

13. Європейська хартія прав пацієнтів від 15 листопада 2002 року [Електронний ресурс]. Режим доступу : <http://cop.health-rights.org/ru/teaching/51/European-charter-of-patient-s-rights>
14. Красавчикова Л. О. Понятие и система личных, не связанных с имущественными прав граждан (физических лиц) в гражданском праве Российской Федерации [Текст] : дис. ... д-ра юрид. наук / Красавчикова Лариса Октябрьевна ; Уральская государственная юридическая академия. Екатеринбург, 1994. 435 с.

Morozova O., Morozova V. Protection of the right of an individual to the secret about his health.

The article examines the problems of protecting the right of an individual to secrecy about his health, identifies ways to protect personal non-property rights.

Keywords: *protection of civil rights, protection of personal non-property rights, methods of protection, methods of protection of personal non-property rights, secrecy of health, individual, protection of the right of an individual to secrecy of his health.*

ТРУДОВЕ ПРАВО

УДК 349.3

Купіна Л. Ф.

РІЗНОВИДИ СОЦІАЛЬНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА

Статтю присвячено одному із виду ефективності норм трудового права – соціальній ефективності. Досліджено різновиди та чинники соціальної ефективності норм трудового права, які у своїй сукупності, при застосуванні норм трудового права, дають підстави відокремити соціальну ефективність від юридичної.

Ключові слова: *соціальна ефективність, норми трудового права, застосування норм трудового права, чинники соціальної ефективності, види соціальної ефективності, юридична ефективність, ефективність норм трудового права.*

Вивчення питань соціальної ефективності норм трудового права є актуальним нині, оскільки саме через цей вид ефективності можна встановити ступінь прояву соціальної функції трудових норм та оцінити їх соціальний наслідок чи результат, який, як правило, значно переважає над юридичним. Це пояснюється тим, що норми трудового права покликанні не лише забезпечувати соціальні інтереси суб'єктів трудових правовідносин, а й розкрити потенціал працівника як особистості, професіонала та управлінця, що на сьогодні є надзвичайно важливим у трудових відносинах.

Під час проведення оцінки ефективності правової норми важливо встановити рівень досягнення цілі норми права, який може бути визначений при застосуванні різних чинників як правового, так і соціального характеру, що в свою чергу, дозволяє розділити ефективність на юридичну та соціальну.

Окремі питання поділу ефективності норм трудового права на соціальну та юридичну прямо та опосередковано розглядалися в наукових працях дослідників трудового права С. В. Вишневецької, В. С. Венедиктова, Н. Д. Гетьманцевої, О. Т. Панасюка, О. І. Процевського, та вчених загальнотеоретичних наук С. В. Бобровнік, В. В. Головченко, Н. М. Оніщенко, О. М. Мельник, П. М. Рабінович, О. Ф. Скакун, А. В. Старостюк, але питання виокремлення різновидів саме соціальної ефективності норм трудового права нині комплексно не досліджено.

Стаття присвячена аналізу різновидів соціальної ефективності трудових норм та їх вплив на досягнення цілей трудового права.

Свого часу дослідник В. І. Прокопенко, зазначав, що соціальна функція трудового права проявляється в тому, що при його допомозі формується особистість працівника в напрямку, необхідному для суспільства. Дане твердження дає змогу вивести висновок, що соціальна ефективність норм трудового права є більш вагомим також з точки зору свого значення для розвитку інших складових розвитку особистості, таких як: матеріальне забезпечення, управлінські амбіції, морально-психологічне сприйняття права, політико-правові погляди суб'єкта дії норми права та духовні потреби суб'єкта трудових відносин.

В залежності від цих чинників можна виокремити і різновиди соціальної ефективності трудових норм: соціальна ефективність матеріально-забезпечувального характеру; соціальна ефективність управлінського характеру трудових норм; соціальна ефективність морально-психологічного характеру; соціальна ефективність виховного характеру; соціальна ефективність політико-правового характеру.

