

ПОНЯТІЙНИЙ АПАРАТ ТА СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ НОРМАТИВНОЇ СТРУКТУРИЗАЦІЇ ПРАВОВОГО ІНСТИТУТУ РОБОЧОГО ЧАСУ (У КОНТЕКСТІ АНАЛІЗУ ПРОЕКТУ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ)

Ю. О. Саснюк

Теперішнє законодавство далеко не завжди встигає за розвитком суспільних відносин, інколи вступає в протиріччя як із раніше прийнятими, так і чинними нормативними актами. Унаслідок цього, «законодавство містить акти і норми, які формально не діють, у ньому часто зустрічаються прогалини, не пов'язані одне з одним положення: деякі законодавчі акти повторюються; інколи не точно формулюються терміни та ін.» [1, с. 266]. Тут слід солідаризуватися, зокрема, з обгрунтованим твердженням Н. М. Хуторян про те, що сьогодні в Україні «відсутня цілісна система трудового законодавства», існують численні «білі плями» у дослідженнях різних аспектів галузевих правових інститутів [2, с. 103]. Суголосно зазначає й С. А. Соболев: «...особенностью настоящего периода развития науки трудового права выступает переосмысление многих устоявшихся понятий, категорий методологического порядка, имеющих теоретическую и практическую значимость» [3, с. 85], а також інший російський дослідник С. Ю. Головіна, котра наголошує: «приходится... констатировать наличие пробелов у правовом регулировании трудовых и непосредственно связанных с ними отношений. Все это породило серьезные проблемы в правоприменительной практике... Трудовой кодекс по-прежнему остается нормативным актом, полным загадок и парадоксов... Парадоксы Трудового кодекса- это., правовые нормы, которые не могут реально исполняться на практике в силу своей абсурдности» [4, с. 179-180]. Дійсно, трудове законодавство може бути визнане довершеним, лише за умови, воно відбиває інтереси народу й об'єктивні потреби суспільного розвитку, а також має високий рівень відпрацьованості його термінології, адже виключно правосвідомість не в змозі забезпечити дотримання правових норм, якщо вони невірні відображають потреби суспільного розвитку, недосконалі й суперечливі. Законодавство повинне являти собою цілісну, єдину систему, що відрізняється внутрішніми закономірностями функціонування й розвитку. Не випадково й до принципів загальнонаукової методології, зокрема, відноситься термінологічний принцип, який «передбачає вивчення історії термінів і позначуваних ними понять, розробку або уточнення змісту та обсягу понять, установлення взаємозв'язку й субординації понять, їхнього місця в понятійному апараті теорії, на базі якої базується дослідження. Вирішення цих завдань допомагає метод термінологічного аналізу й метод операціоналізації понять» [5, с. 59]. Необхідність і доцільність застосування останніх є незаперечною, серед іншого й під час дослідження наявного понятійного апарату окремих трудо-правових інститутів.

Широкомасштабний процес реформування вітчизняного трудового законодавства, який триває, торкається широкого кола питань, серед іншого й шляхів удосконалення понятійного апарату та механізму реалізації спеціальних норм такого правового інституту галузі трудового права, як інститут робочого часу. Останній виступає не лише окремим інституційним утворенням в структурі системи трудового права, а ще і являється органічним складником змісту (структури) індивідуально-трудова відносин [6, с. 60-61], які посідають центральне місце в системі правовідносин, що формують предмет цієї галузі права. Саме тому, крізь призму реалізації означених правовідносин, з робочим часом пов'язані галузеві інститути оплати праці, дисципліни праці та часу відпочинку. Певно, саме означені обставини й зумовили те, що дослідженню питань правового регулювання робочого часу та часу відпочинку було присвячено чимало наукових праць дослідників як колишнього СРСР [7-10], так і сучасного періоду [11-18]. Указані наукові здобутки не втратили свого значення, а тому у відомій мірі стали науково-теоретичною основою даного дослідження. У сучасних умовах - розробки нового Трудового кодексу України від 04.12.07 [19] (*дали-ТКУ*) та системного реформування трудового законодавства, питання правового регулювання робочого часу потребують додаткового дослідження, обгрунтування, принаймні з огляду на запропоновані розробниками проекту ТКУ підходи в цій царині, адже вони є не завжди досконалими. Саме тому наразі автором і було поставлено завдання - здійснити, серед іншого й критичний, порівняльно-правовий аналіз положень відповідних міжнародно-правових стандартів, проекту ТКУ та відповідних спеціальних норм чинного трудового законодавства та здійснити обгрунтування на цій основі конкретні пропозиції щодо вдосконалення спеціального трудового законодавства про робочий час.

