

Методологічні засади дослідження підкупу працівника державного підприємства, установи чи організації

У статті детально висвітлюються питання методології дослідження сутності підкупу працівника підприємства, установи чи організації, що передбачає реалізацію задачі комплексного підходу до вивчення поставленої проблеми. Автором також здійснено наукове обґрунтування системи різноманітних підходів та методів до осмислення проблематики предмету дослідження.

Ключові слова: методологія, підхід, метод, підкуп, працівник, підприємство, установа, організація, загальнонаукові підходи.

В статті детально освещаются вопросы методологии исследования сущности подкупа работника предприятия, учреждения или организации, что предусматривает реализацию задачи комплексного подхода к изучению поставленной проблемы. Автором также осуществлено научное обоснование системы разнообразных подходов и методов к осмыслению проблематики предмета исследования.

Ключевые слова: методология, подход, метод, подкуп, работник, предприятие, учреждение, организация, общенаучные подходы.

The article clearly highlights issues of methodology of research the essence of bribery of an employee of an enterprise, institution or organization, for the realization of the complex approach to the study of the problem. The author also carried out the scientific substantiation of a variety of approaches and methods to understanding the issues of the research subject.

Keywords: methodology, approach, method, bribery, worker, enterprise, institution, organization, general scientific approaches.

Актуальність теми дослідження. Дослідження підкупу працівника підприємства, установи чи організації передбачає вибір відповідних до предмету методів і підходів. В методології нашого дослідження застосовується широкий спектр різноманітних підходів і методів, за допомогою яких є можливим всебічно розкрити сутність підкупу працівника підприємства, установи чи організації та розробити ефективні правові механізми боротьби з цим явищем.

Метою статті є визначення методологічних засад дослідження підкупу працівника державного підприємства, установи чи організації.

Стан дослідження проблеми. Проблематика статті має комплексний характер, в якому найбільш велике значення мають праці наступних авторів: В.С. Бігун, В.Г. Гончаренко, О.А. Івакіна, М.С. Кельман, О.В. Крушельницької, Є.Б. Кубко, П.Я. Панковської, Н.М. Пархоменко, О.В. Сердюк, А.О. Фальковського, Г.О. Цирфа, А.Ю. Цофнас, Ю.С. Шемшученка.

Для реалізації задач комплексного підходу до вивчення проблем підкупу працівника державного підприємства, установи чи організації, необхідно використати ряд підходів та методів пізнання соціально-правових явищ та процесів.

О.В. Сердюк пропонує розуміти підхід як «специфічний спосіб осмислення дійсності, що виникає, як сполучення «фундаментальних ідей» і певних методів, тобто, як специфічна єдність світоглядного, теоретичного та методичного знання, в якій

головним є певний спосіб поєднання теорії і методу» [1, с. 13].

Також підходом у методології юриспруденції вважають загальну спрямованість дослідження, обумовлену певною фундаментальною ідеєю, крізь яку проходить процес осягнення права. Вибір підходу визначає відбір методів дослідження, а також інтерпретацію отриманих результатів крізь призму певної концептуальної ідеї [2, с. 63].

Системний підхід дозволяє представити явище, що досліджується, в системі інших, взаємопов'язаних феноменів правової реальності нашого часу, зокрема розкрити місце даного злочину в системі інших кримінальних правопорушень, визначити особливості його кваліфікації. Вочевидь, за допомогою системного підходу є можливим розглянути підкуп працівника підприємства, установи чи організації в єдності таких складових як предмет та об'єкт злочину, мотив, обставини, що підлягають з'ясуванню та доведенню.

Вважаємо доцільним досліджувати підкуп працівника підприємства, установи чи організації як злочин, що має певні соціальні витоки, обумовленість певними процесами у суспільстві. Вищевикладені евристичні можливості має соціологічний підхід. В юридичній літературі його визначають як «сукупність (систему) пізнавальних засобів сучасного правознавства для дослідження соціальних аспектів правового життя» [1, с. 28]. Для всебічного дослідження підкупу працівника підприємства, установи чи організації є необхідним розкриття кореляції між сприйняттям даного злочину у суспільній свідомості та закріпленням його у діючому законодавстві нашої держави.

Кримінально-правові засоби реагування на вчинене кримінальне правопорушення, що виникає та розвивається в процесі виконання працівниками державних підприємств, установ чи організацій своїх професійних обов'язків як об'єкт нашого дослідження розкриваються за допомогою наступних загальнонаукових підходів: дескриптивного, атрибутивного та сутнісного.