Соціальна ефективність матеріально-забезпечувального характеру проявляється в одній із основних цілей реалізації особою свого права на працю – отримання плати за свою роботу, свої знання та результати застосування праці, у вигляді тих матеріальних та нематеріальних активів та благ, що отримує роботодавець. Правовим підґрунтям такого твердження є визначення зайнятості, яке наведене у статті 1 Закону України “Про зайнятість населення” від 5 липня 2012 року № 5067-VI, згідно з яким зайнятість – не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з 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. Дане визначення формує не лише соціально-правову ознаку зайнятості як інституту трудового права, а й характеризує його широку економічну сторону. Н. Д. Гетьманцева слушно підкреслює, що таке визначення зайнятості є максимально приближеним до соціально-економічного призначення праці. Через таку ідентичність з поняттям зайнятості зміст праці стає більш ширшим, ніж поняття трудових відносин в структурі предмету трудового права як галузі права. На відміну від праці зайнятість не можна ототожнювати з практичною діяльністю людей на конкретному робочому місці. Зайнятість показує наскільки працездатні люди забезпечені роботою. Саме наявність роботи чи робочих місць і дає можливість проявитися соціально-економічній ефективності норм трудового права, адже формування ефективної політики трудової зайнятості, яка є складовою зайнятості, в контексті законодавчого визначення, є тим організаційним засобом розробки норм трудового права, які дають можливість швидко шукати підходящу роботу працівникам з відповідним рівнем оплати праці. М. І. Іншин, В. І. Щербина та інші вчені, що досліджували трудове право України та зарубіжних країн вказують, що процес праці, - складна система суспільних зв'язків - ключовий предмет правової регламентації, який визначає спрямованість впливу значної кількості норм трудового права. Вбачається, що коли правові норми за своїм змістом здатні реагувати на рівень економічного розвитку країни, тоді вони здатні ефективно врегулювати соціально-матеріальні відносини в суспільстві. Таким чином, матеріально-забезпечувальна соціальна ефективність норм трудового права проявляється у тому випадку, коли присутня відповідність правових приписів рівню економіки країни та окремих суб'єктів господарювання, які не лише забезпечують реалізацію громадян їх права на працю, а й створюють можливості для задоволення своїх матеріальних потреб.

Наступним різновидом соціальної ефективності норм трудового права ми виділили управлінську складову трудових відносин, яка проявляється в так званих амбіціях сторін трудового договору. В юридичній літературі часто управлінський характер трудових відносин асоціюють з роботодавцем, як стороною трудового договору, яка відповідно до

норм ст. 21 КЗпП України зобов'язана надати працівнику роботу та організувати процес трудової діяльності працівника, забезпечивши при цьому дотримання законодавства щодо оплати та охорони праці. Ґрунтовним з даного питання є дослідження В. В. Волинця, який визначив, що основою правового статусу роботодавця є його суб'єктивні права та обов'язки, які виникають у разі реалізації правовідносин у трудовому праві і, зокрема, організаційно-управлінських відносин. Дослідник пропонує визначати роботодавця як суб'єкта організаційно-управлінських відносин у трудовому праві, який є юридичною (підприємство, установа, організація) або фізичною особою, яка використовує працю фізичних осіб, характеризується врегульованим законодавством правовим статусом, має суб'єктивні права та обов'язки у процесі реалізації організаційно-управлінських правовідносин і несе відповідальність за їх виконання. Слід погодитись, що дане визначення є досить сучасно-адаптованим до рівня соціального розвитку суспільства, та є новим по відношенню до норм чинного законодавства про працю. Одночасно, на нашу думку, зміст визначення створює передумови для формування висновків щодо виключної компетенції роботодавця при управлінні підприємством, установою, організацією, оскільки наведена дефініція не сприяє розвитку взаємно-управлінського характеру норм трудового права, згідно з яким працівник також є учасником управлінських відносин, оскільки приймає участь у розробці локальних нормативних актів, що регулюють процес праці на їхньому підприємстві. Таким чином, в контексті нашого дослідження, можемо зазначити, що запропонована норма, яка проявляє управлінський характер одного суб'єкта не буде соціально ефективною по відношенню до іншої сторони правовідношення, в даному випадку – працівника. Оптимальне врахування і поєднання інтересів усіх суб'єктів трудових відносин та забезпечення такого порядку, коли дії одного суб'єкта відповідають очікуванням і розрахункам іншого є засобом цивілізованого врегулювання праці. Отже, соціальна ефективність управлінського характеру залежить від того, наскільки норми трудового законодавства сприяють подальшому досягненню цілей та завдань трудового права, а також в якій мірі вони здатні забезпечити виробничу та захисну функцію трудового права, при цьому створити умови для всебічного прояву здібностей працівника, в тому числі і управлінського змісту. Якщо норми трудового права не будуть виконувати виробничу та захисну функцію, тоді трудове право втратить свою сутність та роль, а згодом всю свою соціальну ефективність.

