

7. Toffler A. Future Shock [Text] / A. Toffler. – Bantam Books, New York, 1984. – 576 p.

8. Берзін П.С. Порухення законодавства, що регулює виробництво, експорт, імпорту дисків для лазерних систем зчитування, експорт, імпорту обладнання та сировини для їх виробництва: проблеми кваліфікації злочину [Текст] /

П. С. Берзін // Право і безпека. – 2003. – 2 (2). – С. 45–49.

9. Кормич Б.А. Інформаційне право : [підручник] / Б.А. Кормич. – Харків : БУРУН і К, 2011. – 334 с.

10. Основи інформаційного права України : [навч. посіб.] / [В.С. Цимбалюк, В.Д. Гавловський, В.В. Грищенко та ін.] ; за заг. ред. М.Я. Швеця, Р.А. Калюжного та П.В. Мельника. – К. : Знання, 2004. – 274 с.

11. Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council Concerning Measures to Ensure a High Common

Level of Network and Information Security Across the Union [Electronic resource]. – Access mode : <http://www.consilium.europa.eu/en/policies/cyber-security/> – Title from the screen.

12. Карчевський М.В. Кримінально-правова охорона інформаційної безпеки України : [монографія] / М.В. Карчевський. – Луганськ : РВВ ЛДУВС ім. Е. О. Дідоренка, 2012. – 528 с.

13. German Criminal Code in the version promulgated on 13 November 1998, Federal Law Gazette p. 3322, last amended by Article 1 of the Law of 24 September 2013, Federal Law Gazette I p. 3671 and with the text of Article 6(18) of the Law of 10 October 2013, Federal Law Gazette I p 3799 [Electronic resource]. – Access mode : http://www.gesetze-im-internet.de/englisch_stgb/german_criminal_code.pdf – Title from the screen.

УДК 342.951

ОХОРОНА ПРАЦІ ЯК ОБ'ЄКТ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Філіпенко А.С., к. ю. н.,

доцент кафедри спеціальних дисциплін та адміністративної діяльності
Донецький юридичний інститут МВС України

Стаття присвячена порівняльному аналізу наукових підходів до визначення місця охорони праці в правових та організаційних засадах соціальної відповідальності.

Ключові слова: охорона праці, соціальна відповідальність, юридична відповідальність, працівник, роботодавець.

Статья посвящена анализу научных подходов в определении места охраны труда в правовых и организационных основах социальной ответственности.

Ключевые слова: охрана труда, социальная ответственность, юридическая ответственность, работник, работодатель.

Filipenko A.S. LABOR PROTECTION AS AN OBJECT OF SOCIAL RESPONSIBILITY

The article is devoted to the analysis of scientific approaches in determining the place of occupational Safety and Health in the legal and organizational framework of social responsibility.

Key words: occupational safety and health, wages, remuneration for work, legal regulation of labor payment, employee, employer.

Постановка проблеми. Охорону праці і здоров'я громадян віднесено до пріоритетних напрямів соціальної політики України. Так, Конституція України одним з основних соціальних прав громадян визначає право кожного на належні, безпечні й здорові умови праці, встановлює, що використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється [1, с. 3, 43].

У даний час посилилась увага до проблем соціально відповідальної поведінки підприємств та організацій, їх ролі в соціально-економічному розвитку. Охорона праці є обов'язковим елементом в роботі підприємств. Відповідно до законодавства роботодавець очолює роботу з управління охороною праці та несе безпосередню відповідальність за її функціонування в цілому на підприємстві.

Ступінь розробленості проблеми. Дослідження регулювання охорони праці знайшли своє відображення у працях таких науковців і фахівців, як В.В. Березуцький, І.М. Боровик, Г.Г. Гогіташвілі, В.Ц. Жидецький, О.І. Запорожець, В.В. Зацарний, Д.В. Зеркалов, К.Н. Ткачук, Г.М. Франчук, М.О. Халімовський, З.М. Яремко та ін., але ж проблема розгляду

охорони праці як різновиду соціальної відповідальності залишається не до кінця визначеною.