Застосування дескриптивного підходу передбачає виокремлення й опис тих рис, які відрізняють підкуп серед інших протиправних феноменів та дозволяють здійснити розгорнуту кримінально-правову характеристику підкупу працівника державного підприємства, установи чи організації. За допомогою описового підходу є можливим здійснити описове визначення (дефініцію) підкупу.

На основі застосування дескриптивного підходу є можливим виділити понятійно-категоріальний апарат нашого дослідження, зокрема визначити відповідність правових понять і категорій, що використовуються в ньому, їх змістовному наповненню.

Такими категоріями є: підкуп, працівник, підприємство, установа, організація.

Підкуп — злочин, який полягає у передачі або обіцянні передачі особі матеріальної винагороди (грошей, майна, право на майно, звільнення від майнових зобов'язань) чи наданні інших благ за вчинення нею певних протиправних дій. На думку М.І. Мельника, підкупом вважається давання хабара (хабар-підкуп). Підкуп визнається одним із способів підбурювання як виду співучасті у злочині [3, с. 642].

В таких джерелах як Популярна юридична енциклопедія [4], Юридична енциклопедія за ред. Ю.С. Шемшученка [5], Тлумачний словник юридичних термінів відсутнє визначення терміну «підкуп» [6].

Працівник — фізична особа, яка працює на підставі трудового договору на підприємстві, установі, організації або у фізичної особи, яка використовує найману працю. Термін «працівник» запроваджений Законом України «Про внесення змін та доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході республіки до ринкової економіки» (1991 рік). Раніше чинне законодавство вживало термін

«робітники і службовці», а офіційний статистичний облік населення здійснювався в категоріях «робітники», «службовці» і «колгоспники».

Г.О Цирфа пише, що в умовах становлення ринкових відносин в Україні значно урізноманітнилися трудові відносини. З'явилися три порівняно самостійні категорії працюючих: 1) наймані працівники (залежна праця); 2) працюючі власники чи співвласники (незалежна самостійна праця) — це члени кооперативів, колективних підприємств, господарських товариств; 3) працівники подібні до найманих (залежна праця з виконанням особливих функцій) — це державні службовці, у тому числі Президент України, Голова ВР України та його заступники, народні депутати та інші. Працівниками вважаються також керівники і члени управлінського апарату підприємств [6, с. 722].

Підприємство — основна організаційна ланка в галузі економіки, самостійний господарюючий суб'єкт з правами юридичної особи, який здійснює виробничу, науково-дослідну чи іншу не заборонену законом діяльність на прибутковій чи неприбутковій основі. Має самостійний баланс, поточний та інші рахунки в установах банків, печатку зі своїм найменуванням, а також знак для товарів і послуг [6, с. 644].

Відповідно до ст. 63 Господарського кодексу України можуть діяти такі види підприємств: приватні; колективні; державні, у тому числі казенні; комунальні; спільні; іноземні тощо.

Установа. Відповідно до тлумачного словника, *установа* — це організація (з певним штатом службовців та адміністрацією), що уповноважена приймати рішення, чинити дії в певних галузях науки, культури, народного господарства; приміщення, де розташована така організація, місце роботи кого-небудь [6, с. 280].

Великий енциклопедичний юридичний словник надає більш детальне визначення категорії «*установа*» — 1) у цивільному законодавстві України — один із різновидів юридичної особи, державна або недержавна організація, яка утворена власником у встановленому законом порядку для здійснення управлінських, соціально-культурних чи інших функцій та завдань некомерційного характеру і фінансується ним у повному обсязі або частково. 2) орган, що виконує функції державної влади чи управління, а також частина державного апарату, компетенція яких визначається спеціальними законами, указами Президента України і постановами Кабінету Міністрів України. 3) організація, що забезпечує виконання функцій держави в соціальній, культурній та іншій невиробничій сфері або безпосередньо здійснює господарську, соціально-культурну чи іншу діяльність у сфері послуг, у виробництві духовного, інформаційного продукту тощо (установи науки, освіти, культури, охорони здоров'я, побутових послуг та інші) [7].

В.С. Бігун зазначає, що установа є самостійною структурою з визначеним штатом службовців. Її очолює дирекція (адміністрація), що відає у межах наданих їй прав певною галуззю адміністративного управління, господарювання, культури тощо. Адміністрація складається з керівника (директор, завідувач, голова, начальник), його заступників, відповідальних працівників та інших співробітників. За здійснюваними функціями і джерелами фінансування та майновою базою установи поділяються на державні і недержавні (громадські), бюджетні та не бюджетні [7].

