

догми, традиційні підходи, які заважають (перешкоджають) пошуку нового. Слід завжди пам'ятати, що поряд з утвореними шляхами дослідження правової матерії завжди існують десятки стежин, які все ще чекають своїх дослідників (Лебедев В. М. Роль технологического процесса в развитии науки трудового права и совершенствовании трудового законодательства // Трудовое право. – 2005. – № 5. – С. 13).

Функціонування наукових шкіл передбачає боротьбу думок, творчі дискусії та конструктивну критику, адже загальними закономірностями розвитку науки є свобода критики, недопустимість монополізму і догматизму.

Перший етап формування наукової школи – створення наукової програми. Умовою, необхідною для формування програми школи, є проблемна ситуація, яку можна визначити як перехідне явище, що знаменує собою можливість виникнення нового теоретичного знання, що несе в собі принципово інший зміст порівняно з тим, який був до виникнення проблемної ситуації (Антонов А. Н. Научная школа как предмет для изучения проблемы возникновения нового научного знания // Структура и развитие научного знания. Системный подход к методологии науки. Материалы к VIII Всесоюзной конференции «Логика и методология науки», – М., 1982. – С. 56).

Проблемні ситуації виникають тоді, коли існуюче наукове знання, його рівень і понятійний апарат виявляються недостатніми для вирішення нових завдань пізнання. Усвідомлення протиріччя між обмеженістю наявного наукового знання і потребами його подальшого розвитку й приводить до постановки нових наукових проблем (Рузавин Г. И. Методы научного исследования. – М., 1975. – С. 34).

Основними проблемами, які потребують свого вирішення науковою школою в галузі трудового права, є ефективність науки трудового права, її єдність і системність, сучасна трудоправа доктрина, особливості методології науки трудового права, тенденції розвитку науки трудового права, взаємозв'язок науки трудового права з філософією, соціологією, психологією та іншими науками, взаємодія науки трудового права України із зарубіжною наукою трудового права. Особлива увага приділяється таким фронтам, як системологія, герменевтика, соціологія, логіка, акрібологія.

Перед сучасною наукою трудового права постає складне завдання: на основі використання дорядянского, радянського і зарубіжного досвіду створити нову національну модель правового регулювання праці. При цьому методологічно дуже важливо утримати все те позитивне, що було нагромаджено на попередніх етапах розвитку вітчизняної юридичної науки, відкинувши все, що мало політично кон'юнктурний або обмежений в силу рівня знання характер. Одним із напрямків досліджень сучасних компаративістів у сфері трудового права є вивчення питання про конвергенцію, тобто зближення, або, навпаки, дивергенцію (тобто віддалення однієї від одної) національних систем трудового права. М. Лушнікова виділяє такі типи (види) сучасних порівняльно-правових досліджень з трудового права: 1) інституційно-описові; 2) проблемно-аналітичні; 3) проблемно-модельні; 4) концептуально-системні (Лушнікова М. В. Теория и методология сравнительного трудового права и права социального обеспечения // Трудовое право в России и за рубежом. – 2011. – № 2. – С. 5-6).

Як ніколи раніше функціонування і розвиток науки детерміновані практичними і соціальними потребами суспільства. Формування інформаційного суспільства здійснює істотний вплив на розвиток трудового права, визначення тенденцій його подальшого розвитку.

В сучасних умовах формування науково-правових шкіл зумовлюється відходом від стереотипів попереднього періоду та орієнтацією на дослідження нових соціально-правових явищ, які прискорюють різні сфери розвитку в Україні, створення власне інноваційного продукту, використання якого дасть змогу в найкоротший строк досягти певного соціально-економічного прориву (Андрейцев В. І. Наукові та науково-правові школи: стан та проблеми правового регулювання / В. І. Андрейцев. – К.: Знання, 2009. – С. 65).

Дуравкіна Н.І.

