

кореляційних, стимулюючих та державно-правових регулятивних і примусових нажелів до юридичних і фізичних осіб та юридичної відповідальності за екологічні правопорушення.

Тому ми повинні пам'ятати, що екологічне майбутнє нашого народу має базуватися на триєдиній основі – розвинутій системі екологічного права; дієвій системі адміністративного контролю та регулювання; екологічній культурі, яка повинна бути постійним супутником кожного громадянина України.

**Список літератури:** 1. Екологічне право: особлива частина. Підруч. для студ. юрид. вузів і фак.: Повний акад. курс / За ред. акад. АІрН В.І.Ашкрейцева. К., 2001. 2. Основи загальної екології: Підручник / Г.О.Білявський, М.М.Падуц, Р.С.Фурдуй. К., 1995. 3. Закон України від 16 червня 1992 року «Про природно-заповідний фонд України» // Відомості Верховної Ради України. 1992. №34. 4. Окоржова Л.Я. Правовой режим государственных заповедников в СССР. Воронеж, 1982. 5. Мунгли В.І. Правона охорони природи УРСР. К., 1982. 6. Програма перспективного розвитку заповідної справи в Україні (Заповідники). Постанова Верховної Ради України від 22 червня 1994р. // Відомості Верховної Ради України. 1994. №48. 7. Екологія і закон. Екологічне законодавство України. У 2-х кн. Кн.2. К., 1998. 8. Конвенція про волю-бології угіддя, що мають міжнародне значення, тліючим чином як середовище існування нолодіащих птахів // Відомості Верховної Ради України. 1996. №50.- 9. Лазаренко Я. Правові питання охорони озера Сиваш // Право України. 2001. №11. 10. Кучма Л.Д. Гарантувати екологічну безпеку шанєги // Урядовий кур'єр. 1997. 26 червня. 11. Програма дійствій. Повестка дня на 21 век и другие документи конференції в Рио-де-Жанейро и популярном изложении / Центр за наше обіще будуще. Женева, 1993.

*Надійшла до редакції 26.02.02*

*О.М. Коротка*

### **НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В СФЕРІ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ**

Суспільні відносини, що виникають під час реалізації матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин, потребують правового регулювання. яке здійснюється прийняттям відповідних юридичних норм, що знаходять вираз у формі державних актів органів законодавчої влади, актів вищих органів державного управління, уповноважених видавати такі акти в межах їх компетенції, актів управління конкретних підприємств, установ, організацій за погодженням з трудовими колективами або їх представницькими органами, актів застосування чинного законодавства. «Конкретні форми виразу права залежать від міри важливості суспільних відносин, що ними регулюються, галузевої належності, компетенції органу, що здійснює правотворчість. Це можуть бути закони, укази, постанови, інструкції, накази, інші нормативно-правові акти (такі, як положення, наприклад, про преміювання), правила (такі, як правила внутрішнього трудового розпорядку) тощо» [1, с.58].

З'ясування соціально-юридичної суті терміна «нормативно-правове забезпечення матеріальної відповідальності» прямо залежить від розгляду питання стосовно розуміння іншого, більш загального понятійно-категоріального терміна – джерела трудового права України. Взагалі, «джерела права розуміються у двох сенсах – матеріальному і формально-юридичному. Джерелами трудового права у юридичному сенсі в літературі визначаються наслідки

правотворчої діяльності органів держави, а також сумісної нормотворчості працівників та власників або уповноважених ними органів (їх представників) у сфері застосування праці працівників» [2, с.28]. Як зазначають Г.І. Чанишева та Н.Б. Болотіна: «Джерела трудового права можна класифікувати за різними підставами. За характером прийняття джерела трудового права можна поділити на прийняті органами держави (закони, укази, постанови), прийняті за згодою працівників та власників чи уповноважених ними органів (угоди, колективні угоди), прийняті органами міжнародно-правового регулювання праці (пакти про права людини, конвенції та рекомендації МОП). За юридичною силою джерелами трудового права є Конституція України, акти міжнародного регулювання праці (ратифіковані Україною), закони, підзаконні нормативно-правові акти, акти соціального партнерства, акти органів місцевого самоврядування, локальні нормативно-правові акти. За мірою узагальненості розрізняють кодифіковані, комплексні і поточні нормативно-правові акти як джерела трудового права» [3, с.44-45]. Також у літературі розрізняють традиційні і нетрадиційні джерела трудового права. До традиційних відносять, наприклад, Кодекс законів про працю України, інші закони України в сфері праці. Зазначається, що належність таких актів до джерел трудового права підтверджується їх назвою. Разом з тим окремі нормативні положення, які є джерелами трудового права, містяться в нормативно-правових актах, що відносяться до джерел інших галузей права. Наприклад, у Законі України «Про власність», Закон «Про приватизацію державного майна» містяться норми, що відносяться до трудового права» [2, с.32].