Перша обставина, про яку слід згадати, це відсутність легального - на рівні чинного КЗпП України та інших поточних законів - визначення такого базового поняття, як «робочий час». Така ситуація вбачається категорично неприпустимою, адже саме з урахуванням останнього можна під час правозастосовної діяльності чітко з'ясувати період часу, коли працівник зобов'язаний із підпорядкуванням вимогам внутрішнього трудового розпорядку виконувати доручену йому роботу, а також установити періоди, коли працівник із різних причин не працює, але за ним зберігається середня заробітна плата, оскільки такі періоди відносяться до робочого часу. Зрештою, це дозволить розмежувати робочий час і ті періоди, які до нього взагалі не належать.

У науці трудового права під робочим часом прийнято розуміти період часу, протягом якого працівник зобов'язаний працювати відповідно до трудового договору й законодавства [20, с. 340]. С. П. Маврін своєрідно й, на наш погляд, не зовсім удало - принаймні з позиції інформативності, змістовності дефінування, підходить до визначення поняття робочого часу. На думку цього автора, робочий час є «мірою екстенсивності» праці, а власне норми праці - це «міра інтенсивності» робочого часу [21, с. 407]. Додамо, відсутність законодавчої дефініції робочого часу певною мірою компенсується наявністю останньої в підзаконних актах. Так, зокрема, у Постанові Кабінету Міністрів України «Деякі питання розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві» за № 1112 від 25.08.04 робочий час визначено як час перебування на робочому місці, на території підприємства або в іншому місці, пов'язаному з виконанням роботи, починаючи з моменту прибуття працівника на підприємство до його відбуття, який повинен фіксуватися відповідно до вимог правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства або виконання завдань роботодавця в неробочий час, під час відпустки, у вихідні, святкові та неробочі дні [22]. Згідно з Положенням про робочий час і час відпочинку водіїв автотранспортних засобів, затвердженим Наказом Мінітрансу України за № 18 від 17.01.02, робочий час є часом, протягом якого водії зобов'язані виконувати роботу, визначену трудовим договором і правилами внутрішнього трудового розпорядку [23]. Для порівняння зазначимо, що Європейською соціальною хартією (переглянутою) [24] та Директивою Європейського парламенту й Ради № 2003/88/ЄС «Про деякі аспекти організації робочого часу» від 04.11.03 [25] поняття робочого часу визначено дещо ширше: під робочим часом розуміється будь-який період, під час якого працівник працює, перебуваючи в розпорядженні роботодавця, та виконує свою діяльність або обов'язки відповідно до національного законодавства та/або практики. За ст. 2 Конвенції МОП про робочий час у торгівлі та установах від 10.06.30, термін «робочий час» означає проміжок часу, протягом якого працівник перебуває в розпорядженні роботодавця. При цьому в Конвенції наголошується, що вказане поняття «не охоплює години відпочинку, коли наймана особа не перебуває в розпорядженні роботодавця» [26]. Відповідно до ст. 2 Конвенції МОП про робочий час на борту суден і склад суднового екіпажу від 24.10.36 №57, «тривалість робочого часу» означає час, протягом якого член екіпажа зобов'язаний по наказу вищестоящої особи або виконувати роботу на судні або для судновласника, або перебувати в розпорядженні вищестоящої особи поза приміщеннями для екіпажу [27]. Натомість у ч. 1 ст. 130 «Визначення робочого часу та його склад» проекту ТКУ робочий час дефінується як «час, протягом якого працівник відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку й умов трудового договору повинен виконувати трудові обов'язки». При цьому в Проекті окремо наголошується, що «відповідно до трудового законодавства до робочого часу можуть включатися інші періоди часу».

