УДК 349.2(477):331.5

НЕСТАНДАРТНА ЗАЙНЯТІСТЬ В УКРАЇНІ: ВИКЛИКИ ЧАСУ

В. П. Кохан,
канд. юрид. наук, старший науковий співробітник НДІ правового забезпечення інноваційного розвитку НАПрН України

Статтю присвячено проблемам нестандартної зайнятості в Україні. У публікації визначено поняття нестандартної зайнятості, охарактеризовано її види та особливості; наведено позиції основних суб'єктів трудового права із цього питання; визначено проблеми дотримання і захисту трудових прав працівників, залучених до нестандартної зайнятості.

Ключові слова: нестандартна зайнятість, запозичена праця, телеробота, аутстафінг, аутсорсинг.

Сучасний темп життя порівняно з минулим є надзвичайно стрімким. Ще 20 років тому українське суспільство неспішно розвивалося за встановленими законами, головним завданням влади було вчасне реагування на зміни в соціально-економічному середовищі та їх правове забезпечення. Сьогодні ж суспільні відносини враз поскладнішали. Причиною є швидкий технологічний прорив, який зумовив появу й застосування новітніх технологій у промисловості, економіці, а особливо в галузі телекомунікацій.

Розвиток і функціонування глобальної інформаційно-телекомунікаційної інфраструктури, ускладнення економічних зв'язків, інноваційний спосіб господарювання дали змогу говорити про зародження економіки нового типу, спрямованої не на екстенсивне виробництво та використання наявних ресурсів держави, а на інтенсифікацію науки і техніки, створення винаходів та отримання нових результатів наукових досліджень із метою їх подальшої комерціалізації.

Переорієнтація економіки України на інноваційні рейки вплинула на низку економіко-правових явищ, зумовила зміни в їх сутності й необхідність їх переосмислення. На разі це стосується і відносин зайнятості.

Соціально-трудова сфера зазнала чи не найбільшого впливу у зв'язку з глобалізацією економічних відносин та праці. Ринок праці – рухлива система, яка швидко реагує на зовнішні фактори змінами своїх параметрів (попит, пропозиція праці, виникнення нових суб'єктів і утворень, зникнення старих).

Одним із центральних інститутів ринку праці, з якого починається правова регламентація відносин включення осіб до суспільного виробництва, є інститут зайнятості. Саме тому зміни в економічній природі категорії зайнятості, що сталися внаслідок функціонування інноваційно-орієнтованої економіки, логічно потребують особливої уваги з точки зору їх правового закріплення.

Поява нових форм праці, які відрізняються від наявних своєю організацією, гнучкістю, застосуванням інформаційно-телекомунікаційних технологій та збільшенням значимості творчої компоненти праці, змусила фахівців об'єднати їх усі під назвою «нестандартна зайнятість» на противагу зайнятості стандартній. У літературі вона також іменується нетиповою, нетрадиційною зайнятістю, або нетиповою трудовою діяльністю.

Зараз це явище набуло широкого розповсюдження, спричинивши низку проблем правового характеру, пов'язаних із браком правового регулювання нестандартної зайнятості чинним національним законодавством. Тому звернення до зазначеної проблематики відповідає потребам часу.

Проблематику нестандартної зайнятості в трудовому праві досліджувало чимало вчених. У своїх працях вони зверталися як до загальних питань такої зайнятості (М. А. Шабанова, О. В. Моцная), так і окремих її видів, як-от: запозиченої праці (І. М. Шопіна, М. С. Поліщук), дистанційної зайнятості (А. М. Лушніков, В. М. Лушнікова), праці на умовах строкових трудових договорів (С. О. Сільченко) тощо.

Мета статті – дослідити нестандартну зайнятість в українських реаліях. Для чого планується розв'язання таких завдань: визначити поняття нестандартної зайнятості; охарактеризувати її види та особливості; навести позиції основних суб'єктів трудового права із цього питання (працівники, роботодавці, профспілки, органи влади); визначити проблеми дотримання і захисту трудових прав працівників, залучених до нестандартної зайнятості.

Аналіз нестандартної зайнятості логічно розпочати з надання визначення цьому поняття. Для цього звернімося до зайнятості стандартної, визначення якої слугуватиме відправною точкою нашого дослідження.

За новим Законом України «Про зайнятість населення» № 5067-VI від 05.07.2012 р. пропонується розуміти зайнятість як не заборонену законодавством діяльність осіб, пов'язану із задоволенням їх особистих та суспільних потреб із метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно (ч.1. ст. 1) [1].

Не вдаючись до аналізу наведеного визначення, зауважимо, що *стандартною* або *типовою* вважається повна зайнятість – зайнятість працівника за нормою робочого часу, передбаченою згідно із законодавством, колективним або трудовим договором (ч. 1. ст. 1 Закону № 5067-VI). Це – наймана праця на умовах повного робочого часу на основі безстрокового трудового договору. При зміні хоча б однієї з перелічених умов доцільно вести мову про нестандартну зайнятість.

Явище нетипової зайнятості добре відоме чинному законодавству про працю, ним регулюється, зокрема, самозайнятість, праця на умовах строкових трудових договорів або неповного робочого часу, праця за цивільно-правовими договорами тощо. Ці види зайнятості досліджувалися наукою трудового права й отримали належне правове забезпечення. Однак, ними зміст категорії нестандартної зайнятості не вичерпується.

Сьогодні на ринку праці виникли нові форми нестандартної праці, не регламентовані чинним трудовим законодавством, серед яких варто відзначити дистанційну зайнятість (телероботу) і запозичену працю. У літературі виділяють низку чинників, що продукують підвищення попиту на нетипову зайнятість: (1) структурні зрушення в процесі переходу від масового конвеєрного виробництва до виробництва, що притаманне постіндустріальній економіці (економіці знань); (2) посилення глобальної конкуренції; (3) значне розширення сектору послуг; (4) небувалі масштаби застосування інформаційних та комунікаційних технологій; (5) наростання гнучкості ринку праці й виробництва.

Зміни в структурі пропозиції робочої сили стимулюються дією таких чинників: (1) зростаюче залучення жінок, молоді, у тому числі студентів, до активного економічного життя; (2) підвищення добробуту домогосподарств; (3) комп'ютеризація та зростання технічного оснащення домогосподарств; (4) поступове перетворення «людини економічної» на «людину творчу»; (5) підвищення значущості нематеріальних мотивів у поведінці людей та їх життєдіяльності загалом [2, с. 20].

Правове регулювання праці здійснюється за принципом її диференціації, наслідком якої є розвиток нетипової трудової діяльності. Серед різноманітних ознак, властивих такій зайнятості, виділимо окремі її юридичні риси, як-от: (1) у теоретичному плані в основу нестандартної зайнятості покладено нетипові трудові правовідносини; (2) сторони таких трудових правовідносин погоджують між собою умови праці, не передбачені законодавством про працю; (3) між сторонами відсутній письмовий трудовий договір або укладений нетрадиційний трудовий договір, який відрізняється від усталеного за конструкцією і змістом; (4) працівник виконує роботу не за місцем розташування роботодавця; (5) високий ступінь правової індивідуалізації трудових відносин.

Найпоширенішими видами нестандартної зайнятості на сьогодні є запозичена праця та дистанційна зайнятість (телеробота). На противагу

постійній зайнятості, яка ґрунтується на стандартних трудових правовідносинах і передбачає, що будь-який працівник повинен бути найманий напряму роботодавцем на невизначений строк, указані форми нетипової трудової діяльності належать до зайнятості непостійної (нестійкої). Панування концепції постійної зайнятості в міжнародному трудовому праві останнім часом сильно підірване через швидкий розквіт нетипових трудових відносин, які до цього часу через свою нечисленність не мали суттєвого соціально-економічного впливу та ігнорувалися державами.

Кількісне і якісне зростання нетипових форм праці відбулося в Західній Європі та Сполучених Штатах Америки в 70–х роках минулого століття, але визнання правом існування нестандартних трудових відносин відбулося лише в кінці 1990-х на початку 2000-х років у нормативних актах Міжнародної організації праці (приміром, Конвенція № 181 «Про приватні агентства зайнятості»). У 2008 році було прийнято Директиву ЄС про працю в агентствах тимчасової зайнятості № 2008/104/ЕС.

При запозиченій (залученій) праці працівник, залишаючись оформленим в одного роботодавця, передається в розпорядження іншого. За сучасних умов у межах запозиченої праці виокремлюють аутсорсинг, аутстафінг та лізинг персоналу.

Аутсорсинг – це передання окремих (непрофільних) функцій підприємства зовнішній компанії (аутсорсеру), яка є спеціалістом у цій галузі, для обслуговування на тривалий строк. В Україні найчастіше зустрічається аутсорсинг бізнес-процесів, що передбачає передачу стандартизованих поточних операцій (приміром, обробка телефонних дзвінків клієнтів у спеціалізованих call-центрах, розміщених зазвичай у місцях із більш дешевою робочою силою). Крім цього, розрізняють виробничий аутсорсинг (виробництво продукції або її складових), ІТ-аутсорсинг (розробка, впровадження і супровід інформаційних систем), аутсорсинг управління знаннями (аналітична обробка даних, формування та управління базами знань) [3, с. 3].

Аутстафінг – це виведення працівників зі штату роботодавця-користувача і оформлення їх у штат іншого роботодавця (провайдера), при цьому працівники залишаються працювати на попередньому робочому місці і виконувати попередні обов'язки, а обов'язки роботодавця стосовно них виконує вже провайдер. Провайдерами при аутстафінгу є приватні агентства зайнятості, кадрові агентства. Юридично це виглядає так.

Між працівником та агентством зайнятості укладається трудовий договір, виникають трудові відносини, в яких агентство є формальним роботодавцем працівника. Працівник направляється виконувати обов'язки до фактичного роботодавця, трудові відносини між ними не виникають, а прийняття на роботу, звільнення, виплату заробітної плати, вирахування та сплату податків здійснює агентство зайнятості. Між приватним агентством зайнятості та фактичним роботодавцем укладається цивільно-правовий договір про надання послуг.

Лізинг персоналу – вид запозиченої праці, за якого працівники відповідної кваліфікації та профілю тимчасово залучаються до виконання певних видів завдань (проектів) іншої компанії (фактичного роботодавця).

Згідно з проведеними дослідженнями в Україні частіше на аутсорсинг передають: ІТ-послуги (40,5 %), логістику (35,1 %), ресурсне забезпечення виробничих процесів (27 %), маркетингові послуги (21,6 %), рекрутмент (18,9 %), бухгалтерський облік (13,5 %), розрахунок заробітних плат (13,5 %), обробку й систематизацію інформації (8,1 %), аутсорсинг медичних представників (8,1 %), облік кадрів та кадровий супровід (5,4 %), адміністративні функції (2,7 %) [4].

Співвідношення використання видів запозиченої праці в Україні можна простежити за такими даними. Найбільш затребуваними є послуги з надання тимчасового персоналу для короткострокових проектів – 48,4 %, послуги з надання персоналу на довгострокові проекти посідають 35,5 %, послуги з аутстафінгу – 29 %, а послуги з аутсорсингу – 12,9 % [4].

Незважаючи на швидке розповсюдження запозиченої праці, в Україні немає узгодженості поглядів соціально-трудових суб'єктів на цю проблему. Якщо роботодавці сприймають запозичену працю позитивно, то профспілки бачать у ній загрозу трудовим правам працівників [5] . Що стосується самих працюівників, то для них залучена праця часто залишається єдиним можливим виходом у ситуації браку коштів та необхідності забезпечувати сім'ю.

Для підприємств залучення працівників пояснюється такими перевагами:

1) використання робочої сили на умовах запозичення дозволяє підприємствам швидко замінювати працівників, які відсутні з тих чи інших причин (відпустка, відрядження, хвороба тощо);

2) запозичення дозволяє мати потрібну кількість працівників для оперативного виконання виробничих завдань (термінових, непередбачуваних, пов'язаних із сезонністю тощо);

3) така форма залучення до роботи дає змогу гнучко змінювати кількісний і якісний склад працівників за різких коливань економічної кон'юнктури, наприклад, пік продажу товарів, обслуговування міжнародних спортивних змагань, форумів, фестивалів тощо;

4) запозичення персоналу на умовах, узгоджених з агентством зайнятості, дозволяє не в усіх, але в багатьох випадках оптимізувати витрати на персонал [2, с. 30];

5) оскільки залучені працівники не оформлюються до штату, можна досягти більш високих показників праці – підвищити її продуктивність шляхом виведення працівників зі штату;

6) роботодавець не обтяжений обов'язком сплачувати соціальні внески за працівника до системи загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Профспілки України наголошують (приміром, Профспілка металургів і гірників України), що працівники, зайняті на умовах запозиченої праці,

мають гірші умови праці, зокрема нижчу заробітну плату, ніж основні працівники. Інші недоліки такі:

1) запозичені працівники позбавлені гарантії постійної зайнятості, оскільки в будь-який момент, незалежно від якості виконаної ними роботи, можуть бути переведені на інше підприємства або звільнені;

2) тимчасовий характер праці позбавляє запозичених працівників багатьох винагород, що пов'язані з тривалістю роботи на одному місці, наприклад, виплат за стаж, соціальне страхування та інше. Такі працівники не отримують лікарняних, допомоги по вагітності та пологах та відпустки по догляду за дитиною. Проведення регулярних медичних оглядів та надання путівок санаторно-курортного лікування теж залишається під питанням;

3) працівник, який фактично відпрацював певний строк на шкідливих і небезпечних роботах, втрачає право на пільгову пенсію, адже юридично він оформлений у штаті кадрового агентства, де немає шкідливих умов праці;

4) запозичені працівники не мають права вступити до профспілки, не беруть участі в колективному регулюванні трудових відносин на підприємстві. Вони позбавлені права на колективний захист своїх трудових прав [6].

Головною проблемою запозиченої праці з точки зору профспілок є порушення трудових прав залучених працівників, оскільки норми законодавства про працю, які встановлюють трудові гарантії при прийнятті на роботу та звільненні з неї не виконуються, а самі працівники не охоплюються системою загальнообов'язкового соціального страхування і втрачають право отримати гідне соціальне забезпечення в разі настання відповідних соціальних ризиків.

До речі, новим Законом України «Про зайнятість населення» вперше зроблено спробу правового закріплення запозиченої праці в національному законодавстві. Зауважимо, що норми Закону прописані таким чином, аби охопити забезпечення персоналу як у формі аутсорсингу, так і формі аутстафінгу.

Так, у ч. 1 ст. 36 Закону йдеться про діяльність суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва в працевлаштуванні, та інших суб'єктів господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців. При аутстафінгу також здійснюється наймання працівників одним роботодавцем та подальше направлення їх для виконання роботи в іншій компанії, яка виступає фактичним роботодавцем.

Іншим поширеним видом нестандартної зайнятості є телеробота або дистанційна зайнятість. Для неї характерними є дві ознаки: виконання роботи не за місцем розташування роботодавця і застосування при цьому інформаційно-комунікаційних технологій. На думку деяких дослідників, телеробота – це нова організаційна форма надомної праці, що являє собою роботу висококваліфікованих фахівців, які для виконання функціональних обов'язків використовують сучасні інформаційні та телекомунікаційні технології [7 , с. 171]. На відміну від телероботи, традиційна надомна праця – переважно ручна праця невисокої кваліфікації з використанням найпростішого обладнання.

За визначенням Конвенції МОП № 177 про надомну працю термін «надомна праця» означає роботу, яку особа, що називається надомником, виконує: 1) за місцем її проживання або в інших приміщеннях за її вибором, але не у виробничих приміщеннях роботодавця; 2) за винагороду; 3) з метою виробництва товарів або послуг, згідно з вказівками роботодавця, незалежно від того, хто надає обладнання, матеріали або інші ресурси, що використовуються, якщо тільки ця особа не має у своєму розпорядженні такої міри автономії та економічної незалежності, яка потрібна для того, щоб вважати її незалежним працівником відповідно до національного законодавства чи судових рішень [8].

За даними досліджень, на сьогодні у світі налічується більше 75 млн телеробітників, із них США – більше 50 млн, у Європі – більше 20 млн, у Росії – більше 3 млн чоловік, причому їх чисельність постійно зростає [9,

с. 13]. Масове поширення дистанційної зайнятості зумовило прийняття нормативного акта на рівні Європейського Союзу – Рамкової угоди про телероботу від 16 липня 2002 року [10, с. 1].

