

АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД УПРАВЛІННЯ

Наталія МАКСИМЕНКО (Черкаси)

У статті на основі аналізу зарубіжної та вітчизняної практики регулювання соціально-трудових відносин із використанням нормативно-правової бази країн світу визначено позитивні моменти адміністративно-управлінської діяльності у цій сфері, напрями розвитку соціально-партнерських взаємин між суб'єктами трудових правовідносин в Україні. Зазначено прогалини у чинному законодавстві в сфері соціального захисту та захисту прав українських працівників.

Ключові слова: соціально-трудові відносини, соціальні партнери, профспілки, адміністративно-правове регулювання, соціальні гарантії

В статті на основі аналізу зарубіжної та вітчизняної практики регулювання соціально-трудових відносин з використанням нормативно-правової бази країн світу виділено позитивні моменти адміністративно-управлінської діяльності в цій сфері, а також напрями розвитку соціально-партнерських взаємин між суб'єктами трудових правовідносин в Україні. Указано прогалини в діючому законодавстві в сфері соціального захисту та захисту прав українських працівників.

Ключевые слова: социально-трудовые отношения, социальные партнеры, профсоюзы, административно-правовое регулирование, социальные гарантии.

In the article on the basis of the analysis of foreign and native regulation practice of social and labor relations using the standard-legal base of the countries of the world some positive moments of administrative and managerial activity in this sphere have been highlighted, and also directions of development of social and partner relations between the subjects of labor and legal relationships in Ukraine are allocated. Blanks in the current legislation in the sphere of social protection and protection of the rights of the Ukrainian workers are specified.

Key words: social and labor relations, social partners, trade unions, administrative and legal regulation, social guarantees.

Постановка проблеми. Одним із базових критеріїв, які характеризують рівень розвитку суспільно-політичної формації є ступінь зрілості та характер проявів соціально-трудових відносин в їх адміністративному регулюванні. Це поняття розкривається через конкретні умови праці на підприємствах та в організаціях різних форм власності, на корпоративному рівні, у галузевих виробничих комплексах, на територіальному й регіональному рівнях та в суспільстві взагалі, а також шляхом відображення цього аспекту у нормах адміністративного, трудового законодавства. Ці умови, у першу чергу, стосуються охорони та безпеки праці, дотримання трудового законодавства, забезпечення соціальних гарантій у процесі трудової діяльності, ефективної зайнятості, гідної заробітної плати, достатньої для задоволення основних потреб працівників.

Світова практика свідчить про те, що регулювання соціально-трудових відносин розвивається за участі державних органів та колективно-договірних відносин. Від 1991 р. у зв'язку з розбудовою економіки України на ринкових засадах, особливого значення набуває колективно-договірне регулювання соціально-трудових відносин. Саме воно виступає одним із ефективних механізмів соціального партнерства, основною формою взаємодії в трудових відносинах у країнах із ринковою економікою.

Однак, у зв'язку з певними особливостями історичного розвитку, Україна не має ефективного досвіду такого регулювання, що зумовлює особливу увагу до розгляду еволюції регулювання соціально-трудових відносин у провідних країнах світу.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питання особливостей регулювання соціально-трудової сфери, адміністративно-правового регулювання у цій сфері широко досліджується багатьма вітчизняними й зарубіжними науковцями. Проте більшість робіт присвячено виключно окремим аспектам, а світовий досвід означеного регулювання практично не узагальнений. Незважаючи на це, виділимо праці таких авторів, як А. Арсеєнка, В. Жукова, Е. Каткульського, Д. Касале, А. Колота, І. Кисельова, А. Мацко, С. Мельника, Г. Осового, В. Пилипенка та інших, науковий доробок яких у сфері дослідження колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин, специфіки здійснення управління персоналом та забезпечення їх соціального захисту в інших країнах дозволяє виокремити найбільш корисні засади для розбудови ефективної моделі соціального діалогу в Україні.

Мета статті полягає у виділенні специфіки організації та регулювання соціальних відносин на підприємствах інших країн світу, а її конкретним завданням – виділення шляхів вдосконалення регулювання соціально-партнерських відносин в Україні.

Виклад основного матеріалу. Вагомим значенням для розвитку в Україні демократичних, правових і цивілізованих відносин, які б відповідали потребам громадянського суспільства і соціально-орієнтованої ринкової економіки, має досвід регулювання цих відносин у високорозвинених європейських країнах. Високого рівня соціально-економічного розвитку в цих країнах досягнуто значною мірою завдяки конструктивній співпраці між соціальними партнерами та чітким правовим врегулюванням трудових відносин.