*Сумська філія Харківського національного університету внутрішніх справ,
викладач кафедри юридичних дисциплін, кандидат юридичних наук*

МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ДІЮЧИМ ТА ПРОЕКТОВАНИМ ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ

Новий проект Трудового кодексу України став предметом жорстких дебатів. На думку багатьох фахівців новий Трудовий кодекс зменшує соціальну захищеність робітників. Але, незважаючи на це, навіть скептики впевнені – новий, більш якісний та досконалий трудовий кодекс України – потрібен. Оскільки діючий на сьогоднішній день Кодекс законів України про працю був розроблений ще на початку 70-х років, коли головним роботодавцем була держава.

Зважаючи на можливість застосування до особи примусових заходів відповідно до законодавства, визначення умов притягнення до відповідальності на законодавчому рівні кожного разу викликає особливу увагу. У зв'язку з наведеним, на нашу думку, необхідно переглянути й уточнити запропоновані у проекті умови притягнення працівників до матеріальної відповідальності.

Деякі положення проекту про умови і порядок застосування матеріальної відповідальності по відношенню до працівника викликають суперечності, наприклад: 1) щодо можливості її застосування за іншими підставами, окрім прямої дієної шкоди; 2) встановлення можливості передбачати застосування матеріальної відповідальності у розмірах, що є більшими за середню зарплату платі іншими нормативно-правовими актами, окрім Кодексу. На нашу думку, такий перелік повинен бути вичерпним; 3) встановлення повної матеріальної відповідальності за майнову шкоду внаслідок розголошення державної таємниці та захисної законом інформації. Не зрозуміло, яким чином роботодавець сам буде таку школу визначати? Необхідно доповнити відповідну статтю проекту, в якій визначити порядок визначення роботодавцем зазначеної шкоди; 4) збереження норми щодо колективної матеріальної відповідальності, що не відповідає конституційній вимозі про індивідуальний характер юридичної відповідальності особи.

Підставою матеріальної відповідальності є скоєне правопорушення однією із сторін трудового договору. Зазначене правопорушення має загальні ознаки, що притаманні для всіх правопорушень, і певну специфіку, що випливає з особливостей саме матеріальної відповідальності як самостійного різновиду юридичної відповідальності. Отже, підстави і умови матеріальної відповідальності суб'єктів трудових правовідносин (працівників і роботодавців) взаємопов'язані і знаходяться у діалектичному розвитку і взаємодії. Не існує майнового правопорушення без наявності умов матеріальної відповідальності, а у свою чергу настання умов матеріальної відповідальності не може існувати без виникнення майно-

вого правопорушення. Водночас, ст. 130 Кодексу законів про працю України, яка має назву «Загальні підстави і умови матеріальної відповідальності працівників», не відображає наведеного наукового висновку з таких причин: 1) у назві статті зазначена лише одна сторона трудового договору – працівник, а поза полем зору законодавця лишилась інша сторона – власник або уповноважений ним орган; 2) у зазначеній назві вказані не підстава, а підстави матеріальної відповідальності, що помножує останні, адже підстава матеріальної відповідальності може бути лише одна – це майнове правопорушення; 3) зміст наведеної статті не містить складу майнового правопорушення, зазначені лише основні ознаки об'єктивної сторони: вина, пряма дійна шкода, протиправна поведінка. Враховуючи наведене, необхідно здійснити наступні заходи щодо удосконалення назви і змісту досліджуваної статті Кодексу законів про працю України.

В новому Трудовому кодексі назва статті має бути зміненою на «Підстава і загальні умови матеріальної відповідальності сторін трудового договору». Вміст зазначеної статті повинен відображати не лише загальні умови даного різновиду юридичної відповідальності, але й елементарний склад майнового правопорушення: суб'єкт, суб'єктивну сторону та об'єкт, об'єктивну сторону.

Необхідно зауважити, що проект Трудового Кодексу встановлює додаткові гарантії для працівників, наприклад, передбачена матеріальні відповідальності роботодавця за моральну шкоду, зокрема, при невиконанні обов'язку шанувати честь і гідність працівника. Після тривалого часу нарешті дається змога захистити свою честь та гідність працівнику перед роботодавцем від «емоційного» евавілі. Чинним законодавством про працю передбачено відшкодування моральної шкоди лише під час вирішення індивідуальних трудових спорів, що недостатньо для вирішення проблеми морального тиску на працівника. Але запропонований Проект Трудового кодексу України на даний момент не є досконалим у своєму існуючому вигляді щодо питання регулювання відповідальності працівників та роботодавців. Чинний Кодекс Законів про працю значно більше захищає права робітників та соціально недостатньо захищає категорії працівників (неповнолітні, одинокі матері, інваліди). До того ж існують численні неточності та неузгодженості, що в подальшому можуть призвести до неправильного застосування норм трудового законодавства.