В Україні поки що не ведеться статистика чисельності осіб, що працюють дистанційно, але їх кількість досить значна і продовжує зростати. Наразі телеробота особливо популярна серед тих категорій громадян, які з об'єктивних причин не можуть або не бажають працювати на умовах повної зайнятості. Це студенти, жінки, інваліди, особи, які доглядають за хворим членом сім'ї тощо.

Аналіз нестандартної зайнятості в Україні та світі доводить необхідність її правового регулювання з метою визначення прав і обов'язків її суб'єктів, а також відповідальності останніх у разі наявності підстав до цього.

Законодавче визнання окремих видів нестандартної зайнятості (запозичена праця) – це перший крок у вдосконаленні законодавства про працю. У цьому напрямку державі належить здійснити низку заходів для заповнення прогалини правового регулювання нетипової трудової діяльності. Тим більше дослідження цих процесів в Україні засвідчили їх актуальність і масовість. Зволікання з вирішенням цієї проблеми може посилити напругу в соціально-трудовій сфері та негативно позначитися на ринку праці.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Про зайнятість населення [Текст] : Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI // Офіц. вісн. України. – 2012. – № 63 – Ст. 256.

2. Ринок праці та зайнятість населення: проблеми теорії та виклики практики [Текст] : кол. моногр. / ред.-координатор М. В. Туленков. – К. : ІПК ДСЗУ, 2010. – 363 с.

3. Новак И. Нестандартная занятость в Украине: социальные риски и контр-стратегии профсоюзов [Електронний ресурс] / Б. Оверковский, И. Новак. – 22 с. – Режим доступу: http:// www.fes.kiev.ua. –Заголовок з екрана.

4. Украина: Анализ востребованности и оценка качества услуг аутсорсинга [Электронный ресурс] – Режим доступу: http://www.hrd.com.ua/index.php/news/626-2012-09-03-12-07-04. – Заголовок з екрана.

5. Робоча нарада щодо дій профспілок проти застосування нетипових форм праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.fpsu.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=3285%3A2010-09-28-10-31-54&catid=58%3A2009-07-30-20-01-54&Itemid=34&lang=uk. – Заголовок з екрана.

6. Трошина Т. Нетипові форми зайнятості: ризики для працівників та необхідність правового регулювання [Електронний ресурс] / Тетяна Трошина. – Режим доступу: http://nspplugansk.ucoz.ua/publ/netipovi_formi_zajnjatosti_riziki_dlja_pracivnikiv_ta_neobkhidnist_pravovogo_reguljuvannja/1-1-0-20. – Заголовок з екрана.

7. Гаврюшенко Г. В. Надомна форма організації праці – шлях до підвищення рівня зайнятості осіб з інвалідністю [Текст] / Г. В. Гаврюшенко // Демографія та соціальна економіка. – 2008. – № 2. – С. 170–178.

8. Конвеція МОП про надомну працю № 177 від 20.06.1996 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_327. – Заголовок з екрана.

9. Бородин И. И. Правовой статус телеработника (в порядке постановки задачи) [Текст] / И. И. Бородин // Трудовое право. – 2008 – № 5. – С. 13-20.

10. Коваленко В. Правовое регулирование дистанционного труда в законодательстве Бельгии [Текст] / В. Коваленко // Сравнительное трудовое право. – 2011. – № 5. – С. 1–5.

НЕСТАНДАРТНАЯ ЗАНЯТОСТЬ В УКРАИНЕ: ВЫЗОВ ВРЕМЕНИ

Кохан В. П.

Статья посвящена проблемам нестандартной занятости в Украине. В публикации дано понятие нестандартной занятости; определены ее виды и особенности; приведены позиции основных субъектов трудового права по этому вопросу; определены проблемы соблюдения и защиты трудовых прав работников, привлеченных к нестандартной занятости.

Ключевые слова: нестандартная занятость, заемный труд, телеработа, аутстаффинг, аутсорсинг.

NON-STANDARD EMPLOYMENT IN UKRAINE: CHALLENGES OF TIME

Kokhan V. P.

The article is devoted to the problems of non-standard employment in Ukraine. This study aims to illuminate the concept of non-standard employment in Ukraine. According to the article there are new forms of non-standard work in the modern labor market of Ukraine that are not regulated by current labor laws. They include remote labor (telework) and labor leasing. The author goes on to say the features such employment : (1) the basis of non-standard employment is atypical employment relationship, (2) the parties of labor relations agree with each other working conditions not covered by the labor legislation, and (3) there is no written labor contract between the parties of labor relations or the labor contract concluds non-standard conditions, which differs from the established in design and content, (4) the employee performs work not at the location of the employer, (5) a high level of individualization of legal employment. According to the labor leasing employees staying formal employed by one employer transmitted at the disposal of another employer. The article describes 3 types of labor leasing: outsourcing, outstaffing and staff leasing. Despite the rapid spread of labor leasing in Ukraine there is no consistency of views of social and labor subjects on this issue. If employers perceive labor leasing positively, the unions see it as a threat to labor rights. As for the employees, it's often the only way for them to earn money in need to provide their families. The author comes to the following conclusion that the main problem of labor leasing is a violation of the labor rights. The labor laws that establish labor warranty in hiring and firing laws are not enforced, and most workers are not covered by the social insurance system and lose their right to decent social security in case of appropriate social risks.

Keywords: non-standard employment, labor leasing, telework, outstaffing, outsourcing.

УДК 349.2:331.36

ДЕЯКІ ПИТАННЯ, ПОВ'ЯЗАНІ З ІНВЕСТУВАННЯМ У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ

Н. М. Вапнярчук,

канд. юрид. наук,старший науковий співробітник НДІ правового забезпечення інноваційного розвитку НАПрН України

У статті досліджуються питання, пов'язані з інвестуванням у людський капітал. Внесено пропозиції щодо вдосконалення трудового законодавства у цій царині.

Ключові слова: працівник, роботодавець, інвестування, людський капітал, перепідготовка, підвищення класифікації.

Економіка будь-якої держави безпосередньо залежить від стану ринку праці, оскільки одним з основних чинників економічного зростання завжди є наявність людських ресурсів, які на високому професійному та інтелектуальному рівні вирішуватимуть поставлені перед ними завдання виробничого характеру. Слід відзначити, що на сучасному етапі економічного розвитку України проблема правового регулювання професійного зростання працівників є актуальною і має важливе практичне значення, але через незрозумілі причини, ця проблема є однією з найменш досліджених у науці трудового права.

Цьому питанню в своїх працях приділяли увагу такі відомі вчені в царині трудового права, як М. Г. Александров, М. Й. Бару, Н. Б. Болотіна, Л. Ю. Бугров, В. С. Венедіктов, М. І. Іншин, Л. І. Лазор, О. І. Процевський, Г. І. Чанишева,О. М. Ярошенко та ін.

Підвищення професіоналізму, вироблення лідерських якостей та інших важливих компетенцій є стратегічними завданнями вітчизняних підприємств,

оскільки більшість із них відчуває нестачу у висококваліфікованих кадрах. Виконання цих завдань вимагає певних матеріальних вкладень – інвестицій у розвиток персоналу, тобто цілеспрямованого вкладення коштів у сфери, які забезпечують поліпшення якісних параметрів людини, а саме: (а) його робочої сили, тобто рівня освіченості, (б) розвитку інтелекту, творчого потенціалу, фізичного та психічного здоров'я, (в) системи мотивації, (г) ціннісних установок тощо.

На думку Д. Чернейко, тільки стійке відтворення людського капіталу здатне забезпечити перехід країни в постіндустріальну стадію розвитку [1].

Основними видами інвестицій у людину, з погляду деяких науковців, є: (а) освіта, (б) виробнича підготовка, (в) охорона здоров'я, (г) міграція, (г) пошук інформації на ринку, (д) народження та виховання дітей. Ці інвестиції мають специфічні риси, нетипові для інших форм нагромадження капіталу, а саме:

– ефективність інвестицій у людський капітал прямо залежить від майбутнього терміну його використання. Цим пояснюється, чому його формування вигідніше здійснювати в початковий період життя людини;

– людський капітал схильний до зношування з «оберненим знаком»: із використання його цінність і обсяг не убувають, а збільшуються. Мова йде про накопичення досвіду: зрілий працівник, чий людський капітал використовувався багато років, продуктивніше новачка;

– із накопичення людського капіталу його прибутковість може зростати, а не знижуватися (як це характерно для фізичного капіталу). Освіта підвищує ефективність людини не тільки як працівника, а й учня, тобто прискорює й полегшує процес подальшого накопичення знань і навичок;

– передання людського капіталу може здійснюватися неформальними шляхами, в процесі спільної діяльності його носіїв (наприклад, від працівників більш кваліфікованих до менш кваліфікованих);

– наявний людський капітал є ключовим ресурсом при його відтворенні в наступному поколінні (встановлено, наприклад, що рівень

освіти матері є найважливішим чинником, що визначає майбутній рівень освіти дітей) [2, с. 5].

Автори підручника «Курс порівняльного трудового права» наголошують, що важливим напрямком соціалізації норм трудового права є встановлення обов'язку роботодавця вкладати ресурси в розвиток людини, яка працює на виробництві. Вкладення капіталу в «людський фактор» дозволяє очікувати більш результативної роботи працівників. Цей напрямок соціалізації норм трудового права вже знаходить своє виявлення в країнах із ринковою економікою. Необхідність саме такої спрямованості норм трудового права цілком корелюється із завданнями сучасної соціальної держави. Підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації кадрів безпосередньо на виробництві має стати безумовною складовою змісту норм трудового права [3, с. 456].

Інтенсивність розвитку науки й техніки, інноваційні процеси, що відбуваються в усіх сферах суспільного життя, спричиняють гостру необхідність у відповідній кількості висококваліфікованих працівників. Одначе відносини у сфері підвищення кваліфікації та перепідготовки останніх наразі недостатньо врегульовані чинним законодавством. Застарілість нормативного матеріалу в означеній сфері істотно звужує можливість працівників отримати високий рівень професійної підготовки й зайвий раз актуалізує розгляд питань, присвячених підвищенню кваліфікації та перепідготовці, і вказує на необхідність якнайшвидшого їх розв'язання.

На сьогодні найбільш вагомою статтею витрат на персонал є інвестиції, спрямовані на підвищення кваліфікації та перепідготовку працівників. Мінливі технології виробництва, підвищення ступеня інформатизації, освоєння нових продуктів і послуг, жорсткі умови ринку, конкуренція – всі ці фактори потребують постійного вдосконалення знань та навичок своїх працівників. Звичайно, роботодавці будуть інвестувати кошти в персонал тільки в умовах справедливого обґрунтування економічної ефективності

інвестицій, а саме при досить високому рівні окупності та низькому рівні ризику.

Відповідно до Конвенції МОП № 142 про розвиток людських ресурсів 1975 р. [4], Україна зобов'язана розробляти й удосконалювати відкриті, гнучкі й такі, що доповнюють одна одну, системи загальної та професійно-технічної освіти, шкільної й професійної орієнтації та професійної підготовки, незалежно від того, здійснюється така діяльність у системі формальної освіти чи поза нею, розширювати, пристосовувати й гармонізувати свої системи професійної підготовки для того, щоб вони відповідали потребам молодих людей і дорослих у здобутті професійної підготовки протягом їх життя, у всіх секторах економіки, галузях економічної діяльності та на всіх рівнях кваліфікації та відповідальності.

Після розпаду СРСР і набуття Україною незалежності єдина державна система підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації кадрів перестала відповідати новим економічним умовам і поступово втратила властиву їй раніше стрункість і цілісність як у підготовці належних кадрів, так і в нормативних актах, що забезпечували гарантійні й компенсаційні виплати працівникам. Питання підвищення кваліфікації працівників перейшли в основному на локальний рівень правового регулювання й стали договірними. Поступово слабшали гарантії щодо реалізації працівниками права на безкоштовне підвищення кваліфікації. У сфері державних інтересів залишилися тільки питання підвищення кваліфікації державних службовців, безробітних громадян та осіб, які шукають роботу, а також працівників, чия професійна діяльність є суспільно значущою або небезпечною [5].

Перехідний період від однієї системи суспільно-економічних стосунків до іншої завжди пов'язаний із великими труднощами. Специфіка психологічних проблем сучасного періоду визначається необхідністю освоєння нового соціально-економічного й професійного досвіду. З одного боку, нові професії, що з'явилися у зв'язку з переходом до ринкової економіки, не мають ще коренів у професійній культурі нашого суспільства,

з другого, – відбувається хворобливий процес ламання стереотипів традиційних форм професіоналізації, які також зазнають змін у сучасних умовах.

Професіоналізм належить до найважливіших показників якості робочої сили. Характерною ознакою професіоналізму працівників виступають спеціальні знання, уміння й навички, якими повинен володіти працівник для успішного виконання виробничих завдань, що відповідають його кваліфікації. При цьому вміння визначаються насамперед здатністю використовувати в роботі різноманітні технічні засоби, навички – успішністю та швидкістю виконання роботи, а рівень спеціальних знань – відповідною освітою та виробничим досвідом. Адже від якості виконуваної роботи, професіоналізму працівника залежить не лише економічне благополуччя країни в цілому, а й матеріальний добробут кожного окремого працівника, бо гідне та належне працевлаштування надає останньому більше можливостей для досягнення ним певного соціального становища.

Чинний на сьогодні Кодекс законів про працю не містить чітких приписів щодо підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації кадрів. Нині прийнята й діє значна кількість нормативних актів різного рівня й галузевої належності, в яких містяться норми, що регламентують процес підвищення кваліфікації. Проте часто ці акти не узгоджуються між собою, багато в чому суперечать один одному, не містять єдиних підходів у вирішенні принципових положень, що стосуються прав та інтересів працівників і роботодавців, а також не відбивають основних тенденцій ринкової економіки. Ці недоліки знижують ефективність трудового законодавства, ускладнюють правозастосовну діяльність кадрових служб і служб управління персоналом, що зумовлює потребу в поглибленому аналізі всієї нормативної бази, яка впорядковує відносини з підвищення кваліфікації, з метою її подальшого вдосконалення.

Вважаємо за необхідне в новому Трудовому кодексі України прямо передбачити обов'язок працівника підвищувати кваліфікацію або ж

проходити перепідготовку. Відмову працівника без поважних причин від підвищення кваліфікації та перепідготовки необхідно розцінювати як порушення трудової дисципліни. Працівникам, які успішно й старанно виконують свої службові обов'язки, варто надати можливість вибору форми підвищення кваліфікації та перепідготовки.

При цьому необхідно зазначити, що ні Кодекс законів про працю [6], ні проект Трудового кодексу України [7] не дають легального визначення термінів «перепідготовка» та «підвищення кваліфікації працівників», хоча визначення їх подано в інших нормативних актах.

Так, згідно зі ст. 3 Закону України «Про професійно-технічну освіту» від 10 лютого 1998 р. підвищення кваліфікації робітників – це професійно-технічне навчання, що дає можливість розширювати й поглиблювати раніше одержані професійні знання, вміння й навички на рівні вимог виробництва чи сфери послуг [8]. Підвищення кваліфікації керівників підприємств відповідно до п. 3 Положення про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і п. 6 Положення про єдиний порядок підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації керівників державних підприємств, установ і організацій [9] – це навчання з метою оновлення й удосконалення знань і вмінь, потрібних для здійснення ефективного управління підприємством і вдосконалення його діяльності. Отже, підвищення кваліфікації – це будь-яке навчання, яке спрямоване на вдосконалення й розвиток знань, умінь і навичок якого-небудь конкретного типу діяльності, потреба в якому зумовлена насамперед як постійною зміною завдань, що стоять перед працівниками, умовами праці, пов'язаними з удосконаленням засобів виробництва, так і кар'єрним ростом.

Згідно зі ст. 10 Закону України «Про вищу освіту» від 17 січня 2002 р. перепідготовка становить собою отримання іншої спеціальності на підставі здобутого раніше освітньо-кваліфікаційного рівня й практичного досвіду [10]. Перепідготовка робітників – це професійно-технічне навчання, спрямоване на оволодіння ними іншою професією (ст. 3 Закону України

«Про професійно-технічну освіту»). Отже, перепідготовка – це отримання нової спеціальної освіти для оперативного забезпечення кадрами новітніх напрямків науково-технічного й соціального прогресу, а також переміщення кадрів із застарілих сфер діяльності в сучасні.

