

Раскрывается недостаточная действенность современных международно-правовых механизмов по противодействию преступлению апартеида и необходимость совершенствования этих механизмов или создания новых. Автор приводит аргументы в пользу того, что институт уголовной ответственности государства может стать эффективным международно-правовым механизмом борьбы с преступлением апартеида.

Ключевые слова: уголовная ответственность государства, международное преступление, апартеид, международно-правовые механизмы борьбы с международными преступлениями.

Vazhna K. A. Institute of state criminal responsibility as a basis for international legal mechanism for combating the crime of apartheid.

This article describes the lack of effectiveness of current international legal mechanisms for combating the crime of apartheid and the need to improve these mechanisms or create new ones. The author brings arguments in favor of that institute of state criminal responsibility is able to become an effective international legal mechanism for combating the crime of apartheid.

Key words: state criminal responsibility, international crime, apartheid, international legal mechanisms for combating international crimes.

УДК 349.232

*О. В. Гасвая,
здобувачка кафедри трудового права
Національного університету «Юридичної академії
України імені Ярослава Мудрого»*

ВИЗНАЧЕННЯ ДЕЯКИХ АСПЕКТІВ ДЕРЖАВНИХ НОРМ У РЕГУЛЮВАННІ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Розглянуто питання використання надурочних робіт в різних умовах робочого часу. Зроблено порівняльний аналіз використання надурочних робіт у 1927—1929рр. й у 1991 — 1993рр.. в Україні. Особливу увагу приділено класифікації святкових днів та умов їх оплати.

Ключові слова: надурочний час, свята, неробочі й вихідні дні, робочий час, оплата праці, заробітна плата.

В умовах формування ринкових відносин, розвитку різних форм власності відбуваються докорінні зміни у визначенні поняття заробітної плати та її сутності. Це зобов'язує по-новому подивитися як на трудове законодавство в цілому, так і на кожен з його інститутів, зокрема, на інститут

оплати праці, стан якого вимагає невідкладного реформування відповідно до сучасних економічних і соціальних реалій.

Варто зазначити, що дослідженню категорії “заробітна плата” приділялася значна увага і в радянській правовій науці. Окремі проблеми винагороди за працю знайшли своє відбиття в роботах таких відомих учених, як М.Г. Александров, М. Й. Бару, Л. Я. Гінцбург, О. Д. Зайкін, С. С. Каринський, Р. І. Кондратьєв, М. М. Король, М. І. Кучма, Р. З. Лівшиць, В. І. Нікітинський, Ю. П. Орловський, А. Ю. Пашерстник, О. І. Процевський, В. О. Тарасова, Г. І. Шебанова та ін. Їх напрацювання не втратили наукової цінності й донині, однак сформульовані ними висновки потребують переосмислення з огляду на соціально-економічні й політичні зміни, що відбулися за останні роки в Україні.

На висвітлення окремих аспектів правового регулювання винагороди за працю спрямовані публікації Н. Б. Болотіної, Н. Д. Гетьманцевої, В. Я. Гоца, В. В. Жернакова, І. В. Зуба, М. І. Іншина, З. Я. Козак, І. І. Копайгори, В. В. Лазора, П. Д. Пилипенка, С. М. Прилипка, В. Г. Ротаня, Я. В. Сімутіної, О. Є. Соніна, Н. М. Хуторян, О. М. Ярошенка та ін. Проте проблеми, існуючі в правовому регламенті заробітної плати, в тому числі й при з'ясуванні методів останнього, їх співвідношення в сучасних умовах, залишаються актуальними й на даний час, а тому проведення наукового дослідження є своєчасним і необхідним.

Установлення державних норм є одним зі складників державного впорядкування оплати праці, що полягає у визначенні розміру мінімальної заробітної плати, умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній чи комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються, або дотуються з Державного бюджету, а також з оподаткування доходів зазначених об'єктів.

Державними нормами вважається оплата: а) за роботу в надурочний час; б) за роботу у святкові, неробочі й вихідні дні; в) за роботу в нічний час; г) за час простою, який мав місце не з вини працівника; д) при виготовленні бракованої продукції не з вини працівника; е) працівникам, яким не виповнилося вісімнадцяти років, при скороченій тривалості їх щоденної роботи, та ін.