Після Другої світової війни під впливом змін в економічно-правовому спектрі та організації суспільного ладу в розвинених країнах трудові відносини розвивались в напрямку соціального партнерства. У більшості цих країн ідея соціального патерства знайшла своє відображення у конституціях, законах та відповідних локальних нормативно-правових актах.

Згідно з соціально-економічними та національними особливостями країн, склалися різні моделі соціального партнерства, які розрізняються за механізмом правового регулювання договороного процесу, особливостями відносин між соціальними партнерами, рівнем демократизації виробничого життя, політичними орієнтаціями соціально-трудова відносин (соціал-демократична, консервативна, соціалістична) та іншими ознаками [1, с. 45–46].

Однією із основ у регулюванні соціально-трудова відносин є Міжнародна організація праці. Основним завданням Міжнародної організації праці є усталення та поширення принципів соціальної справедливості та визнаних світовою спільнотою трудових прав і прав людини. Основними методами регулювання соціально-трудова відносин МОП є: по-перше, прийняття міжнародних трудових норм; конвенції і рекомендації і контроль за їх виконанням; по-друге, надання допомоги країнам у рішенні соціально-трудова проблем; по-третє, проведення досліджень і публікування по соціально-трудова проблемам [8].

Для реалізації поставлених цілей МОП розробляє міжнародні програми, спрямовані на покращання умов праці і життя робітників, підвищення можливостей зайнятості і підтримки основних прав людини, вдосконалення загальної і професійної освіти і соціально-трудова відносин.

Керуючись міжнародними трудовими нормами і використовуючи практичну допомогу МОП Україна розробляє свою модель регулювання соціально-трудова відносин. При цьому доцільно спиратись на позитивний і негативний досвід інших країн.

Світовий досвід показує, що жодна країна з розвинутою ринковою економікою не обходиться без активного втручання держави у процеси регулювання соціально-трудова сфери, хоча сфера, методи та масштаби державного впливу є різними.

У деяких країнах з розвинутою економікою сприяння держави інституту колективних договорів та угод полягає не лише у виконанні законодавчої функції та участі у переговорному процесі, а й у наданні урядовими структурами приватним підприємствам консультативної та науково-методичної допомоги з різноманітних питань – від надання інформації про рівень заробітної плати у різних сегментах ринку праці до допомоги у побудові систем оплати праці й застосуванні норм трудового законодавства.

У багатьох західних країнах (США, ФРН, Франції, Бельгії, Італії) за сприяння державних органів розроблені довідково-методичні матеріали з питань тарифікації робіт та персоналу, нормування праці, регламентації трудової діяльності.

Значна роль належить державним органам і в регулюванні питань, що пов'язані із застосуванням колективних договорів та угод, зокрема з установами правової відповідальності за невиконання їх умов.

Стабілізуюча і регулююча роль держави у галузі соціально-трудова відносин виявляється і в поширенні сфери дії укладених угод на інші підприємства та суміжні галузі. Хоча формально колективні договори поширюються лише на підприємства, представницькі

органи яких підписали ці акти, проте нерідко їхні умови поширюються державними органами на інші суб'єкти господарювання. Підставою є боротьба з недобросовісною конкуренцією та необхідність створення єдиного соціального простору у сфері праці. Підприємці, які не охоплені колективними угодами, істотно знижують витрати соціального характеру, а тому отримують певний економічний вигравш. Правовий механізм поширення укладених угод на інші підприємства діє у багатьох країнах Західної Європи (Франція, Італія, ФРН, Нідерланди, Бельгія, Швейцарія).

Особливе місце у системі соціально-трудових відносин належить найманим працівникам. Це пов'язано з тим, що наймані працівники, з одного боку, є наймасовішою, найбільш представницькою, з іншого боку – менш захищеною та найбільш вразливою стороною відносин у сфері праці.

Для успішного розвитку соціально-трудових відносин на принципах соціального партнерства важливо, щоб розвивались представницькі органи найманих працівників і роботодавців. Проте сьогодні у більшості країн світу спостерігається зменшення кількісного складу профспілок.

Більш того, слід зазначити, що змінився погляд деяких науковців відносно ролі профспілок у захисті прав працюючих і впливу на регулювання трудових відносин на підприємстві. Так, американські вчені Е.Шмідт і Б.Гріфітс, вважають, що профспілки несуть суспільству скоріше зло і більш зашкоджують його загальному інтересу, ніж допомагають у його вдосконаленні. На їх думку, наміри профспілок і суспільний інтерес не співпадають один з одним, оскільки інтерес профспілок є значно вузьким і виключно корпоративним, бо головною їх метою лишається егоїстичне піклування про матеріальні блага для своїх членів [2].

