

шити громадський порядок. Якщо ж особа не усвідомлювала, що діє особливо зухвало або цинічно і не бажала тим самим грубо порушити громадський порядок, то не можна стверджувати, що в її діях наявні ознаки хуліганства.

Насамкінець принагідно зазначимо, що в літературі існує точка зору, відповідно до якої вза-

галі не існує такий склад злочину, як хуліганство, а отже, немає й ознак такого злочину. Так, Г. І. Піщенко, поділяючи позицію відомих вчених з кримінального права, вважає, що хуліганство не є злочином, а є мотивом скоєння різних злочинів (поряд з помстою, ревнощами, корисливістю тощо) [11].

1. Вильянский С. И. Применение норм советского права // Ученые записки Харьковского юридического института.- Харьков, 1956.- Вып. 7.- С. 13.
2. Кудрявцев В. Н. Теоретические основы квалификации преступлений.- М., 1963.- С. 120.
3. Кашанина Т. В. Оценочные понятия в советском праве // Правоведение.- 1976.- № 1- С. 28.
4. Питецкий В. В. Оценочные понятия в советском уголовном праве: Автореф. дис... канд. юрид. наук.- Свердловск, 1979.- С. 7.
5. Шапченко С. Д. Оценочные признаки в составах конкретных преступлений: Автореф. дис... канд. юрид. наук.- К., 1988.-С. 12-13.
6. Кострова М. Б. Оценочная лексика в уголовном законе: уголовно-правовой, уголовно-процессуальный и криминалистический аспекты // Межвузовский сборник на-

- учных трудов «Юрислингвистика-3: Проблемы юрислингвистической экспертизы».- Изд-во Алтайского госун-та, 2002.-С. 152-158.
7. Відомості Верховної Ради України.- 2001.- № 25,- Ст. 131.
 8. Постанови Пленуму Верховного Суду України 1972-2002: Офіц. вид. / За заг. ред. В. Т. Маляренка.- К.: Видавництво А.С.К., 2003- С. 386-387.
 9. Курс уголовного права. Особенная часть. Том 4. Учебник для вузов / Под ред. д-ра юрид. наук, проф. Г. Н. Борзенкова и д-ра юрид. наук, проф. В. С. Комиссарова.- М.: ИКД «Зерцало-М», 2002- С. 299.
 10. Голос України.- 2004.- № 5.
 11. Піщенко Г. І. Чи потрібна стаття про хуліганство в КК України? // Право України.- 2001.- № 2.- С 91-92.

O. Zarutskiy

THE VALUATED SIGNS IN THE FORMAL COMPONENTS OF HOOLIGANISM (ARTICLE 296 OF THE CRIMINAL CODE OF UKRAINE)

This article is dedicated to some problems of the valuated signs, which were used by the legislator in the formal components of hooliganism. The article represents the author's understanding of the problem and doesn't claim to represent the point of view of the scientist's majority.

УДК 349.2

Костюк В. Л.

ОСОБЛИВОСТІ ВДОСКОНАЛЕННЯ ДЖЕРЕЛ ТРУДОВОГО ПРАВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Статтю присвячено питанню визначення особливостей удосконалення джерел трудового права у ринкових умовах. Обґрунтовано необхідність подальшого вдосконалення трудового законодавства і, зокрема, прийняття Трудового кодексу України, який має закласти правові підвалини для правового регулювання ринкових трудових відносин.

Побудова в Україні ринкової економіки, подальше входження України до міжнародних інституцій вимагає розроблення нових підходів до

правового регулювання трудових відносин. Низка позицій, які раніше визнавалися єдино правильними та неспростовними, служили фунда-

ментом для правового регулювання трудових відносин, нині є такими, що гальмують процес реформування трудового законодавства.

Варто лише нагадати, що чинний Кодекс законів про працю України було прийнято понад 30 років тому в умовах планово-адміністративної економіки, і його норми не пристосовані для регулювання ринкових трудових відносин. Навіть незважаючи на те, що майже кожна його стаття зазнала змін та доповнень.