Синтез наведених підходів дозволяє дійти висновку, що основні розбіжності наразі полягають у віднесенні (виключенні) до змісту поняття робочого часу тих періодів часу, коли працівник фактично не виконує свої трудові обов'язки, але перебуває в розпорядженні роботодавця. З урахуванням того, що за чинним вітчизняним трудовим законодавством із питань регулювання робочого часу до складу робочого часу, серед іншого відносяться й періоди, протягом яких працівник фактично не виконує безпосередньо свої трудові обов'язки, але перебуває в підпорядкованні роботодавця і йому виплачується за цей час зарплата (наприклад, перерви для жінок для годування дитини, для вантажників, перерви для обігріву в холодну пору року, час виконання державних та громадських обов'язків тощо), віддаємо перевагу

позиції, за якою пропонується саме розширювальне тлумачення змісту поняття «робочий час». Тобто, останнє має охоплювати не лише період безпосереднього виконання працівником трудових обов'язків, покладених на нього за трудовим договором, а й інші періоди часу. При цьому, що слід окремо передбачити в законі, останні періоди мають установлюватися насамперед законодавче, а в випадках передбачених законом - іншими актами законодавства, а також колективним і трудовим договором. Керуємося наразі методологічне значущим висновком, обґрунтованими в сучасній галузевій науці трудового права [6, с. 269; 28, с. 63; 29, с. 65], про те, що саме централізоване законодавче закріплення механізму нормування робочого часу виступає найбільш дієвим юридичним засобом охорони праці та найважливішою гарантією реалізації конституційного права на працю в будь-якій сфері застосування найманого праці.

Виходячи з означеного, заслуговує на підтримку підхід розробників ТКУ в частині закріплення положення про те, що до складу робочого часу включається не лише час виконання працівником трудових обов'язків, а й підготовчо-завершальний період (час отримання трудового завдання, отримання матеріалів та інструментів, товарів, ознайомлення з технічною документацією, відповідно до якої повинна виконуватися робота, час підготовки й прибирання робочого місця, здавання готової продукції тощо), час перерв для внутрішньозмінного відпочинку, задоволення особистих потреб, обігрівання тощо. Слушним є й положення ТКУ про те, що особливості віднесення підготовчо-завершального періоду до робочого часу щодо окремих видів робіт установлюються трудовим законодавством. Водночас уважаємо за недоцільне вживання в ч. 3 ст. 130 проекту ТКУ, де йдеться про так: «3. Колективним чи трудовим договором можуть визначитися окремі періоди, які включаються до складу робочого часу, зокрема, включення до складу робочого часу повністю або частково часу, протягом якого працівник знаходиться поза місцем виконання трудових обов'язків у режимі готовності стати до виконання трудових обов'язків», сполучника «чи», адже це логічно передбачає альтернативний варіант установлення окремих періодів, які включаються до складу робочого часу, - або колективним договором, або трудовим договором. Більш доцільним і таким, що відповідає природі обох указаних договірних актів, тут убачається використання сполучника «та/або», що дозволить установлювати вказані періоди часу й колективним, і трудовим договором, а у випадку відсутності колективного - безпосередньо трудовим договором, як під час його укладення, так і в період його дії.

Частково заперечним є на наш погляд, і підхід розробників проекту ТКУ, зrealізований у ч. 4 ст. 130 ТКУ, де категорично зазначається про те, що «...час, необхідний для прибуття працівника до місця виконання трудових обов'язків, до робочого часу не включається, крім випадків, якщо виконання трудових обов'язків передбачає пересування від одного об'єкта до іншого». Як на нас, то можливість установлення винятків із цього правила доцільно передбачити не лише в зазначеному в ч. 4 ст. 130 ТКУ випадку, а й у інших, передбачених, скажімо, колективним, трудовим договором чи взагалі окремим розпорядженням роботодавця (наприклад, у випадку, коли направляючись на роботу попутно особа виконує ті чи інші доручення роботодавця, які отримав напередодні). Крім іншого, останній підхід зробіть схему виконання трудових обов'язків «більш гнучкою», а тому й більш ефективною з позиції необхідності раціонального використання робочого часу працівника.