Метою статті є аналіз наукових підходів щодо визначення місця охорони праці в правових та організаційних засадах соціальної відповідальності.

Виклад основного матеріалу. Починаючи аналіз цієї проблеми, слід зазначити, що важливе значення у процесі реалізації законодавства у сфері охорони праці мають як правові, так і організаційні засади управління у вищезазначеній сфері. Вони надають цілеспрямованості, а також послідовності діяльності структурних підрозділів системи управління охороною праці (далі – СУОП), визначають особливості застосування методів діяльності на різних стадіях процесу охорони праці.

Правові засади не можна ототожнювати лише з юридичною фіксацією статусу різноманітних органів державного управління у сфері охорони праці, адже вони також визначають форми реалізації зазначеними органами вимог чинного законодавства, а крім цього, направлені на досягнення певного правового результату: або на встановлення (скасування,



зміну) правових норм, або на виникнення (зміну, припинення) певних правовідносин. Нормативну основу правових засад забезпечують нормативно-правові акти. Їх функції головним чином полягають у тому, щоб ввести у правову систему нові юридичні норми, забезпечити їх зміну чи скасування, підвищити ефективність їх дії [2, с. 242]. За останні роки незалежності України прийнята численна кількість правових актів, які діють у сфері охорони праці, але про повну та якісну регламентацію діяльності у цій сфері говорити ще зарано, оскільки багато правовідносин поки що недостатньо відповідають вимогам сучасного життя або взагалі залишаються за межами правового регулювання. Треба наголосити, що це стосується не тільки сфери охорони праці.

Важливо зрозуміти різницю між соціальною і юридичною відповідальністю.

Вважаємо доречним, що соціальну відповідальність не можна зводити до одного з її різновидів: моральної, політичної, юридичної, професійної та ін.

Досить обґрунтованою вважаємо класифікацію соціальної відповідальності на неправову та правову. Неправова соціальна відповідальність не має юридичного характеру та виступає у формі моральної, політичної, корпоративної, релігійної, етичної та ін.

Моральна відповідальність настає у випадку порушення традицій, звичаїв, норм культури та естетичних норм. Вона відображається у суспільному осуді та в соціальному відмежуванні від суб'єкта, що порушує норми поведінки чи ухиляється від їх виконання. Моральна відповідальність має важливе значення, оскільки забезпечує відповідність суб'єктів прийнятим у суспільстві уявленням про добро та зло, справедливість та несправедливість.

Політична відповідальність настає при порушенні норм, дотримання яких покладається суспільством на публічного політика. Її призначенням є забезпечення упорядкування політичної сфери суспільних відносин шляхом демонстрації недовіри, необрання політика на новий термін до представницького органу, виключення з певної організації.

Корпоративна відповідальність настає у випадку порушення корпоративних правил, які прийняті певною соціальною структурою та не мають правового значення. Відображається в осуді членами корпорації чи виразі недовіри порушнику.

Релігійна відповідальність засновується на нормах, що регламентують порядок відправлення релігійних культів, та на вірі у Бога. Забезпечують організацію релігійної сфери шляхом визначення можливих засобів впливу на суб'єктів, що порушують вимоги релігійних норм.

Всі згадані вище види соціальної відповідальності мають пасивний характер, оскільки негативна реакція з боку суспільства у цих випадках не передбачає примусового впливу на нормопорушника. Вона не заснована на праві вимагати відповідної поведінки, а відображається у бажанні висловити негативне ставлення шляхом відмови у спілкуванні чи дистанціювання.

Правова відповідальність настає у випадку порушення норм права. Вона має активний характер, оскільки передбачає активний психологічний вплив на порушника аж до застосування примусового фізичного впливу.

У процесі розгляду цих різновидів відповідальності необхідно мати на увазі те, що співвідношення соціальної відповідальності з її різновидами можливо уявити як діалектичний зв'язок загального та особливого [3].