Крім того, близько 20 % актів трудового законодавства України становлять акти, прийняті за радянських часів, які, як і Кодекс законів про працю України, потребують узгодження з нормами Конституції України - Основного Закону України.

Зазначені чинники вказують на необхідність реформування джерел трудового права України.

Слід відзначити, що під джерелами трудового права розглядаються зовнішні форми виразу правових норм, які приймаються компетентними на те органами самостійно або за участю найманих працівників чи їх представницьких органів в узгоджувально-договірному порядку, за допомогою яких забезпечується правове регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними суспільних відносин на підприємствах, в установах чи у фізичних осіб, які використовують найману працю.

Правові основи формування джерел трудового права на ринковій основі закладені в Основному Законі України [1], який визначив правовий режим нормативно-правових актів, що ухвалюються різними органами державної влади, а також принципи правового регулювання трудових відносин.

В умовах становлення соціально-орієнтованої ринкової економіки головний стратегічний напрям реформування джерел трудового права України полягає у спрямованості їх на правове забезпечення соціального партнерства між роботодавцями та найманими працівниками і, на цій основі, забезпечення механізму реалізації та захисту трудових прав працівників.

Проблема реформування джерел трудового права в ринкових умовах передбачає проведення кодифікації трудового законодавства і прийняття на цій основі Трудового кодексу України, на що справедливо звертають увагу В. С. Венедиктов [2], О. І. Процевський [3], Н. М. Хуторян [4] та інші провідні вчені.

Слід вказати, що сьогодні на розгляді в парламенті знаходиться проект Трудового кодексу України. І його значимість передусім залежатиме

від того, наскільки його норми будуть узгодженими, системними та відповідатимуть реальному стану і змісту ринкових трудових відносин, що формуються і розвиваються в суспільстві.

Проблема реформування джерел трудового права в ринкових умовах досліджується в науковій літературі, зокрема П. Д. Пилипенком [5], В. І. Прокопенком [6], І. В. Зубом [7], які справедливо підкреслюють важливість та необхідність подальшого вдосконалення трудового законодавства, необхідність розширення сфери застосування нормативно-договірного регулювання трудових відносин.

Таким чином, як з науково-теоретичної, так і з практичної точки зору важливою залишається проблема вдосконалення джерел трудового права в ринкових умовах. Тому варто зупинитись на найбільш принципових його напрямках та тенденціях.

Насамперед у ринкових умовах потребує продовження і вдосконалення співіснування загальних і спеціальних норм, які віддзеркалюють особливості співвідношення єдності й диференціації правового регулювання праці.

Єдність правового регулювання полягає в тому, що норми трудового права, по-перше, встановлюють єдині правила поведінки для всіх учасників трудових відносин, по-друге - регулюють трудові відносин усіх категорій працівників, по-третє - є основою для застосування диференціації у правовому регулюванні трудових відносин, по-четверте - безпосередньо регулюють трудові відносини і тим самим забезпечують єдність у правовому регулюванні трудових відносин. Диференціація у правовому регулюванні зумовлена існуванням особливостей у трудових відносинах окремих категорій працівників, а також урахуванням конкретних умов праці. Під диференціацією правового регулювання трудових відносин, на думку В. Я. Бурака, слід розуміти відмінність у змісті і способах правового регулювання окремих видів трудових відносин, які обумовлені специфікою умов праці, а також особливостями трудових відносин [8]. Можна погодитися також і з тим, що диференціація відображає фактичні відмінності в характері, змісті й умовах праці, що породжені суспільним поділом праці, оскільки саме з огляду на ці обставини і виникає потреба в прийнятті правових норм, які покликані пристосувати загальні правові приписи до специфічних умов праці або до суб'єктів трудових відносин.