Відаючи належне розробникам проекту, котрі в ст. 130 «Визначення робочого часу та його склад» ТКУ закріпили поняття робочого часу та спромоглися до характеристики складу робочого часу - це новела законодавства, кваліфікуємо як недолік відсутність подібних дефініцій стосовно окремих видів робочого часу, про які йдеться в ст.ст. 131 «Нормальний робочий час», 132 «Скорочений робочий час» та 133 «Неповний робочий час» проекту ТКУ. Принаймні така позиція вбачається несподіваною й такою, що призведе до певних складнощів у розмежуванні на практиці окремих видів робочого часу. Крім того, суперечливими вбачаємо положення ч. 4 ст. 132 «Скорочений робочий час» проекту ТКУ, де пропонується закріпити наступне: «4. Тривалість робочого часу учнів, які відповідно до частини четвертої статті 20 цього Кодексу працюють у вільний від навчання час, не може перевищувати 12 годин на тиждень для осіб віком до шістнадцяти років і 18 годин на тиждень для осіб віком від шістнадцяти до вісімнадцяти років. *Оплата праці учнів проводиться пропорційно відпрацьованому часу*, виходячи з норм оплати праці осіб, зазначених у пункті 1 частини першої цієї статті». По-перше, ніяких «норм оплати праці» у ч. 1 ст. 132 проекту не встановлено, адже йдеться там про «норму тривалості робочого часу», а точніше норму тривалості скороченого робочого часу для окремих категорій неповнолітніх працівників, що очевидно не одне й те ж. По-друге, гадаємо, що встановлення в ч. 4 ст. 132 ТКУ положення про те, що оплата праці неповнолітніх працівників - учнів проводиться пропорційно відпрацьованому часу суперечить усталеній природі (сутності) такого виду робочого часу, як скорочений робочий час - установлення якого не передбачає будь-яких обмежень в оплаті праці, вона має залишатися незмінною, як і при нормальній тривалості робочого часу. Пропорційний підхід до визначення розміру оплати праці презюмується законом лише під час неповного робочого часу (ч. 2 ст. 56 чинного КЗпП України, ч. 4 ст. 133 «Неповний робочий час» проекту ТКУ). Понад те, реалізація запропонованого наразі розробниками проекту ТКУ, на наш погляд, суперечить наявним приписам ст. 22 Конституції України, де прямо передбачено, що при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод.

Почасти недосконалою вбачається запропонована редакція ст. 133 «Неповний робочий час» проекту ТКУ, зважаючи на те, що, попри категоричність у характеристиці договірного порядку встановлення неповного робочого часу (ч. 1 ст. 133), ч. 3 цієї ж статті встановлено цілу низку винятків із такого «категоричного» правила. Більш коректнішим і логічним, на наш погляд, було б указати на можливі винятки, з обов'язковим зазначенням відповідного переліку, у ч. 1 ст. 133 ТКУ. Не зайвим, з позиції — усмогливлення зловживань із боку роботодавця в умовах тривалих затримок у виплаті заробітної плати, було б установити в законі й обов'язок роботодавця під час установлення неповного робочого часу роз'яснювати працівникові під розписку (у тексті наказу) особливості розрахунку розміру оплати праці в таких випадках (правові наслідки). До того ж, частини 4 і 5 ст. 133 ТКУ доцільно об'єднати й редакційно викласти наступним чином: «4. Установлення неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників, за винятком оплати праці, яка здійснюється в цьому випадку пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку».

Убачаємо помилковим розміщення спеціальних норм щодо такого режиму робочого часу як нснормований режим робочого дня (ст. 154 «Робота на умовах нснормованого робочого часу» ТКУ) не в параграфі 2 «Режим робочого часу», де йдеться про окремі різновиди режимів робочого часу, зокрема п'ятиденний і шестиденний робочий тиждень (ст. 137), поділ робочого дня на частини (ст. 144), підсумований облік робочого часу (ст. 143) та гнучкий режим робочого часу (ст. 145), а в параграфі 3 «Робота понад норму робочого часу» Книги третьої «Умови праці» проекту ТКУ, де йдеться лише про надурочні роботи та порядок їхнього застосування (ст. 149-153 ТКУ). Керуємося наразі відповідною науковою доктриною. Так, В. В. Жернаков зазначає, що «ненормований робочий день - это особый режим рабочего времени, который устанавливается для определенной категории работников в случаях невозможности нормирования времени трудового процесса. В случае необходимости эта категория работников выполняет работу сверх нормального рабочего времени. Эти переработки рабочего времени не являются сверхурочной работой и дополнительной оплате не подлежат» [30, с. 166-167]. З аналогічного розуміння виходять і інші автори, коли пишуть, що «ненормований робочий день - это особый режим рабочего времени отдельных работников, обусловленный спецификой и характером их труда, при котором допускается при необходимости в отдельные дни работа сверх установленной продолжительности рабочего времени по предложению работодателя или по инициативе самого работника» [31, с. 164; 32, с. 238-239]. В. М. Пустозьорова, як і інші дослідники [33, с. 215; 34, с. 317-318], також зазначає, що «отдельные категории работников работают в условиях, когда время их труда не поддается точному учету. Для них устанавливается особый режим рабочего времени - ненормированный рабочий день. Особенность этого режима в том, что работники самостоятельно распределяют свое рабочее время. В некоторых случаях работники, в основном подчиняясь режиму предприятия, иногда задерживаются на рабочем месте сверх обычного рабочего времени для выполнения своих служебных обязанностей или приходят на работу в более раннее время, чем предусмотрено правилами внутреннего трудового распорядка. Такая переработка не считается сверхурочной работой» [35, с. 147]. На думку В. С. Венедиктова, нснормований робочий день є не «особливим», а «спеціальним» режимом робочого часу, позаяк такі режими «устанавливаются для отдельных категорий работающих, что обусловлено особыми условиями и характером труда, социально-правым статусом работника и т. п. ...По действующему трудовому законодательству, - наголошує цей автор, - ненормированный рабочий день не является особой нормой рабочего времени» [36, с. 148, 149].