Надурочна робота — це робота понад встановлену тривалість робочого часу, що здійснюється за розпорядженням чи з відома роботодавця у випадках, передбачених законодавством. Надурочні роботи, як правило, не допускаються. Чинним трудовим законодавством установлені обмеження таких робіт. Роботодавець може застосовувати їх лише у виняткових випадках, що визначаються законодавством. Наприклад, згідно з ч.2 ст.411 Митного кодексу України для виконання службових завдань, невідкладних заходів з митного контролю, митного оформлення, боротьби з контрабандою й порушеннями митних правил тощо, посадові особи митного органу за розпорядженням його керівника або заступника останнього і частиною 3 ст. 62 КзпП України можуть залучатися до роботи в надурочний час. Надурочні роботи допускаються в наступних виняткових випадках:

- при проведенні робіт, необхідних для оборони країни, а також відведення громадського або стихійного лиха, виробничої аварії і негайного усунення їх наслідків;

- при проведенні громадсько необхідних робіт по водопостачанню, газопостачанню, опаленню, освітленню, каналізації, транспорту, зв'язку — для усунення випадкових або несподіваних обставин, які порушують правильне їх функціонування;

- при необхідності закінчити почату роботу, яка внаслідок непередбачених обставин чи випадкової затримки з технічних умов виробництва не могла бути завершена в нормальний робочий час, коли припинення її може призвести до псування або загибелі державного чи громадського майна, а також у разі необхідності невідкладного ремонту машин, верстатів або іншого устаткування, коли несправність їх викликає зупинення робіт для значної чисельності працівників;

- при необхідності виконання вантажно - розвантажувальних робіт з метою недопущення або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення;

- для продовження роботи при нез'явленні працівника, який заступає, коли робота не допускає перерви. У цих випадках власник або уповноважений ним орган зобов'язаний негайно вжити заходів до заміни заступаючого іншим працівником.

Розглядувані роботи можуть виконуватися лише з дозволу виборного органу первинної профспілкової організації підприємства. До них забороняється залучати: а) вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років; б) осіб, молодших вісімнадцяти років; в) працівників, які навчаються в загальноосвітніх школах чи професійно-технічних училищах без відриву від виробництва, у дні занять; г) інші категорії працюючих, передбачені трудовим законодавством України. Указані категорії осіб не дозволяється залучати до надурочних робіт навіть за наявності їх згоди. Жінки, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дитину - інваліда, можуть виконувати такі роботи лише за їх згодою. Залучення інвалідів до надурочних робіт можливе лише за їх згодою й за умов, що це не суперечить медичним рекомендаціям останнім. Законом "Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні" від 16 грудня 1993 р., №3721 у ст. 15 передбачено, що залучення громадян похилого віку до цього виду робіт допускається тільки за їх згодою й за умов, якщо це не протипоказано їм за станом здоров'я [1].

Облік надурочних робіт кожного працюючого повинен вести роботодавець. Робота в надурочний час оплачується в подвійному розмірі. Надання відгулу працівникові як компенсації за таку роботу не допускається [2, с.427]. Надурочні роботи не повинні перевищувати для кожного працівника 4-х годин протягом 2-х днів підряд і 120 год. на рік [3].

Досліджуваний нами вид роботи можливий лише для тих, хто працює на умовах нормального (тобто 40-годинного) чи скороченого робочого часу [3]. Надурочною вважається й робота, яка виконується понад устано-

влену відповідно до законодавства скорочену тривалість робочого часу напередодні святкових, неробочих або вихідних днів [3]. Як відомо, напередодні цих днів робочий час, (за винятком скороченого), зменшується на одну годину як при 5-денному, так і при 6-денному робочому тижні.

Якщо на підприємствах, в установах чи організаціях застосовується підсумований облік робочого часу, надурочною вважатиметься робота понад норми робочого часу за обліковий період. Якщо працівник виконує роботу за розпорядженням роботодавця або з його відома понад нормальну тривалість робочого дня, вона теж є надурочною. Якщо ж робота виконується по закінченні звичайного робочого дня й за відсутності будь-якого розпорядження з боку роботодавця, така робота не вважається надурочною [4].

Цікаво, що з 1991 р. по - перше півріччя 1993 р., (в період реалізації Програми надзвичайних заходів щодо стабілізації економіки України та виходу її з кризового стану), дію ст. 62 КзпП було припинено на підставі Постанови Верховної Ради УРСР від 4 липня 1991 р. [5]. Іншими словами, в цей період надурочні роботи в цей час допускались і заохочувались.

