

правосуб'єктності. Спеціальна трудова правосуб'єктність розширює зміст загальної трудової правосуб'єктності працівника, надаючи йому додаткові можливості; обмежена трудова правосуб'єктність зменшує зміст загальної трудової правосуб'єктності працівника на певний час.

Визнання трудовим правом зазначених правових категорій буде сприяти чіткості визначення правового статусу працівника, як суб'єкта трудового права, що у свою чергу, позитивно позначиться на вдосконаленні правового регулювання суспільних відносин із застосування найманої праці в умовах ринкової економіки.

Література

1. Бегичев Б.К. Трудовая правоспособность советских граждан /Б.К. Бегичев. — М.: «Юрид. лит.», 1972. — 245 с.
2. Миронов В.И. Трудовое право России. Учебник /В.И. Миронов. — М.: ООО «Журнал «Управление персоналом», 2004.
3. Венедиктов В.С. Трудове право України (Загальна частина). Навчальний посібник для курсантів та слухачів вищих навчальних закладів МВС України /В.С. Венедиктов. — Сімферополь: ДОЛЯ, 2004. — 164 с.
4. Курс российского трудового права. В 3-х т. Т.1: Общая часть / Под ред. Е.Б. Хохлова. — СПб.: Из-во С.-Петербургского ун-та, 1996. — 573 с.
5. Лазор Л.И. Правовое регулирование правосубъектности в сфере трудового права /Л.И. Лазор //Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. — Луганськ: Вид-во СНУ ім.В.Даля. — 2010. — № 17. — С.8-21.
6. Сичов Д.В. Індивідуальні трудові відносини: теоретично-правові аспекти. Автореф.дис...канд.юр.наук: 12.00.05. / Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля /Д.В. Сичов. — Луганськ, 2009. — 20 с.
7. Чанышева Г.И., Болотина Н.Б. Трудовое право Украины /Г.И. Чанышева, Н.Б. Болотина. — Х.: Одиссей, 2001. — 512 с.
8. Котова Л.В. Проблеми правового статусу працівника як суб'єкта трудового права в умовах ринкових відносин. Автореф. дис... канд. юр. наук: 12.00.05. /Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля /Л.В. Котова. — Луганськ, 2009. — 18 с.
9. Цивільний кодекс України // Відомості Верховної Ради України. — 2003. — № 40-44. — Ст.356.
10. Лыгин Р.Н., Толмачев А.П. Трудовое право (конспект лекций) /Р.Н.Лыгин, А.П.Толмачев. — М.: «Издательство ПРИОР», 2000. — 112 с.
11. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение /Н.Г. Александров. — М.: «Госюриздат», 1948.
12. Котова Л.В. Загальна і спеціальна правосуб'єктність працівника у трудовому праві // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць /Л.В. Котова. — Луганськ: Вид-во СНУ ім. В.Даля. — 2009. — № 14. — С.83-94.
13. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. — 1996. — № 30. — Ст.141.

14. Закон України «Про державну службу» // Відомості Верховної Ради України. — 1993. — № 52. — Ст.490.
15. Кримінальний Кодекс України // Відомості Верховної Ради України — 2001. — № 25-26. — Ст.131.
16. Пашерстник А.Е. Право на труд /А.Е. Пашерстник. — М.: Изд-во АН СССР, 1951. — 230 с.

Шамшина И.И. Правосубъектность работника: понятие, основания классификации, виды. — Статья.

Исследована правовая природа, содержание правосубъектности работника, предложено авторское определение ее понятия, обоснованы целесообразность и основания ее классификации. Разработаны понятия и выделены характерные признаки отдельных видов правосубъектности работника.

Ключевые слова: работник, правосубъектность, специальная правосубъектность работника, ограниченная правосубъектность работника, основания классификации.

Shamshina I.I. Worker's legal personality: the concept, the base of classification, the types. — Article.

The legal nature, content of worker's legal personality are studied; the author's definition of its concept is offered; the advisability and bases of its classification are grounded. The concepts of certain types of worker's legal personality are formulated and their characteristics are distinguished.

Keywords: worker, legal personality, special legal personality of the worker, limited legal personality of the worker, the base of classification.

УДК 349.3

Чутчева О.Г.