Сформульовані вище пропозиції й зауваження, на наш погляд, зрозуміло, не є «істинною в останній інстанції», а тому, природно, мають стати предметом більш поглибленого аналізу представників широких наукових кіл. Означеним вище шляхи вдосконалення

спеціального понятійного апарату правового інституту робочого часу та наявні проблеми його нормативної структуризації, зрозуміло, не вичерпуються, але реалізація останніх, урахування зазначеного в статті під час розробки проекту нового Трудового кодексу України, на наше переконання, сприятиме вдосконаленню не лише змісту та структури цього - у перспективі базового акту, а, зрештою, призведе до підвищення рівня ефективності правозастосовної діяльності в цій царині правового регулювання суспільних відносин.

РЕЗЮМЕ

У статті крізь призму аналізу проекту Трудового кодексу України проаналізовано спеціальний понятійний апарат галузевого правового інституту трудового права - інституту робочого часу. Окрема увага приділена проблемним питанням нормативної структуризації складових зазначеного правового інституту, а також порівняльному аналізу відповідних міжнародних трудових стандартів, положень чинного КЗпП України та проекту нового Трудового кодексу України.

Ключові слова: поняття робочого часу, інститут робочого часу, неповний і скорочений робочий час, ненормований режим робочого часу, трудове законодавство.

РЕЗЮМЕ

В статье сквозь призму анализа проекта Трудового кодекса Украины проанализировано специальный понятийный аппарат отраслевого правового института трудового права - института рабочего времени. Отдельное внимание уделено проблемным вопросам нормативной структуризации составляющих указанного правового института, а также сравнительному анализу соответствующих международных трудовых стандартов, положений действующего КЗоТ Украины и проекта нового Трудового кодекса Украины.

Ключевые слова: понятие рабочего времени, институт рабочего времени, неполное и сокращенное рабочее время, ненормированное режим рабочего времени, трудовое законодательство.

SUMMARY

In article modern processes of consolidation and codification of the legislation of Ukraine about work arc analysed from the point of view of available problems and prospects of development of the new Labour code of Ukraine. Is argued affirms, that the legislation on service of workers IAB is organic making system of the labour legislation that is why acts as a subject consolidated and codified works in modern conditions.