Її реалізація забезпечує, по-перше, встанов-

лення відмінностей у правовому регулюванні трудових відносин; по-друге, врахування специфіки трудових відносин, умов праці окремих категорій працівників; по-третє, прийняття спеціальних норм на розвиток загальних правових приписів.

В основі диференціації можуть лежати різні критерії.

За суб'єктною ознакою виділяють, насамперед, особливості регулювання праці жінок та неповнолітніх, окремих категорій працівників, що працюють на роботах зі шкідливими умовами праці, осіб з ненормованим робочим днем тощо. Прикладом застосування цієї ознаки можуть слугувати положення статті 184 КЗпП України, в яких відображені ті специфічні норми, які регламентують особливості праці жінок.

Упровадження в Україні ринкової економіки зумовлює необхідність розширення сфери локального регулювання. Застосування локальної нормотворчості дозволяє працівникам брати активну участь у визначенні своїх трудових прав, максимально наблизити своє правове регулювання до локальних місцевих умов конкретного підприємства, установи, організації, врегулювати значно ширше коло питань, аніж це можна зробити в централізованому порядку. У процесі локальної нормотворчості роботодавці і наймані працівники можуть більш повно врахувати свої інтереси, забезпечити їх поєднання, що є важливою передумовою стабільності трудових правовідносин.

У сучасних умовах доцільно розширити сферу локального регулювання трудових відносин. Учасники трудових відносин повинні мати ширше коло повноважень, які мають реалізовуватись у договірному порядку. Її обов'язок законодавця - створити чітке правове поле для реалізації права роботодавця та найманих працівників, провадити локальну нормотворчість насамперед через розширення сфери договірного регулювання ринкових трудових відносин.

З цією особливістю джерел трудового права пов'язана ще одна. Вона стосується участі профспілкових органів у правовому регулюванні трудових відносин.

Форми їх участі у регулюванні трудових відносин за радянських часів були єдиними [9] і за дорученням держави виконували властиві їм функції (наприклад, прийняття нормативних актів тощо). Нині правовий статус профспілок зазнає значних змін, оскільки з переходом економіки до ринкових відносин, формування багатопартійної

системи профспілки від «організаційного монізму», обумовленого однопартійною системою, перейшли до плюралізму [10], який у багатьох країнах світу (Франція, Бельгія, Італія, США) існує в профспілковому русі [11]. Роль професійних спілок передбачає їх активнішу участь у правовому регулюванні трудових відносин на локальному, регіональному, галузевому та державному рівні та контролі за дотриманням у державі актів трудового законодавства України, у тому числі актів соціального партнерства.

Тому важливим чинником удосконалення джерел трудового права на сучасному етапі є розширення участі профспілок у нормативно-договірному регулюванні трудових відносин.

Слід також додати, що в переліку джерел трудового права особливе місце посідають нормативно-правові договори, які укладаються між профспілками або їх об'єднаннями, що представляють інтереси працівників і роботодавців. Річ у тім, що в ринкових умовах правове регулювання трудових відносин буде ефективним та дієвим за умови співпраці найманих працівників та роботодавців, тобто за умови соціального партнерства. Досвід провідних ринкових країн засвідчує, що вирішення зазначених проблем лежить у площині гармонізації інтересів учасників трудових відносин. І засобом гармонізації виступають акти соціального партнерства. Соціальне партнерство проявляється передусім крізь призму нормативно-договірного регулювання праці за допомогою колективних договорів та угод. Їх правовий статус визначено Законом України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.93 р. № 3356-12 [12]. Так, до нормативно-правових договорів законодавець у цьому Законі відносить колективні договори і угоди. Стаття 2 цього Закону передбачає, що колективні угоди укладаються на державному, галузевому, регіональному рівнях на двосторонній основі. Отже, ними є, відповідно, генеральна, галузева і регіональна угоди. Зміст та суть колективних угод передбачено статтею 8 Закону України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.93 р. № 3356-12. Значимість нормативно-правових договорів полягає в тому, що вони спрямовуються на забезпечення гарантій праці і продуктивної зайнятості; мінімальних соціальних гарантій оплати праці і доходів усіх груп та верств населення, які забезпечували б достатній рівень життя, тощо. Цю угоду укладають професійні спілки, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди та власники або уповноважені

ними органи, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди на підприємствах, де зайнято більшість найманих працівників держави. Вони покликані забезпечити на належному рівні не лише право громадян на працю, а й сприяти соціальному захисту населення. Тому важливе значення набувають питання їх реалізації.