Сучасні відносини в сфері застосування та організації праці характеризуються стійким впливом морально-психологічних факторів на соціальну сутність трудового права. На сьогодні, роль психології в правових процесах, в тому числі при застосуванні норм права та оцінці їх ефективності є досить ваговою, особливо якщо це стосується процесу та організації праці працівника. Відомо, що головним дослідником впливу психологічної теорії права був Л. Й. Петражицкий, який аналізуючи елементи психіки людини, такі як воля, свідомість, відчуття та емоції вважав, що останні є основою поведінки людини. Найбільш важливими є етичні емоції людини, що виникають внаслідок уявлень про певні вчинки. Власне, вони є внутрішніми імперативами, заперечують егоїстичні зазіхання і сприяють формуванню почуття обов'язку.

Вбачається, що і в нормах трудового права присутня емоційна складова, яка впливає на рівень соціальної ефективності, адже практично всі норми, що формують трудові обов'язки працівника пов'язані із характером та ступенем дії норми на особистість працівника та впливають на психічний стан особи. Для максимальної соціальної ефективності норм трудового права сторони трудового відношення мають бути в абсолютній психологічній рівновазі, тоді сприйняття працівником поставленого роботодавцем завдання буде легким. Такий підхід дає змогу підвищити роль трудового права як права, що забезпечує рівність прав суб'єктів трудових відносин. Працівник і роботодавець мають перебувати в партнерських відносинах, при цьому кожен з них має взаємні права та обов'язки, які направлені на отримання взаємної вигоди, забезпечення

матеріальних благ та підвищення ефективності трудової діяльності. Окрім того, такий режим співпраці дає можливість створити позитивне відношення працівника до виконання своєї трудової функції, а якщо розглядати це в межах трудового колективу – то така співпраця формує позитивний соціально-психологічний мікроклімат в трудовому колективі. На сучасному етапі розвитку трудових відносин роботодавець повинен досліджувати всі фактори, які впливають на рівень працездатності працівника, в тому числі і його психологічний стан, його стресостійкість, його комунікативні навички, які дозволяють знаходити компромісні рішення не лише при виконанні трудових обов'язків, а й при спілкуванні з колегами. Враховуючи застарілість норм чинного трудового законодавства завданнями роботодавця є створення системи локальних норм, які будуть не лише врегульовувати оптимальний процес праці працівника, а й сприяти його своєчасному виявленню несприятливого функціонального стану працівника, пов'язаного з перенапругою, втомою, роздратованістю, тощо. Локальні норми, які розробляються та приймаються на підприємствах, установах, організаціях, мають в актуальному часі відповідати потребам працівників та встановлювати оптимальні режими роботи, організацію відпочинку, створювати мотиваційні способи підвищення продуктивності праці та професійного розвитку працівників. Лише після створення такої системи норм щодо врегулювання трудових відносин, ступінь дії норми права на особистість, на формування професіонала своєї справи буде формувати відповідне позитивне психологічне ставлення до якості роботи, до роботодавця та до процесу праці взагалі. Врівноваженні емоції дають змогу адекватно реагувати на норму права, сприймати її як інструкцію до відповідних дій та вірити в силу її примусу, і тим самим досягти тієї цілі для якої вона була прийнята, формуючи при цьому відповідний рівень правосвідомості. В контексті нашого дослідження варто навести думку В. М. Козаченко, яка зазначає, що в рамках правосвідомості відбувається первинний аналіз і оцінка обставин об'єктивної дійсності та визначення необхідного способу дій. Саме у сфері правосвідомості певні форми поведінки осмислюються як необхідні, що вимагають безумовного свого виконання, як належне, обов'язковість їх при цьому вимагає державного визнання та забезпечення. Зафіксовані в правосвідомості як соціально необхідні та соціально цінні, форми поведінки визнаються тим самим орієнтирами, зразками поведінки людей.