Key words: concept working hours, institute working hours, the incomplete and reduced working hours, working hours not normalized a mode, the labour legislation.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Кельман М. С. Загальна теорія держави та права / М. С. Кельман, О. Г. Мурашин. - К. : Кондор, 2006. - 477 с.
2. Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин : монографія / Н. М. Хуторян. - К. : Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2002. - 264 с.
3. Соболев С. А. Метод трудового права и методология права: вопросы теории, истории / С. А. Соболев// Российский ежегодник трудового права. - 2005. - № 1. - С. 83-89.
4. Головина С. Ю. Загадки и парадоксы Трудового кодекса РФ / С. Ю. Гловина// Российский ежегодник трудового права, - 2005.- № 1.-С. 178-183.
5. Шейко В. М. Організація та методика науково-дослідницької роботи / В. М. Шейко. Н. М. Кушнарсько. - К. : Знання, 2006. - 178 с.
6. Трудове право України / за ред. П. Д. Пилипенка. - К. : Ін Юре, 2003. - 536 с.
7. Муксинова Л. А. Проблеми регулювання робочого часу в ССРСР : монографія / Л. А. Муксинова. - М. : Юрид. лит., 1969. - 216 с.
8. Гинцбург Л. Я. Проблеми робочого часу в ССРСР : монографія / Л. Я. Гинцбург. — М. : Юрид. лит., 1968. - 184 с.
9. Островский Л. Я. Законодательство о рабочем времени и времени отдыха и повышение эффективности общественного производства : монография / Л. Я. Островский. - М. : Наука, 1972. - 242 с.
10. Процевский А. И. Рабочее время и рабочий день по советскому трудовому праву / А. И. Процевский. - М. : Госюриздат, 1963, - 238 с.
11. Венедиктова В. М. Правове регулювання неповного робочого часу в умовах ринкової економіки / В. М. Венедиктова, - Х. : Ун-т внутр. справ, 1999. - 36 с.
12. Гордієнко М. І. Щодо визначення понятійного апарату інституту робочого часу працівників органів внутрішніх справ/ М. І. Гордієнко // Право і безпека. - 2004. -Х° 33.-С. 106-109.
13. Лаврінченко О. В. Правове регулювання робочого часу працівників ОВС України: напрями удосконалення / О. В. Лаврінченко, Д. А. Неізмайлов // Розвиток наукових досліджень '2005 : мат-ли Міжн. наук.-практ. конф., (м. Полтава, 7-9 листопада 2005 р.). - Полтава : ІнтерГрафіка, 2005. - Т. 3. - С. 46-47.
14. Лаврінченко О. В. Порушення трудових прав працівників ОВС на належну оплату праці під час несення служби понад установлений законодавством робочий час, а також у дні щотижневого відпочинку та святкові дні / О. В. Лаврінченко // Розвиток наукових досліджень '2007 : мат-ли 111 Міжн. наук.-практ. конф., (м. Полтава, 26-28 листопада 2007 р.). - Полтава : ІнтерГрафіка, 2007. - Т. 3. - С. 54- 58.
15. Лаврінченко О. В. Проблеми реалізації конституційних гарантій права працівників органів внутрішніх справ на щорічну відпустку: аналіз судової практики/ О. В. Лаврінченко// Форум права,- 2007.- №3.- С. 147-162 [Електронний ресурс].- Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2007-3/07ovasp.pdf>.
16. Лаврінченко О.В. Правове регулювання робочого часу та часу відпочинку науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів III та IV рівнів акредитації: дискусійні питання наукової доктрини / О. В. Лаврінченко // Aplikovane vedecke novinky - 2009 : mat-ly V Mzjinârod. vedcck.-prakt. konf., (Praha, 27.07.2009-05.08.2009 r.). - Praha : Publishing House «Education and Science» s.r.o., 2009. - Dil 3. - Stran. 21-25.
17. Гаращенко Л. П. Проблеми правового регулювання робочого часу та часу відпочинку за проектом Трудового кодексу України// Кодифікація трудового законодавства України : монографія / за ред. Н. М. Хуторян, М. І. Іншина, С. М. Прилипка та О. М. Ярошенка. - Х. : ФІНІ. 2009.-С. 211-220.
18. Хуторян Н. М. Удосконалення порядку надання відпусток в проекті Трудового кодексу України / Н. М. Хуторян, Л. П. Гаращенко// Кодифікація трудового законодавства України : монографія / за ред. Н. М. Хуторян, М. І. Іншина, С. М. Прилипка та О. М. Ярошенка. - Х. : ФІНІ. 2009.-С. 220-242.
19. Проект нового Трудового кодексу України від 04.12.07 за реєстраційним номером 1108 [Електронний ресурс]. - Режим доступу: gska2.rada.gov.ua/pls/zwcbb/wcbproc4_1?id=&pf3511.
20. Сточинський Б. С. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б. С. Сточинський, І. В. Зуб, В. Г. Ротань. - К. : А.С.К., 2000.- 1072 с.
21. Маврин С. П. Трудовое право России / С. П. Маврин, Е. Б. Хохлов. - М. : Норма, 2007. -656 с.
22. Деякі питання розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві: постанова Кабінету Міністрів України від 25.08.04 № 1112// Офіційний вісник України. - 2004. - № 35. - Ст. 2337.
23. Положення про робочий час і час відпочинку водіїв автотранспортних засобів: наказ Міністерства транспорту України від 17.01.02 Х° 18 [Електронний ресурс]. - Режим доступу : zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nrcg=z0097-02
24. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.96 // Відомості Верховної Ради України. - 2007. - Х° 51. - Ст. 345.
25. Про деякі аспекти організації робочого часу: Директива Європейського парламенту і Ради від 04.11.03 Х° 2003/88/СЕС [Електронний ресурс]. — Режим доступу : curodocs.sdo.gov.ua/DocumentView/tabid/28/ctl/Edit/mid/27/ID/10004763/Lang/Dcfault.aspx
26. Конвенція МОП про робочий час у торгівлі та установах від 10.06.30 [Електронний ресурс]. - Режим доступу : zakon.nau.ua.

