виплати [5, ст. 2]. Про це говорить логіка нормальної людини після ознайомлення з вимогами трудового законодавства. Але, як вже згадувалось вище, і саме трудове законодавство часто вносить плутанину в процес правового регулювання оплати праці, встановлюючи певні гарантовані пороги оплати праці, організаційно-господарські умови її оплати тощо. Держава, як суб'єкт міжнародного права, відповідно до взятих зобов'язань, має гарантувати тільки одне — виплату заробітної плати найманому працівнику у повному обсязі в установленому порядку і строки незалежно від форми власності і виду діяльності підприємства, на якому він працює [6].

Виходячи з цього, пропонуємо внести в чинне законодавство і передбачити в проекті трудового кодексу таку статтю: “Заробітна плата.

Заробітна плата — це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Своєчасна виплата заробітної плати у повному обсязі гарантується державою.

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці і максимальним розміром не обмежується.

Питання державного і договірного регулювання оплати праці, прав працівників на оплату праці та їх захисту визначаються цим Кодексом, законами України та іншими нормативно-правовими актами”.

Послаблення механізму державного регулювання у сфері охорони праці призвело до порушення вертикалі державного управління

ня у сфері охорони праці, зниження ефективності та координації діяльності центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо створення безпечних і здорових умов праці. Охорона праці це той напрям, де державні гарантії, сформульовані у правових приписах, повинні мати здебільшого імперативний характер, що зменшило б кількість порушень до мінімуму. Однак, голова Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду у своєму виступі на парламентських слуханнях сказав: "...причиною досить високого рівня виробничого травматизму в Україні є недотримання роботодавцями вимог законодавства та невідповідність чинного законодавства з питань промислової безпеки та охорони праці сучасним ринковим умовам. Згідно зі ст. 13 Закону України "Про охорону праці" на роботодавця покладена відповідальність за створення на робочому місці безпечних умов праці. Одним із заходів впливу на роботодавця для забезпечення безпечних умов праці є притягнення його до адміністративної відповідальності. ...роботодавцю вигідніше сплатити штраф, ніж спрямовувати кошти на придбання нового устаткування, засобів індивідуального захисту або на навчання працівників безпечним методам праці. Тому кількість порушень законодавства про охорону праці з року в рік зростає" [7].

Якщо законодавець не встановлює захисту в частині реалізації сторонами державних гарантій, то цим він дає можливість самостійно трактувати не тільки обсяг цих гарантій, а й взагалі доцільність їх додержання. Цивілізована держава не може дозволити собі ігнорування, чи в інший спосіб, невиконання встановлених нею державних велінь, тому що їх порушення, по суті, є антидержавницьким діянням, намаганням посягати на встановлений порядок у трудових відносинах, а якщо так, то ці діяння повинні визнаватись злочинними, спрямованими не тільки проти конкретного суб'єкта трудових відносин, а й проти державної соціально-економічної політики. А це вже злочин проти держави. У зв'язку з цим, пропоную передба-

чити у кримінальному кодексі України відповідальність власника або уповноваженого ним органу за невиконання, або неналежне виконання державних гарантій найманим працівникам. Санкції можна передбачити від штрафів до позбавлення волі на певний строк з позбавленням права обіймати відповідні керівні посади. Можна з упевненістю прогнозувати, що такий підхід держави до захисту своїх інтересів у трудових відносинах з метою їх стабілізації і надання цивілізованої форми, дисциплінував би учасників цих відносин й істотно сприяв удосконаленню ринку праці й зміцненню економіки України.

