

2017 році» закликав терміново створити принципово новий орган економічного контролю – Службу фінансових розслідувань, який не повинен мати права переслідувати ні окремих підприємців, ні представників великого бізнесу, «якщо тільки вони не є організаторами або учасниками схем системного розкрадання бюджетних коштів чи недоплати податків». Головним завданням цієї Служби має стати аналітична робота, спрямована на виявлення злочинних схем та їх експертне вивчення. З метою виконання цих завдань Служба фінансових розслідувань повинна мати усі повноваження для викорінення економічної злочинності. Інші ж правоохоронні органи «повинні взагалі забути про контроль за малим бізнесом», крім тих випадків, коли є аргументована підозра, що певний підприємець задіяний у конкретній шахрайській схемі.

Одержано 12.10.2017



УДК 349.2(477)«1985-1991»

Людмила Василівна САПЕЙКО,

доцент кафедри теорії та історії держави

і права факультету № 1

Харківського національного університету внутрішніх справ,

кандидат юридичних наук, доцент;

ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-6911-8283>

РОЗВИТОК ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА В ПЕРІОД ПЕРЕБУДОВИ (1985–1991 РР.)

Кризові явища, що почали виразно проглядатися в економіці СРСР періоду перебудови, а також в соціальній сфері, призвели до необхідності реформування багатьох галузей законодавства, в тому числі й трудового.

До Кодексу законів про працю Української РСР 1971 року в розглядуваний період було внесено ряд помітних змін соціальної спрямованості.

На підставі Указу Президії Верховної Ради СРСР від 2 вересня 1987 року було розширено пільги працюючим вагітним жінкам і жінкам, які мали малолітніх дітей. Серед іншого змінами встановлювалося, що за бажанням жінки у період перебування її у відпустці по догляду за дитиною вона могла працювати на умовах неповного робочого часу або вдома. При цьому за нею зберігалось право на одержання допомоги у період частково оплачуваної відпустки по догляду за дитиною. Також, заборонялося залучення

до роботи в нічний час вагітних жінок і жінок, що мали дітей до двох років.

Перебудова управління економікою вимагала розширення та гарантування прав працюючих громадян та трудових колективів, підвищення ролі профспілкових комітетів в дотриманні трудового законодавства.

Згідно із внесеними в 1988 році до Кодексу законів про працю УРСР змінами було удосконалено інститут колективного договору. Укладенню колективного договору мало передувати обговорення його проекту на зборах (конференції) трудового колективу. Загальні збори (конференція) схвалювали колективний договір і уповноважували профспілковий комітет підписати його з адміністрацією від імені трудового колективу.

Робітники і службовці отримали більш широкі можливості брати участь в управлінні підприємствами, установами, організаціями через загальні збори (конференції) і ради трудових колективів, професійні спілки та інші громадські організації, органи народного контролю та інші громадські органи, які діяли в трудових колективах, вносити пропозиції щодо поліпшення роботи підприємства, установи, організації, а також з питань соціально-культурного і побутового обслуговування.

Передбачалося, що умови договорів про працю, які погіршують становище робітників і службовців порівняно з законодавством СРСР і УРСР про працю, є недійсними.

Адміністрації підприємств, установ, організацій спільно з радами трудових колективів та профспілковими комітетами отримали право встановлювати за рахунок власних коштів додаткові, порівняно з законодавством, трудові і соціально-побутові пільги для працівників колективу або окремих категорій робітників і службовців.

П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлювався адміністрацією підприємства, установи або ж організації спільно з профспілковим комітетом з урахуванням специфіки роботи, думки трудового колективу і за погодженням з місцевою Радою народних депутатів.

Строк випробування при прийнятті на роботу не міг перевищувати трьох місяців, а в окремих випадках, за погодженням з відповідним комітетом профспілки, – шести місяців. Якщо працівник в період випробування був відсутнім на роботі у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або з інших поважних причин, строк випробування міг бути продовжений на відповідну кількість днів, протягом яких він був відсутній.