Отже, даний Проект кодексу повинен бути суттєво доопрацьований, тому що прийняття його в другому читанні в існуючій редакції призведе до звуження прав працівників і відповідного розширення прав роботодавців, що в свою чергу суперечить статті 22 Конституції України, в якій зазначено, що при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускаться звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод. У порівнянні з Проектом, чинний Кодекс Законів про працю, незважаючи на свою недосконалість, є більш збалансованим, та дійсно гарантує захист прав працівників.

Таким чином, процес реформування трудового законодавства, в тому числі і норм, що регулюють матеріальну відповідальність, потребує не удосконалення чи уточнення окремих норм, а розробки нових концептуальних підходів щодо правового регулювання питань матеріальної відповідальності, що зумовлено становленням та розвитком ринкових відносин у нашій державі, в тому числі й у сфері праці. Сучасне трудове законодавство України являється результатом пристосування колишнього соціалістичного законодавства до умов ринкових відносин та ринкових відносин, що відбуваються у нашій державі.

Харитонов Л.І.

Національний університет «Одеська юридична академія», старший викладач кафедри трудового права та права соціального забезпечення

ОСНОВНІ НАПРЯМКИ РЕФОРМУВАННЯ УМОВ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАУКОВИХ ПРАЦІВНИКІВ

Проведені у 2011 році в Україні зміни пенсійного законодавства, у вигляді подальшого реформування пенсійної системи, викликали значний резонанс у суспільстві.

Необхідність проведення пенсійної реформи в Україні загалом вже не обговорюється, оскільки необхідність її подальшого впровадження обумовлена такими факторами як демографічна ситуація, відсутність диференціації пенсій залежно від трудового стажу та страхових внесків, значним розривом між розмірами пенсій осіб жіночої статі та чоловічої, а також наявністю спеціальних пенсій, до яких відносяться пенсії науковим працівникам.

Відповідно до ст. 24 Закону України від 13.12.1991 р. № 1977 «Про наукову і науково-технічну діяльність» (зі змінами, в редакції, чинній з 1 жовтня 2011 р., далі – Закон № 1977) пенсія науковому (науково-педагогічному) працівникові призначається з дотриманням таких вимог:

- наявність страхового стажу, необхідного для призначення пенсії за віком у мінімальному розмірі, передбаченого абзацом першим ст. 1 ст. 28 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» (для чоловіків – 35, для жінок – 30 років);
- досягнення чоловіками віку 62 років та наявність стажу наукової роботи не менш як 20 років, жінками – пенсійного віку, встановленого ст. 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», та наявність стажу наукової роботи не менш як 15 років.

До досягнення чоловіками віку 62 років право на пенсію за віком мають науковці (науково-педагогічні) працівники – чоловіки 1955 року народження і старші після досягнення ними такого віку:

- 60 років – які народилися до 31 грудня 1952 р.;
- 60 років шести місяців – які народилися з 1 січня до 31 грудня 1953 р.;
- 61 року – які народилися з 1 січня до 31 грудня 1954 р.;
- 61 року шести місяців – які народилися з 1 січня до 31 грудня 1955 р.

Перелік посад наукових (науково-педагогічних) працівників підприємств, установ, організацій, вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації, перебування на яких дає право на призначення пенсії та виплату грошової допомоги у разі виходу на пенсію відповідно до ст. 24 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність», затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 04.03.2004 р. № 257 з урахуванням положень ст. 22-1 і 22-2 цього Закону.

Слід нагадати, що постановою правління Пенсійного фонду України від 06.04.2011 р. № 10-3 затверджено Перелік та порядок подання документів, необхідних для призначення (перерахунку) пенсій відповідно до Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» (далі – Перелік № 10-3), який набрав чинності з 25 липня 2011 р.