

УДК 378.6(477.51)(066)

Рекомендовано до друку вченою радою Чернігівського державного інституту права, соціальних технологій та праці 25 березня 2011 р., протокол № 8.

ВІСНИК Чернігівського державного інституту права, соціальних технологій та праці (серія Право. Економіка. Соціальна робота. Гуманітарні науки) [Текст]: щоквартальний науковий збірник. – Чернігів: Чернігівський державний інститут права, соціальних технологій та праці. 2011. – № 1. – 383 с.

У журналі висвітлюються актуальні питання трудового права, права соціального забезпечення, історії та теорії держави і права, конституційного та адміністративного права, цивільного права та процесу, кримінального права та правосуддя, економічної теорії, соціальної роботи, соціології та психології, гуманітарних дисциплін та філології.

Видання розраховане на науковців, викладачів, аспірантів і студентів, усіх, хто прагне отримати знання з юридичних, економічних, соціологічних та гуманітарних наук.

Редакційна колегія

Голова редакційної колегії – ректор інституту, кандидат юридичних наук, доцент **Андрій В.М.** Заступник голови – перший проректор з наукової та навчальної роботи, кандидат юридичних наук, доцент **Сташків Б.І.**; відповідальний секретар – начальник редакційно-видавничого відділу **Ходарченко К.О.**; члени редакційної колегії: **Бондар В.В.**, завідувач кафедри економічної теорії, кандидат економічних наук, доцент; **Вахоньска Т.М.**, завідувач кафедри цивільно-правових дисциплін, кандидат юридичних наук; **Козинець О.Г.**, завідувач кафедри історії та теорії держави і права, конституційного та адміністративного права, кандидат історичних наук; **Зайченко І.В.**, професор кафедри соціальної роботи, доктор педагогічних наук; **Кондович В.Ю.**, завідувач кафедри соціології та психології, кандидат соціологічних наук, доцент; **Кривоконь Н.І.**, завідувач кафедри соціальної роботи, кандидат психологічних наук, доцент; **Остапенко Л.А.**, завідувач кафедри кримінального права та правосуддя, кандидат юридичних наук, доцент; **Смець Н.А.**, завідувач кафедри гуманітарних дисциплін, кандидат філософських наук, доцент; **Шумна Л.П.**, завідувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення, кандидат юридичних наук, доцент.

Редакція не завжди поділяє позицію авторів публікацій.

За точність викладених фактів відповідальність несе автор.

Свідчення: Серія ЧІ №424-73Р від 16.09.2008 р

© Чернігівський державний інститут права, соціальних технологій та праці. 2011

ПЕРЕДМОВА

Шановні читачі!

Ви маєте змогу ознайомитись з 10-м випуском наукового періодичного видання "Вісник Чернігівського державного інституту права, соціальних технологій та праці (серія Право. Економіка. Соціальна робота. Гуманітарні науки)" та знайти корисну і необхідну інформацію для підвищення свого кваліфікаційного рівня й самоосвіти. Проте, на жаль, у зв'язку зі зміною галузевого підпорядкування нашого вузу щоквартальний науковий збірник припиняє своє існування.

"Вісник Чернігівського державного інституту права, соціальних технологій та праці (серія Право. Економіка. Соціальна робота. Гуманітарні науки)" було утворено у вересні 2008 року як щоквартальне наукове видання і за цей період (2008 – 2011 рр.) вийшло 10 номерів. У них висвітлювались актуальні питання історії та теорії держави і права, конституційного та адміністративного права, цивільного та кримінального права, права соціального забезпечення, економіки, фінансів, управління персоналом та економіки праці, інформаційних технологій та вищої математики, соціології й психології, соціальної роботи, гуманітарних дисциплін та філології.

Метою даного видання було ознайомлення широкого загалу читачів з результатами наукових досліджень науково-педагогічних працівників нашого інституту та інших навчальних закладів, науковими та методичними доробками практичних працівників, наших випускників.

Наукові видання є давнім, випробуваним засобом фіксації та поширення інформації, створеної творчою працею певної групи людей. Вони одночасно виконують декілька функцій: підсумовують результати теоретичних та практичних досліджень; стимулюють для подальших наукових розробок; закріплюють результати наукового пізнання; передають знання наступним поколінням тощо.

Сподіваємось, що і наш щоквартальний збірник був корисним та цікавим читачам і виконував важливу роль у розвитку наукових досліджень та науки. Наука – це універсальна річ, яка потрібна завжди і всюди, а її безмежність є непоганою перспективою, бо наука не має меж, і значить завжди знайдеться місце для чогось нового.

Тож і ми маємо надію, що науковий збірник відновить свою діяльність у новому статусі і буде радувати своїх читачів новими та змістовними статтями.

