

Виявлено що в контексті взаємодії органів публічної влади з громадськістю можна виділити дві головні функції громадського суспільства: соціальну та нормативну. Перша окреслює роль громадянського суспільства в соціальних практиках. У цьому сенсі громадянське суспільство – агреговане явище, що поєднує специфічну сукупність суспільних комунікацій і соціальних зв'язків, соціальних інститутів і соціальних цінностей. Головними її суб'єктами є: громадянин зі своїми правилами і громадські (неполітичні, некомерційні й недержавні) організації, асоціації, об'єднання, громадські рухи й інститути. На відміну від соціальної функції, у другому випадку громадянське суспільство має переважно статус нормативної концепції, яка сприяє мотивації громадян та інших соціальних суб'єктів до розвитку змісту і різних форм громадської активності.

Отже, громадянське суспільство потрібне для розбудови інститутів демократії. Чим воно більше вдосконалено, тим простіше відстоювати свої права та користь громадянам, більше шансів самореалізуватись в найрізноманітніших сферах громадського життя, але менші шансів на те, що буде повний контроль над суспільними процесами. Зараз Українська держава має звертати увагу на характерні риси українського світосприйняття при формуванні громадянського суспільства. На законодавчому рівні має бути закладена якісно нова модель правової організації життя людини і суспільства, відповідно до якої весь державний і суспільний механізм націлений на здійснення і безпеку прав і свободи людини.

Список використаних джерел:

1. Стан та проблеми розвитку громадянського суспільства в Україні: [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: www.rusnauka.com/36_PWMN_2010/Politologia/76676.doc.htm.
2. Теория государства и права в вопросах и ответах: Учебно-методическое пособие / Под ред. Ю.Н. Оборотова. – Х.: ООО "Одисей", 2005. – С. 58.

Науковий керівник: к. політ. н., доцент О. М. Іщенко

ЗАХИСТ ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ

А. В. Гончаренко

Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького

Головним обов'язком роботодавця, що виникає з трудового договору за ст. 21 КЗпП, є виплата працівникові заробітної плати за виконану роботу. Захист права на оплату праці у сучасний період є надзвичайно актуальним з огляду на те, що найбільш масовими є порушення законодавства про оплату праці. В результаті право кожного на працю, яке регулюється статтею 43 Конституції України [1], не отримує належної реалізації. Наслідком цього є те, що працівник не має не тільки гідної заробітної плати, а й позбавлений гідного життя, яке неможливо забезпечити без пристойної роботи та належної матеріальної винагороди. Отримання заробітної плати надає працівникові можливість забезпечити не тільки власні потреби, а й достойне життя членам його сім'ї.

Правове регулювання права на оплату праці здійснюється низкою нормативно-правових актів різної юридичної сили. Окрім згаданої статті Конституції України, це глави VI-VIII Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) [2], Закон України «Про оплату праці» [3] та чисельні підзаконні і локальні нормативно-правові акти.

Проаналізувавши нормативно правову базу, можна зробити висновок, що юридичний захист прав працівника на оплату праці існує. Але, майже половина працюючих людей зустрічаються з проблемою, яка стосується їх оплати праці. Дана проблема проявляється в різних формах таких, як: ухилення від виконання укладення

трудового договору, несвоєчасна виплата заробітної плати та невиконання заробітної плати, виплата заробітної плати нижчої чим передбачена трудовим договором, незаконне переведення на нижче оплачувану роботу. Всі ці фактори спричиняють порушення прав людини на отримання гідної заробітної плати за яку людина повинна жити, забезпечувати себе та своїх рідних всім необхідним.

Якщо звернути увагу на статистичні дані заборгованості по заробітній платі, яка складалася в Україні, можна спостерігати зовсім невтішну ситуацію. Так, відповідно до інформації, яку подає на своїй інтернет сторінці Державна служба статистики України, заборгованість із виплати заробітної плати на січень 2018 року по Україні становить 2368,4 млн. грн. Проаналізувавши динаміку заборгованості за минулі роки, а саме у порівнянні за січень 2014 року, коли була зафіксована заборгованість у розмірі 753,0 млн. грн., можна зробити висновок, що за ці 4 роки ситуація погіршилася більш як в 3 рази [4].

В судовій практиці можна знайти безліч рішень суддів по затримці виплат заробітної плати, які були винесені на користь працівника. Так, наприклад, рішенням Нововолинського міського суду Волинської області від 13.11.2014 року, було здійснено перерахунок та стягнення заборгованості по заробітній платі, в результаті чого, позов був задоволений на користь працівника, якому в період з вересня 2008 року по серпень 2014 року включно була заборгованість в сумі 89 800 тис., грн. 75 коп. Навіть прочитавши одне це рішення суду, можна вже задуматися, як ця людина весь цей період «існувала» без гідної заробітної плати.