Психологічні аспекти соціальної ефективності норм трудового права нерозривно пов'язані з виховним характером дії трудових приписів. Вбачається, що виховний характер дії норм трудового права, в контексті нашого дослідження прослідковується по відношенню не лише до індивідуальних суб'єктів, а й до всієї системи норм трудового права. Досліджуючи психологічну та виховну функцію трудового права В. І. Щербина зазначав, що нерозривність цих функцій трудового права забезпечує дієвість норм трудового права, яка проявляється в мотиваційній складовій змісту норм трудового права та залежить від ряду обставин: рівня розуміння суб'єктами змісту і сутності норм трудового права; сприйняття норм трудового права як соціального блага людини. Очевидно, що коли працівники будуть сприймати трудову діяльність як соціальний мотив не лише для задоволення матеріальних потреб, а й як шлях до саморозвитку, самодисципліни і становлення себе як особистості та професіонала, тоді ефективність норм, що організують процес праці, забезпечують трудову дисципліну буде високою. Саме через призму виховного характеру дії норм трудового права правомірна поведінка суб'єктів трудового відношення та досягається соціальна ефективність норми. Слушною, з цього приводу є думка науковців, що виховний вплив норм трудового права – необхідна складова забезпечення його дієвості.

Одночасно із вище досліджуваними суспільними чинниками, які дають змогу виокремити різновиди соціальної ефективності, потребують нашої наукової уваги політико-правові погляди суб'єкта дії правової норми, які є не менш важливим фактором забезпечення результату дії правової норми. Вбачається, що від політико-правового

сприйняття змісту норми права залежить рівень або ступінь досягнення тих економічних, політичних та соціально-управлінських завдань, які ставить перед собою держава. Якщо законодавчі норми, в тому числі і норми законодавства про працю не забезпечують виконання державою покладених на неї функцій по гарантуванню права на працю громадян, вільний вибір професії, відсутність дискримінації при реалізації права на працю, встановлення мінімальних гарантій з боку держави щодо оплати праці, забезпечення зайнятості населення, тощо, тоді такі норми не сприймаються суб'єктами їх дії і причиною цього, на думку громадян, є, як правило, неефективна державна політика, яку реалізує правляча політична сила, в визначений момент розвитку суспільства. Зрозуміло, що рівень такої соціальної ефективності буде низьким, оскільки у суб'єктів дії правової норми будуть відсутні довіра до влади, що в свою чергу породжує зниження ролі права в регулюванні суспільних відносин, та як наслідок – нехтування нормами права та відсутність результату дії правової норми.

Висновки. Враховуючи викладене вище, варто відзначити, що соціальна ефективність відіграє ключову роль в регулюванні трудових правовідносин, адже трудове право покликане врегульовувати суспільні відносини, що пов'язані із реалізацією права громадянина на працю, що є правом соціального характеру, оскільки дані відносини мають соціальне призначення.

Під час врегулювання відносин в сфері праці під впливом норм права задовольняються не лише інтереси роботодавця, а й працівника, які, окрім матеріального ефекту, мають і соціальний – статус працівника в трудовому колективі, рівень його професійного зростання, який дозволяє відчувати себе лідером в певному суспільному середовищі, формування нових суспільних інтересів, прагнення до нових знань та досягнення більших високих результатів як в праці, так і в особистому розвитку.

Говорячи про види соціальної ефективності норм трудового права, ми можемо виділити матеріально-забезпечувальну соціальну ефективність норм трудового права, яка проявляється у тому випадку, коли правові приписи відповідають рівню економіки країни, а отже не лише забезпечують реалізацію громадян їх права на працю, а й створюють можливості для задоволення ними своїх матеріальних потреб; управлінську соціальну ефективність норм трудового права, яка полягає в забезпеченні оптимального врахування і поєднання інтересів усіх суб'єктів трудових відносин та забезпечення такого порядку, коли дії одного суб'єкта відповідають очікуванням і розрахункам іншого; психологічну соціальну ефективність норм трудового права, яка представляє реалізацію норм трудового права як соціальний мотив не лише для задоволення матеріальних потреб, а й як шлях до саморозвитку, самодисципліни і становлення себе як особистості та професіонала; політична соціальна ефективність норм трудового права, яка проявляється в тому, що рівень реалізації норм трудового права (особливо норм, які стосуються матеріального забезпечення працівників, захисту їх прав) є відображенням ефективності державної політики, яку реалізує правляча політична сила, в визначений момент розвитку суспільства, здатністю держави свої ключові функції як гаранта забезпечення справедливого балансу між права та обов'язками різних суб'єктів правовідносин.