На сьогодні чинне трудове законодавство з професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації та атестації потребує ретельного перегляду та вдосконалення. Україна потребує такої законодавчої бази щодо правового регулювання трудових та тісно пов'язаних із ними відносин, яка буде сприяти відновленню та формуванню якісного трудового потенціалу країни, шляхом всебічного професійного розвитку кожного окремого працівника. При цьому головна роль у реалізації запропонованих змін повинна бути відведена державі.

Значення підвищення кваліфікації та перепідготовки працівників полягає, насамперед, у тому, що:

– створюється можливість досягнення спільних інтересів між працівником та роботодавцем;

– зменшується кількість працівників, які звільняються;

– постійне підвищення кваліфікаційного рівня дає одним працівникам перевагу над іншими під час атестації та більші можливості обійняти вищу посаду;

– впливає на розмір оплати праці;

– є важливим стимулом кар'єрного просування.

Учені всього світу вважають, що наявність висококваліфікованої робочої сили є одним із найважливіших факторів підвищення продуктивності праці, забезпечення випуску конкурентоспроможної продукції. При цьому підвищення інтелектуального потенціалу трудових ресурсів – один із головних напрямів соціальної еволюції сучасного суспільства, що набуває величезного загальнодержавного та глобального значення.

Розвинені країни світу вкладають значні кошти в професійну освіту й підвищення кваліфікації кадрів. Ці витрати постійно зростають. У цих

державах питання професійного зростання працівників має загальнодержавний характер, бо висока кваліфікованість останніх є головним інструментом для розвитку економіки зарубіжних країн. Їх активна участь проявляється в різноманітних програмах державного характеру, метою яких є підвищення кваліфікації всіх працівників. Крім того, для працівників, що постійно розвиваються, створено всі умови для професійного зростання.

Україна ж значно поступається за рівнем розвитку людського капіталу розвиненим державам. Це проявляється передусім у низькій якості життя, недостатньому фінансуванні людського розвитку за рахунок усіх джерел (держави, домогосподарств, підприємств), втраті позицій у розвитку людського потенціалу країни. Підприємства нашої держави значно скоротили вкладання коштів у професійну освіту. При тому, що такі інвестиції зменшилися й по лінії держави, Україні важко розраховувати на високу конкурентоспроможність як багатьох видів її продукції, так і робочої сили. Слід урахувати й те, що складність праці постійно зростає, тому скорочення інвестування в професіоналізм прогресивно поглиблює відставання якості робочої сили від дедалі більшої складності праці.

Хоча в той же час необхідно відзначити, що на сьогодні в Україні простежуються деякі позитивні зміни стосовно розвитку системи підвищення кваліфікації, але вони відбуваються дуже повільно. Це пов'язано насамперед із затримкою прийняття Трудового кодексу, з відсутністю кроків до вдосконалення системи визначення та підтвердження професійної компетентності працівників, неврегульованістю проведення атестації, з проблемами в партнерстві між навчальними закладами й підприємствами, з відставанням професійно-технічної освіти від сучасних технологій і науки тощо. Всі ці труднощі викликані проблемами, що існують в економіці країни.

Слід також звернути увагу на роль, яка відведена державі щодо вдосконалення форм професійного зростання працівників. Держава повинна брати активну участь у регулюванні навчання протягом усього життя, створювати всі необхідні умови для всебічного розвитку людини,

здійснювати підтримку підприємств, організацій та установ, щоб останні були зацікавлені робити інвестиції в підвищення професійного рівня своїх працівників, удосконалювати систему отримання освіти (професійно-технічної, вищої, післядипломної та ін.).

ЛІТЕРАТУРА:

1. Чернейко Д. Прогноз воспроизводства человеческого капитала – необходимый элемент экономической стратегии[Текст]/ Д. Чернейко // Человек и труд. – 2001. – № 3. – С. 26 – 32.

2. Капелюшников Р. И. Человеческий капитал России – проблемы реабилитации[Текст] / Р. И. Капелюшников, И. М. Алабегова, Т. Г. Леонова, Р. Г. Емцов// Общество и экономика. – 1993. – № 9–10. – С. 3 – 14.

3. Курс порівняльного трудового права [Текст] : підручн. / М. І. Іншин, А. Р. Мацюк, А. М. Соцький, В. І. Щербина; за ред. А. Р. Мацюка. – Х. : Ніканова, 2011. – 980 с.

4. Конвенція про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів № 142 [Текст] :прийнята на 60-й сесії Генеральної конференції Міжнародної організації праці 4 червня 1975 р. Конвенцію ратифіковано Указом Президії Верховної Ради УРСР від 03.05.1979 р. // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці 1965–1999, Т. II. – Міжнародне бюро праці, Женева

5. Новикова Н. В. Правовое регулирование отношений по повышению квалификации работников в России: История и современность[Текст]: автореф. дис. … канд. юрид. наук:спец. 12.00.05 –«трудовое право, правосоціального обеспечения» / Н. В. Новикова. – Пермь, 2007. – 20 с.

6. Кодекс законів про працю України [Текст]: затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р., № 322-VIII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – № 50 (Додаток). – Ст. 375.

7. Проект Трудового кодексу України (реєстр. № 1108, текст законопроекту до 2-го чит. від 02.04.2012 р.)// [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws – Заголовок зекрана.

8. Про професійно-технічну освіту [Текст]: Закон України від10.02.1998 р., № 103/98-ВР //Відом. Верхов. Ради України. – 1998. – № 32. – Ст. 215.

9. Про затвердження Положення про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і Положення про єдиний порядок підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації керівників державних підприємств, установ і організацій від 08.02.1997 р., № 167 [Текст] // Офіц. вісник України. – 1997. – № 7. – Ст. 57.

10. Про вищу освіту [Текст]: Закон України від 17.01.2002 р., № 2984-III //Відом. Верхов. Ради України. – 2002. – № 20. – Ст. 134.

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ, СВЯЗАННЫЕ С ИНВЕСТИРОВАНИЕМ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

Вапнярчук Н. Н.

В статье исследуются вопросы, связанные с инвестированием в человеческий капитал. Внесены предложения по совершенствованию трудового законодательства в этой области.

Ключевые слова: работник, работодатель, инвестирования, человеческий капитал, переподготовка, повышение классификации.

SOME QUESTIONS RELATED WITH INVESTING IN HUMAN CAPITAL

Vapnyarchuk N.M.

This study examines the role of investing in human capital. The author explores the significance of the professionalism as one of the most important indicators of the quality of labor. According to the article the essential features of professionalism are the special knowledge, skills and abilities that should have an employee to successfully perform his tasks corresponding to his qualifications. The author pointed out that abilities determined primarily by the ability to use it in the various technical tools, skills – by success and speed of performance and the level of knowledge – by relevant education and work experience. Valid Labor Code does not provide explicit instructions on training, retraining and advanced training. The author goes on to report about legal framework of the employee training. There are a large number of regulatory acts in different levels in this sphere. However, often these acts are not consistent with each other, they are in many ways contradictory. They do not contain common approaches in addressing the key provisions relating to the rights and interests of employee and employers, nor do reflect the main trends of the market economy. At present, valid labor legislation in training, retraining, advanced training and certification requires a thorough review and improvement. Ukraine needs new legislation of labor relationship in order to promote recovery and formation of high-quality employment potential through comprehensive professional

development of each employee. In conclusion the author notes some positive change in the development of training. According to the author the main role in the implementation of the proposed changes should be assigned to the state.

Keywords: employee, employer, investment, human capital, training, improving classification.

УДК 343.353.12

ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОБІГУ ІНФОРМАЦІЇ З ОБМЕЖЕНИМ ДОСТУПОМ (ДЕРЖАВНА ТАЄМНИЦЯ ТА СЛУЖБОВА ІНФОРМАЦІЯ)

О. О. Федоренко,
начальник відділу охорони державної таємниці
Управління СБ України в Харківській області
полковник
С. О. Керсіцький,
головний спеціаліст відділу охорони державної таємниці Управління СБ України в Харківській області підполковник
А. І. Курбатов,
співробітник відділу охорони державної таємниці
Управління СБ України в Харківській області

Стаття присвячена питанням обігу інформації з обмеженим доступом. Досліджуються проблеми, пов'язані з обігом інформації з обмеженим доступом в Україні, та аналізується міжнародний досвід у сфері захисту інформаційних ресурсів.

Ключові слова: інформація, конфіденційна інформація, інформація з обмеженим доступом, забезпечення охорони державної таємниці.

Інформація, як відомо, є засобом комунікації людей і нерідко виступає об'єктом їх діяльності. Без отримання інформації в різних її проявах та формах неможлива еволюція людини, розвиток суспільства і держави. «Інформація» є одним із ключових понять для багатьох галузей знань. Правознавство, філософія, політологія, соціологія, історія та інші науки приділяють велику увагу зазначеній категорії. Будь-які суспільні відносини – предмет регулювання права – тісно пов'язані з інформацією.

Відображаючи реальну дійсність, інформація інтегрується в усі напрями діяльності держави, суспільства, громадянина. З появою нових інформаційних технологій, основою яких є впровадження засобів обчислювальної техніки, зв'язку, систем телекомунікації, інформація стає постійним і необхідним атрибутом забезпечення діяльності держави, юридичних осіб, громадських організацій та громадян. Від її якості та достовірності, оперативності одержання залежать численні рішення, що приймаються на різних рівнях – від глави держави до громадянина.

Забезпечення інформаційної безпеки в усі часи було одним із найважливіших напрямів діяльності держави. В наш час – час переходу від постпромислового до інформаційного суспільства – проблема захисту інформації стає надзвичайно актуальною.

Ця проблема ускладнюється не лише тим, що інформація в наші часи набула ознак індустрії, її збиранням, переробкою та розповсюдженням займаються мільйони людей, а головним чином тому, що реалізація механізмів захисту інформації з обмеженим доступом відбувається тепер в умовах демократизації суспільства, боротьби за цивільні права та свободу доступу до інформації. Це потребує високої правової культури від тих, хто покликаний на практиці забезпечувати належний захист інформації з обмеженим доступом.

Геополітичне спрямування України спонукає до вивчення організаційно-правових норм захисту інформації з обмеженим доступом у такому потужному військово-політичному утворенні, як НАТО. При цьому дуже цікавим є порівняльно-правовий аналіз принципових положень захисту інформації з обмеженим доступом у внутрішньодержавному законодавстві країн Центральної і Східної Європи, які нещодавно стали членами Альянсу і мають чимало спільних культурно-історичних та соціально-економічних рис. Усе це є важливим ще й тому, що в сучасному світі глобальної інформатизації нормативно-правова база захисту інформації взагалі має бути узгоджена з міжнародною практикою.

Варто звернути увагу на те, що закони про доступ до публічної інформації існують у більшості демократичних держав і вони виступають реальним правовим механізмом здійснення одного з основних прав людини – права на доступ до публічної інформації, що є, у свою чергу, вимогою європейських стандартів та необхідною умовою інтеграції України в Європейське Співтовариство. Прикладом держав, у яких існують закони про доступ до інформації, є: США (Закон про свободу доступу до інформації), Великобританія (Закон про свободу інформації), Естонія (Закон про свободу інформації), Словаччина (Закон про вільний доступ до інформації), Болгарія (Закон про доступ до публічної інформації), Словенія (Закон про доступ до публічної інформації), Угорщина (Закон про доступ до інформації) та інші.

Сучасний стан правової регламентації захисту інформації з обмеженим доступом в Україні визначається прийняттям останнім часом Законів України «Про інформацію» (в редакції від 13.01.2011 р.), «Про доступ до публічної інформації» та «Про державну таємницю» (із змінами та доповненнями).

Схематично поділ інформації за режимом доступу відповідно до цих законів включає в себе три такі категорії: конфіденційна, таємна і службова інформація.

Конфіденційна інформація (ст. 7 Закону України «Про доступ до публічної інформації») – це інформація виключно приватних суб'єктів, яка може бути дуже різноманітною, основними її ознаками є те, що вона не є загальновідомою, а відома лише певному приватному суб'єкту, і він на власний розсуд вирішує, як і коли її поширювати або обмежувати доступ до неї (суб'єкти владних повноважень не можуть мати своєї конфіденційної інформації, а лише можуть володіти інформацією такого роду, переданою їм приватними суб'єктами) [1].

Таємною є інформація з обмеженим доступом, яка має вищий, порівняно з іншими категоріями утаємниченої інформації, ступінь захисту, оскільки її розголошення однозначно спричинить завдання шкоди певній особі, суспільству, державі. До таємної інформації належить державна таємниця, професійні таємниці (адвокатська, лікарська тощо), таємниця слідства та інші види таємної інформації, які визначені спеціальними законами.

Ст. 9 Закону України «Про доступ до публічної інформації» вводиться нова категорія інформації з обмеженим доступом – **службова інформація.**

До такої інформації належать відомості:

1) що містяться в документах суб'єктів владних повноважень, які становлять внутрівідомчу службову кореспонденцію, доповідні записки, рекомендації, якщо вони пов'язані з розробкою напряму діяльності установи або здійсненням контрольних, наглядових функцій органами державної влади, процесом прийняття рішень і передують публічному обговоренню та/або прийняттю рішень;

2) зібрані в процесі оперативно-розшукової, контррозвідувальної діяльності, у сфері оборони країни, яку не віднесено до державної таємниці.

Документам, що містять службову інформацію, присвоюється гриф «для службового користування». Доступ до таких документів надається відповідно до ч. 2 ст. 6 Закону України «Про доступ до публічної інформації».

Щодо підкатегорії службової інформації, зазначеної в пункті 1, то після прийняття органом чи установою рішення ця інформація має бути вилучена з категорії службової й втрачає статус інформації з обмеженим доступом або ж буде віднесена повністю чи частково до іншої категорії з обмеженим доступом, якщо в процесі розробки напряму діяльності, здійснення нагляду змінилися (стали відомі нові) обставини й проявився переважаючий інтерес для віднесення інформації до категорії обмеженого доступу повністю або частково.

Потреба у віднесенні тих чи інших відомостей до службової інформації пов'язана з тим, що органам влади в певних випадках потрібно обговорювати й приймати рішення не публічно (щоб не спричиняти ажіотажу, спекуляцій на ринку, приховування доказів чи фактів правопорушень і т.ін.), якщо йдеться про інформацію з вищевказаного пункту 1, а також із тим, що окремі масиви інформації правоохоронних органів не потребують складних заходів захисту як у держтаємниці, але їхнє оприлюднення дуже ймовірно зашкодить інтересам держави, суспільства чи окремих суб'єктів, якщо йдеться про інформацію з пункту 2 вище.

Відповідно до закону Служба безпеки України є державним правоохоронним органом спеціального призначення, на який у межах визначеної законодавством компетенції покладаються функції захисту державного суверенітету, конституційного ладу, територіальної цілісності, економічного, науково-технічного й оборонного потенціалу України, законних інтересів держави та прав громадян від розвідувально-підривної діяльності іноземних спеціальних служб, посягань із боку окремих організацій, груп та осіб, **а також забезпечення охорони державної таємниці.**

Але на сьогодні залишається не вирішеним на законодавчому рівні питання захисту публічної інформації з обмеженим доступом (службова інформація).

Зокрема, в ст. 24 Закону України «Про Службу безпеки України» не внесено зміни щодо організації та здійснення заходів із забезпечення охорони службової інформації, оскільки дотепер цією нормою визначена така категорія, як «конфіденційна інформація, що є власністю держави» [2].

Закон України «Про державну таємницю», який діє сьогодні в нашій державі, є єдиним нормативно-правовим актом, що регулює суспільні відносини, пов'язані з віднесенням інформації до державної таємниці, засекречування, розсекречування її матеріальних носіїв та охороною державної таємниці з метою захисту національної безпеки України [3].

Постановою Кабінету Міністрів України від 27 листопада 1998 р. № 1893 (зі змінами та доповненнями) «Про затвердження Інструкції про порядок обліку, зберігання і використання документів, справ, видань та інших матеріальних носіїв інформації, які містять службову інформацію», на Службу безпеки покладено функції контролю за обігом документів, які містять службову інформацію [4].

Таким чином, на сьогодні повноваження Служби безпеки України визначаються та регламентується лише підзаконним нормативно-правовим актом Кабінету Міністрів України.