Якщо здійснити порівняльний аналіз розвитку трудового законодавства на Україні щодо державних норм у регулюванні праці, можна констатувати, що Кодекс законів про Працю УРСР 1922 р. теж мав певні зміни, але в інший бік — у бік зменшення робочого часу до 7-ми годин. “Усі виробничі підприємства промисловості, транспорту, зв’язку й комунального господарства, як державні, так суспільні і приватні, повинні бути переведені на нормальний робочий день тривалістю не більше 7-ми годин”[6]. Стаття 1 Маніфесту ЦВК СРСР від 15 жовтня 1927р. постановила: протягом найближчих років стосовно фабрично - заводських робітників забезпечити перехід з 8-годинного робочого дня до 7-годинного без зменшення заробітної плати. Для цього зобов’язати Президію ЦВК і РНК СРСР приступити не пізніше, ніж через рік, до поступової реалізації цього Маніфесту щодо окремих галузей промисловості й у зв’язку з переобладнанням і раціоналізацією фабрично - заводських підприємств і зростанням виробництва праці.

Отже, повертаючи свій погляд у минуле, слід підкреслити, що сьогоднішня дійсність, на жаль, помітно відрізняється навіть від тяжких часів 1927-1929 рр.: норми виробітку встановлюються на розсуд окремих державних керівників найвищого рівня, які нехтують законодавчими нормами, а, дивлячись на них, це дозволяють собі і власники приватних підприємств.

Науковці, які розробили проект Трудового кодексу України, у ст.160 піклуються про захист прав працівників, пропонуючи роботодавцям отримувати від них письмову згоду при залученні їх до роботи у вихідні дні [7].

Свята - це частина культури будь-якої країни світу і в той же час це - частина часу відпочинку, яка регулюється трудовим законодавством. Традиції не працювати в неділю або в свята сягають глибини віків, освячені звичаями, церквою, а з 1649 р. - і законом [8, с.100]. Сьогодні наша прихильність до традицій, (особливо до таких, що так приємні для духу й тіла), заважає подивитися на численність наших святкових днів у світі нових соціальних та економічних умов. І законодавча, й виконавча гілки влади

порушують питання про введення непопулярних заходів щодо приведення економіки України у відносну стабільність в умовах фінансової кризи й політичного дисбалансу сьогодення. Одним з таких заходів може стати реформування правового регулювання святкових і неробочих днів.

Згідно зі ст.111 Кодексу законів про Працю УРСР (1922 р.) встановлювалися наступні святкові дні, коли використання праці заборонялось: а) 1 січня - Новий рік; б) 22 січня - день 9 січня 1905р.; в) 12 березня — день повалення самодержавства; г) 18 березня — день Паризької Комуни; д) Перше травня — день Інтернаціоналу; є) 7 листопада — день Пролетарської Революції [6, ст.111].

Чинний КЗпП України передбачає такі державні свята: а) 1 січня — Новий рік; б) 8 березня — Міжнародний жіночий день; в) 1 і 2 травня — Міжнародний день солідарності трудящих; г) 9 травня — День Перемоги; д) 28 червня — День Конституції України; є) 24 серпня — День Незалежності України [3, ст.73].

Деякі сучасні фахівці трудового права пропонують закріпити святкові й неробочі дні, установивши їх перелік у Конституції України, щоб дія цих державних норм ніяким іншим правовим актом не обмежувалася. Але ж їх перелік може зазнати змін з плином суспільного життя (як приклад можна згадати Закон України від 1 лютого 2000 р., де з переліку святкових днів було виключено 7 й 8 листопада) [9]. А ось внесення змін до Основного Закону країни - процес цілком складний. Разом із тим, перелік свят не завжди відповідає логіці і справедливості. По-перше, Різдво Христове віднесено і до святкових днів, і до неробочих. Проект Трудового кодексу України 7 січня відніс до релігійного свята [7, ст.161]. По-друге, в наявності порушення принципу гендерної рівності: Міжнародний жіночий день ми відзначаємо на державному рівні; чоловіки ж позбавлені такого свята, як, наприклад, у Росії 23 лютого — День захисника Вітчизни. По-третє, не обгрунтовано збережено 2 травня, як подовження святкування дня Міжнародної солідарності трудящих. У багатьох країнах світу це свято відзначається, але святкується всього один день (приміром, 1 травня в Італії закріплено як державне свято), але святкується всього один день.