к.ю.н., доц. каф. правознавства Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля

НЕДЕРЖАВНІ СИСТЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНИХ СТАНДАРТІВ

Досліджуються організаційно-правові механізми забезпечення реалізації соціальних стандартів. Особлива увага приділяється таким недержавним системам як соціально орієнтовані інвестиції, соціальна маркіровка і кодекси поведінки. На основі аналізу світової практики по забезпеченню реалізації соціальних стандартів на рівні недержавних систем зроблені висновки і пропозиції по удосконаленню вітчизняного законодавства і в соціальній сфері.

Ключові слова: соціальні стандарти, соціально орієнтовані інвестиції, соціальна маркіровка, кодекс поведінки.

В умовах глобалізації і уніфікації правових норм і доктринальних конструкцій особливий інтерес складають правові рішення у сфері реалізації соціальних стандартів, які вже довели свою ефективність і є безцінним досвідом для національного законодавця при реформуванні вітчизняної системи соціального захисту.

Різні аспекти правових рішень у сфері реалізації соціальних стандартів можна знайти в працях таких учених як О. Джонсон, Н.Б. Болотина, М.Л. Захаров, Л.М. Лютов, П. Мориц, С.Н. Пріліпко, Б.І. Сташків, Е. Шульд, та ін.

Мета даної статті — на основі аналізу світової практики по забезпеченню реалізації соціальних стандартів на рівні недержавних систем розробити пропозиції з використання світового досвіду в національному правовому полі.

Окремий напрям правового регулювання у сфері реалізації соціальних стандартів — соціально орієнтовані інвестиції. Сьогодні в Україні проводиться велика робота по залученню іноземних інвестицій у всі сфери виробництва, формується активна інвестиційна політика здатна вивести нашу державу з кризового стану. При цьому не можна забувати про соціальну складову цього процесу. Безумовно, будь-яке залучення фінансових ресурсів здатне пожвавити національну економіку, а, отже, забезпечити нові робочі місця і підвищити добробут наших громадян. Проте, така опосередкована дія на соціальну сферу багато в чому залежить від зовнішніх чинників, що істотно знижує передбачувану ефективність від інвестиційної діяльності саме в соціальній сфері.

У світовій практиці є більш результативні механізми реалізації соціальних стандартів в інвестиційній діяльності шляхом прямого і безпосереднього включення соціально орієнтованих вимог в інвестиційні умови. Причому, не тільки з боку публічної влади, що цілком логічно, але і з боку окремих інвесторів (добродійних фондів, соціально відповідальних корпорацій).

Соціально орієнтовані інвестиції виникли приблизно в сімнадцятому столітті в США, коли окремі релігійно мотивовані інвестори відмовлялися від надання фінансування «богопротивним» галузям економіки (гральний і тютюновий бізнес, наприклад). В даний час ця система інвестування вийшла за межі національних інтересів, і широко використовується благодійними фондами і релігійними організаціями не тільки в окремих державах, але і на міжнародному рівні.

Безумовно, як недержавна система забезпечення реалізації соціальних стандартів соціальне інвестування не може претендувати на великий ефект, оскільки сьогодні дуже мало соціально відповідальних суб'єктів інвестування, які не можуть робити істотного впливу на міжнародних ринках. Крім того, на жаль, і на рівні держави не приділяється належної уваги цьому питанню. Саме державна влада повинна сприяти налагодженню відносин між суб'єктами інвестування як на рівні нормотворчості, так і на рівні правозастосування. Як мінімум, було б доцільно сформулювати практику публічного і прозорого інвестування суб'єктів інвестування про наявність спеціальних соціально орієнтованих вимог. А відносно державних (або за участю держави) об'єктів інвестування необхідно розробити і нормативно закріпити обов'язковість соціального пакету (соціальних стандартів) в інвестиційних договорах і правові наслідки його недотримання.

Особливий інтерес представляє така система забезпечення реалізації соціальних стандартів як соціальна маркіровка. Ідея соціальної маркіровки була запозичена правозахисними організаціями, що спеціалізуються на соціальних правах у екологічних недержавних організацій, які посприяли практиці інформування споживачів вказівкою на етикетках відомостей про відмову виробника від непристойних дій по відношенню до навколишнього природного середовища (наприклад, відмова від дослідів над тваринами і т.п.). Згодом соціальні етикетки стали використовуватися багатьма крупними виробниками, і вводиться міжнародними організаціями для застосування на добровільній основі.

Так, в 2002 році на круглому столі з питань використання маркіровки в текстильній і швейній промисловості Європейською комісією була визнана необхідність розробки європейської соціальної етикетки і формування європейської системи добровільної соціальної маркіровки.