На сучасному етапі глибоких суспільно-політичних і соціально-економічних перетворень в Україні, спрямованих на розбудову демократичної правової держави, одним із пріоритетних завдань уповноважених державних органів є захист життєво важливих інтересів людини і громадянина, суспільства й держави. Стаття 17 Конституції України визначає, що забезпечення інформаційної безпеки є однією з найважливіших функцій держави, справою всього українського народу. Розв'язанню цих завдань сприятиме забезпечення функціонування повноцінної та ефективної системи охорони інформаційних ресурсів, насамперед секретних і конфіденційних відомостей.

Натомість реалізація Україною курсу на інтеграцію у світове співтовариство та розширення міжнародного співробітництва в політичній,

оборонній, науково-технічній сферах зумовлює приведення норм національного законодавства у сфері захисту інформації з обмеженим доступом до відповідності з міжнародними та європейськими стандартами.

З огляду на викладене, керуючись Стратегією національної безпеки України, затвердженою Указом Президента України від 12.02.2007 р. № 105, на виконання вимог доручення Кабінету Міністрів України від 18.04.2007 р. № 17669/1/1-07 Службою безпеки України як спеціально уповноваженим органом державної влади у сфері охорони державної таємниці підготовлено проект Закону України «Про державні секрети», в якому враховано позитивний вітчизняний і міжнародний досвід із забезпечення охорони інформації з обмеженим доступом, а також пропозиції міністерств, інших органів виконавчої влади, підприємств, установ, організацій [5].

Мета розроблення проекту законодавчого акта – удосконалення та приведення до відповідності з вимогами міжнародних стандартів (НАТО,ЄС) нормативно-правового забезпечення охорони державної таємниці й конфіденційної інформації, враховуючи зміни в законодавстві, а також економічній, соціально-політичній та інших сферах після прийняття в 1994 році базового Закону України «Про державну таємницю» й внесення до нього низки змін.

Серед завдань, які стояли перед Службою безпеки України та реалізовані в проекті Закону, слід виділити такі:

– оптимізація й удосконалення загальнодержавної системи охорони інформації з обмеженим доступом, приведення її до відповідності з міжнародними стандартами;

– уведення нових категорій інформації – «державні секрети» (поєднує державну та службову таємниці) та її складової «службова таємниця);

– визначення критеріїв віднесення до державної та службової таємниці відомостей, оптимізація роботи державних секретів;

– удосконалення порядку забезпечення охорони державної таємниці та конфіденційної інформації (передусім це стосується надання особам

допуску й доступу до державних секретів, проведення підприємствами, установами та організаціями діяльності, пов'язаної з інформацією з обмеженим доступом, визначення вимог із безпеки тощо).

Серед основних нововведень проекту Закону, які активно обговорюються широким загалом, слід виділити створення Національного органу безпеки секретної інформації на правах органу державної влади у складі Служби безпеки України. Вказана норма закріплена в стандартах безпеки НАТО та правилах безпеки ЄС, які визначають необхідність створення в державах – учасницях та партнерах національних органів безпеки, основною функцією яких є впровадження стандартів безпеки інформації та здійснення загального контролю за дотриманням вимог національного законодавства у сфері охорони інформації з обмеженим доступом.

Безпосередньо в самому НАТО існують інституції, завданням яких є моніторинг (нагляд) результатів та якості захисту інформації з обмеженим доступом у країнах-учасницях. У 1955 р. було і створено Бюро безпеки, перетворене нині на Офіс безпеки НАТО (NOS), що відповідає за повну координацію питань інформаційної безпеки в НАТО. NOS доводить інформацію щодо застосування принципів і стандартів та виконує моніторинг національних систем захисту інформації.

В англомовній традиції категорії «інформація з обмеженим доступом» відповідає поняття «вразлива інформація» (sensitive), тобто інформація, яка вразлива до загроз, що виникають у зв'язку з несанкціонованим доступом до неї, і тому потребує захисту або хоча б обмеження доступу до неї. Саме таке визначення прийнято в НАТО і країнах-членах Альянсу.

У законодавстві країн-членів НАТО щодо частини вразливої інформації використовується термін «classified» у словосполученнях «класифікована інформація», «класифіковані матеріали», «класифіковані об'єкти».

Таким чином, в основі поняття «класифікована інформація» в НАТО лежить класифікація її за ступенями можливих збитків, що пов'язані з її розголошенням та втратою. Це спонукає до розуміння домірності збитків та витрат, які пов'язані з охороною інформації, з одного боку, та ризиком виникнення шкоди від її розголошення та втрати – з другого, як концептуальну основу інформаційної безпеки в країнах НАТО. Класифікація інформації в будь-якому разі пов'язана з віднесенням її до певних реєстрів.

Аналогом Офісу безпеки НАТО (NOS) згідно з проектом Закону України «Про державні секрети» передбачалося створення Національного органу безпеки, який діяв би у складі Служби безпеки України, з покладанням на нього функцій із реалізації єдиної державної політики у сфері захисту інформаційних ресурсів.

В Українському законодавстві у сфері охорони державної таємниці відомості, віднесені до зазначеної категорії, класифіковані у Зводі відомостей, що становлять державну таємницю, який формується, згідно з чинним законодавством Службою безпеки України на підставі рішень Державних експертів з питань таємниць. Разом із тим, на відміну від передбаченої законодавством про державну таємницю процедури віднесення відомостей до державної таємниці, порядок віднесення інформації з обмеженим доступом до категорії службової на законодавчому рівні не визначено взагалі.

Постановою КМУ від 27 листопада 1998 р. № 1893 передбачено розробку та затвердження державними органами Переліку відомостей, які містять службову інформацію. На сьогодні низкою органів державної влади та управління розроблено та введено в дію відомчими розпорядчими документами зазначені переліки, наприклад:

– наказ Державної судової адміністрації України від 22 червня 2011 року № 104 «Про службову інформацію»;

– наказ Міністерства енергетики та вугільної промисловості України від 19 жовтня 2011 року № 632 «Про затвердження Переліку відомостей, що

становлять службову інформацію і якій присвоюється гриф обмеження доступу «Для службового користування» у Міненерговугілля України»;

– наказ Державного агентства водних ресурсів України від 10 листопада 2011 року № 229 «Про затвердження переліку відомостей, що становлять службову інформацію в Держводагентстві України».

Аналіз зазначених документів свідчить про їх недосконалість та невідповідність загальноприйнятим критеріям щодо віднесення тих чи інших відомостей до категорії інформації з обмеженим доступом, що може спричинити настання негативних наслідків у сфері інформаційної безпеки держави в разі їх практичного застосування, наприклад:

– до переліку відомостей, що становлять службову інформацію в Держводагентстві України, включено відомості за окремими показниками щодо характеристики запасних пунктів управління центрального апарату, про їх дислокацію, систему охорони та захисту (п. 7 Переліку). Разом із тим, відповідно до ст. 1.12.2 Зводу відомостей, що становлять державну таємницю (далі – ЗВДТ-2005), відомості про дислокацію, характеристики запасних пунктів управління, що стосуються окремого запасного пункту управління, віднесено до державної таємниці, які відповідають ступеню секретності «Таємно»;

– наказом Державної судової адміністрації України затверджено перелік документів в органах судової влади, що містять інформацію, яка становить службову інформацію, але є незрозумілим, яка саме інформація, що міститься в цих документах за своїм змістом належить до категорії службової інформації.

Як позитивний приклад можна навести розробку й затвердження наказом Генеральної прокуратури України від 06.05.2011 р. № 52 «Переліку відомостей, що становлять службову інформацію та які можуть міститися у документах органів прокуратури України, та Переліку документів, у яких міститься службова інформація».

Цим документом визначено **певний масив службової інформації**, яка циркулює в органах прокуратури України, та **перелік конкретних документів**, яким надається гриф обмеження доступу «Для службового користування».

Указом Президента України «Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади» від 09.12.2010 р. № 1085/2010 створено Державну міграційну службу України з покладенням на неї функцій із реалізації державної політики з питань громадянства, імміграції та реєстрації фізичних осіб, а також у справах міграції в межах, визначених законодавством про біженців.

Законом України «Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту» від 8.07.2011 р. № 3671-VI передбачено порядок оформлення документів для вирішення питання щодо визнання біженцем або особою, яка потребує додаткового захисту.

Зазначеним Законом передбачено норму, згідно з якою інформація про факт подання заяви про визнання особою, яка має право на захист в Україні, є **конфіденційною інформацією** [6].

Зокрема, відповідно до Законів України інформація про фізичну особу відноситься до категорії персональних даних, до яких належать відомості про національність особи, її освіту, сімейний стан, релігійні переконання, стан здоров'я, а також адреса, дата й місце народження.

Розголошення вказаної конфіденційної інформації може призвести до настання негативних наслідків стосовно цих осіб та завдання шкоди міжнародному іміджу України.

Разом із тим, законодавством України не визначається порядок обліку, зберігання й використання матеріальних носіїв інформації, які містять конфіденційну інформацію про особу, оскільки це питання регламентується низкою прийнятих останнім часом законів України.

Крім цього, проведений аналіз нормативно-правових актів у сфері охорони державної таємниці свідчить про наявність проблемних питань

щодо віднесення тієї чи іншої інформації до категорії «державна таємниця» у зв'язку з відсутністю законодавчо визначених критеріїв оцінки цієї інформації.

Наприклад, до категорії «державна таємниця» віднесено відомості за окремими показниками про причетність до співробітництва, факт (незалежно від часу), плани залучення до співробітництва на конфіденційній основі для виконання завдань оперативно-розшукової, контррозвідувальної чи розвідувальної діяльності особи, що дають змогу її ідентифікувати (ст. 4.2.1 ЗВДТ-2005), але критерії, згідно з якими можна ідентифікувати особу, в ЗВДТ-2005 не визначено.

Розпорошеність та розгалуженість правового поля у сфері захисту інформаційних ресурсів не дозволяє регулювати відповідним чином суспільні відносини в цій сфері, забезпечувати надійний захист та охорону інформаційних ресурсів.

Отже, підсумовуючи вищевикладене, з урахуванням досвіду країн Європи вважається за доцільне створення в державі єдиного національного органу безпеки інформаційної сфери, який діяв би у складі СБУ, або створення окремого державного органу з покладанням на нього функцій упровадження стандартів безпеки інформації та здійснення загального контролю за дотриманням вимог національного законодавства у сфері охорони інформації з обмеженим доступом.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Про доступ до публічної інформації [Текст] : Закон України від 13.01.2011 р. № 2939-VI // Голос України. – 2011. – № 24. – Ст. 7.

2. Про Службу безпеки України [Текст] : Закон України від 25.03.1992 р. № 2229-XII // Голос України. – 1992. – Ст. 24.

3. Про державну таємницю [Текст] : Закон України від 21.01.1994 р. № 3855-XXII // Голос України. – 1994. – Ст. 2.

4. Про затвердження Інструкції про порядок обліку, зберігання і використання документів, справ, видань та інших матеріальних носіїв інформації, які містять службову інформацію [Текст] : Постанова Кабінету Міністрів України від 27 листопада 1998 р. № 1893 // Урядовий кур'єр. – 1998. – п. 4.

5. Про стратегію національної безпеки України [Текст] : Указ Президента України від 12 лютого 2007 р. № 105/2007 // Офіційн. вісн. України. – 2007. – № 11. – Ст. 1.

6. Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту [Текст] : Закон України від 8.07.2011 р. № 3671-VI // Голос України. – 2011. – № 142 – Ст. 10.

ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОБОРОТА ИНФОРМАЦИИ С ОГРАНИЧЕННЫМ ДОСТУПОМ (ГОСУДАРСТВЕННАЯ ТАЙНА И СЛУЖЕБНАЯ ИНФОРМАЦИЯ)

Федоренко О. А., Керсицкий С. А., Курбатов А. И.

Статья посвящена вопросам оборота информации с ограниченным доступом. Исследуются проблемы, связанные с оборотом информации с ограниченным доступом в Украине, проводится анализ международного опыта в сфере защиты информационных ресурсов.

Ключевые слова: информация, конфиденциальная информация, информация с ограниченным доступом, обеспечение охраны государственной тайны.

PROBLEMATIC ISSUES OF LEGAL REGULATION OF INFORMATION WITH RESTRICTED ACCESS (PUBLIC AND SECRET SERVICE INFORMATION)

Fedorenko A. A., Kersitskyy S. O., Kurbatov A. I.

The article deals with circulation of information with limited access. The problems associated with the turnover of restricted access in Ukraine, and analysis of international experience in the brunch of protection of information resources. In modern world national legal framework should be harmonized with international practice.There are many laws on access to public information in majority of democratic states and these regulations allow access by the general public to data held by national governments. This is one of the basic requirement for Ukraine to obtain a European standards and to finalize EU integration.All information can be divided into three categories – confidential, secret and information for internal use only

according to Ukrainian legislation. In NATO countries definition «classified» concerning restricted information is used (classified information, classified data, classified objects).The 1996 Constitution does not include a specific general right of access to information but contains a general right of freedom of collect and disseminate information and rights of access to personal and environmental information.The 1992 Law on Information (since 2011.05.09 - new edition) is a general information policy framework law that includes, classification of information, a citizen's a right to access information, accreditation policy, information of public interest and exemptions from liability for journalists.Law on Access to Public Information was adopted 13 January 2011 and go into force from 9 may 2011. It widens the range of subjects, obliged to provide information, gives legislative definition of public information and makes public information accessible with statutory restrictions. Some corresponding conclusions have been formulated by the authors in this paper.

Keywords: information, confidential information with restricted access, maintenance, government security.

УДК 349.3

ЄВРОПЕЙСЬКІ СТАНДАРТИ ОБОВ'ЯЗКОВОГО СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ

О.В. Москаленко,
докторантка кафедри цивільно-правових дисциплін, господарського та трудового права Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди

Встановлено, що основними європейськими стандартами обов'язкового соціального страхування є: взаємозалежність економічного й соціального розвитку; рівність і заборона дискримінації; солідарність; соціальне партнерство; гарантованість прав; заборона перевищення повноважень державами; наявність мінімальних соціальних стандартів

Ключові слова: європейські стандарти, Рада Європи, Європейський Союз, соціальний захист, обов'язкове соціальне страхування

Європейські стандарти обов'язкового соціального страхування закріплені в різноманітних документах Ради Європи та Європейського Союзу.

У Преамбулі Європейського кодексу соціального забезпечення 1964 р. (переглянутий 6 листопада 1990 р.) [1] зазначається, що метою Ради Європи є досягнення більшої єдності між її членами заради сприяння соціальному прогресу. Кодекс містить мінімальні соціальні стандарти, які держави повинні забезпечувати у зв'язку з такими соціальними ризиками – хвороба, безробіття, старість, трудове каліцтво, професійна хвороба, материнство, інвалідність, втрата годувальника, утримання дітей.

Наприклад, обставиною, за якої надається пенсія за віком, є період життя після досягнення визначеного віку. Він не повинен перевищувати 65 років, якщо відповідним демографічним, економічним та соціальним критерієм не буде обґрунтовано більш похилий вік. Якщо вік становить 65 років або більше, його буде знижено відповідно до зазначених умов і положень принаймні одного з наступних підпунктів:

а) якщо відповідна особа виконувала роботу, яка вважається важкою чи шкідливою для здоров'я згідно з національним законодавством чи практикою, з метою надання пенсії за віком;

б) через неспроможність працювати до визначеного ступеня та після визначеного віку;

в) у випадку повного безробіття тривалістю принаймні один рік після визначеного віку;

г) після визначеного періоду сплати внесків, професійної діяльності та проживання.

Так, пенсія забезпечується всім особам, які відповідно до визначених норм мають сорокарічний період сплати внесків, професійної діяльності чи

проживання, включаючи будь-який період, що розглядається як такий. Якщо право на пенсію за віком зумовлюється відповідно до національного законодавства закінченням встановленого періоду, такий період до виникнення обставини.

Європейський кодекс соціального забезпечення передбачає значну кількість профілактичних заходів, спрямованих на попередження виникнення страхового випадку та зниження його соціальних і фінансових наслідків. В інтересах забезпечення гнучкого підходу щодо надання права на допомогу передбачена певна ступінь допусків, яка дає змогу при зниженні рівня захисту шляхом будь-яких винятків надавати компенсації або еквівалентне забезпечення.