Кожен суб'єкт економічної діяльності (організація) бере на себе відповідну соціальну відповідальність перед державою, суспільством, працівниками, довілцями. Соціальна відповідальність розповсюджується також на сферу охорони праці.

Окремі підприємства та великі корпорації працюють для забезпечення конкурентоспроможності, гарантування ділової репутації, іміджу.

У нових соціально-економічних умовах роль держави суттєво змінюється. Закон України «Про охорону праці» вперше чітко визначив політику держави у сфері захисту інтересів як найманих працівників, так і роботодавців у трудовому процесі, законодавчо закріпив право працівника на безпечну працю [4].

Охорона праці – система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності [4, с. 1]. Цілком безпечних і нешкідливих виробництв не існує. Задача охорони праці – звести до мінімуму можливість поразки або захворювання працюючого з одночасним забезпеченням комфорту при максимальній продуктивності праці.

В Україні функціонує багаторівнева система управління охороною праці, функціональними структурами якої є відповідні структури державної законодавчої і виконавчої влади всіх рівнів, управлінські структури підприємств, трудових колективів, профспілок, громадських організацій, працівників і спеціалістів з охорони праці. Кінцевою метою функціонування СУОП є підготовка, прийняття і реалізація рішень щодо здійснення технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів забезпечення безпеки, збереження здоров'я і працездатності людини в процесі праці.

Управління охороною праці на підприємстві – це сукупність дій службових осіб, що здійснюються на підставі постійного аналізу інформації про стан охорони праці в структурних підрозділах [5, с. 24].

Управління охороною праці має на меті надати цій сфері діяльності комплексного й планового характеру щодо поліпшення умов праці, запобігання травматизму, профзахворюванням, пожежам, аваріям, ДТП та іншим негативним наслідкам.

Доволі великий спектр питань між найманим працівником та роботодавцем регулюється нормами національного законодавства та ратифікованими міжнародними документами (Загальна декларація прав людини, Конвенція з прав дитини, конвенції та декларації Міжна-

родної організації праці). Однак завжди виникають питання, які не мають однозначного законодавчого трактування або взагалі лежать поза площиною нормативного регулювання, і тому залишаються у веденні організацій і компаній. Це саме та область, в якій компанія може проявляти свою соціальну відповідальність, формуючи соціально-психологічний клімат в організації і суспільстві в цілому.

Актуальність соціальної відповідальності для вітчизняних організацій пояснюється такими причинами:

1) міжнародна взаємозалежність економічних відносин, яка вимагає нового мислення, перенесення західного досвіду;

2) зміна очікувань і системи цінностей населення держави. Незважаючи на відому терплячість українського народу, з боку працівників, особливо кваліфікованих, зростають запити не тільки до заробітної плати, але і до умов праці і відпочинку, безпеки тощо;

3) зростаюче розділення суспільства, велика частка бідного населення. Щоб уникнути соціальних потрясінь, держава і бізнес зацікавлені підтримувати трудове населення через соціальні програми;

4) нерозвиненість громадянського суспільства, незначна роль громадських, профспілкових, релігійних організацій.

У зв'язку з вищевикладеним бізнес змушений брати на себе значну частку відповідальності за розвиток соціуму. Помітну роль у стимулюванні соціальної відповідальності проявила гуманізація світових соціально-економічних процесів.

Розглянувши та вивчивши питання вищезгаданої відповідальності, ми отримали змогу зробити узагальнення особливостей внутрішньої соціальної відповідальності на підприємстві:

– концепція відповідальності по відношенню до персоналу є абстрактним поняттям для більшості управлінців. Вони оперують більш звичною термінологією: соціальна політика, соціальні програми, мотивація персоналу, соціальна інфраструктура тощо;

– підприємства розширюють спектр форм соціальної підтримки працівників, однак багато з них розвиваються під тиском держави, наприклад, розмір та своєчасність виплати заробітної плати, субсидювання навчання працівників у вищих навчальних закладах, охорона праці, контроль за безпекою виробництва тощо.