27. Конвенція МОП про робочий час на борту суден і склад суднового екіпажу від 24.10.36 № 57 [Електронний ресурс]. - Режим доступу ■ zakon.nau.ua.
28. Лаврінченко О. В. Законодавча уніфікація процедури атестування різних категорій найманих працівників: концептуальні аспекти/О В Лаврінченко // Wiadomosci naukowej mysli - 2007 : mat-ly III Miedzynarod. nauk.-prakt. konf., (Przemysl, 1-15 listopada 2007 r.). - Przemysl: So z o.o. «Nauka i studia», 2007. - Туг 4. — Str. 63-65.
29. Лаврінченко О. В. Законодавчі гарантії реалізації атестованими працівниками ОВС України права на щорічну відпустку: міф чи реальність? / О. В. Лаврінченко// Wiadomosci naukowej mysli - 2007 : mat-ly III Miedzynarod. nauk.-prakt. konf., (Przemysl, 1-15 listopada 2007 r.). - Przemysl: Sp. z o.o. «Nauka i studia», 2007. - Туг 4. - Str. 65-67.
30. Трудовое право в вопросах и ответах / под ред. В. В. Жернакова. - Х. : Одиссей, 2000. - 624 с.
31. Трудовое право России / отв. ред. Р. З. Лившиц и Ю. П. Орловский. - М. : Инфра-М-Норма, 1998. -480 с.
32. Словарь по трудовому праву / отв. ред. Ю. П. Орловский. - М. : БЕК, 1998. - 600 с.
33. Трудовое право / отв. ред. В. С. Бердычевский. - Ростов-на-Дону : Феникс, 2002. - 512 с.
34. Трудове право України / за заг. ред. Н. М. Хуторян. - К.: А.С.К., 2004. - 608 с.
35. Пустозерова В. М. Комментарий КЗоТ РФ / В. М. Пустозерова. — М. : ПРИОР, 1998. — 496 с.
36. Венедиктов В. С. Трудовое право Украины / В. С. Венедиктов. - Х. : Консум, 2006. - 304 с.

КРЕДИТНІ СПІЛКИ ЯК УЧАСНИКИ ФОНДУ ГАРАНТУВАННЯ ВКЛАДІВ (ВНЕСКІВ): ПРАВОВІ АСПЕКТИ

Н.О.Славова, старший викладач кафедри державно-правових дисциплін Донецького національного університету

За часи реформування соціально-економічного ладу, фінансового ринку в Україні сформована нормативно-правова база, впроваджений міжнародний досвід у сфері правового регулювання фінансової діяльності. Формування фінансової системи країни - складний і суперечливий процес, пов'язаний, перш за все, із стабільністю фінансових установ. Останнє є занадто тенденційно-поширеною проблемою, оскільки фінансово-правове положення установ, особливо кредитних спілок (далі - КС) на сьогоднішній день в умовах світової економічної кризи є актуальним.

Значну увагу розробці різних аспектів фінансової надійності кредитних спілок приділяли такі вчені, як А. Гамбург [1], А. Оленчик [2], О. Тавасієв [3], С. Хорунжий [4], та ін. Розгляд фінансової стійкості кредитних спілок як сукупності інструментів, що забезпечують тотальну організацію фінансової рівноваги КС, неможливий без такого показника, як якість депозитної бази КС. Депозитна політика, в свою чергу, залежить від Фонду гарантування вкладів - державної спеціалізованої, самостійної установи, яка виконує функції державного управління у сфері гарантування вкладів.

Таким чином, мета статті - обґрунтувати пропозиції щодо захисту заощаджень членів КС через Фонд гарантування вкладів (внесків) членів кредитних спілок, надати відповідні пропозиції, які сприятимуть подальшому ефективному розвитку кредитно-кооперативної системи.