«Термін «джерела права», – пише В.І. Прокопенко, – має подвійне навантаження. По-перше, це ті матеріальні умови, що існують у суспільстві за наявних матеріальних і виробничих відносин. По-друге, це ті конкретні форми правових приписів, що виходять від органів державної влади, які видають нормативні акти в межах своєї компетенції, на підставі і на виконання чинного законодавства, за допомогою яких тому чи іншому правилу поведінки надається обов'язкова сила» [1, с.58]. Таке подвійне розуміння даного терміна у радянській правовій теорії час від часу призводило до тривалих дискусій з-поміж вчених – правників. Деякі вчені визнавали за правильне вживання терміну «форма права» (О.Ф. Щербаків), інші вживали термін «юридичне формальне джерело права» (С.А. Голунський, С.Ф. Кечекьян, М.С. Строгович, С.Л. Зікс) [4, с.17]. Пропонувалось також відрізнити «джерела права в матеріальному сенсі» (матеріальні умови життя і волю пануючого класу) від джерела права у «формальному сенсі», тобто від форми об'єктивного вираження і закріплення обов'язковості правових норм. Нині ці спори можна вважати припиненими, оскільки терміни «форма права» та «джерела права» вживаються при висвітленні даної теми у одну й тому ж значенні зовнішньої форми об'єктивної вираження права [5, с.336-338]. Таким чином, джерела права – це не сила, яка надає нормативним актам загальнообов'язковий характер, і не сила, яка творить право, а завершення нормотворчої діяльності уповноважених на те органів. Джерело права слід розглядати як вказівку на те, що відбулося, на його результат, а не те, що має бути чи має колись відбутися. При

цьому джерела права можна розглядати в декількох площинах: 1) з точки зору матеріальних умов життя суспільства, які визначають всю сукупність суспільних відносин; 2) через призму його юридичного розуміння – як особливу форму відображення волі народу, його уповноважених представників, які надають правилам поведінки значення норм права. Тобто джерело права – це те, що вже створено і діє. Більш того, воно є наслідком діяльності компетентних органів, а отже, вид цих джерел та їх юридична сила знаходяться в прямій залежності від ієрархії цих органів і тих повноважень, якими вони наділені.

Розглядаючи поняття джерел трудового права, слід врахувати певні особливості. Дійсно, немає сумніву в тому, що джерела трудового права – це зовнішні форми виразу правових норм. Разом з тим, варто зауважити, що такі форми приймаються компетентними на те органами, тобто уповноваженими на їх прийняття. Йдеться як про органи державної влади (законодавчої, виконавчої, судової), так і про роботодавців та їх представників. І якщо органи державної влади приймають акти законодавства про працю самостійно, то роботодавці, які є суб'єктами локальної нормотворчості, приймають колективні угоди, локальні нормативні акти, як правило, в узгоджувально-договірному порядку з найманими працівниками в особі трудового колективу чи його органів або інших уповноважених найманими працівниками органів. Саме в цьому проявляється своєрідність джерел трудового права. Викладене дозволяє визначити поняття джерел трудового права як офіційних форм вираження, закріплення, зміни чи відміни правових норм, діючих у цій галузі національного права. Відповідно джерела матеріальної відповідальності як інституту галузі трудового права – це офіційні форми вираження, закріплення, зміни чи відміни правових норм, регулюючих відносини в сфері матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин.