Подальше просування нашої держави по шляху ринкових умов передбачає розширення сфери договірної свободи у регулюванні трудових відносин і, відповідно, сфери застосування нормативно-правових договорів. Вони мають відіграти вирішальну роль у гармонізації позицій найманих працівників, роботодавців та держави у правовому регулюванні трудових відносин.

З кожним десятиріччям міжнародна спільнота дедалі більше усвідомлює свою єдність, необхідність спільного вирішення проблем, що стоять перед нею, акти міжнародно-правового характеру називають чи не єдиним ефективним засобом розв'язання не лише міжнародних, міждержавних спорів, а й інших конфліктних ситуацій [13].

На конституційному рівні визнано, що міжнародні договори є невід'ємною частиною національного законодавства України. При цьому слід додати, що Конституція України допускає укладання лише тих договорів, які відповідають її нормам. У протилежному випадку укладення міжнародних договорів можливе лише після внесення відповідних змін до Конституції. Це засвідчує особливе та визначальне місце міжнародних договорів у системі джерел трудового права.

Особливе місце в системі джерел трудового права займають акти Міжнародної Організації Праці (далі - МОП), членом якої Українська РСР стала ще в 1954 р. її призначення - здійснення заходів, спрямованих на поліпшення умов праці і життя трудящих. Цю мету МОП реалізує, як правило, через нормотворчу діяльність, вироблення та створення загальноприйнятних та виважених міжнародних трудових стандартів шляхом прийняття конвенцій та рекомендацій. Тому цілком природно, що ці акти займають важливе місце в системі форм міжнародно-правового регулювання праці.

На відміну від конвенцій, які мають обов'язковий характер для держав, які їх ратифікували, акти Міжнародної Організації Праці, що приймаються у формі рекомендацій, не можуть покладати на держави - члени МОП жодних правових

зобов'язань. Це, по суті, головна особливість останніх. Із прийняттям цих актів МОП лише пропонує державам привести національні норми про працю до тих стандартів, які закладено в прийнятих рекомендаціях.

Це ж стосується і конвенцій щодо держав, які їх не ратифікували належним чином.

Входження України до міжнародних інституцій, подальша глобалізація економічних відносин вимагає гармонізації актів трудового законодавства України з конвенціями та рекомендаціями Міжнародної Організації Праці. Сьогодні Україна здійснює досить важливі та значимі кроки у цій сфері. Верховною Радою України активізовано процес із надання згоди на обов'язковість на території України правових актів МОП. Проте досить гостро стоїть проблема врахування конвенцій та рекомендацій МОП при прийнятті внутрішньодержавних нормативних правових актів.

Тому адаптація національного трудового законодавства України до положень міжнародно-правових договорів, а саме правових актів МОП, є важливою і визначальною тенденцією розвитку джерел трудового права.

Інтеграція України до європейських структур зумовила реформування і поступове узгодження трудового законодавства України з правом Європейського Союзу. Однак, проводячи інтеграцію трудового права, слід виходити з того, що природа європейського права досить складна, це зумовлено унікальністю європейських міждержавних організацій, які виникли і продовжують еволюціонувати у напрямку федеративних та конфедеративних структур. До того ж право Європейського Союзу (далі ЄС), яке значною мірою уособлює право європейських країн, має комплексний характер, тому що поєднує міжнародно-правові конфедеративні та федеративні риси, є динамічним і має незавершений характер [14].