Однак, і в цих питаннях не можна вдаватися й до іншої крайності. У 2006 р. Міністерство юстиції України винесло на розглядання проект Закону "Про державні свята в Україні". До переліку свят, між іншим, не ввійшли Новий рік, Великдень, Різдво Христове, Трійця, Міжнародний жіночий день і День солідарності трудящих. Цим правовим актом пропонувався установити 8 державних свят: 22 січня — День Соборності України, 9 березня — Шевченківський день, 9 травня — День Перемоги у Великій Вітчизняній війні, 28 червня - День Конституції України, 16 липня — День проголошення державного суверенітету України, 16 липня — День Незалежності України, 1 грудня — День національної єдності [10]. Поки що названий Закон так і залишається проектом.

Проблемним залишається й питання оплати праці у святкові дні. Заробітна плата не зменшується тільки в тому разі, якщо працівникові встанов-

лено місячну ставку (оклад). У всіх інших випадках він фактично просто має законну можливість не виходити на роботу без оплати праці. Проте навіть для тих працюючих, які отримують фіксований оклад, вихід на роботу після свят пов'язаний зі збільшенням накопичених у ці дні обсягів робіт. Те ж саме стосується й викладачів вузів, які іноді проводять додаткові заняття, щоб і вони самі, і їх студенти виконали учбовий план. У ч.3 ст.112 Трудового кодексу РФ закріплено, що заробітна плата працівників у зв'язку з неробочими святковими днями не зменшується [11]. Відрядникам за неробочі святкові дні здійснюється оплата, розмір якої визначається локальним нормативним актом організації, який погоджується з виборною профспілкою: колективним договором, угодою або трудовим договором [11]. Бажано б і в українському трудовому законодавстві врахувати досвід сусідів.

Частиною 3 ст.67 КЗпП України передбачено: якщо святковий або неробочий день збігається з вихідним днем, останній переноситься на наступний після святкового або неробочого [3]. З метою створення умов для святкування, раціонального використання робочого часу розпорядженнями Кабінету Міністрів України рекомендується переносити робочі дні для працівників, яким встановлено 5-денний робочий тиждень. Оскільки ці документи КМУ є рекомендаційними, рішення про перенесення робочих днів днів приймаються роботодавцями самостійно шляхом видання наказу або певного розпорядження. Практика показує, що роботодавці по-різному переносять ці дні; причому навіть у бюджетних установах це здійснюється по-різному: найчастіше формально, а потім по суботах призначають чергових. Крім того, відпрацювання різдвяних свят у березні по суботах виглядає досить абсурдно [12].

Підводячи підсумки наведеному, хотілося б наголосити, що в Україні на сучасному етапі правове регулювання деяких державних норм (а саме роботи в надурочний час, роботи у святкові, неробочі й вихідні дні) вимагає вдосконалення з урахуванням економічного і соціального розвитку. Сьогоднішня дійсність містить чимало прикладів відвертого нехтування нормами трудового законодавства. Необхідність періодичного виконання службових завдань понад встановлений робочий час нерідко зазіхає навіть на вихідні і святкові дні, причому не завжди з наданням відповідних компенсацій. Тому бажано, щоб і службовці найвищого рівня, з повагою ставилися до державних норм трудового законодавства, щоб відомчі акти міністерств відповідали інтересам населення, а кращий досвід інших країн став прикладом для України.

Таким чином, зазначена в законодавстві винятковість застосування надурочних робіт, робіт у вихідні, святкові чи неробочі дні не допускає їх широкого використання. Невиконання вказівок власника щодо систематичної роботи понад встановлені норми тривалості робочого часу не повинно розцінюватися як порушення трудової дисципліни, зважаючи, зокрема, і на пряму заборону Конституцією України використання примусової праці.