– у прийнятті рішень щодо соціальної підтримки персоналу відсутня прозорість;

– відзначається висока диференціація соціальних пільг між різними категоріями працівників, особливо між топ-менеджерами і рядовими співробітниками;

– погано розвинуті такі прогресивні напрямки соціальної відповідальності, як умови трудової діяльності персоналу та гуманізація праці, у тому числі розкриття творчих здібностей працівників;

– відсутній системний підхід до реалізації соціальної відповідальності, особливо на середніх і малих підприємствах, де цілі соціальної відповідальності розмиті, організаційно не оформлені;

– у вітчизняній науці і практиці ще недостатньо розроблені сучасні підходи до розробки та реалізації соціальної відповідальності.

Підприємства та організації для поліпшення умов праці та підтримки своєї соціальної відповідальності на високому рівні, як мінімум зобов'язані покращувати санітарно-гігієнічні умови, виконувати контроль за безпекою праці і виробничої дисципліни, здійснювати доплати за шкідливість, забезпечувати ранній вихід на пенсію. Найбільшою мірою соціальної відповідальності є те, що підприємства зобов'язані поліпшити ергономіку, профілактику профзахворювань, впровадження екологічно чистих технологій, сучасні засоби захисту, тренінги з безпеки праці, гнучкий графік роботи, можливість працювати вдома.

Деякі експерти пропонують законодавче регулювання діяльності підприємств у сфері соціальної відповідальності обмежити нормативними актами рекомендаційного характеру. Але ми вважаємо, щоб ця система діяла, необхідно запровадити відповідний нормативно-правовий акт, який би регулював усі питання, пов'язані з підготовкою, прийняттям та реалізацією управлінських рішень. При цьому треба пам'ятати, що СУОП є складовою загальної системи управління виробництвом (якістю продукції, що виробляється) і спрямована не тільки на створення оптимальних умов праці, але й на використання резервів виробництва, підвищення продуктивності праці та значне покращення якості продукції.

Легітимізувати соціальну відповідальність дозволить розробка власного стандарту в даній області, при цьому доцільно використовувати ефективні положення з існуючих західних стандартів з адаптацією до українських умов. Такий підхід сприятиме вдосконаленню системи управління, покращенню інформаційної прозорості компаній, впровадженню концептуальних основ стратегічного управління, залученню інвестицій.

Для стимулювання розвитку соціальної відповідальності на підприємствах необхідно:

– структурування понятійного апарату у цій сфері;

– розробка стандартів, критеріїв та показників віднесення компаній до категорії соціально відповідальних;

– поширення досвіду соціальної політики успішних корпорацій;

– системний аналіз та вдосконалення механізмів державного управління у сфері захисту трудових прав громадян;

– розробка методики соціального аудиту та рейтингу компаній із соціальної відповідальності.

Висновок. Таким чином, охорона праці громадян є одним із пріоритетних напрямків соціальної політики України. Система управління охороною праці, як і будь-яка інша складна система, є цілісним утворенням, комплексом взаємопов'язаних елементів, що мають завдяки своєму єднанню якісно нові характеристики, які дозволяють в результаті взаємодії зафіксувати як системоутворюючий чинник отримання корисного результату,



вираженого в зниженні рівнів виробничого травматизму і професійної захворюваності, в підвищенні соціальної захищеності працівників в керованих об'єктах. Підвищення соціальної відповідальності підприємств, організацій та установ за відповідні умови охорони праці вимагає узгодженої діяльності органів державної влади і управління з органами місцевого самоврядування, об'єднаннями роботодавців і підприємців, професійними спілками й іншими організаціями в цілях реалізації державної політики у сфері охорони праці.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Малиновський В.Я. Державне управління : [навч. посібник] / В.Я. Малиновський. – Вид. 2-ге, доп. та перероб. – К. : Атіка, 2003. – 576 с.
3. Зайчук О.В. Теорія держави і права. Академічний курс : [підручник] / О.В. Зайчук, Н.М. Оніщенко. – К. : Юрінком Інтер, 2006. – 688 с.
4. Про охорону праці : Закон України від 14 жовтня 1992 року № 2694-ХІІ (редакція від 18 листопада 2012 року) // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 49. – Ст. 668.
5. Гогіташвілі Г.Г. Системи управління охороною праці : [навч. посібник] / Г.Г. Гогіташвілі. – Львів : Афіша, 2002. – 320 с.