Більш того, деякі найбільші компанії переходять від окремих соціальних етикеток до формування комплексних «соціальних брендів» товарів і навіть цілих корпорацій. Як приклад можна привести широко відому транснаціональну мережу супермаркетів Tesco. На офіційному сайті цієї корпорації офіційно заявлено, що вона є прихильником етичної торгівлі. Одним з головних аспектів такої торгівлі Tesco вважає благополуччя трудящих, тому і розміщує в світовій мережі щорічні звіти про досягнення у області корпоративної соціальної відповідальності.

Соціальна маркіровка є одним з найбільш дієвих «не силових» механізмів забезпечення реалізації соціальних стандартів, оскільки дозволяє використовувати ринкові відносини для досягнення соціальної мети. Саме споживчий попит за допомогою економічних регуляторів здатний мотивувати виробників дотримуватися соціальних стандартів. Проте дія подібних регуляторів безпосередньо залежить від культурного рівня всього населення. У зв'язку з чим, завданням держави бачиться створення належних умов для формування достатнього рівня загальносоціальної і правової культури, що забезпечує дієвість соціальної маркіровки. Це завдання може бути вирішене за допомогою офіційного інформування населення про товари і виробників товарів та послуг, які беруть на себе додаткові соціальні зобов'язання і повідомляють про це на своїх етикетках; податковому заохоченні суб'єктів господарювання, що реалізують ідею соціальної маркіровки, за допомогою соціальної реклами і т.п. На нормативному рівні необхідно розробити офіційний знак соціальної маркіровки товарів виробників, що дотримуються соціальних стандартів.

Окреме місце серед систем забезпечення реалізації соціальних стандартів займають так звані кодекси поведінки. У ці документи включаються багато соціальних стандартів, закріплених на міжнародному рівні. При цьому, не дивлячись на те, що соціальні стандарти можуть бути узяті з міжнародних джерел, які носять рекомендаційний характер, в кодексі поведінки вони можуть набути характеру обов'язкової норми. Така ситуація можлива за наявності юридичної залежності суб'єктів, на яких він розповсюджується, від інституції, що видала

кодекс поведінки. Подібними інституціями можуть бути об'єднання працівників або працедавців різного рівня, транснаціональні або внутрішньодержавні корпорації, благодійні організації і т.п.

Так, в 1997 р. Міжгалузевий кодекс поведінки, що вимагає від працедавців і працівників дотримання основних трудових прав, був підписаний Європейською конфедерацією профспілок текстильної, швейної і шкіряної промисловості EURATEX. Сторони, що підписали, звернулися до профспілкових організацій і об'єднань працедавців різних держав з пропозицією прийняти і реалізувати аналогічні норми на корпоративному рівні.

У іншому випадку, кодексам надається рекомендаційний характер. Як правило, рекомендаційні кодекси поведінки приймаються відносно контрагентів, постачальників, клієнтів і інших суб'єктів, які юридично не залежать від структури, що прийняла даний кодекс.

Не дивлячись на те, що соціальні норми, що містяться в подібних кодексах поведінки формуються вибірково і охоплюють не всі соціальні стандарти, та і самі кодекси не завжди носять обов'язковий характер, їх значення не можна недооцінювати. По-перше, і обов'язкові, і рекомендаційні кодекси поведінки фактично встановлюють стандарти корпоративної соціальної відповідальності у сфері своєї дії. По-друге, встановлювані в них соціальні стандарти, як правило, достатньо високі і це позитивно впливає на загальносвітовий рівень дотримання соціальних прав. Крім того, кодекси поведінки мають додаткове інформаційне значення.

Не випадково в сучасних умовах глобалізації і інтеграції кодекси поведінки набувають все більшого поширення. При цьому імплементація соціальних стандартів, закріплених в подібних документах все більше отримує обов'язковий характер і забезпечується все більш дієвими інструментами для реалізації відповідних норм. Так, в 1998 р. в рамках альянсу Ініціатива стичної торгівлі (ETI) декілька великих компаній, некомерційних недержавних організацій і профспілок підписали Базовий кодекс, спрямований на сприяння реалізації корпоративних кодексів поведінки [1].