9 грудня 1989 р. Рада Європейського Співтовариства на пропозицію Європейської Комісії та після консультацій з Економічним і Соціальним Комітетом та Європейським Парламентом приймає Хартію Співтовариства про основні соціальні права працівників [2], яка стала першою спробою міждержавного співробітництва з питань соціального забезпечення і захисту населення у рамках Європейського Співтовариства. За нею кожний працівник Європейського Співтовариства має право на адекватний соціальний захист і незалежно від статусу і розміру підприємства, на якому працює, користуватися адекватним рівнем допомоги з соціального забезпечення. Особи, які не мають можливості увійти або повторно увійти до ринку праці та не мають засобів до існування, повинні мати можливість отримувати достатні кошти і соціальну допомогу з урахуванням особливостей їхньої конкретної ситуації. Встановлено, що відповідальність за забезпечення основних соціальних прав Хартії та вжиття соціальних заходів, необхідних для забезпечення належного функціонування внутрішнього ринку як складової стратегії економічної і соціальної єдності, переважно несуть держави-члени відповідно до їх національної практики.

Основна частина європейських трудових стандартів закріплена в Європейській соціальній хартії (переглянутій) 1996 р [3; 4]. Остання загалом

захищає 31 право, в той час як її попередниця – Хартія 1961 р. [5] налічувала їх лише 19. Ці зміни і доповнення істотно поліпшили ефективність дії Хартії як основоположного документу в галузі захисту соціальних та економічних прав людини в Європі.

Право на соціальне забезпечення передбачене статтями 12 як Переглянутої хартії, так і Хартії 1961 р. Обидві Хартії покладають на держави обов'язок започаткувати систему соціального забезпечення або підтримувати її функціонування.

ЄСХ 1961 р. містить зобов'язання держав підтримувати систему соціального забезпечення на такому задовільному рівні, який принаймні необхідний для ратифікації Конвенції МОП №102 «Про мінімальні норми соціального забезпечення», тоді як ЄСХ (п) 1996 р. – підтримувати систему соціального забезпечення на задовільному рівні, принаймні на такому, який дорівнює рівню, необхідному для ратифікації Європейського кодексу соціального забезпечення. Різниця між Конвенцією і Кодексом полягає у мінімальних вимогах щодо їх ратифікації (у випадку першого документу необхідно прийняти принаймні 3 частини, у випадку другого – 6). За ст. 2 Єврокодексу кожна Договірна сторона дотримується принаймні шести частин із частин II-X, при тому розумінні, що частина II рахується за дві частини, а частина V – за три частини. Кодекс включає такі частини: II – медична допомога; III – допомога по хворобі; IV – допомога по безробіттю; V – допомога по старості; VI – допомога в разі виробничої травми; VII – допомога сім'ям із дітьми; VIII – допомога по вагітності та родах; IX – допомога по інвалідності; X – допомога в разі смерті годувальника. Таким чином, ратифікація Європейського кодексу соціального забезпечення вимагає більш високого рівня соціального забезпечення, аніж це вимагається для ратифікації Конвенції МОП №102, а відтак рівень Переглянутої Хартії 1996 р. в галузі соціального забезпечення був підвищений у порівнянні із Хартією 1961 р.

Вказані приписи мають значну не тільки соціальну, а і політичну

значимість. Наприклад, Комітет незалежних експертів дійшовши висновку, що їх не дотримується Кіпр, вказав: «Не дивлячись на наявність законодавства про соціальне забезпечення, яке передбачає соціальні виплати, пов'язані з певними ризиками, в ньому є серйозна проблеми. Багато виплат такі незначні, що виникають серйозні сумніви у тому, що діючі заходи можна назвати системою соціального забезпечення» [6, с. 573].

За обома Хартіями Договірні сторони також зобов'язуються:

– докладати зусилля для поступового піднесення системи соціального забезпечення на більш високий рівень;

– вживати заходів шляхом укладання відповідних двосторонніх і багатосторонніх угод або в інший спосіб і відповідно до умов, визначених у таких угодах, для забезпечення: (а) рівності між їхніми власними громадянами та громадянами інших держав у тому, що стосується прав на соціальне забезпечення, включаючи збереження пільг, які надаються законодавством про соціальне забезпечення, незалежно від пересування соціально захищених осіб по територіях держав. При цьому окремі країни повинні в кожному звітному циклі представляти на розгляд Комітету незалежних експертів докази неухильного вдосконалення такої системи; б) надання, здійснення та поновлення прав на соціальне забезпечення такими засобами, як сумарний залік періодів страхування або роботи, що були здійснені за законодавством кожної з держав.

Слід наголосити, що ратифікувавши 14 вересня 2006 р. Європейську соціальну хартію (переглянуту), Україна не взяла зобов'язання вважати обов'язковими для себе положення статті 12.

Важливо, що виходячи із значущості дана стаття ЄСХ (п) була включена до складу 9-ти так званих «обов'язкових статей».

Норми Європейської соціальної хартії (переглянутої) до яких Україна не приєдналася при її ратифікації, стосуються надзвичайно важливих соціальних прав людини, зокрема права на соціальне забезпечення, і тому приєднання нашої держави до цього міжнародного документа в повному

обсязі є одним із нагальних завдань сьогодення. Це дозволить встановити чіткі орієнтири подальшого проведення реформ в соціальній сфері з урахуванням загальновизнаних європейських стандартів.

Значна увага питанням обов'язкового соціального страхування приділяється Європейським Союзом, який засновано на цінностях поваги до людської гідності, свободи, демократії, рівності, верховенства права та поваги до прав людини, зокрема осіб, що належать до меншин. Саме ці цінності є спільними для всіх держав-членів у суспільстві, де панує плюралізм, недискримінація, толерантність, правосуддя, солідарність та рівність жінок і чоловіків (ст. 2 Договору про Європейський Союз [7]).

У сфері соціального забезпечення Європейський Парламент та Рада, діючи згідно зі звичайною законодавчою процедурою, ухвалює заходи, необхідні для забезпечення свободи руху працівників, з цією метою вони створюють систему, що гарантує працівникам-мігрантам, які працюють за наймом або самостійно, та особам, що від них залежать, таке:

а) а) складання всіх періодів, що враховуються відповідно до законодавств кількох країн, з метою набуття та збереження права на соціальні виплати та обрахування обсягу цих виплат;

б) б) здійснення соціальних виплат особам, що проживають на території держав-членів.

Якщо член Ради заявляє, що проект законодавчого акту, зазначеного в першому абзаці, може вплинути на важливі аспекти його системи соціального забезпечення, включаючи її обсяг, кошти або фінансову структуру, або може вплинути на фінансову рівновагу цієї системи, він може вимагати, щоб питання було передано на розгляд Європейської Ради. У такому випадку звичайна законодавча процедура призупиняється. Після обговорення Європейська Рада протягом чотирьох місяців від призупинення повертає проект Раді, що скасовує призупинення звичайної законодавчої процедури або не вживає жодних заходів або звертається до Комісії з

вимогою подати новий проект; у цьому випадку попередньо запропонований акт вважається таким, що не є ухваленим.

Євросоюз та держави-члени мають своїми цілями: сприяння зайнятості, поліпшення умов життя та праці для створення можливості їх гармонізації, водночас підтримуючи процес вдосконалення; належний соціальний захист; діалог між керівництвом та найманими працівниками та розвиток людських ресурсів заради досягнення тривалого високого рівня зайнятості та боротьби проти виключення. Для цього вони запроваджують заходи, що враховують різноманітні форми національних практик, зокрема у сфері договірних відносин, та потребу в підтримці конкурентоспроможності економіки Союзу. Вони вважають, що такий розвиток випливатиме не лише з функціонування внутрішнього ринку, що сприяє гармонізації соціальних систем, а й з процедур, передбачених у Договорах, та зі зближення положень, встановлених законами, підзаконними та адміністративними актами.

ЄС визнає та підтримує на своєму рівні роль соціальних партнерів, беручи до уваги розмаїття національних систем. Союз сприяє діалогу між соціальними партнерами, поважаючи їхню незалежність. Тристоронній соціальний саміт заради зростання та зайнятості сприяє соціальному діалогу.

З метою досягнення вищевказаних цілей Союз підтримує та доповнює діяльність держав-членів у таких сферах: а) покращення, зокрема, робочого середовища з метою захисту здоров'я та безпеки працівників; б) умови праці; в) соціальне забезпечення та соціальний захист працівників; г) захист працівників після закінчення трудового договору; д) інформування та консультація працівників;е) представництво та колективний захист інтересів працівників та працедавців, включаючи право працівників брати участь у спільному управлінні; є) умови працевлаштування громадян третіх країн, які на законних підставах проживають на території ЄС; ж) інтеграція осіб, виключених із ринку праці; з) рівність жінок та чоловіків щодо їхніх можливостей на ринку праці та ставлення на роботі; і) боротьба проти соціального виключення; й) модернізація систем соціального захисту. З цією

метою Європейський Парламент та Рада: можуть ухвалювати заходи, призначені для заохочення співробітництва між державами-членами шляхом ініціатив, спрямованих на вдосконалення знань, розвиток обміну інформацією та найкращим досвідом, розповсюдження інноваційних підходів та досвіду оцінювання, за винятком будь-якої гармонізації законів та підзаконних актів держав-членів; можуть ухвалити у за допомогою директив мінімальні вимоги для поступового застосування з урахуванням умов та технічних правил, що існують в кожній державі-члені. Такі директиви мають уникати накладання адміністративних, фінансових або правових обмежень у такий спосіб, що міг би стримати створення та розвиток малих і середніх підприємств. Однак, ці приписи не можуть: впливати на право держав-членів визначати основоположні принципи своїх систем соціального забезпечення та не повинні істотно впливати на їхню фінансову рівновагу; перешкоджати будь-якій державі-членові зберігати або впроваджувати суворіші заходи захисту.

З метою поліпшення можливості працевлаштування працівників на внутрішньому ринку і таким чином сприяння підвищенню рівня життя цим відповідно до нижчезазначених положень створюється Європейський соціальний фонд. Метою Фонду є полегшення працевлаштування для працівників, підвищення географічної та професійної мобільності працівників у межах Союзу та сприяння їхній адаптації до промислових змін та змін систем виробництва, зокрема, через професійне навчання та перекваліфікацію.

Основними документами, що регламентують у Європейському Союзі, виплати по соціальному страхуванню, є Регламент №1408/71 від 14 червня 1971 р. про схеми соціального страхування щодо осіб, які працюють за наймом, та їх сімей під час пересування в межах Співтовариства [8] та Регламент №574/72 від 21 березня 1972 р. [9], який визначає форми застосування Регламенту №1408/71. Із значними змінами вони продовжують діяти до цього часу.

Регламент №1408/71 відповідає багатосторонній угоді по соціальному страхуванню. Якщо порівнювати її із звичайними угодами з приводу соціального страхування, то вона містить значно більше детальніших положень. Вона, як і інші, акти Євросоюзу, є вищим державним законом, тобто має більшу силу порівняно з національними законами, що суперечать її положенням.

Цей Регламент застосовується стосовно таких сфер соціального забезпечення: а) допомога у зв'язку з хворобою та материнством;б) допомога по інвалідності, включаючи ту, що призначена для підтримання або поліпшення працездатності; в) пенсія за віком; г) допомога у разі втрати годувальника; д) допомога у разі виробничих травм та професійних захворювань; е) допомога у разі смерті; є) допомога по безробіттю; ж) допомога на сім'ю. Цей документ застосовується щодо всіх загальних схем соціального забезпечення та спеціальних схем, що фінансуються за рахунок внесків або без них, включаючи схеми обов'язків роботодавця щодо допомоги.

Гарантується накопичення прав і переваг, але без дублювання виплат, за виключенням пенсії по інвалідності, старості, смерті годувальника і допомог при професійних захворюваннях та виробничих травмах. У випадку дублювання періодів страхування і прирівнюваних до них періодів, виплата обмежується найбільшою сумою, яку повинна отримати зацікавлена особа.

Пенсії по інвалідності, старості, втраті годувальника, допомоги, що виплачуються у зв’язку з нещасним випадком, та інші виплати, передбачені законодавством однією або більше держави, не можуть знижатися, змінюватися, призупинятися або піддаватися конфіскаційним діям у разі зміни місця проживання. Компенсація виплат відбувається тільки, якщо особа є суб’єктом обов’язкового державного страхування.

З метою належної реалізації Регламенту №1408/71 створюються Адміністративна комісія із соціального забезпечення та Дорадчий комітет із соціального забезпечення працівників-мігрантів.

Адміністративна комісія має такі обов'язки: а) вирішує всі адміністративні питання та питання щодо тлумачення, що випливають з цього Регламенту та наступних регламентів або з будь-якої угоди чи домовленості, укладеної на підставі цього документа, без шкоди для права зацікавлених органів, установ та осіб звертатися до процедур та судових органів; б) здійснює переклади всіх документів, пов'язаних з імплементацією Регламенту, на вимогу компетентних органів, установ та судів держав-членів; в) сприяє та розвиває співпрацю між державами-членами з питань соціального забезпечення, зокрема стосовно охорони здоров'я та соціальних заходів загального інтересу; г) сприяє та розвиває співпрацю між державами-членами з метою прискорення, враховуючи досягнення у сфері методів адміністративного управління, призначення допомоги; д) узагальнює фактори, які мають бути враховані при складанні рахунків на витрати, що мають бути сплачені установами держав-членів за Регламентом, та затверджує річні розрахунки між зазначеними установами та ін.

Дорадчий комітет уповноважений на вимогу Комісії Європейських Співтовариств або Адміністративної комісії за його власною ініціативою: а) здійснювати перевірку спільних питань або питань щодо принципів і проблем, що виникають внаслідок застосування регламентів; б) розробляти висновки з відповідного питання для Адміністративної комісії та пропозиції для перегляду регламентів.

Однак, як справедливо наголошує Т. О. Постовалова, в останній час Регламенти №1408/71 та №574/72 все більше не встигають за розвитком соціального права держав і у ньому не знайшли відображення нові ризики і нові види виплат, наприклад, виплати по догляду за дітьми або по вихованню дітей. У зв'язку з тим, що класифікація виплат по соціальному забезпеченню не може оскаржуватися, то в суду Європейського Співтовариства не залишалось вибору, крім як приєднати названі виплати до класичних видів виплат. Виплати по догляду за дітьми долучили до виплат за хворобою, а виплати на виховання – у сферу сімейних виплат. Але специфічні норми по

координації, які б враховували особливості цих нових видів виплат, в Регламенті №1408/71 відсутні [10, с. 156, 157].

Як наслідок, ще 21 грудня 1998 р. був запропонований проект нового Регламенту, який включав такі новації: відкрита предметна сфера дії, в яку могли б включатися всі майбутні зміни правопорядків держав-членів; відкрита сфера дії за колом осіб і таким чином широке єдине регулювання для всіх осіб, які застосовані або захищаються, незалежно від того чи є вони працівниками, особами самостійної праці, учнями або членами сім'ї, а також без відмінностей між громадянами Союзу і третіх держав; широке рівне становище всіх осіб у праві на виплаті; раціоналізація витрат по речовим послугам для пенсіонерів у випадку страхування у разі хвороби; із виплат по безробіттю передбачався 6-ти місячний експорт виплат, а для осіб, регулярно перемішуються через кордон, постійне необмежене забезпечення виплат раніше відповідальними державами; при конкуруючих вимогах на сімейні виплати повинні постійно забезпечуватися максимальні виплати при витратах, в яких повинні приймати пропорційну участь всі держави, яких це стосується. Проте до цього часу відповідний Регламент хоча і був прийнятий, однак так і не вступив у силу, позаяк не діє спеціальний регламент по його застосуванню.

Таким чином, розвиток міжнародно-правового регулювання обов'язкового соціального страхування не може відбуватися без урахування регіональних факторів. Разом із тим важливо зберегти загальносвітові досягнення, значення і вплив конвенцій і рекомендацій МОП. Прихильність України до європейського вибору та відданість загальнолюдським цінностям можуть бути реалізовані лише на основі послідовного формування демократичних засад суспільного розвитку, утвердження прав і свобод людини та громадянина, побудови правової держави, становлення громадянського суспільства. В процесі розвитку взаємовідносин між Україною та європейськими регіональними організаціями акцент все частіше переноситься з політичних на економічні і, що головне, соціальні цілі, а

глибина і ступінь взаємозалежності цих їх цих партнерів вимагають довір'я і добровільної згоди на серйозні кроки у напрямку досягнення загальних цілей.