УДК 336.14 (477)

ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА ПРИЗУПИНЕННЯ БЮДЖЕТНИХ АСИГНУВАНЬ

Фоменко Ю.О., старший викладач
кафедри фінансового права

Національний університет державної податкової служби України

У статті проаналізовано погляди вчених щодо змісту, поняття та ознак призупинення бюджетних асигнувань як заходу впливу за порушення бюджетного законодавства. Автор звертає увагу на завдання даного заходу впливу шляхом правового аналізу нормативно-правових актів, на основі яких він застосовується.

Ключові слова: бюджет, асигнування, порушення, відповідальність, захід впливу.

В статье проанализировано взгляды ученых по поводу содержания, понятия и признаков приостановления бюджетных ассигнований как меры воздействия за нарушение бюджетного законодательства. Автор акцентирует внимание на заданиях данной меры воздействия путем правового анализа нормативно-правовых актов, на основании которых она применяется.

Ключевые слова: бюджет, ассигнование, нарушение, ответственность, мера пресечения.

Fomenko Y.O. LEGAL CHARACTERISTIC OF SUSPENSION OF BUDGETARY PROVISIONS

The article contains the analysis of researchers' views concerning essence, definition and features of suspension of budgetary provisions as a measure of impact on the person who has committed an offence of the budgetary legislation. The author makes an accent on the purpose of such measure in the way of legal analysis of normative and legal acts.

Key words: budget, budgetary provisions, illegal act, responsibility, measures of impact.

В умовах запровадження нової концепції правового регулювання відносин у сфері публічних фінансів одним із важливих завдань є дослідження підстав та порядку притягнення до відповідальності за порушення бюджетного законодавства. Прийняття 8 липня 2010 року Бюджетного кодексу України стало важливим кроком до розвитку норм бюджетного права та удосконалення законодавчого регулювання матеріальних і процесуальних бюджетно-деліктних відносин. Бюджетний кодекс України та прийняті відповідно до нього нормативно-правові акти з окремих питань відповідальності у сфері бюджетної діяльності проголошують спрямованість на організацію ефективного механізму протидії бюджетним правопорушенням.

Серед засобів боротьби з порушеннями бюджетного законодавства призупинення бюджетних асигнувань відзначається як результативним впливом, так і певною поширеністю.

Заходи впливу за порушення бюджетного законодавства, у тому числі й призупинення бюджетних асигнувань, були предметом

досліджень В.І. Антипова, О.П. Гетьманця, Е.С. Дмитренко, А.Й. Іванського, О.А. Музики-Стефанчук, Л.А. Савченко, І.А. Сікорської, В.Д. Чернадчука, Н.Я. Якимчук.

Призупинення бюджетних асигнувань як захід впливу за порушення бюджетного законодавства передбачено статтею 117 Бюджетного кодексу України [1]. Так, Міністерство фінансів України, Державна казначейська служба України, Державна фінансова інспекція України, місцеві фінансові органи, голови виконавчих органів міських, міст районного значення, селищних та сільських рад, головні розпорядники бюджетних коштів у межах своїх повноважень можуть призупиняти бюджетні асигнування на підставі умов визначених Порядком призупинення бюджетних асигнувань [2].

Проте у науці фінансового права залишається дискусійним питання про зміст, понятійні та класифікаційні ознаки заходів впливу за порушення бюджетного законодавства. Призупинення бюджетних асигнувань розглядають як фінансово-правову санкцію за порушення бюджетного законодавства (пе-