Редакційна колегія дякує всім авторам за співробітництво і має сподівання на подальшу плідну та творчу співпрацю.

Помилуйко К. В.,
асистент кафедри трудового пра-
ва та права соціального забезпе-
чення Чернігівського державно-
го інституту права, соціальних
технологій та праці

ПРО НЕОБХІДНІСТЬ ЗАПРОВАДЖЕННЯ НАКОПИЧУВАЛЬНОЇ СИСТЕМИ ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВОГО ДЕРЖАВНОГО ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ

Україна є соціальною державою. Одним з пріоритетних напрямів соціальної політики є забезпечення пенсійними виплатами та гідного рівня життя осіб похилого віку.

Так, у 2004 році перейнявши досвід країн з розвинутою економікою, було закладено концепцію пенсійної реформи, яка знайшла своє відображення в Законі України „Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування” [1], де було передбачено заміну однорівневої системи на трирівневу систему загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, а саме: перший рівень – солідарна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, що базується на засадах солідарності і субсидування та здійснення виплати пенсій і надання соціальних послуг за рахунок коштів Пенсійного фонду України; другий рівень – накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, що базується на засадах накопичення коштів застрахованих осіб у Накопичувальному фонді та здійснення фінансування витрат на оплату договорів страхування довічних пенсій і одноразових виплат на умовах та в порядку, передбачених законом; третій рівень – система недержавного пенсійного забезпечення, що базується на засадах добровільної участі громадян, роботодавців та їх об'єднань у формуванні пенсійних накопичень з метою отримання громадянами пенсійних виплат на умовах та в порядку, передбачених законодавством про недержавне пенсійне забезпечення.

У зв'язку з нестабільним економічним становищем в Україні, повною мірою діє лише перший рівень, третій рівень знаходиться на стадії розвитку. Другий рівень, на жаль, знаходить відображення лише на папері, це пов'язано з високими вимогами, які передбачені в Прикінцевих положеннях Закону України „Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування”, а саме зростання ВВП щорічно не менше ніж на 2% порівняно з попереднім роком; збалансованість бюджету Пенсійного фонду

відповідно до міжнародних стандартів бухгалтерського обліку; забезпечення конституційних гарантій щодо дотримання прав громадян стосовно мінімального розміру пенсії; виконання вимог щодо здійснення заходів організаційно-правового характеру тощо.

Нині кількість громадян, котрі працюють, у країні майже зрівнялася з кількістю пенсіонерів. Тому реальність невдовзі може стати загрозливою для соціальної стабільності в Україні [2]. Вирішити цю проблему можливо через запровадження накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування.

Законом України „Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування” передбачено, що Накопичувальний фонд створюється Пенсійним фондом як цільовий позабюджетний фонд. Внески, які будуть сплачуватись до Накопичувального фонду, матимуть персоніфікований характер та зберігатимуться на індивідуальних пенсійних рахунках. Кошти фонду інвестуватимуться в економіку України задля захисту їх від інфляції та одержання інвестиційного доходу. Кошти, які знаходяться на індивідуальних накопичувальних пенсійних рахунках громадян, будуть їхньою власністю.

Запровадження обов'язкового державного пенсійного страхування вимагає від держави створення певного механізму, який гарантуватиме захист інтересів усіх учасників. Передбачається, що управління коштами загальнообов'язкового державного пенсійного страхування буде здійснюватися спільно державою та приватним сектором [3, 46].

Суперечки про доцільність запровадження накопичувальної системи тривають не один рік. Так, одні вважають, що накопичувальна система підвладна впливу різних ризиків; інші – що накопичувальна система пенсійного страхування дозволить поліпшити матеріальне забезпечення майбутніх пенсіонерів.

Загалом, запровадження накопичувальної системи матиме чимало переваг як для суспільства, так і для держави, а саме:

- розмір пенсії залежить від сум сплачених внесків до Накопичувального фонду, внаслідок чого працівники стають зацікавленими в легалізації заробітної плати та зростанні її розміру;
- кошти, які обліковуватимуться на індивідуальному накопичувальному пенсійному рахунку, будуть власністю застрахованої особи та передаватимуться спадкоємцям у встановленому законом порядку;
- поліпшення матеріального забезпечення майбутніх пенсіонерів, так як виплати будуть здійснюватись не тільки з солідарної системи а й з накопичувальної;
- зацікавленість вітчизняних інвесторів у розширенні внутрішніх запозичень через випуск боргових цінних паперів;
- відбудеться заміна іноземного капіталу на фондовому ринку на український;

підвищиться рівень національної економіки за рахунок інвестиційних проектів тощо.