Організація. У згаданому нами Великому енциклопедичному юридичному словнику, Є.Б. Кубко та В.П. Нагребельний зазначають, що *організація* — (франц. organisation — упорядкування, від лат. organum — інструмент, знаряддя) — установа, що покликана виконувати задані функції, розв'язувати певне коло завдань у рамках відповідної структури (школа, банк, адміністрація, інспекція). Особливим видом орга-

нізації є державні органи, тобто органи, які мають закріплені в законодавстві державно-владні повноваження щодо здійснення функцій управління [7, с. 949].

Складовою дескриптивного підходу можна вважати логіко-граматичний метод. Він застосовується, зокрема, при дослідженні деяких понять, які притаманні диспозиції ст. 354 КК.

Оскільки визначення дефініції передбачає виокремлення істотних рис досліджуваного явища, необхідним є застосування атрибутивного підходу. Атрибутивний підхід передбачає акцентуацію на визначальній (атрибутивній) риси підкупу працівника державного підприємства, установи чи організації. Водночас, застосування дескриптивного та атрибутивного підходів не розкриває кримінально-правову сутність підкупу працівника державного підприємства, установи чи організації. В цьому контексті є необхідним застосування сутнісного підходу.

Сутністю називають категорію, що позначає сукупність істотних властивостей чогось без чого відповідне явище не існуватиме (не визначатиметься як таке) [8, с. 14]. Необхідність застосування сутнісного підходу обумовлено тим, що кримінально-правова характеристика підкупу працівника державного підприємства, установи чи організації передбачає виділення сутності цього злочину, розкриття його складових, які виділяють серед інших правопорушень.

Допоміжне значення в методологію нашого дослідження має аксіологічний підхід. Ціннісний (аксіологічний) підхід в методології юриспруденції — це загальна стратегія дослідження, що визначає розгляд права крізь призму його відповідності певним цінностям, які можуть забезпечуватись правом та бути його основою [8, с. 9]. За допомогою аксіологічного підходу визначаються цінності соціуму, на які вчиняється замах внаслідок підкупу працівника державного підприємства, установи чи організації.

Наступною складовою методології нашого дослідження є метод. О.А. Івакін зазначає, що під методом можна розуміти «певний шлях, спосіб, прийом розв'язання будь-якого завдання теоретичного, практичного, пізнавального, педагогічного і тому подібного характеру» [9, с. 113]. Н.М. Пархоменко розглядає метод як визначену систему приписів, принципів, вимог, що орієнтує суб'єкта пізнання на вирішення конкретної науково-практичної задачі, на досягнення визначеного результату в певній сфері [10, с. 39]. Також під методом розуміють абстрактно-теоретичний вираз закономірностей пізнавального предмету та самого процесу пізнання, себто шлях пізнання, що спирається на певну сукупність отриманих раніш знань. Методом вважають сукупність спеціальних прийомів, норм, правил, процедур, що регулює процес пізнання та забезпечує рішення завдання, що досліджується [11, с. 25]. А.О. Фальковський вважає, що в «змістовне наповнення поняття методу завжди імпліцитно повинно вкладатись його розуміння як шляху пізнання, себто способу, котрий веде до формування чи систематизації знання, вирішення практичної або теоретичної проблеми» [8, с. 21]. Виходячи з вищенаведеного вважаємо, що під методом слід розуміти конкретний засіб дослідження, використання якого є виправданим відповідно до предмету та об'єкту дослідження. В нашому дослідженні використовується низка загальнонаукових і спеціальних методів.

На основі принципів додатковості та методологічного плюралізму в дослідженні використовується низка загальнонаукових методів. Одним з таких загальнонаукових методів є діалектика, що спирається на низку притаманних їй законів — заперечення заперечення, закон взаємного переходу кількісних змін у якісні та єдності і боротьби протилежностей. О.В. Крушельницька зазначає: «Найважливішими принципами діа-

лектики є принципи руху і розвитку, взаємозв'язку і взаємообумовленості, причинності тощо. Вони не замінюють собою загально-чи конкретно-наукових методів, а переломлюють через них, проявляються при їх використанні» [12, с. 76].

При дослідженні кримінально-правових положень про відповідальність за підкуп працівника державного підприємства, установи чи організації діалектичний метод дозволяє розглянути цей феномен в його статиці та динаміці, визначити його соціальну детермінацію, витоки в минулому та наслідки у майбутньому. Вочевидь, застосування методу діалектики надає можливість розглянути наукові підходи до цього явища на основі діалектичної тріади — тезис, антитезис, синтез. Одним з методів, котрий доцільно використовувати в нашому дослідженні є порівняльно-правовий метод — його застосування надає можливість визначити специфіку законодавства України щодо підкупу працівника підприємства, установи чи організації на основі порівняння з законодавством різних країн світу. Крім зазначеного, в дисертаційному дослідженні використовуються як синхронне, так і діахронне порівняння, оскільки саме останнє змістовно розкриває еволюцію законодавства щодо підкупу працівника підприємства, установи чи організації в різні хронологічні періоди. Отже, компаративістський метод в нашому дослідженні використовується при виявленні загального, схожого, відмінного та унікального у кримінальному законодавстві України та іноземних держав, в положеннях їх доктрини щодо кримінально-правової відповідальності за підкупу працівника державного підприємства, установи чи організації.