Необхідно відзначити, що депозитну базу створюють засоби юридичних та фізичних осіб, акумульовані фінансовими інститутами у вигляді розрахункових рахунків у депозитних та ощадних вкладках. Критерієм якості депозитів є їхня стабільність. Чим більше стабільна частина депозитів, тим вище ліквідність та платоспроможність фінансового інституту [5, с. 142]. Депозитна політика - не просте завдання, при його вирішенні необхідно враховувати інтереси економіки країни в цілому, фінансової установи як суб'єкта економіки та клієнта [6, с. 76]. У роботі кредитних спілок із залучення вкладів (внесків) членів на депозитні рахунки важливу роль відіграє (1) процентна політика, оскільки успіх методу залучення вкладів (внесків) членів залежить від потенційних вкладників, які в свою чергу мають намір одержати привабливий відсоток за свій внесок та (2) потенційні фінансові можливості для забезпечення більшої стійкості ресурсів кредитних спілок, які б дали змогу мінімізувати ризики та «захистити» вклади (внески) своїх членів. При цьому, розмір процентів визначається кредитною спілкою самостійно, тобто сама КС є регулятором депозитної програми, що стосується гарантування вкладів, то в даному випадку необхідно враховувати дві сторони - саме бажання кредитної спілки бути гарантом повернення вкладів (внесків) та законодавче підґрунтя, яке формує систему гарантування вкладів (внесків) членів кредитних спілок та визначає її функціонування. На сьогодні, діюче законодавство не містить правових норм, які «гарантують» повернення вкладів (внесків) членів КС, що обумовлює дестабілізацію господарської діяльності кредитних спілок.

В умовах сучасного економічного, політичного та соціального стану в Україні проблема захисту вкладів посідає особливе місце. Захист вкладів (внесків) членів КС є важливою складовою формування і збереження довіри до національної фінансової системи. Пройшло майже чотирнадцять років з часу, як Україна зробила крок у напрямку створення системи захисту вкладів, а через декілька років з прийняттям Закону України «Про Фонд гарантування вкладів фізичних осіб» [8] були встановлені засади функціонування фонду гарантування вкладів фізичних осіб, порядок відшкодування вкладів та ін.. Варто наголосити, що система, створена на початку 2000-х років, була націлена на такі фінансові інститути як банки, вважалася великим досягненням часу, але з розвитком фінансової системи, інфраструктури, економіки в цілому, частина вкладів населення є не захищеною (маються на увазі вклади (внески) членів кредитних спілок на депозитні рахунки). Зауважимо, що чинним законодавством не врегульовано питання захисту вкладів (внесків) членів кредитних спілок на депозитні рахунки, проте кредитні спілки України займають провідне місце у фінансової системи країни та зосереджують значну частку грошей населення [9]. Отже, діючий Фонд гарантування вкладів фізичних осіб є гарантом повернення заощаджень банківських депозитів, вклади (внески) членів кредитних спілок стають за межами закону.

Беручи до уваги факт необхідності запровадження системи стабілізації та фінансового оздоровлення для всіх кредитних спілок України, 12 червня 2007 року було зареєстровано об'єднання кредитних спілок «Програма захисту вкладів» - добровільне об'єднання КС, метою діяльності якої є: забезпечення фінансової стабільності КС, введення норм і стандартів пруденційного нагляду для кредитних спілок, проведення аналізу фінансового стану тощо. Поставлені цілі досягатимуться на кількох рівнях:

1. Базовий рівень (орієнтація КС на стабільний розвиток, забезпечення діяльності органів управління у відповідності до законодавства України та кооперативних принципів).
2. Рівень забезпечення фінансової стабільності (збір, обробка звітності КС, моніторинг дотримання правил надання фінансових послуг, аналіз фінансового стану).
3. Рівень гарантій (страхування депозитів) [7, с. 8 - 9].

Отже, прагнучи захистити інтереси КС, їх членів та взагалі фінансовий стан країни, необхідно розробити внутрішні та зовнішні правові інструменти, які б захищали заощадження населення та гарантували його повернення. Так, у світі існує три підходи до створення організації гарантування (страхування) вкладів:

1) функції страхування покладаються на вже існуючу організацію державного нагляду шляхом створення в ній окремого підрозділу. Головна проблема такого підходу - складність при відокремленні вже існуючих функцій та інтересів організації від функцій по гарантуванню (страхуванню) вкладів. Проте перевагою такого способу є те, що орган, на який додатково покладаються обов'язки по гарантуванню (страхуванню) вкладів, вже має достатню кількість досвідчених та висококваліфікованих фахівців, які одразу можуть включитися в роботу;

2) другий - існуюча організація державного нагляду реформується в організацію страхування вкладів;