Одночасно з ухваленням Кодексу учасники Альянсу схвалили і принципи його імплементації, згідно з якими компанії, що входять до Альянсу, приймають на себе зобов'язання по даному кодексу, поширюють інформацію про це серед своїх постачальників і субпідрядників, погоджуються на моніторинг, незалежні перевірки і доповіді з питань дотримання ними положень Кодексу, а також здійснюють підготовку персоналу, відповідального за рішення питань, передбачених в Базовому кодексі.

Більш того, в деяких економічно розвинених державах можна спостерігати тенденцію нормативного закріплення подібних документів на державному рівні і офіційне визнання за ними загальнообов'язкового характеру. Як приклад можна привести кодекс Салівана, названий на ім'я пастора Філадельфійської баптистської церкви, що запропонував його. Цей кодекс, що визначає політику укладення трудових договорів, був затверджений спеціальним актом Конгресу США як обов'язкова норма для американських компаній, що працюють в Південній Африці.

Істотно вплинути на реалізацію соціальних стандартів може їх включення в торгові угоди, оскільки недотримання соціальних стандартів передбачає до-

статньо відчутну відповідальність у вигляді торгових санкцій і штрафних виплат в багатьох економічних організаціях.

Разом з тим, механізми обмеження бізнесу соціальними стандартами повинні бути зваженими і прорахованими як з погляду економічної ефективності, так і з погляду реалій реалізації соціальних стандартів.

Примусові механізми реалізації соціальних стандартів в рамках економічних організацій іноді можуть посилити ситуацію і лише погіршити існуюче положення. В той же час, розширення процесів глобалізації і розвитку вільної торгівлі дозволили б створити нові робочі місця і поступово вирівняти соціальні стандарти природним шляхом.

Так, за даними Інституту міжнародної економіки (США) в країнах, що розвиваються, основоположні соціально-трудова права дотримуються в основному в експортному секторі і не дотримуються або дотримуються недостатньо в галузях, де переважають внутрішні торгові зв'язки [2]. Таким чином, можливі санкції матимуть спочатку помилкову спрямованість, що позначиться на ефективності подібного примушування до дотримання соціальних стандартів. Більше того, вишике необхідність в одночасному проведенні заходів щодо захисту соціально вразливих верств населення від негативних наслідків таких санкцій, а також забезпечення певних механізмів дієвого контролю за постійним дотриманням соціальних стандартів щоб уникнути повернення порочної практики їх порушення.

Соціальні стандарти можуть і повинні бути включені в сферу діяльності всіх суб'єктів господарювання при одночасній реалізації в країнах відповідних компенсаційних програм, що розвиваються. Наприклад, технічної допомоги по забезпеченню їх дотримання або надання комерційних концесій в певних галузях виробництва [3].

Інтеграція України в міжнародне співтовариство обумовлює необхідність постійного і конструктивного аналізу вітчизняних соціальних стандартів в контексті загальносвітових тенденцій правового регулювання соціальної сфери. Використання юридичних конструкцій прийнятих в глобальному масштабі і визнаних більшістю демократичних держав дозволить уникнути безлічі помилок при реформуванні національної системи соціального захисту.

Література:

1. The ETI Base Code. Матеріал розміщений на сайті альянсу Ініціатива етичної торгівлі. /Режим доступу: <http://www.ethicaltrade.org>.
2. Maskus K. E. Regulatory Standards in the WTO. /Режим доступу: www.iie.com/publications/wp.
3. Morici P., Schulz E. Labour Standards in the Global Trading System. Washington, 2001.

Чутчева О. Негосударственные системы обеспечения реализации социальных стандартов. — Стаття.

В статье исследуются организационно-правовые механизмы обеспечения реализации социальных стандартов. Особое внимание уделяется таким негосу-

дарственным системам как социально ориентированные инвестиции, социальная маркировка и кодексы поведения. На основе анализа мировой практики по обеспечению реализации социальных стандартов на уровне негосударственных систем сделаны выводы и предложения по усовершенствованию отечественного законодательства и в социальной сфере.

Ключевые слова: социальные стандарты, социально ориентированные инвестиции, социальная маркировка, кодекс поведения.

Chutcheva O. Unstate systems of providing of realization of social standards. — Article.

Annotation. The mechanisms of providing realization of social standards are explored in the article. The special attention is spared to the such unstate systems as the socially oriented investments social marking and codes of conduct. On the basis of analysis of world practice on providing of realization of social standards at the level of the unstate systems conclusions and suggestions are done on the improvement of domestic legislation and in a social sphere.