Адаптація актів трудового законодавства до правових актів Європейського Союзу - подальша передумова вдосконалення національного трудового законодавства України. До речі, це досить важлива і суттєва умова входження України до цієї поважної європейської інституції. Тим більше, що безперечно цінність для нашої держави, особливо в умовах становлення джерел трудового права, становить досвід провідних європейських країн із вирішення проблем правового регулювання трудових відносин у ринкових умовах. Саме цей досвід має бути враховано при прийнятті Трудового кодексу України, в якому мають бути закладені засади вдосконалення

джерел трудового права у ринкових умовах, та інших актів трудового законодавства.

Слід відзначити, що проект Трудового кодексу, який перебуває нині на розгляді парламенту, джерелам трудового права присвячує окрему главу «Нормативно-правові та інші акти у сфері праці». Передбачається, зокрема, що трудові і пов'язані з ними відносини регулюються цим Кодексом, іншими законами, актами Президента України та Кабінету Міністрів України, центральних органів виконавчої влади, які становлять предмет трудового законодавства. Разом з тим підкреслюється, що спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань праці здійснює нормативне регулювання трудових і пов'язаних з ними відносин відповідно до його повноважень, а інші центральні органи виконавчої влади - за умови погодження таких актів зі спеціально уповноваженим органом виконавчої влади з питань праці.

У передбачених законом випадках трудові й пов'язані з ними відносини можуть регулюватися нормативно-правовими актами Верховної Ради Автономної Республіки Крим та Ради Міністрів Автономної Республіки Крим, місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування. Трудові й пов'язані з ними відносини регулюються генеральною, галузевими та територіальними угодами, а також колективними договорами. У випадках, передбачених цим Кодексом, трудові відносини можуть регулюватися нормативними актами роботодавця. Умови, погоджені сторонами в трудовому договорі, є обов'язковими для його сторін.

У проекті Трудового кодексу також передбачено, що міжнародні договори у сфері праці, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, застосовуються в Україні до трудових відносин за умови, що вони не суперечать Конституції України, що відповідає вимогам Основного Закону України. Проект встановлює, що у сфері праці застосовуються постанови Верховної Ради Автономної Республіки Крим, якими регулюються трудові відносини. Акти Ради Міністрів Автономної Республіки Крим, місцевих органів виконавчої влади, органів

місцевого самоврядування, що прийняті в межах їх повноважень, застосовуються у сфері праці, крім випадків виявлення їх невідповідності актам вищої юридичної сили. Надається також право роботодавця самостійно затверджувати нормативні акти у сфері праці шляхом видання наказів або ухвалення інших рішень. Такі накази (рішення) видаються (ухвалюються) органами та посадовими особами роботодавця - юридичної особи в межах їх повноважень, визначених відповідним статутом (положенням).

Доцільно відзначити некоректність формулювання «нормативні акти у сфері праці» щодо трудових відносин, оскільки праця охоплює не лише трудові, а й цивільні, адміністративні відносини. Тому доречно було б визначити їх як «нормативно-правові акти, що закріплюють правове регулювання трудових відносин та пов'язаних з ними відносин».

Слід відзначити, що проект Трудового кодексу пропонує механізм урегулювання можливих колізій між нормативно-правовими актами. Так, у разі виявлення неузгодженості між нормативно-правовими та іншими актами однакової юридичної сили, якими регулюються трудові відносини, застосовується акт, що є спеціальним стосовно відповідних відносин. Якщо неможливо зробити висновок про те, який акт є спеціальним, застосовується акт, прийнятий пізніше.

Запропоновані ініціаторами проекту Трудового кодексу новації в цілому варті уваги. Разом з тим, посилення ролі роботодавця та його участі у врегулюванні трудових відносин має бути переглянутим з точки зору врахування інтересів найманих працівників. Цілком очевидно, що в ринкових умовах правове регулювання буде ефективним тоді, коли роботодавець і наймані працівники будуть партнерами, а це можливо лише за умови врахування їх інтересів.