Література:

1. Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні: Закон України від 16.12.1993р., № 3721-ХІІ // Відом. Верхов. Ради України. - 1994. - № 4. - Ст.18.
2. Прилипко С.М. Трудове право України: підруч. – О. М. Ярошенко, С. М. Прилипко, Х: Вид-во «Фінн», 2009. – 735с.
3. Кодекс законів про працю // Відом. Верхов. Ради УРСР. - 1971. - №50. — Ст. 141.
4. Чернявська Г. Правове регулювання надурочних робіт за законодавством України / Г.Чернявська [Електрон. ресурс]. - Режим доступу: http://media-yuryst.com/pravove_rehulyuvannya_nadurochnykh_robit_za_zakonodavstvom_ukrayiny.aspx.
5. Про часткове припинення на період реалізації Програми надзвичайних заходів щодо стабілізації економіки України та виходу її з кризового стану дії на території Української РСР деяких законодавчих актів Союзу РСР і Української РСР, постанов Уряду СРСР: пост. Верхов. Ради УРСР від 04.07.1991 р., № 1292-ХІІ // Відом. Верхов. Ради УРСР. - 1991. - № 36. - Ст.474.
6. Кодекс законів о труде 1922г. системат. и кодифиц. сб. законов, постановлений и циркуляров о труде, опубл. до 1 ноября 1929 г. / Сост.: В. Клейненберг, Н. Бас и Д. Баженов. - Харьков: Гос. изд-во «Вопр. Труда», 1930. - 573с.
7. Проект нового Трудового кодексу України / реєстр №1108. від 10.12.2009 р. // [Електрон. ресурс]. - Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.
8. Миронов Б.Н. Отношение к труду в дореволюционной России / Б.Н. Миронов // Социологические исследования (историческая социология). - 2001. - №10. — с.99 — 107.
9. Про внесення зміни до статті 73 Кодексу законів про працю України: Закон України від 01.02.2000 р., 1421 — ХІV // Відом. Верхов. Ради України. - 2000. - №8 — Ст.53.
10. Про державні свята в Україні: Проект Закону України від 05.05.2006 р. [Електрон. ресурс]. - Режим доступу: <http://www.minjust.gov.ua/0/news/7456>.
11. Трудовой кодекс Российской Федерации // СЗРФ. - 2002. - №1(ч.1). - Ст.3.
12. Валецкая О. В. Проблемные вопросы регулирования праздничных и нерабочих дней. О.В. Валецкая // Правові засоби забезпечення та захисту прав людини: вітчизняний та зарубіжний досвід. кн.1: Матеріали всеукр. наук.-практ. Конф. науковців, викладачів, аспірантів, студентів; м. Луганськ; 21-22 квіт. 2010 р. - Луганськ: Вид-во СНУ, 2010. - С.52-55.

Гаевая А.В. Определение некоторых аспектов государственных норм в регулировании оплаты труда

Рассмотрены вопросы использования сверхурочных работ в различных условиях рабочего времени. Осуществлён сравнительный анализ использования сверхурочных работ в 1927 — 1929 гг. и в 1991 — 1993 гг. в Украине. Особое внимание уделено классификации праздничных дней и условиям их оплаты.

Ключевые слова: сверхурочное время, праздники, нерабочие и выходные дни, рабочее время, оплата труда, заработная плата.

Gaevaia A.V. The definition of some aspects of the state norms in the regulation of the payment for labor

The problems of the overtime work usage under different conditions of working time have been considered. The comparative analysis of the overtime work usage during 1927-1929 years and during 1991-1993 years has been carried out in Ukraine. The particular attention has been given to the classification of the holidays and terms of their payment.

Key words: overtime work, holidays, nonworking days and holidays, working days, payment for labor, wages.

УДК 349.3

Я.А. Аркатов,
здобувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Київського національного університету імені Тараса Шевченка

**ПРАВО НА МЕДИЧНУ ДОПОМОГУ
В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНИХ ПРАВ ЛЮДИНИ**

У статті встановлено, що право на медичну допомогу охоплює право на надання кваліфікованої медичної допомоги, вільний вибір лікаря, методів лікування, лікувального закладу та ін.

Ключові слова: здоров'я людини, медична допомога, медичне страхування, пацієнт

Здоров'я людини – одна з найбільших цінностей суспільства, що становлять основу економічного та духовного розвитку держави. Не випадково, Конституція України у ст. 49 гарантує право кожного на охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування [1]. В ст. 6 Основ законодавства України про охорону здоров'я передбачено право на кваліфіковану медико-санітарну допомогу як складову права на охорону здоров'я [2].

Відповідно до Програми надання громадянам гарантованої державою безоплатної медичної допомоги, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України №955 від 11 липня 2002 р., медична допомога – це вид дія-