Keywords: social standards, socially oriented investments, social marking code of conduct.

УДК 342.841

*Алфьоров С.М., к. ю. н., доцент,
начальник Запорізького юридичного інституту
Дніпропетровського державного університету*

РОЛЬ ТА ЗНАЧЕННЯ ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ КОРУПЦІЇ В НОВОМУ АНТИКОРУПЦІЙНОМУ ЗАКОНІ

Стаття присвячена з'ясуванню ролі та значення наданню універсального визначення поняття корупції як правової категорії в новому Законі України «Про засади запобігання та протидії корупції». Доводиться обґрунтованість збереження загального поняття, яке розкриває загальні ознаки корупції, на даному етапі впровадження та реалізації механізму протидії та попередження корупції.

Ключові слова: корупція, поняття, антикорупційний закон.

Якщо корупція як соціальне явище виступає об'єктом діяльності з протидії корупції в рамках загального державного механізму такої протидії та попередження, то корупція як правова категорія та правове явище виступає об'єктом сугубо правового механізму попередження та протидії корупції. Проведення даного дослідження має на меті з'ясувати роль та значення збереження визначення поняття корупції в Законі України «Про засади запобігання та протидії корупції». Для досягнення зазначеної мети в процесі наукового пошуку передбачає-

ся проаналізувати положення деяких нормативно-правових актів та програмних документів щодо ролі досліджуваного поняття в механізмі протидії корупції.

Актуальність та новизна піднятого питання обумовлюється, по-перше, поширенням корупції в Україні та небувалом її розмахом, що постійно поглиблюється в структурних одиницях органів державної влади та вкорінюється в свідомості громадян, а по-друге, обранням державною владою цілеспрямованої діяльності протидії корупції одним із найбільш пріоритетних напрямків подальших змін в державі, що проявляється в прийнятті ряду програмних документів та нового антикорупційного закону, змін відповідно до нього до діючих кодексів, зокрема, кодексу про адміністративні правопорушення та кримінального кодексу. В роботі використано наукові здобутки відомих спеціалістів-науковців в галузі вивчення корупції в Україні М.І.Мельника, Є.В.Невмержицького, С.С.Рогульського та інших.

Робота в напрямку розкриття сутності корупції як правового явища обумовлюється двома застереженнями. По-перше, надання конкретного визначення корупції як правової категорії не є «панaceaю» від вчинення корупційних діянь, і не надає додаткових підстав для притягнення винних осіб до відповідальності. Звідси виглядає дещо нелогічним нарікання уповноважених на боротьбу із корупцією органів на початку 90х років на відсутність законодавчого визначення поняття «корупція», яка начебто заважає здійснювати ефективну боротьбу та протидію даному явищу. Введення законодавчого визначення вказаного терміну не покращило ситуацію у сфері протидії та зменшення проявів корупції, що було прогнозованим та зрозумілим відразу. Звідси чітке окреслення правової сутності корупції є необхідним не для підвищення рівня та результативності антикорупційної діяльності, а для налагодження механізму такої діяльності. Оскільки правове поняття корупції є фундаментальною структурною одиницею, що зв'язує всі інші елементи державно-правового механізму протидії корупції із безпосередніми реальними формами прояву корупції. Правове поняття корупції не є відірваним від реальності науковим визначенням, яке надає узагальнюючу характеристику чи в цілому описує явище. Воно відображає реально існуюче явище та вводить його в межі правового поля. Саме на основі нього відбувається притягнення особи до відповідальності, що обумовлює підвищені вимоги до досконалості та довершеності даного поняття. Разом із тим потребується чітке визначення тих діянь, які підпадають під визначення корупції, їх ознак та проявів, відмінностей між корупційними правопорушеннями та корупційними злочинами, іншими видами діянь, які носять аморальний характер, але не є корупційними.

Практичне застосування норм діючого нині Закону України «Про боротьбу з корупцією» довело неспроможність даного нормативно-правового акту ефективно врегулювати за допомогою норм права питання притягнення до юридичної відповідальності за вчинення корупційних діянь, що виявило численні прогалини у правовому регулюванні зазначеної сфери. Зокрема, серед працівників СБУ виробилася негласна практика не притягувати до відповідальності працівників державних органів за вчинення діянь, які підпадають під ознаки корупційних, якщо винагорода, отримана ними від таких дій не перевищує розміру 100 умовних одиниць. Звідки взята така цифра невідомо, але наявним є