За порушення роботодавцем права працівника на оплату праці передбачено різного виду відповідальність. Так, наприклад, за порушення права на працю за ст. 147 КЗпП передбачено дисциплінарна відповідальність, яка може бути застосована в один із таких стягнень, як догана та звільнення. Та за ст.152 КЗпП власник або уповноважений ним орган замість накладання одного із видів дисциплінарного стягнень може передати питання на розгляд питання трудовому колективу або його органу.

Матеріальну відповідальність, що передбачена п. 9 ст.134 КЗпП несуть керівники підприємств, установ, організацій всіх форм власності, за несвоєчасну виплату заробітної плати понад один місяць.

За ст.117 КЗпП власник або уповноважений ним орган несе відповідальність за затримку та невиконання розрахунку звільненому працівникові всіх сум в день звільнення або не пізніше наступного дня.

Відповідно до ст.45 КЗпП на вимогу виборного органу первинної профспілкової організації власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір з керівником підприємства, установи, організації якщо він порушує законодавство про працю.

Адміністративна відповідальність, що регулюється статтею 41 Кодексу законів про адміністративне правопорушення, передбачає за порушення вимог законодавства про працю та про охорону праці на роботодавця буде накладено штраф. Та кримінальна відповідальність за Кримінальним кодексом України, що регулюється статтею 175, яка передбачає за невиконання заробітної плати, стипендії, пенсії чи інших установлених законом виплат, на роботодавця буде накладено штраф або позбавлення волі з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю.

Проаналізувавши норми, які містяться в чинному законодавстві та в проекті нового трудового кодексу, можна виділити, що в ньому містяться не всі норми, які передбачають захист права на працю. В результаті чого в майбутньому з прийняттям такого кодексу працівники будуть частково позбавлені свого захисту.

В нині діючому Кодексі законів про працю України ст.232, що передбачає та дає змогу звертатися безпосередньо до суду з таких питань як: оплата за час вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи, також з інших питань з прийняттям в майбутньому нового трудового кодексу України даного права не буде, що говорить про неможливість реалізації даного права. В проекті трудового кодексу, дана стаття 232 замінена, та буде мати зовсім інше значення.

Відповідальність за порушення законодавства про працю, а саме використання найманої праці, несуть юридичні та фізичні особи - підприємці за ст.265 КЗпП, що передбачає відповідальність у вигляді штрафу. В даній статті міститься певний перелік порушень, за які роботодавця можна притягнути до відповідальності, це: допуск до роботи без оформлення трудового договору, порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці та інші порушення, які в наш час зустрічаються досить часто. Але, в проекті нового трудового кодексу за перелічені порушення відповідальності не буде, що говорить про неможливість притягнення до відповідальності за порушення права на працю роботодавця. Проаналізувавши даний матеріал, можна зробити висновок про те, що відсутність даних статей в проекті, буде слугувати тому, що працівник буде позбавлений можливості реалізації свого права на захист.

Отже, з метою вирішення проблем, що є наслідком порушення права працівника на оплату праці, потрібно перш за все дотримуватися конституційних гарантій та зберегти існуючі в чинному трудовому законодавстві норми захисту прав працівника в новому Трудовому кодексі.

Список використаних джерел:

1. Конституція України : Закон України № 254к/96-ВР від 28.06.1996 р. ; поточна редакція від 30.09.2016 р., підстава 1401-19 [Електронний ресурс] // Офіційний веб-портал Верховної Ради України. – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>;
2. Кодекс законів про працю України : Кодекс України № 322-VIII від 10.12.1971 р.; поточна редакція від 20.01.2018, підстава 2249-19 [Електронний ресурс] // Офіційний веб-портал Верховної Ради України. – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>;
3. Про оплату праці: Закон України № 108/95-ВР від 24.03.1995 р.; поточна редакція від 01.01.2017 р., підстава 1774-19 19 [Електронний ресурс] // Офіційний веб-портал Верховної Ради України. – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>.
4. Динаміка суми заборгованості із виплати заробітної плати (2010-2018 роки) // Офіційний веб-портал Державного управління статистики України. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

Науковий керівник: к. ю. н., доцент О. А. Кульбашина

ЩОДО ПОНЯТТЯ СУДОВОЇ ДИСКРЕЦІЇ

А. В. Городнічук

Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького

Одним із найдієвіших та ефективних способів захисту прав людини – є правосуддя, що здійснюється виключно судами. Відповідно до п. 2 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про незалежність судової влади», суддя при здійсненні правосуддя підкоряється лише закону і нікому не підзвітний, забезпечений свободою неупередженого вирішення судових справ відповідно до їх внутрішнього переконання, що ґрунтується на вимогах закону [1].

Не рідко у рішеннях суду, а саме в резолютивній частині, визначається «часткове задоволення вимоги» та «часткове порушення права», підставами яких є не