Побудова системи джерел правового інституту матеріальної відповідальності за критерієм «юридична сила акта» досить тісно пов'язана з критерієм «суб'єкт правотворчості». Головну роль у системі актів, які регламентують трудові відносини є акти законодавчого органу: Конституція, Кодекс Законів про працю України, закони України. Вони закладають правові основи для подальшого регулювання трудових відносин. Значне місце у запропонованій класифікації, посідають акти Президента України та органів державної виконавчої влади (постанови та розпорядження Кабінету Міністрів України, інструкції, накази Міністерства праці та соціальної політики). Сюди також відносяться акти органів місцевого самоврядування та локальні акти, що укладаються між роботодавцями та найманими працівниками. За критерієм «форма правового закріплення» джерела інституту матеріальної відповідальності можуть бути поділені на закони, укази, декрети, постанови, розпорядження, накази, інструкції, рішення, правила, угоди, договори.

Дослідження найважливіших ознак нормативно-правове забезпечення матеріальної відповідальності суб'єктів трудових правовідносин дозволяє зробити низку наступних теоретично-практичних висновків. По-перше, виникнення джерел правового інституту матеріальної відповідальності галузі трудового права зумовлено цілим рядом соціальних, економічних, юридичних та психо-

логічних факторів. По-друге, джерела даного інституту трудового права України мають наступні особливості: а) містять норми в сфері матеріальної відповідальності сторін трудового договору чи контракту; б) нормативно-правові акти, які належать до джерел матеріальної відповідальності поділяються на загальне і спеціальне законодавство; в) таке співіснування загальних і спеціальних норм віддзеркалює особливості співвідношення єдності і диференціації правового регулювання матеріальної відповідальності суб'єктів трудових правовідносин; г) до них входять акти, які приймаються роботодавцями самостійно або ж в узгоджувально-договірному порядку з найманими працівниками; д) у відповідній нормотворчості активну участь бере Міністерство праці та соціальні політики України. По-третє, джерела матеріальної відповідальності сторін трудового договору (контракту) характеризуються зовнішньою об'єктивізацією, державним санкціонуванням, гарантованістю державою. По-четверте, система юридичних джерел у сфері матеріальної відповідальності за трудовим правом побудована на принципах ієрархії. Вона являє собою порядок розміщення джерел права та законодавства в системі залежно від їх юридичної сили і зводиться до наступних принципів: пріоритет актів законодавчої влади перед актами виконавчої та судової влади; перевага актів вищих органів у порівнянні з нижчими органами; наявність первинних і вторинних актів; відповідність локальних актів державно-правовим актам; можливість зупинення і скасування неправомірних актів. По-п'яте, ієрархія нормативно-правових актів, як джерел правового інституту матеріальної відповідальності галузі трудового права, базується на підпорядкованості органів, що приймають акти. Місце органу в ієрархії державних органів влади й управління визначає місце того чи іншого джерела в даній системі джерел права.

**Список літератури:** 1. Прокопенко В.Г. Трудове право України: Підручник. Х., 1998. 2. Российское трудовое право: Учебник для вузов // Отв. ред. А.Д. Зайкин. М., 1997. 3. Чанышева Г.И., Болотина Н.Б. Трудовое право Украины. Х., 1999. 4. Зіве С.Л. Источники права. М., 1981. 5. Теория государства и права: Курс лекций / Под ред. М.Н. Марченко. М., 1996.

*Надійшло до редакції 13.03.02*

*Н.Б. Кіданова*

### **КОНЦЕПЦІЯ ЄДНОСТІ І РОЗПОДІЛУ ВЛАД ЯК ОСНОВА ОРГАНІЗАЦІЇ СИСТЕМИ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ АГРАРНИМ СЕКТОРОМ ЕКОНОМІКИ**

Держава здійснює організуючу, цілеспрямовану діяльність з розбудови демократичного суспільства, забезпечення пропорційного розвитку економіки України, її аграрного сектора Органи державної влади здійснюють свої повноваження через структурований механізм, певну організаційну побудову системи органів.

Методологічною засадою функціонування органів державної влади є концепція єдності й розподілу влад. Як показують сучасні дослідження, концепція розподілу влад пов'язана з теорією народного суверенітету, із завданням утвердження законності, положеннями про права особи і політичну свободу