Розірвання трудового договору з ініціативи адміністрації підприємства, установи чи організації не допускалося без згоди профспілкового комітету, утвореного на цьому ж підприємстві, установі або організації. Якщо ж звільнення працівника було проведено без згоди профспілкового комітету орган, який розглядав трудовий спір, повинен був відкласти його вирішення до розгляду профспілковим комітетом питання про дачу згоди на розірвання трудового договору з працівником. У разі відмови в дачі згоди на звільнення працівника профспілковий комітет приймав рішення про поновлення його на роботі.

Так само лише за погодженням з профспілковим комітетом вирішувалося питання запровадження, зміни і перегляду норм праці.

Крім того, в умовах економічної нестабільності та спаду виробництва на етапі перебудови окремі підприємства та організації опинилися на межі свого закриття, постала проблема звільнення або ж скорочення чисельності працівників. У зв'язку з появою нових викликів, СРСР намагався надати правову захищеність працюючим особам. Тому Кодекс законів про працю УРСР був доповнений главою III-A «Забезпечення зайнятості вивільнюваних працівників», де зазначалися – порядок вивільнення працівників, гарантії забезпечення права на працю вивільнюваним працівникам, пільги і компенсації вивільнюваним працівникам.

Право на працю вивільнюваним працівникам гарантувалося наданням іншої роботи на тому ж підприємстві, в установі, організації; наданням роботи на іншому підприємстві, в установі, організації за тією ж професією, спеціальністю, кваліфікацією, а при її відсутності – іншої роботи з урахуванням індивідуальних побажань і суспільних потреб; наданням можливості навчання нових професій (спеціальностей) з наданням відповідної роботи. Однак, реалізувати на практиці зазначені законодавчі положення виявилось вкрай складно через розбалансованість державного механізму та стрімке погіршення економічної ситуації в країні, тому згадані норми в більшості мали декларативний характер.

Реформування трудового законодавства продовжилось після проголошення на початку 1990-х років переходу Української республіки до ринкової економіки. Одночасно з приведенням у відповідність до вимог часу нормативних положень Кодексу законів про працю УРСР, 1 березня 1991 року був прийнятий закон «Про зайнятість населення». Закон встановлював основні принципи державної політики зайнятості населення; державні гарантії права

на вибір професії та виду діяльності; додаткові гарантії зайнятості для окремих категорій населення (наприклад, одиноких матерів, які мали дітей віком до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів; осіб, звільнених після відбуття покарання); засади реалізації права громадян на зайнятість; завдання і функції державної служби зайнятості; компенсації і гарантії при втраті громадянами роботи тощо. Також у Законі офіційно визначалося поняття «безробітні» та перераховувалися категорії осіб, які не могли визнаватися такими.

Одержано 12.10.2017



УДК 346.543

Юлія Олександрівна СВІТЛИЧНА,
*кандидат наук з державного управління,
докторант Харківського національного
університету внутрішніх справ*

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ІНОЗЕМНИХ ІНВЕСТИЦІЙ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ

Питання побудови держави з розвинуеною конкурентоспроможною соціально орієнтованою економікою пов'язане з підвищенням ефективності державного регулювання інвестиційних процесів у комплексному розвитку її регіонів. Особливо актуальною ця проблема є на регіональному рівні у зв'язку з нерівномірністю інвестиційного розвитку регіонів.

Проблематиці державного управління розвитком регіонів присвячено дослідження багатьох українських учених, зокрема О. Амосова, О. Бандурки, С. Бандури, І. Райніна, С. Білої, М. Долішнього, Д. Стеценка, В. Вороніна, А. Дегтяря, М. Корецького, А. Кузнєцова, В. Мамонової, В. Мартиненка, О. Носової, Н. Нижник, М. Латиніна, Т. Лозинської, Г. Одинцової та ін.

Несприятливий бізнес-клімат є основним чинником, що стримує інвестиції. Анексія Криму й агресія Росії на сході України значно звузили внутрішні джерела для інвестицій, а отримання міжнародних фінансових ресурсів стало ускладненим. Окремі міжнародні інвестори вимушені обережніше ставитися до ризиків вкладання коштів в інвестиційні проекти в Україні з огляду на погіршення зовнішньоекономічних зв'язків з Російською Федерацією й іншими країнами – членами СНД, які перебувають під політичним тиском Росії.