Основними засадами реформування законодавства України про працю мають бути:

- оптимальне збалансування захисної та виробничої функцій трудового права, за допомогою яких має бути забезпечена рівновага інтересів найманих працівників і роботодавців. У сучасних умовах вони спрямовані на забезпечення охорони прав та інтересів сторін трудового договору;
- безумовне дотримання встановлених соціальних стандартів у сфері праці із забезпеченням виконання вимоги ч. 3 ст. 22 Конституції (при прийнятті нових законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод);
- використання досвіду МОП, законодавства ЄС у процесі підготовки Трудового кодексу [8] з метою забезпечення відповідності законодавства України про працю міжнародно-правовим нормам;
- збільшення частки зобов'язально-договірного регулювання трудових відносин, передусім — колективно-договірного, з максимальним використанням механізмів соціального партнерства. Рівень гарантій трудових прав і надалі має визначатися державою з метою недопущення послаблення правової захищеності працівників;
- належне забезпечення диференціації правового регулювання праці для мак-

симального врахування у Трудовому кодексі особливостей трудових відносин працівників малого і середнього бізнесу, а також тих, хто працює у нетипових формах зайнятості;

- мінімальне використання бланкетних норм у процесі правового регулювання трудових відносин. Нормативні положення Трудового кодексу повинні бути нормами прямої дії, а не відсильними, мова — зрозумілою для всіх учасників трудових відносин;
- чітке визначення компетенції державних органів, які здійснюють регулювання трудових відносин, забезпечення жорсткого державного та громадського контролю за дотриманням положень міжнародних зобов'язань України у сфері праці, законодавства про працю, колективних та індивідуальних трудових договорів;
- встановлення державних гарантій як підґрунтя правового регулювання трудових правовідносин і забезпечення їх неухильного виконання сторонами трудових правовідносин.

Отже все, про що йшла мова вище, стоїть у положення, коли держава сприймається як утворення, всередині якого відбуваються процеси, пов'язані з виробництвом матеріальних або духовних благ і які вона повинна регулювати. Тобто це той випадок, коли держава є третьою стороною. Але держава часто сама діє як власник засобів виробництва і наймає працівників з тією ж метою. Тому держава, як сторона трудових правовідносин, через уповноважені нею органи повинна неухильно додержуватись встановлених правил і порядку і бути взірцем їх виконання. До речі, як це і є в розвинених країнах світу.



Література

1. Конституція України // ВВР України. — 1996. — № 30. — Ст. 43, 141.
2. Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами: У 2-х ч. / Уклад. В. С. Ковальський, Л. П. Ляшко. — К.: Юрінком Інтер, 2006. — 1168 с.
3. Закон України “Про колективні договори і угоди” від 01.07.1993 // ВВР України, 1993. — № 36. — Ст. 361
4. Проект закону України “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо посилення відповідальності за порушення законодавства про працю)” // Міністерство соціальної політики України: Офіційне інтернет-представництво. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://mlsp.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article;jsessionid=D3BAE21D317C6081719407F759D72E96?art_id=126998&cat_id=102036
5. Закон України “Про оплату праці” від 24.03.1995 №108/95 // ВВР України, 1995. — № 17. — Ст. 121.
6. Конвенція про захист заробітної плати № 95. Редакція від 23.06.1992 / Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 01.07.1949 № 95 / Верховна Рада України. Відділ баз даних нормативно-правової інформації. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_146
7. Про проведення парламентських слухань на тему: “Про стан промислової безпеки та охорони праці”. Верховна Рада України; Постанова від 15.06.2010 № 2321-VI / Відділ баз даних нормативно-правової інформації. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2321-vi>
8. Про прийняття за основу проекту Трудового кодексу України / Верховна Рада України; Постанова від 20.05.2008 № 283-VI / Відділ баз даних нормативно-правової інформації. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/283-vi>

Розглянуто значення держави як головного гаранта реалізації сторонами трудових правовідносин їх змісту у повному обсязі виходячи з концепції соціальної справедливості. Надано пропозиції щодо визначення базових засад реформування трудового законодавства і внесення змін та доповнень до чинного законодавства України про працю.

Рассмотрено значение государства как основного гаранта реализации сторонами трудовых отношений их содержания в полном объеме исходя

из концепции социальной справедливости. Представлены видение базовых основ реформирования трудового законодательства и предложения по внесению изменений и дополнений в действующее трудовое законодательство Украины.

In the article the value of the state as basic guarantor of realization of трудових relations of their maintenance parties is considered in complete obeme coming from conception of social justice. Presented vision of bazovikh bases of reformation of labour legislation and suggestion on making alteration and additions in a current legislation about labour of Ukraine.

Надійшла 1 лютого 2014 р.