Важливе значення для класифікації, типології правових явищ, визначення закономірностей їх функціонування і розвитку тощо має порівняльно-правовий метод [13, с. 68-69].

Разом з порівняльно-правовим, є доцільним застосовувати історичний метод. Підкуп працівника підприємства, установи чи організації має витоки в історичному минулому як українського народу, так й інших країн світу. Дослідження історичного досвіду є доцільним з точки зору визначення причин появи відповідних кримінально-правових норм, їх трансформації, особливості врегулювання специфічних суспільних відносин, що виникають у результаті боротьби з корупцією. Використання історичного методу надає можливість всебічно та об'єктивно сформулювати уявлення про дійсний стан цього явища на території вже сучасної України, визначити підстави його тривалого існування, а також дозволяє визначити відповідність сучасного законодавства як реаліям сьогодення, так і правовому досвіду української нації по боротьбі з ним. Особливої уваги в цьому контексті заслуговують питання історичного розвитку кримінального законодавства з протидії корупції на теренах українських земель. Отже, в нашому дослідженні історичний метод застосовується при вивченні історичних витоків та генезису кримінально-правової заборони пропозиції чи обіцянки працівнику державного підприємства, установи чи організації.

Для з'ясування змісту законодавства (як України, так і інших країн), що регламентує відповідальність за підкуп у працівника підприємства, установи чи організації, а також для дослідження судової практики в цій сфері, в нашому дослідженні використовувались різноманітні прийоми тлумачення права, зокрема юридико-лінгвістичне тлумачення, герменевтичне, системне та ін.

Іншим методом, що має великий евристичний потенціал в нашому дослідженні є генетичний метод. Він є засобом визначення чи засобом отримання нових понять шляхом вказівки на їх походження, відношення до інших понять у даній системі понять, а також аналізу місця, засобу та причин виникнення відповідних явищ у

природних, соціальних або психологічних процесах [14, с. 9]. За його допомогою є можливим визначити причин виникнення такого виду злочину як підкуп працівника підприємства, установи чи організації, розкриття сутності процесів у соціальній реальності, що є його безпосередніми джерелами.

Статистичний метод, що є складовою методології нашого дослідження, дозволяє проаналізувати емпіричний матеріал, що застосовується при аналізі підкупу працівника підприємства, установи чи організації. Шляхом застосування цього методу є можливим з'ясувати масштаби цього злочину в Україні та інших країнах світу, а також висвітлити можливі тенденції його розвитку.

Також у нашому дослідженні з метою сприяння комплексному дослідженню питань уніфікації норми про кримінальну відповідальність за підкуп працівника державного підприємства, установи чи організації слід застосовувати структурно-функціональний метод, а також системно-структурний — для дослідження конкретних елементів кримінально-правової норми про відповідальність за підкуп працівника державного підприємства, установи чи організації.

Допоміжним в нашому дослідженні є культурологічний метод, що надає можливість визначити сприяння підкупу працівника підприємства, установи чи організації в контексті культурних особливостей України та інших народів сучасного світу. Також при застосуванні цього методу є можливим визначити відповідність методів боротьби з цим негативним явищем не тільки на законодавчому, але й ментальному рівні.