Запровадження накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування може стати основним заходом, який зможе вивести Україну на становлення економічного розвитку та на вдосконалення пенсійного забезпечення майбутніх поколінь пенсіонерів у зв'язку з неспроможністю солідарної системи забезпечити у майбутньому достатній рівень життя.

Література: 1. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – №49-51. – Ст. 376. 2. Бондаренко К. Реформа наблизить Україну до Європи / Бондаренко К. // Пенсійний кур'єр. – 2011. – №12(410). 3. Ярошенко І. С. Право соціального забезпечення: навч. посіб. / Ярошенко І. С. – К.: КНЕУ, 2005. – 232 с.

Селецький О.В.,
асистент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Чернігівського державного інституту права, соціальних технологій та праці

ПРИЧИНИ ВИРОБНИЧОГО ТРАВМАТИЗМУ ТА ЗАХОДИ ЩОДО ЇХ ПОПЕРЕДЖЕННЯ Й УСУНЕННЯ

Об'єктивно оцінюючи охорону праці в Україні, на жаль, слід констатувати, що нинішній її стан не може задовольнити потреби нашого суспільства. Проблема створення безпечних і нешкідливих умов праці в Україні існувала постійно, про що свідчить статистика нещасних випадків.

Конституція України у статті 43 передбачила, що кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці [1]. Але, на жаль, на практиці це положення не завжди знаходить своє втілення, а тому стан охорони праці на сьогоднішній день залишається невтішним. Причини такого стану мають комплексний характер. До них можна віднести: вкрай недостатні обсяги фінансування як приватними, так і державними роботодавцями заходів з підвищення рівня безпеки і гігієни праці на робочих місцях, відсутність відповідальності роботодавців за порушення законодавства з охорони праці, тотальне скорочення структурних підрозділів і служб з охорони праці в органах управління всіх рівнів, ліквідація промислової медицини і так далі. Значна кількість машин, механізмів, транспортних засобів не відповідає вимогам безпеки та їх подальша експлуатація представляє загрозу для людей. Нерідко сучасне виробництво організовано

таким чином, що працівникові доводиться жертвувати захистом та безпекою праці заради високого плану виробництва.

Дуже часто роботодавці не приділяють належної уваги заходам з дотримання вимог законодавства про охорону праці через брак часу або відсутність можливостей для проведення необхідних заходів, а у деяких випадках керівники підприємств таким чином намагаються не витратити додаткових коштів на заходи з охорони праці.

Значна кількість порушень вимог законодавства про охорону праці здійснюється через некомпетентність керівників підприємств та організацій, їх не вміння організувати роботу з охорони праці. Важливим фактором недопущення цих порушень є знання керівником певних робіт, індивідуальності кожного працівника, особливостей його характеру, медичних показників і їх відповідності параметрам роботи, ставлення до праці, дисциплінованості, задоволеності працею, засвоєння навичок безпечних методів роботи, знання норм і правил охорони праці, його ставлення до інших робітників та всього колективу [2, 115-116].

Вірогідність отримати травму під час виконання будь-якої роботи великою мірою залежить не тільки від незабезпечення роботодавцем безпечних та здорових умов праці, але й від фізичних та нервово-психічних перенавантажень самого працівника, його індивідуальних якостей та психічного стану, чіткого усвідомлення працівником небезпеки, яка може підстерігати його. Факти свідчать, якщо увага людини зосереджена не на тому, чим вона займається у дану хвилину, а при цьому ще працівник своїми думками, як мовиться, витає десь у хмарах, чи відволікся розмовою, то тілесне ушкодження може статися навіть при користуванні канцелярським приладдям, не кажучи вже про виконання робіт підвищеної небезпеки.

Автоматизація, механізація та комп'ютеризація виробничих процесів, різке зростання швидкості та обсягів виробничих, інформаційних та соціальних взаємодій у сучасному виробництві збільшили навантаження на нервову систему працівника, і психофізіологічні фактори стали належати до ряду найважливіших небезпечних та шкідливих виробничих чинників.

Причиною більшості нещасних випадків (до 75 %) є людський фактор. Важливу роль у цьому має саме фізичний стан працівника (зір, слух, втома, вік). Опитування працівників показало, що більшість з них вважають найпоширенішими причинами травматизму недосконалу організацію праці, поганий настрій, втому, конфлікти в колективі з начальниками, неувважне ставлення керівників до підлеглих, незадовільний психологічний клімат [3, 130-131].

У більшості випадків порушниками вимог законодавства про охорону праці є особи молодого віку з невеликим досвідом роботи (це пов'язано з недостатнім рівнем знань, невмінням діагностувати небезпечні ситуації, знаходити правильне рішення). Також дуже часто порушниками є досвідчені працівники, які через самовпевненість, що пояснюється саме