Не зважаючи на можливість виділення різних видів соціальної ефективності норм трудового права, варто відзначити, що досягнення високого рівня кожного з них має бути пріоритетом та метою при реформуванні трудового законодавства задля досягнення ідеальної моделі балансу між інтересами працівників та роботодавців.

Використані джерела:

1. Волинець В. В. Теоретико-правові засади організаційно-управлінських відносин у трудовому праві України : монографія. Харків ; Київ : Діса Плюс, 2016. С. 193.
2. Гетьманцева Н. Д. Правове регулювання трудових відносин у сучасних умовах господарювання: дис. ... д-ра юрид. наук. Чернівці, 2015. 481 с., С. 136-137.

3. Іншин М. І., Щербина В. І. Трудове право України та зарубіжних країн : Академічний курс. Загальна та Особлива частина. Харків : Колегіум, 2017. С. 205.
4. Козаченко В. М. Револьюційна правосвідомість: темпоральні виміри. *Часопис Київського університету права*. 2014. № 3. С. 44-48.
5. Петражицький Л. Й. Теорія права та теорія держави в зв'язку з теорією моралі. 2-ге вид., допов. і перероб. част. 2. Санкт-Петербург : Типографія М. Меркушева. 1910. С. 237.
6. Прокопенко В. І. Трудове право: курс лекцій : для студентів юрид. вузів та факультетів. Київ : Вентурі, 1996. С. 22.
7. Щербина В. І. Функції трудового права : автореф. дис. ... канд. юр. наук. Харків, 2009. С. 19.

Kupina L. Varieties of social efficiency of labor law norms.

The article examines one of the types of efficiency of labor law norms social efficiency.

Varieties and factors of social efficiency of labor law norms are researched, which in their totality, when applying labor law norms, give grounds to separate social efficiency from legal.

Keywords: *social efficiency, labor law norms, application of labor law norms, factors of social efficiency, types of social efficiency, legal efficiency, efficiency of labor law norms.*

КРИМІНАЛЬНЕ ПРАВО ТА ПРОЦЕС

УДК 343.137.5 (477)

Жмур Ю. М., Грицан В. П.

ІСТОРИЧНИЙ ШЛЯХ СТАНОВЛЕННЯ ІНСТИТУТУ КРИМІНАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ НЕПОВНОЛІТНІХ

У статті авторами висвітлюються історичні аспекти кримінальної відповідальності і покарання неповнолітніх.

Метою статті є дослідження стану розвитку інституту кримінальної відповідальності і покарання неповнолітніх. Об'єкт дослідження суспільні відносини між державою і неповнолітніми, які вчинили злочини. Предметом дослідження-кримінальна відповідальність неповнолітніх. Автори дослідили історичні передумови кримінальної відповідальності неповнолітніх від найдавніших часів, включно, до часів сьогодення. Також в статті висвітлено особливості кримінальної відповідальності неповнолітніх за законодавством країн колишнього СРСР.

Ключові слова: *кримінальна відповідальність, покарання, неповнолітній, інститут кримінальної відповідальності.*

Забезпечення прав і свобод дитини є тим критерієм, за яким оцінюється рівень гуманістичного розвитку будь-якої держави і суспільства в цілому. Це твердження стосується і неповнолітніх, які вступили у конфлікт з кримінальним законом, тобто вчинили злочин. На міжнародному та загальноєвропейському рівні неповнолітніх вже давно визнано специфічною групою суб'єктів ювенального кримінального права. Цей статус зумовлює необхідність широкого застосування заходів громадського та соціального впливу, виховання, реабілітації, а також остаточного скасування практики застосування до неповнолітніх певних найбільш суворих видів покарань [1, с. 5].

Кримінальна відповідальність-це обов'язок особи (зокрема й неповнолітнього) дати звіт про свої дії уповноваженим на те державним органам (дізнання, прокуратури, суду...тощо), а також перетерпіти певні обмеження в правах та свободах, страждання,