До основних цілей європейської соціальної політики належать: надання гарантій по досягненню відповідного рівня соціальної захищеності; сприяння у сфері зайнятості, професійної підготовки і захисту прав трудящих; забезпечення ефективного захисту найбільш соціально уразливих груп населення; сприяння рівним можливостям; боротьба з дискримінацією; зміцнення співпраці в питаннях міграції.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Європейський кодекс соціального забезпечення [Текст]: прийнятий Радою Європи 16.04.1964 р. // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws. – Заголовок з екрана.
2. Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників [Текст]: прийнята 09.12.1989 р. // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws. – Заголовок з екрана.
3. Європейська соціальна хартія (переглянута) [Текст]: Хартія РЄ від 03.05.1996 р., №163 // Відом. Верхов. Ради України. – 2007. – №51.
4. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої) [Текст]: Закон України від 14.09.2006 р., №137-V // Відом. Верхов. Ради України. – 2006. – № 43. – Ст. 418.
5. Європейська соціальна хартія [Текст]: Хартія РЄ від 18.10.1961 р., №ETS // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/law. – Заголовок з екрана.
6. Европейская конвенция о правах человека и Эвропейская социальная хартия: право и практика. Перевод с английского [Текст] / под. ред. Д. Гомьена, Д. Харриса, Л. Звака; науч. ред. Л.Б. Архипова. – М.: Изд-во МНИМП, 1998. – 600 с.

7. Договір про Європейський Союз [Текст] // Основи права Європейського Союзу: нормативні матеріали / за заг. ред. М.В. Буроменського. – Х.: ФІНН, 2010.– С. 9-46.
8. Регламент Ради про застосування схем соціального страхування щодо осіб, що працюють за наймом, та їхніх сімей під час пересування в межах Співтовариства №1408/71 від 14.06.1971 р. [Текст] // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws. – Заголовок з екрана.
9. Регламент на Съвета №574/72 от 21.03. 1972 г.за определяне на реда за прилагане на Регламент 1408/71 за прилагането на схеми за социална сигурност на наети лица,самостоятелно заети лица и членове на техните семейства, които се движат в рамките на Общността [Текст] // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://bg.convdocs.org/docs/index-110413.html. – Заголовок з екрана.
10. Постовалова Т.А. Трудовое и социальное право Европейского Союза: учеб. пособ. [Текст] / Т.А. Постовалова; под ред. Х. Херрманна, С.А. Балашенко, Т. Борича. – Минск: Зорны Верасок, 2010. – 219 с.

ЕВРОПЕЙСКИЕ СТАНДАРТЫ ОБЯЗАТЕЛЬНОГО СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ

Москаленко Е.В.

Установлено, что основными европейскими стандартами обязательного социального страхования является: взаимозависимость экономического и социального развития; равенство и запрещение дискриминации; солидарность; социальное партнерство; гарантированность прав; запрещение превышения полномочий государствами; наличие минимальных социальных стандартов

Ключевые слова: европейские стандарты, Совет Европы, Европейский Союз, социальная защита, обязательное социальное страхование

EUROPEAN STANDARDS OF OBLIGATORY SOCIAL SECURITY

Moskalenko E.V.

It is set that the basic European standards of obligatory social security is: interdependence of economic and social development; equality and prohibition discrimination; solidarity; social partnership; assuredness of rights; prohibition of exceeding of plenary powers the states; presence of minimum social standards. In the article legislation of European Union and the Council of Europe was examined. It is set by the European Code of Social Security that the main goal of the Council of Europe is achievement of its parties' unity for the purpose of social

progress. The Charter of Association about main social rights of employees was analysed. The author examined European standards of obligatory social security formalised in the European Social Charter. It is set that social insurance benefits are formalised in the Protocol on social security insurance schemes. Comparative analysis of current Protocol on social security insurance schemes and the project of new Protocol on social security insurance schemes is given. The necessity of forming of democratic way of social development, establishing of civil society in Ukraine as the main way of universal human values realisation is distinguished. In conclusion the author testified to the fact that the main purposes of the European social policy are providing guarantees on achievement of respective level of social defense, assistance in the sector of employment, dedicated training and employees' rights defense, providing of effective defense of the most disadvantaged social groups, assistance in equal opportunities, antidiscrimination, strengthening of cooperation on the questions on migration.

Keywords: european standards, Advice of Europe, European Union, social defence, obligatory social security

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ НАУКОВО-ТЕХНІЧНОЇ ТА ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

УДК 347(470+571)(094.5):001.895

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО В ИНОВАЦИОННОЙ СФЕРЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

С. В. Тычинин,
докт. юрид. наук, профессор, заведующий кафедрой гражданского права и процесса НИУ «БелГУ», директор НОЦ «Юрист-Эксперт» НИУ «БелГУ»

В статье рассматриваются особенности и проблемы законодательства в инновационной сфере Российской Федерации. Проанализирована взаимосвязь системы интеллектуальной собственности и интеллектуальной деятельности.

Ключевые слова: инновация, интеллектуальная деятельность, законодательство в инновационной сфере.

Инновации в Российской Федерации рассматриваются в качестве базисного компонента долгосрочного экономического развития РФ [1]. Развитие инновационной экономики в современных условиях диктует необходимость создания эффективной правовой базы, адекватно отражающей интересы всех слоев общества и прежде всего самих субъектов инновационной деятельности.

Важнейшей целью правового регулирования отношений в сфере инновационного развития РФ, на наш взгляд, является опосредование процесса диверсификации производства, создание условий для переноса

центра тяжести экспорта из сферы углеводородного сырья в сферу высоких технологий.

Специфика законодательства в инновационной сфере в РФ определяется различными возможностями и темпами развития регионов, в которых формируются новые подходы в практической реализации соответствующих задач. Поэтому является важным комплексный подход в формировании массива инновационного законодательства. Помимо федерального законодательство в РФ идет интенсивный процесс формирования регионального законодательства.

Прежде чем обратиться к законодательству об инновационной деятельности необходимо коснуться вопроса о самой *сущности инноваций.* На сегодняшний день в экономической, юридической литературе, в законодательстве нет общепринятой терминологии в области инновационной деятельности.

С экономических позиций инновационную деятельность рассматривают в следующих плоскостях: как некую целенаправленную систему мероприятий по разработке, внедрению, освоению, производству и коммерциализации новшеств; как процесс творчества и создания новшества; как конечный результат творческого труда, получившего реализацию в виде новой или усовершенствованной продукции, нового или усовершенствованного технологического процесса, используемого в экономическом обороте.

В переводе с английского «инновация» – это всего лишь новшество. Для юридического понимания «инновации» следует учитывать, что новшество не всегда тождественно «новизне» в понимании этого термина с позиций интеллектуальной собственности на международном и российском федеральном уровне. В этом смысле *«новизна» предполагает создание нового объекта интеллектуальной собственности, признанного на мировом уровне.* При этом результат интеллектуальной деятельности должен быть выражен в виде конкретных объектов права интеллектуальной

собственности: программ для электронных вычислительных машин, баз данных, изобретений, полезных моделей, промышленных образцов, селекционных достижений и т.п.

Важно подчеркнуть, что значимость правового регулирования отношений в области инновационной деятельности не следует преувеличивать. Право всегда вторично по отношению к экономике. Если нет соответствующих экономических потребностей, то какими бы не были совершенными правовое нормы, они не будут работать в полной мере. *Фундаментальные проблемы интеллектуальной собственности лежат в экономической сфере.* До тех пор, пока основным источником доходов будут являться природные ресурсы, добыча и переработка которых не требует особых интеллектуальных ресурсов, мало кто будет вкладывать серьезные средства в инновации и их внедрение [2].

Для реализации инновационного развития законодательных мер недостаточно, необходимо совершенствовать и систему государственных органов, оптимизировать и конкретизировать их полномочия; обеспечивать конкуренцию и объективность при проведении конкурсов, заключении государственных или муниципальных контрактов; устранять необоснованные запреты и ограничения в сфере экономической деятельности.

Кроме позитивных факторов, законодательство может сдерживать развитие соответствующих экономических отношений. Такие последствия зачастую связаны с поспешным принятием нормативных актов, отсутствием квалифицированного подхода при их разработке, игнорированием реально сложившихся общественных отношений, несоблюдением элементарных основ юридической техники и др.

Практика российской законотворческой деятельности является специфичной. Со времени провозглашения рыночных реформ, принимаемые законы, как правило, предшествуют реально сложившимся экономическим отношениям. По своему содержанию эти законы могут быть хорошими,

соответствующими высоким международным стандартам, однако не всегда вписывающимися в реальную социально-экономическую действительность. Наиболее оправданной является практика законотворческой деятельности тех стран, где принятию закона предшествует длительная практика экономических отношений. Конечно, не всегда следует винить законодателя в том, что закон не работает, особенно когда речь идет о законах, регулирующих новые виды общественных отношений, сложные экономические, социальные связи. Отдельные законы претерпевают изменения в силу объективных процессов в различных сферах. Вместе с тем, невозможно оправдать ставшее чуть ли не нормальным явлением постоянное внесение поправок, изменений и дополнений в законодательные акты на федеральном уровне. В качестве примера можно привести Налоговый кодекс РФ, Законы РФ о приватизации, об акционерных обществах, о несостоятельности (банкротстве) и др., в которые вносились многочисленные поправки.

В настоящее время идут дебаты по принятию новой редакции Гражданского кодекса РФ, которую готовят уже несколько лет. Необходимость назревших изменений очевидна. В думский комитет по гражданскому, уголовному, арбитражному и процессуальному законодательству после первого чтения поступило более 2000 поправок, половина из которых нашли отражение в очередной редакции. Второе чтение в сентябре 2012 г. отложено на более поздний срок.

Таким образом, многие нормативные акты по своему содержанию в значительной степени становятся новыми. Можно констатировать, что мы живем в эпоху интенсивной динамики законодательства, сохраняется тенденция постоянных изменений и дополнений. Субъекты же инновационной деятельности должны быть уверены в определении правил «игры», обеспечении стабильности гарантий их прав и интересов.

Известно, что уже с момента зарождения системы интеллектуальной собственности возникло *глобальное противоречие между самой системой*

интеллектуальной собственности и результатами интеллектуальной деятельности. Система интеллектуальной собственности по сути дела ввела определенные ограничения на свободное использование результатов интеллектуальной деятельности, существовавшее до ее возникновения. Не авторы, а правообладатели исключительных прав стали доминирующим фактором в осуществлении права интеллектуальной собственности. В этой связи сторонники сохранения системы интеллектуальной собственности считают ее главным фактором общественного прогресса и развития. Противники системы интеллектуальной собственности, прежде всего сами авторы, наоборот считают ее тормозом и бременем для экономики любой страны.

Следует подчеркнуть, что, несмотря на большой период существования системы интеллектуальной собственности, до сегодняшнего дня не сформулированы ее фундаментальные принципы. Не подлежит сомнению, что система интеллектуальной собственности играет позитивную роль в развитии инновационной экономики. Однако нельзя не учитывать, что *главным фактором социально-экономического развития государства является не сама по себе интеллектуальная собственность, а определенные результаты интеллектуальной (творческой) деятельности.* По сути дела интеллектуальная собственность опосредует отношения по созданию, использованию и защите результатов интеллектуальной деятельности.

Однако в реальной жизни она возникла и продолжает существовать в большей мере для обслуживания интересов правообладателей, но не авторов и общества. Фактически система интеллектуальной собственности трансформировала результаты творческой деятельности в объект торговли, средство извлечения прибыли. Доходы от результатов интеллектуальной деятельности аккумулируются в руках правообладателей. Интересы же самих авторов принижаются.

Поэтому система интеллектуальной собственности может способствовать социально-экономическому развитию, если будет установлен

баланс интересов между авторами и правообладателями, обществом в целом [3].

В Российской Федерации создание результатов творческой деятельности сопровождается бюджетным финансированием, постепенно набирает обороты частное инвестирование в этой сфере. Фактически большая часть инновационных процессов реализуется при финансовой и / или иной поддержке частных лиц. В данном случае возникает вопрос, кого признавать патентообладателем. Особенно это касается случаев, когда разработки осуществляются: работниками при выполнении служебных обязанностей; с использованием материальных средств работодателя; при выполнении работ по государственному контракту. В отношении служебных разработок и разработок, полученных в рамках госконтракта, патентообладателями признаются работодатели (п. 2 ст. 1270 ГК РФ). Авторство принадлежит конкретному разработчику, то есть имущественные права, связанные с внедрением и получением прибыли, на результат интеллектуальной собственности принадлежат работодателю, неимущественные права – автору такого результата. Такое правило является общепризнанным в мировой практике, так как создает стимулы для работодателя в финансировании разработок; является в большинстве случаев финансовой основой самой возможности осуществления проекта. Что же касается прав авторов, то их интересы могут обеспечиваться особым порядком вознаграждения; определением особого порядка возникновения исключительных прав на разработки и т.п.

Полагаем, что для стимулирования развития инновационных процессов, особенно на региональном уровне, является важным не только найти источники финансирования, но и не менее важно привлечь для ее реализации высокоинтеллектуальный потенциал. Представляется, что *чем выше уровень обеспечения гарантий прав авторов в том или ином регионе, тем привлекательней он выглядит в вопросе мобилизации*

высококвалифицированных специалистов в инновационную сферу – будущих авторов, создателей результатов интеллектуальной собственности.

Одним из источников финансирования мероприятий по стимулированию инновационных разработок на региональном уровне, как было предложено губернатором Белгородской области Е. С. Савченко, перспективно использовать средства прибыли крупных предприятий в размере 3 %. [4]. Таким образом фактически крупные предприятия могут участвовать в софинансировании разработок, в последствии они могли бы приобретать право на использование части прибыли от результатов творческой деятельности; еще лучше, когда эти предприятия смогли бы внедрить эти результаты в свое производство.

Так же материальным стимулом участия автора в создании результатов творческой деятельности и доведения его до внедрения в производство могло бы стать *включение авторов в состав правообладателей исключительного права на результат творческой деятельности.* Опыт развитых стран показывает, что расширение прав авторов на использование исключительных прав дает мощный толчок для их заинтересованности в конечном результате – внедрении в производство.

Правовое обеспечение инновационной деятельности осуществляется на основе сочетания императивных и диспозитивных начал, закрепленных в различных отраслевых правовых нормах.

Базовым нормативным актом в рассматриваемой сфере является Гражданский кодекс Российской Федерации (чч.I-IV), определяющий частноправовые нормы осуществления и защиты прав в области инновационной деятельности, выступает базовым компонентом законодательства в области инновационного развития. Для защиты прав и интересов авторов от посягательств со стороны третьих лиц предусматривается так же уголовная (ст. 146, 147 Уголовного кодекса РФ) и административная ответственность (ст. 7.12 Кодекса РФ об

административных правонарушениях). Вопросы налогообложения инновационной деятельности регулируются Налоговым кодексом РФ.

В области инноваций действует ряд федеральных законов: ФЗ от 6 июля 2007 года № 209-ФЗ (ред. от 05.07.2010 года) «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации»; ФЗ от 23 августа 1997 года № 127-ФЗ (ред. от 01.03.2011 года) «О науке и государственной научно-технической политике»; ФЗ от 7 апреля 1999 года № 70-ФЗ (ред. от 27.12.2009 года) «О статусе наукограда Российской Федерации, ФЗ от 17 декабря 2008 года «О передаче прав на единые технологии». Осуществлению инновационной политики служит ряд федеральных законов и подзаконных актов в сфере инвестиций.

Анализ названых источников позволяет говорить о начальном этапе формирования в России комплексных концептуальных подходов к регулированию инновационной деятельности. На уровне федеральных законов в полной мере не обеспечены условия для стимулирования инновационной деятельности, коммерциализации технологий, развития малого инновационного предпринимательства; слабо разработаны условия развития венчурного инвестирования инноваций, меры налогового стимулирования; не определена юридическая терминология, что приводит к коллизиям нормативных правовых актов и неоднозначности трактовки отдельных положений законодательства в правоприменительной практике.

Большинство регионов России выступают за ускоренное развитие федерального законодательства в сфере научно-технической и промышленной политики, за *принятие федерального закона об инновационной деятельности*, который определит основные понятия, связанные с инновационной деятельностью, принципы ее государственной поддержки и стимулирования. Такой закон в современных условиях действительно нужен. Является очевидной необходимость выработки консолидированной позиции заинтересованных лиц по этому важнейшему государственному вопросу.