Висновки. Проблематика підкупу працівника підприємства, установи чи організації є комплексною та багатогранною проблемою, що передбачає застосування на основі принципів додатковості та методологічного плюралізму широкого спектру різноманітних підходів та методів. Водночас, вказані у нашому дослідженні підходи та методи, є цільною багаторівневою системою. Також особливе значення має категоріальний апарат дослідження, на основі якого відбувається осмислення підкупу працівника підприємства, установи чи організації як особливого феномену правової реальності нашого часу.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Сердюк О.В. Соціологічний підхід у сучасному правознавстві: філософсько-правове дослідження: автореф. дис. ... докт. юрид. наук: спец. 12.00.12. — Філософія права / О.В. Сердюк. — Харків., 2010. — 28 с.
2. Фальковський А.О. До визначення поняття аксіологічного дослідницького підходу в методології юриспруденції / А.О. Фальковський // Актуальні проблеми держави і права: зб. наук. праць. — 2008. — Вип. 40. — С. 59-64.
3. Великий енциклопедичний юридичний словник / за ред. акад. НАН України Ю.С. Шемшученка. — 2-ге вид., переробл. і доповн. — К.: Вид-во «Юридична думка», 2012. — 765 с.
4. Популярна юридична енциклопедія / [В.К. Гіжевський, В.В. Головченко, В.С. Ковальський (кер.) та ін.]. — К.: Юрінком Інтер, 2002. — 528 с.
5. Юридична енциклопедія: в 6 томах / редкол.: Ю.С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. — К.: «Укр. енцикл.», 1998. — Т. 6: Т-Я. — 2004. — 768 с.
6. Юридичні терміни. Тлумачний словник / В.Г. Гончаренко, П.П. Андрушко, Т.П. Базова та ін.; за ред. В.Г. Гончаренка. — К.: Либідь, 2003. — 320 с.
7. Бігун В.С. Філософія правосуддя: ідея та здійснення: монографія / В.С. Бігун. — К., 2011. — 303 с.
8. Фальковський А.О. Аксіологічний підхід в методології сучасної юриспруденції: автореф. дис. ... канд. юрид. наук; спец. 12.00.12 — Філософія права / Фальковський А.О. — О., 2011. — 21 с.
9. Івакін О.А. Філософія: навч. посіб. / О.А. Івакін. — О.: Юрид. л-ра, 2004. — 280 с.
10. Пархоменко Н.М. Джерела права: проблеми теорії та методології. Монографія. / Н.М. Пархомен-

ко – К.: ТОВ «Видавництво «Юридична думка», 2008. – 336 с.

11. Панковская П.Я. Методология научных исследований: курс лекций / П.Я. Панковская. – Мн.: ООО «Информпресс», 2002. – 123 с.

12. Крушельницька О.В. Методологія та організація наукових досліджень: навч. посіб. / О.В. Крушельницька. – К.: Кондор, 2003. – 192 с.

13. Кельман М.С. Порівняльне правознавство та теорія права / М.С. Кельман // Порівняльне правознавство: сучасний стан і перспективи розвитку: зб. наук. праць / за ред. Ю.С. Шемшученка, І.С. Гриценка, М.Б. Бучка; упор. О.В. Кресін. – К.: Логос, 2010 – 430 с.

14. Цофнас А.Ю. 50 термінів з методології пізнання: стислий словник-довідник з методологічними рекомендаціями і коментарями / А.Ю. Цофнас. – Одеса: Астропринт, 2003 – 48 с.

УДК 343.33

Ральченко І. М., здобувач ХНУВС

Кваліфікація злочинів проти осіб та установ, що мають міжнародний захист (деякі питання розмежування складів злочинів та конкуренції норм)

Стаття розкриває питання кваліфікації злочинів проти осіб та установ, що мають міжнародний захист. Розглянуто правила розмежування їх складів та суміжних складів злочинів, а також проблеми конкуренції загальних і спеціальних норм при кваліфікації злочину за ст. 444 КК України.

Ключові слова: кваліфікація злочинів, злочини проти осіб та установ, що мають міжнародний захист, суміжні склади злочинів, спільні ознаки, розмежування, конкуренція норм.

Статья раскрывает вопросы квалификации преступлений против лиц и учреждений, имеющих международную защиту. Рассмотрены правила разграничения их составов и смежных составов преступлений, а также проблемы конкуренции общих и специальных норм при квалификации преступления по ст. 444 УК Украины.

Ключевые слова: квалификация преступлений, преступления против лиц и учреждений, имеющих международную защиту, смежные составы преступлений, общие признаки, разграничение, конкуренция норм.

The article reveals the qualification of crimes against persons and institutions that have international protection. Consider rules delineation of their warehouses and related offenses and issues of general and specific competition rules when qualifying offense under Art. 444 of the Criminal Code of Ukraine.

Keywords: qualification of crimes, crimes against persons and institutions that have international protection related offenses, common features, differentiation, competition rules.

Необхідною передумовою реалізації кримінальної відповідальності за злочини проти осіб та установ, що мають міжнародний захист, є встановлення підстави такої відповідальності. Більш ніж півстоліття тому Я. М. Брайнін обґрунтував, що наявність у певному суспільно небезпечному, передбаченому кримінальним законом діянні складу злочину є підставою кримінальної відповідальності особи, котра його скоїла [1, с. 18]. У цьому виражається фундаментальна функція складу злочину: лише він є законною, єдиною, необхідною і достатньою підставою кримінальної відповідальності [2, с. 450].

У вітчизняному праві зазначене доктринальне положення знайшло нормативне