Тому головною тенденцією до вдосконалення джерел трудового права України на сучасному етапі є розширення сфери застосування правових актів, які приймаються на основі нормативно-договірного регулювання трудових відносин, а отже, враховують інтереси як роботодавців, так і найманих працівників.

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254/96 // Відомості Верховної Ради України.- 1996.- № 30. - С 141.
2. Венедіктов В. С. Про концепцію нового трудового договору України // Право України.- 1992.- № 8.- С. 3-5.
3. Процевський О. І. Яким бути новому Кодексу про працю України? // Право України.- 1991.- № 9-10.- С. 32.
4. Хуторян Н. М. Новий Кодекс України про працю. Концепція розвитку законодавства України / Мат-ли наук.-практ. конференції.- К., 1996.- С. 335.
5. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права: Монографія.-Львів, 1999.- С 87.
6. Прокопенко В. І. Трудове право України.- Харків: Консум, 1998.-С 11.

7. Зуб І. В., Стичинський В.С., Грицяк А. І. Трудове право.-К., 1996.-С 15.
8. Бурак В. Я. Єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин робочого часу, часу відпочинку і заробітної плати на підприємствах: Автореф. дис... канд. юрид. наук.- К., 1999.- С. 6.
9. Прокопенко В. І. Правове становище профспілок: сьогодні і перспективи // Право України.- 1999.- № 6.- С. 106.
10. Гончарова Г. Плюралізм профспілок і трудові відносини: вирішення питань на практиці // Право України.- 1999.- № 10.- С 31.
11. Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право. Учебник для вузов- М., 1998.-С. 134.
12. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 року № 3356-12 // Відомості Верховної Ради України.- 1993.- № 36.- С. 361.
13. Жорін Ф. Л. Визначення завдань другого етапу правового забезпечення діяльності України в сфері зовнішніх відносин. Концепція розвитку законодавства України // Мат-ли наук.-практ. конференції.- К.,- 1996.- С. 47.
14. Право Европейского Союза: правовое регулирование торгового оборота / Под ред. проф. Ц. Н. Безбаха, доц. Л. Я. Капустина, проф. В. К. Пучинского.- М., 1999.- С. 22-26.

V. Kostiuk

PECULIARITIES OF IMPROVEMENT OF THE SOURCES OF LABOUR LAW OF UKRAINE

The article gives the definition of the sources of labour law of Ukraine, figures out the tendencies and directions of the improvement of the labour law sources and their peculiarities accordingly to the contemporary situation of labour relations development. The author gives the motivating of the necessity of contract regulating sphere enlargement, the according of national labour legislation with European Union legislation and adopting by Parliament of Ukraine the Labour Code of Ukraine.

УДК 342

Кравченко Н. Г., Лобач О. М.

СТРАХОВІ РЕЗЕРВИ В БАНКІВСЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ: ПИТАННЯ ТЕОРІЇ ТА СУДОВОЇ ПРАКТИКИ

Статтю присвячено аналізу однієї із форм індикативного регулювання банківської діяльності - нормуванню відрахувань до резервів на покриття ризиків від активних банківських операцій та порівняльній характеристиці законодавчого регулювання їх створення в фінансовому та податковому обліку і впливу їх формування на платоспроможність банків. Розглянуто практику застосування податкового та банківського законодавства при розгляді судових спорів та зазначено необхідність законодавчого вдосконалення норм, які регулюють правовідносини в сфері формування та використання страхових резервів.

Поштовхом для дослідження стали матеріали судової практики, що склалася при розгляді спорів за позовами банків про визнання недійсними рішень-повідомлень податкових органів про донарахування податкових зобов'язань та застосування фінансових санкцій за неправильне, на думку контролюючого органу, формування

банками в податковому обліку страхових резервів під кредитні ризики за рахунок валових витрат.

Яка ж правова та економічна природа зазначених страхових резервів? Пошук відповіді на це питання необхідно розпочинати з витоків державного регулювання банківської діяльності, яке