Какие первостепенные вопросы было бы возможно решить в нем? Прежде всего, необходимо обеспечить интересы государства, субъектов РФ и муниципальных образований в области инновационного развития. Важно определить порядок учета объектов интеллектуальной собственности, созданных в процессе инновационной деятельности; их разграничение между государством, субъектами РФ и муниципальными образованиями; определить органы, уполномоченные осуществлять правомочия в области инновационного развития.

Требует решения проблема приобретения исключительных прав на результаты интеллектуальной деятельности, созданные по государственному контракту. В частности, необходимо найти оптимальный вариант распределения интересов между государственными заказчиками, исполнителями госзаказа и самими разработчиками (авторами) в части закрепления прав на результаты интеллектуальной деятельности.

Актуальным является вопрос о формировании системы управления в сфере инновационного развития. Такую систему необходимо соотносить с развитием системы управления интеллектуальной собственности.

Необходимо определить систему государственных мер по инновационной просвещенности граждан. Работники правоохранительных органов и судьи слабо разбираются в вопросах инновационного развития, в том числе в области интеллектуальной собственности. Нарушение авторских прав зачастую происходит от того, что авторы не знают, как их охранять, а лица, их нарушающие, не знают элементарных положений действующего законодательства об интеллектуальной собственности.

Требует расширения перечень дисциплин в государственных образовательных стандартах, связанных с развитием инновационной сферы: «Право интеллектуальной собственности», «Авторское право», «Патентное право», «Патентоведение» и т.п. Во многих вузах РФ преподается спецкурс «Право интеллектуальной собственности». В новом образовательном стандарте для бакалавров такой дисциплины в качестве базового нет.

Сохранить ее возможно лишь в рамках магистерских программ. Учитывая значимость и повышенный интерес к праву интеллектуальной собственности, повышение образовательного уровня может осуществляется в рамках дополнительных образовательных программ.

Серьезная работа по развитию законодательной базы в сфере инвестиций проводится в Белгородской области. Так, Закон Белгородской области от 1 октября 2009 года № 296 «Об инновационной деятельности и инновационной политике на территории Белгородской области» направлен на формирование региональной инновационной системы за счет развития инфраструктуры для обеспечения совместной деятельности ведущих научных и образовательных учреждений, промышленных парков, бизнес-инкубаторов, центров коллективного пользования и других элементов, создания условий для обеспечения равного доступа участников инновационных проектов к ресурсам, стимулирования спроса на инновационную продукцию, подготовки специалистов в сфере инновационного менеджмента.

Закон Белгородской области от 13 ноября 2003 года № 96 «О науке и научно-технической политике в Белгородской области» устанавливает правовые основы науки и научно-технической политики в Белгородской области, условия и порядок ее формирования и реализации, а также осуществления соответствующей научно-технической деятельности в Белгородской области.

Принципиальное значение для стимулирования инновационного развития является налоговое законодательство. Так, законы Белгородской области от 27 ноября 2003 года № 104 «О налоге на имущество организаций» и «О льготах по налогу на прибыль организаций» предусматривают нормы, направленные на снижение налога на прибыль для производителей энергоэффективной и энергосберегающей продукции (элементы светодиодов и компоненты для фотовальтаики), вырабатывающих тепловую и электрическую энергию на основе биогазовых технологий и при

использовании энергии солнца и ветра. Проекты, вошедшие в программу развития наноиндустрии региона на 2010–2014 годы, также включены в список льготников по налогу на имущество.

Льготная ставка по налогообложению предусмотрена и для инновационных предприятий вузов (малых инновационных предприятий) на период окупаемости проектов (но не более пяти лет). Льготы по этому виду налога, но уже со сроком окупаемости в течение восьми лет, получат проекты, реализуемые в рамках областной программы по производству овощей в защищённом грунте.

Обязательным условием является то, что предприятия, на которые будут распространяться налоговые послабления, должны находиться и быть зарегистрированными на территории Белгородской области.

Большая часть инновационных проектов на территории Белгородской области сопровождается инвестициями. Эти отношения так же регулируются рядом нормативных актов.

Распоряжением Правительства Белгородской области от 28 февраля 2011 года № 75-рп «О концепции создания Белгородской интеллектуально-инновационной системы» одобрена концепция создания белгородской инновационно-интеллектуальной системы (БИИС), которая определяет БИИС как способ воплощения в жизнь достижений научно-технической и информационной революций, гармонизации отношений человека, общества и природы путем расширенного воспроизводства общественного интеллекта и управляемой социоприродной эволюции.

Распоряжением губернатора Белгородской области от 7 апреля 2011 года № 212-р «Об организации реализации областного проекта Аврора Парк» определено созданне современного комплекса, где органично сочетаются пространство для работы, проживания, отдыха и творчества объекты деловой и жилой инфраструктуры, а сообщество молодых ученых реализует инновационные проекты. Основной контингент будущего «Аврора-Парка» составят студенты российских и иностранных вузов,

изобретатели, ученые, инженеры, авторы, специалисты и разработчики инновационного продукта и члены их семей.

Реализация проекта потребует серьезных ресурсов для юридического обеспечения инфраструктуры наукограда. Фактически на всех уровнях создания и функционирования наукограда потребуется квалифицированное юридическое обслуживание. Наиболее сложными при создании парка могут быть вопросы, связанные с оформлением жилищных прав, охраной и защитой прав интеллектуальной собственности, регулированием трудовых отношений. Отдельным аспектом функционирования наукограда следует рассматривать правовое обеспечение внутрикорпоративных отношений.

Развитие инновационной сферы региона связано с тесным взаимодействием государственных и частных структур. Это новый для российской правовой системы формат отношений. Если в советский период отношения в экономике строились на основе публичных норм, то в переходный к рынку период эти отношения стали строиться на нормах частного права. Соотношение частных и публичных начал в правовом регулировании общественных отношений является камнем преткновения многих исследований. Для достижения консенсуса по этому вопросу *назрела необходимость в принятии закона о государственно-частном партнерстве* на федеральном уровне. В ряде регионов России (в Республиках Алтай, Дагестан, Калмыкия, Томской области, Горном Алтае) такие законы приняты. Однако их жизнеспособность будет малоэффективна до тех пор, пока на федеральном уровне не определят основные приоритеты по разграничению частных и публичных начал в инновационной экономике.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Послание Президента РФ Федеральному Собранию РФ [Текст] // Российская газета. – 2008. – 6 ноября (№ 230).

2. См.: Сергеев А. П. Основные проблемы правовой охраны интеллектуальной собственности в Российской Федерации на современном этапе [Текст] //

Интеллектуальная собственность. Актуальные проблемы теории и практики : сб. науч. тр. / под ред. В. Н. Лопатина. – М.: «Издательство Юрайт», 2008. – Т.1 – С.10-17.

3. См.: Судариков С. А. Право интеллектуальной собственности.– Москва : Проспект, 2011.— 368 с.

4. О развитии инноваций в Белгородской области. Стенографический отчет заседания Наблюдательного совета Белгородской интеллектуально-инновационной системы [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://www.savchenko.ru/events/1736.html. – Заголовок с экрана.

ЗАКОНОДАВСТВО В ІННОВАЦІЙНІЙ СФЕРІ РОСІЙСЬКОЇ ФЕДЕРАЦІЇ

Тичинін С. В.

У статті розглядаються особливості та проблеми законодавства в інноваційній сфері Російської Федерації. Проаналізовано взаємозв'язок системи інтелектуальної власності та інтелектуальної діяльності.

Ключові слова: інновація, інтелектуальна діяльність, законодавство в інноваційній сфері.

LEGISLATION IN THE SPHERE OF INNOVATIONS OF THE RUSSIAN FEDERATION

Tychinin S. V.

The article examines the features and issues of legislation in the field of innovation of the Russian Federation. Innovative development from the point of view of scientists in the field of economy is analysed. The definition of term "innovation" is examined. Importance of legal adjusting of innovative relationship is considered. The necessities for improvement of state authorities system, optimization of their power are proposed. Current situation of legislative activity in the field of innovation and intellectual property in the Russian Federation is given. It has been established that creative activity is developed mostly with the help of investment of private person, in spite of the fact that some time ago the main investor was the state. Nevertheless the authors of inventions are the least economic motivated. The example of innovation development in Belgorod region is given. The method of inventor motivation by making him rights holder as well as Employer Company is analysed. Legislation in effect in the field of intellectual property of the Russian Federation is examined (Civil Code of the Russian Federation, the Criminal Code of the Russian Federation, Administrative Violations Code of the Russian Federation, Federal Law "Concerning the Development of Small and Medium-Sized Business in the Russian Federation", etc.). The relationship of intellectual property and

intellectual activity is analysed. The necessity for improvement of education by including disciplines in the field of innovation and intellectual property in the program list for Bachelor and Master of Science is observed. The example of legislation activity in the field of investment in Belgorod region (the Belgorod region Law "On innovative activity and innovative policy on the territory of the Belgorod region", the Belgorod region Law " On the science and scientific and technical policy in the Belgorod region", the Belgorod region Law "On Tax on the Assets of Organisations", etc.) is given. Connection between region and state innovative development by development of legislative activity in the field of intellectual property, innovation, investment is analysed. The necessity for bringing to conformity of existing legislation at the regional and state levels is established.

Keywords: innovation, intellectual activity, legislation in the sphere of innovation

НА ПОЧАТКУ ТВОРЧОГО ШЛЯХУ

УДК 346.24:656.073 (477)

СИСТЕМА ТРАНСПОРТУ ТА СИСТЕМА ПЕРЕВЕЗЕНЬ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

Д. А. Скоромний,
студент 4 курсу факультету підготовки кадрів для Пенсійного фонду України НУ «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»

У статті розглядаються питання правового регулювання системи перевезень та системи транспорту. Особливу увагу приділено проблемі визначення поняття «транспортна система», «система транспорту», «система перевезень» і запропоновано шляхи їх законодавчого закріплення.

Ключові слова: транспорт, система транспорту, система перевезень.

Важливе значення для правового регулювання перевезень має визначення на законодавчому, але спочатку на теоретичному рівні основних категорій транспортного права, таких, як «транспортна система», «система транспорту», «система перевезень» та їх структурних елементів.

Насамперед слід дати визначення поняттям «транспортна система» та «система транспорту», виділити їх основні складові та визначитись, чи є ці категорії тотожними.

Перші спроби дати визначення цим категоріям були зроблені ще радянськими вченими, проте були спроби і в сучасних українських учених.

Так, на думку В. К. Андрєєва, транспортну систему можна визначити як «взаємопов'язану організаційну структуру підприємств та організацій, які спеціально займаються перевезенням вантажів та пасажирів (транспорт

загального користування), а також самостійних підприємств та структурних ланок підприємств та виробничих об'єднань промисловості, будівництва та інших галузей народного господарства (відомчий транспорт)» [1, с. 10].

Г. П. Савичев розглядає єдину транспортну систему як «сукупність різних видів громадського транспорту, об'єднаних єдиним державним плануванням, однорідними функціями із забезпечення потреб економіки в перевезеннях, єдиним уніфікованим правовим регулюванням» [2, с. 15–16].

В. М. Кондратьєв указує, що «єдина транспортна система – це єдиний, заснований на використанні певного виду транспорту, господарський комплекс, створений для планомірного ведення транспортно-господарської діяльності та керівництва нею, що складається з наділених господарською компетенцією та таких, що знаходяться у стійких зв'язках, ланках, одна з яких є центром системи, має майно та здатний діяти на основі госпрозрахунку» [3, с. 237].

Н. Ф. Лопатіна визначає транспортну систему як «сукупність усіх видів транспорту, що утворюють єдину транспортну систему, яка покликана здійснювати узгоджену (скоординовану) транспортну діяльність та керівництво нею, яка складається з наділених господарською компетенцією та таких, що знаходяться в стійких господарських зв'язках, ланок, які діють як господарські системи, що очолюються транспортними міністерствами, або як господарські органи, що очолюються іншими органами господарського керівництва» [1, с. 14].

Єдину транспортну систему, на думку Е. Ф. Демського, становить сукупність внутрішньо узгоджених, взаємопов'язаних, соціально однорідних транспортних засобів, з допомогою яких забезпечується організуючий і стабілізуючий вплив на виконання основних завдань у перевезеннях, що відображає їх структуру [4, с. 53].

Н. Ващенко та А. Кублій розглядають транспортну систему як сукупність засобів перевезення, шляхів сполучення, засобів управління та зв'язку, технічні споруди, що забезпечують їх роботу [5, с. 148].

На думку економістів, складовими елементами єдиної транспортної системи визнаються також транспортні засоби, споруди, засоби механізації та автоматизації транспортного процесу та система управління перевезеннями, а також організація всього вантажообігу в економіці країни як єдиного цілеспрямованого вантажопотоку [1, с. 12].

Слід відзначити, що визначення поняття транспортної системи відсутнє і в законодавчій базі. Причому як у «радянському», так і в сучасному українському законодавстві не розкривається поняття транспортної системи, хоча вона й існує як економічна реальність та діє як комплексна економічна система, у рамках якої вирішуються проблеми взаємодії всіх видів транспорту [1, с. 26].

За роки незалежності зроблено чимало для опрацювання правового поля функціонування транспортної системи України. Зокрема, прийнято такі нормативно-правові акти, як Закони України «Про транспорт» від 10 листопада 1994 р., «Про дорожній рух» від 30 червня 1993 р., «Про трубопровідний транспорт» від 15 травня 1996 р., «Про залізничний транспорт» від 4 липня 1996 р., «Про автомобільний транспорт» від 5 квітня 2001 р., а також Статут залізниць від 6 квітня 1998 р. і ціла низка кодексів (Водний кодекс від 6 червня 1995 р., Кодекс торговельного мореплавства від 23 травня 1995 р, Повітряний кодекс від 4 травня 1993 р). Але ще досі залишаються чинними деякі нормативно-правові акти СРСР, що вказує на необхідність проведення систематизації та вдосконалення транспортного законодавства. В основному це Статут автомобільного транспорту 1969 р., Статут внутрішнього водного транспорту 1955 р. тощо. Указані нормативні акти не містять жодних ринкових елементів і механізмів, тому що були розраховані виключно на адміністративно-командну економіку, ось чому їх взаємодія з новітнім транспортним законодавством досить проблематична й необґрунтована.

У законодавстві незалежної України, однак, визначені основні складові транспортної системи. Так, відповідно до ст. 21 Закону України «Про транспорт» до Єдиної транспортної системи входять:

1) транспорт загального користування (залізничний, морський, річковий, автомобільний та авіаційний, а також міський електротранспорт, у тому числі метрополітен);

2) промисловий залізничний транспорт;

3) відомчий транспорт;

4) трубопровідний транспорт;

5) шляхи сполучення загального користування.

У ч. 2 ст. 21 вказаного Закону визначено основні завдання транспортної системи – «мати розгалужену інфраструктуру для надання всього комплексу транспортних послуг, у тому числі для складування і технологічної підготовки вантажів до транспортування, забезпечувати зовнішньоекономічні зв'язки України».

Кожний з указаних видів транспорту створює певну підсистему зі своєю структурою, яку формують такі елементи:

– підприємства залізничного, морського, річкового, автомобільного, авіаційного та міського електротранспорту, що здійснюють господарську діяльність із надання послуг із перевезення пасажирів, багажу, вантажів; підприємства трубопровідного транспорту; підприємства промислового залізничного та відомчого транспорту;

– залізничні, морські, річкові, повітряні, автомобільні шляхи сполучення, трамвайні та тролейбусні колії та канатні дороги;

– засоби перевезення (рухомий склад залізничного, автомобільного та міського електротранспорту, судна, літаки, транспортні засоби підприємств, установ, організацій);

– пасажирські вокзали, залізничні станції, автовокзали, автостанції, порти, пристані, аеропорти, аеродроми;

– землі транспорту, захисні та укріплюючі насадження, берегоукріплюючі споруди, снігозахисні споруди, придорожні лісосмуги тощо;

– промислові, будівельні підприємства,; підприємства промислового залізничного транспорту; судноремонтні, суднобудівні заводи; ремонті заводи цивільної авіації; ремонтно-будівельні організації; ремонтно-експлуатаційні депо; заводи з ремонту рухомого складу і виготовлення запасних частин; підприємства зв'язку, споруди локомотивного, вагонного, колійного, вантажного, пасажирського енергетичного господарства і сигналізації; система управління повітряним рухом, навігаційного господарства; водопостачання, каналізації; гідротехнічні споруди тощо;

– науково-дослідні, проектно-конструкторські організації, навчальні заклади, технічні школи; заклади підготовки та перепідготовки кадрів, підвищення їх кваліфікації; кваліфікаційно-експертні заклади;

– підприємства, установи та заклади соціально-культурної сфери (заклади охорони здоров'я, фізичної культури та спорту, культури, дитячі дошкільні заклади); постачальницькі й торговельні підприємства; інші підприємства, установи та організації незалежно від форми власності, що забезпечують діяльність і розвиток транспорту [3, с. 52].

На нашу думку, як легальне визначення поняття «транспортна система», так і теоретичні розробки вчених-правознавців не розкривають повною мірою суті транспортної системи.

Транспортна система України має складну та багаторівневу структуру. Вона складається з низки взаємопов'язаних між собою, проте, по суті, відносно самостійних підсистем.

Так, для ефективного функціонування транспортної системи України як однієї з галузей економіки, необхідні певні передумови.

По-перше, має бути наявним саме «знаряддя праці», тобто транспортні засоби. Причому транспортні засоби (рухомий склад) повинні відповідати

сукупності вимог, які до них висуваються органами державної влади і місцевого самоврядування, щодо технічних та технологічних характеристик.

По-друге, звичайно мають бути і шляхи сполучення, які також повинні відповідати визначеним вимогам щодо безпеки, швидкості руху.

По-третє, не обійтися й без учасників транспортних правовідносин. Безперечно, найбільшу групу учасників цих правовідносин складають суб'єкти господарювання, які безпосередньо займаються наданням транспортних послуг, які повинні бути зареєстровані в передбаченому чинним законодавством України порядку, мати відповідні дозволи (ліцензії) на здійснення господарської діяльності, пов'язаної з перевезенням пасажирів, багажу, вантажів. До них слід віднести експедиторські компанії та компанії-перевізники. До того ж, із метою впорядкування господарської діяльності в транспортній сфері свої владні повноваження здійснюють органи державної влади та місцевого самоврядування, що уповноважені здійснювати державне регулювання і контроль за перевезеннями в Україні. Проте ще існують суб'єкти господарювання, які не можна віднести ні до першої, ні до другої групи. Це, наприклад, ремонтні підприємства, вокзали, порти, станції технічного обслуговування, вантажні термінали, мережа автозаправних станцій, готелів тощо. Усі ці підприємства здійснюють господарську діяльність із надання послуг, що не є послугами з перевезення чи експедирування, але завжди надаються паралельно з такими послугами. На нашу думку, їх потрібно віднести до суб'єктів господарювання, які надають супутні транспортні послуги. Крім того, функціонує ціла система навчальних закладів різних рівнів, які забезпечують транспортну систему фахівцями відповідного профілю. На нашу думку, ще одну групу учасників складають суб'єкти господарювання, які готують спеціалістів різної кваліфікації як для державних потреб, так і для потреб приватного бізнесу.

Отже, виокремимо такі групи учасників транспортних правовідносин:

- суб'єкти господарювання, які безпосередньо здійснюють господарську діяльність, пов'язану з наданням послуг із перевезення пасажирів, багажу, вантажів;
- суб'єкти господарювання, які здійснюють господарську діяльність, пов'язану з наданням супутніх транспортних послуг;
- установи та організації, які здійснюють підготовку спеціалістів для здійснення діяльності, пов'язаної з перевезеннями;
- органи державної влади та місцевого самоврядування, які уповноважені здійснювати державне регулювання і контроль за перевезеннями в Україні.

Унаслідок поглиблення науково-технічного прогресу вимоги до транспортної складової держави стають дедалі більшими. Так, якщо на початку розвитку транспорту головною вимогою було фізичне переміщення пасажирів, багажу, вантажів у потрібному напрямку, то на сучасному етапі основними вимогами є швидкість доставки, економія людських ресурсів, здешевлення перевезень, зниження витрат паливно-мастильних матеріалів, збільшення обсягів вантажів, які можна перевезти за єдиним перевізним документом, а також можливість здійснення перевезень за системою «від дверей до дверей», та по змозі без перевантажень з одного виду транспорту на інший. Таким чином, важливого значення набуває *система перевезень*.

Загалом систему перевезень можна визначити як сукупність способів доставки пасажирів, багажу, вантажів.

У теорії радянської правової думки існує розподіл системи перевезень на такі види:

– перевезення в прямому сполученні;
– перевезення в прямому змішаному сполученні;
– перевезення в змішаному сполученні.

На сучасному етапі найбільшого розповсюдження набуває система мультимодальних перевезень, контейнерних та контрейлерних перевезень.

Так, перелічені складові Єдиної транспортної системи фактично є складовими *системи транспорту*. Поняття «транспортна система» ширше за поняття «система транспорту». Транспортна система включає в себе не лише всі види транспорту (тобто систему транспорту) та шляхи сполучення, а й інші елементи.

Хоча визначенню поняття «транспортна система» вченими-правознавцями було приділено увагу, проте з їх думкою щодо поданих дефініцій транспортної системи погодитися не можна з таких причин: по-перше, в основному вищевказані визначення є неповними, а по-друге, більшість із них були сформовані на підставі вивчення радянського законодавства і є дещо застарілими.

Транспортна система України має досить складну розгалужену структуру. Транспортна система, як і будь-яка інша, повинна мати цілісний характер для того, щоб вона змогла функціонувати самостійно та ефективно. Її визначення не охоплює лише види транспорту чи окремі підприємства транспорту. До складу транспортної системи необхідно віднести такі структурні елементи:

1) всі види транспорту – автомобільний, залізничний, водний, повітряний, трубопровідний, електричний, метрополітен тощо. Перелік видів транспорту, на нашу думку, не є вичерпним, що цілком закономірно, бо з подальшим поглибленням науково-технічного прогресу з'являються все нові й нові види транспорту;

2) учасники транспортних правовідносин, які є суб'єктами права і надають відповідні транспортні послуги. При цьому їх слід поділити на:

- суб'єктів транспортних правовідносин, які безпосередньо надають транспортні послуги – перевізники та експедитори;
- суб'єктів транспортних правовідносин, які опосередковують надання таких послуг (ремонтні підприємства, навчальні заклади тощо);
- органи державної влади та місцевого самоврядування, які здійснюють управлінську діяльність у сфері транспорту;

3) шляхи сполучення – дороги, водні шляхи, залізничні колії, повітряні коридори;

4) об'єкти сервісу – куди слід віднести вокзали, аеропорти, порти, АЗС, СТО, готелі, кафетерії, кемпінги тощо;

5) сукупність вантажних терміналів та складських приміщень;

6) система засобів управління та зв'язку на транспорті;

7) єдина інформаційна база.

Необхідно відзначити, що транспортна система України складається з кількох відносно самостійних підсистем. Серед них слід виділити:

а) систему транспорту;

б) систему перевезень;

в) систему закладів освіти;

г) систему об'єктів сервісу;

ґ) єдину інформаційну систему.

Система транспорту – це сукупність усіх видів транспорту, які взаємодіють між собою та мають свою інфраструктуру залежно від виду транспорту.

Система перевезень – це сукупність способів доставки вантажу різними видами транспорту.

Таким чином, **транспортна система України** – це одна з галузей національної економіки, що має складну інфраструктуру, складові частини якої взаємопов'язані між собою й водночас існують відносно відокремлено одна від одної та взаємодіють між собою в межах визначеної мети.

Відповідно до ГК України й Закону «Про транспорт» в Україні існує Єдина транспортна система, яка складається із залізничного, автомобільного, водного, повітряного й трубопровідного транспорту.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Лопатина Н. Ф. Единая транспортная система (хозяйственно-правовые аспекты) [Текст] / Н. Ф. Лопатина. – М. : Наука, 1988. – 160 с.

2. Савичев Г. П. Правовое регулирование перевозок народнохозяйственных грузов [Текст] / Г. П. Савичев. – М. : Изд-во МГУ, 1986. – 150 с.

3. Кондратьев В. М. Совершенствование правового регулирования транспортно-хозяйственной системы [Текст] / В. М. Кондратьев // Всесоюз. конф. «Транспортно-экономические связи и размещение производства» : тез. докл. – Алма-Ата, 1983. – Т. 2. – С. 237.

4. Транспортне право України : навч. посіб. [Текст] / Демський Е. Ф., Гіжевський В. К., Демський С. Е., Мілашевич А. В.; за заг. ред. В. К. Гіжевського, Е. Ф. Демського. – К. : Юрінком Інтер, 2002. – 416 с.

5. Ващенко Н. Структурні особливості розвитку транспортної системи України [Текст] / Н. Ващенко, А. Кублій // Підприємництво, господарство і право. – 2005. – № 6. – С. 148–150.

СИСТЕМА ТРАНСПОРТА И СИСТЕМА ПЕРЕВОЗОК ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ УКРАИНЫ

Скоромный Д. А.

В статье рассматриваются вопросы правового регулирования системы перевозок и системы транспорта. Особое внимание уделено проблеме определения понятий «транспортная система», «система транспорта», «система перевозок» и предложены пути их законодательного закрепления.

Ключевые слова: транспорт, система транспорта, система перевозок.

SYSTEM OF TRANSPORT AND SYSTEM OF TRANSPORTATIONS ON LEGISLATION OF UKRAINE

Skoromnyy D. A.

In the article the questions on legal adjusting of the shuttle system and transportation system are examined. The special attention is given to the problem of definition of such terms as «traffic infrastructure», «transportation system», «shuttle system». Questions on definition of terms by Soviet and contemporary Ukrainian scientists are examined. Particularly researches of V.K.Andreyev, G.P.Savychev, V.M.Kondratyev, N.F.Lopatyn, Ye.F.Demskyy, A.Kublyy are analysed. It is observed that there are no definitions of such terms as «traffic infrastructure», «transportation system», «shuttle system» in legislation in effect. Legislation in the field of transport law is examined. It is mentioned that for the effective functioning of the transportation system of Ukraine it is needed special conditions. Several groups of parties of transport relationships were separated. Shuttle system as system of procedures of passenger, luggage and load delivery is observed. Also the structure of traffic infrastructure of Ukraine was examined. It is given that transportation system consists of all kind of transport, parties of transport relationships, traffic connection, service objects, complex of freight terminal and storage facilities, system of control procedure and transport connection, unified information base. The ways of legislative fixing of terms («traffic infrastructure», «transportation system», «shuttle system») was offered. Comparison of transportation system and unified transportation system (term given in the Law of Ukraine «On transport») is made. The elements of substructure of different kind of transport are examined. In conclusion definitions of transportation system and shuttle system are given. Transportation system is complex of all kind of transports that intercommunicate and have their own infrastructure depending on what kind of transport it is. Shuttle system is complex of load delivery with the help of different kind of transport. On the base of given definitions of «transportation system», «shuttle system» and comparison of all three terms («traffic infrastructure», «transportation system», «shuttle system») definition of transportation system of Ukraine is made. Transportation system of Ukraine is one of the fields of national economy that has complex infrastructure, component parts of which are tied together, exist separately and intercommunicate within one defined goal.

Keywords: transport, system of transport, system of transportations.

ІНФОРМАЦІЯ ДЛЯ АВТОРІВ

Журнал «Актуальні питання інноваційного розвитку» запрошує до співпраці фахівців правознавців, економістів, соціологів, філософів для опублікування наукових робіт з актуальних питань інноваційного розвитку.

ВИМОГИ ДО ОФОРМЛЕННЯ НАУКОВИХ СТАТЕЙ ТА ІНШИХ МАТЕРІАЛІВ

1. Статті подаються українською мовою (для громадян інших країн – російською), обсяг – 10-14 аркушів (до 28 тис. знаків), включаючи рисунки, таблиці, графіки та бібліографію.

2. Для публікації статті необхідно разом зі статтею подати до редколегії:

2.1. Рукопис статті у роздрукованому вигляді, вичитаний і підписаний усіма авторами, у форматі А4;

2.2. Електронний варіант статті на магнітному носії (дискета, CD);

2.3. Рецензію особи, що має науковий ступень доктора (кандидата) наук та витяг із протоколу засідання кафедри (відділу) про рекомендацію статті до друку (для осіб, що не мають наукового ступеня).

2.4. Відомості про авторів, роздруковані та в електронному варіанті (прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, учене звання, місце роботи, посада, домашня адреса, контактні телефони, e-mail).

3. Технічні вимоги до статті:

3.1. Параметри сторінки: розмір паперу – книжковий; поля: верхнє, нижнє, праве – 2 см; ліве – 2,5 см.

3.2. файли поданих матеріалів повинні бути підготовлені в MS WORD 7.0/97/2003. Для набору тексту використовується шрифт Time New Roman (кегль – 14; міжрядковий інтервал – 1,5; абзацний відступ – 1,25 см).

3.3. На початку статті (до назви) ліворуч без абзацного відступу ставиться індекс УДК.

На наступному рядку по центру великими літерами (напівжирним шрифтом) набирається назва статті.

Нижче по центру курсивом указується науковий ступінь, учене звання, ініціали та прізвище автора(-ів); на наступному рядку – місце роботи.

Далі перед текстом подається анотація до статті українською мовою з ключовими словами (12 кегль, вирівнювання по ширині) обсягом 5-10 рядків.

Нижче друкується текст статті.

Після тексту розміщуються анотації російською та англійською мовами (кожна до 10 рядків): назва статті; прізвище та ініціали автора; текст анотації; ключові слова.

4. Структура статті повинна відповідати вимогам постанови ВАК України від 15 січня 2003 р. № 7-05/1.

5. Список літератури друкується згідно з вимогами ВАК України. Список наводиться в кінці статті (шрифт Time New Roman, кегль 12, вирівнювання по ширині). Заголовок **«ЛІТЕРАТУРА»** (шрифт Time New Roman, кегль 12, вирівнювання по центру). Використана література подається мовою оригіналу загальним списком за порядком її згадування в тексті у квадратних дужках.

6. При підготовці статті не слід користуватися для форматування тексту пробілами, табуляцією тощо; не слід використовувати у тексті колонтитули, ставити переноси вручну, не користуватися автоматичним переносом.

7. Таблиці повинні мати вертикальну орієнтацію і будуватися за допомогою майстра таблиць редактора Word, формули необхідно готувати в редакторі формул Microsoft Equation Editor 2.0.

РОБОТА РЕДАКЦІЙНОЇ КОЛЕГІЇ З АВТОРАМИ

1. До статті можуть бути внесені зміни редакційного характеру без згоди з автором (авторами).

2. Остаточне рішення про публікацію статті приймає редакційна колегія.

3. Точка зору редакційної колегії може не збігатися з точкою зору авторів статей. За зміст і достовірність наведеної в статтях інформації відповідальність несуть автори статей.

4. Матеріали, що не відповідають зазначеним вище вимогам, до розгляду не приймаються і назад авторам не повертаються.

Для нотаток

Науково-практичне видання

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ

№3 (2012)

Реєстраційне свідоцтво № 17451-6201 Р від 19.01.2011 р.,
видане Міністерством юстиції України

Журнал рекомендовано до друку Вченою радою Науково-дослідного інституту
правового забезпечення інноваційного розвитку НАПрН України
(протокол № 12 від 18.12.2012 р.)

Листування з читачами - тільки на сторінках журналу.
Відповідальність за достовірність інформації, що міститься в друкованих матеріалах, несуть автори. Редакція не завжди поділяє авторську точку зору.

Відповідальний за випуск В. П. Кохан
Коректор В. В. Лук'янчук
Комп'ютерна верстка і дизайн І. В. Москалюк

Підписано до друку _____р.
Формат 70x108 1/16. Папір офсетний. Гарнітура Myriad Pro.
Ум.-друк. арк. 8,27. Наклад 300 прим. Ціна договірна.
Замовлення №_____

Надруковано з оригінал-макета,
виготовленого Видавництвом "Юрайт"
(Свідоцтво про внесення до державного реєстру
суб'єктів видавничої діяльності:
серія ДК № 4236 від 22.12.2011 р.),
в друкарні ФО-П Білетченко
(тел.: 8-057-758-35-98)