Через послаблення ролі профспілок стала очевидною необхідність перегляду та розширення напрямів їх діяльності. У програмах діяльності профспілок дедалі більше з'являється перелік нових завдань та пріоритетів діяльності. Основним завданням визначається забезпечення повної зайнятості.

У Японії та Німеччині профспілки, поряд з іншим, домагаються розширення професійної підготовки та перепідготовки кадрів, вважаючи, що за умов глибоких структурних зрушень необхідно постійно підвищувати конкурентоспроможність персоналу, розглядаючи її як дієву форму соціального захисту найманих працівників.

На наш погляд, необхідно зауважити, що система підготовки кадрів в Японії вважається однією з найбільш ефективних в усьому світі. В ній, як правило, не застосовуються добір і призначення працівників на посади із жорстко окресленим колом обов'язків, з чітко обумовленими професійними та особистісними якостями. Той, хто прибуває на роботу у фірму, повинен пройти всі шаблі посадової ієрархії, починаючи із найнижчого і постійно переходячи з підрозділу в підрозділ. Вважається, що це допомагає працівнику, який досяг відповідного рівня, усвідомлювати і враховувати інтереси і потреби всіх структурних підрозділів фірми та її співробітників. На нашу думку, така система поступового просування і ротації кадрів формує висококваліфікованих спеціалістів широкого профілю, компетентних практично у всіх галузях діяльності фірми.

Відносно Німеччини, то слід зазначити, що для соціально-трудових відносин цієї країни характерні наступні риси: високий рівень правової захищеності працівників; жорсткі норми трудового законодавства, орієнтовані на збереження робочих місць; розгалужена нормативно-правова база, що регулює індивідуальні та колективні відносини між провідними соціальними силами; високий рівень соціальних стандартів, що діють на національному та галузевому рівнях; широке застосування різноманітних форм розвитку виробничої демократії. Законодавством цієї країни зафіксована тарифна автономія, яка могла б бути цінною й для України, – право суб'єктів ринку праці незалежно від держави визначати умови праці та формувати змістові характеристики відносин у соціально-трудої сфері. Фахівці розцінюють її як вагомий фактор оптимізації інтересів сторін відносин у сфері праці.

Важливою складовою соціально-трудових відносин у Німеччині є демократичні засади управління підприємствами, інституалізація компромісу між працею і капіталом на всіх

рівнях ієрархічної структури суспільства, якими охоплено: окремі робочі місця, окремі групи трудових колективів; підприємства та їхні структурні складові; взаємодії підприємства та профспілок [3, с. 133].

У США соціально-трудова відносина між працівниками підприємства та їх роботодавцем ґрунтуються на договірних засадах і більше набувають субконтрактний характер, за допомогою чого профспілки намагаються у такий спосіб вплинути на останнього з метою збереження робочих місць для кадрового „ядра” підприємства. Соціальний діалог цих суб’єктів трудових відносин зводиться до таких проблемних питань, як прийняття на роботу, скарги на умови праці, остаточні й тимчасові звільнення з роботи, дискримінація відносно жінок і меншин, використання нових технологій і гнучкий графік роботи.

Для легального вирішення складних соціально-трудова проблем, таких як медичне обслуговування, оплати праці та інші, зводиться до ведення переговорів про укладання колективного договору. Американські профспілки, які діють на підставі норм Національного закону про трудові стосунки, обговорюють умови договору, і таке обговорення здійснюється разом з керівництвом компаній або, у випадку з державними або муніципальними службовцями, з відповідним керуючим справами. Предметом колективних переговорів є усе те, що стосується збереження робочого місця працівників. Колективні договори, якщо вони не виконуються добровільно, підлягають примусовому виконанню через адміністративні або судові органи. Законодавством США заборонено протягом чинності колективного договору проводити страйки і локаути [4, с. 11].

У Мексиці, Аргентині, Бразилії, Чилі профспілкові об’єднання намагаються всіляко впливати на створення нових робочих місць.

Заслугує на увагу розвиток профспілкового руху в Аргентині, який є основою електоральною базою лівих політичних сил, які на сучасному етапі знаходяться при владі. Аргентина є багатонаціональною державою, і на її теренах проживає безліч націй та народів, які також об’єднуються заради захисту свої інтересів.

Профспілки цієї країни можуть створюватись вільно. Закон не вимагає дозволу держави для їх створення, за виключенням їх реєстрації в відповідних органах. У соціально-трудова відносинах прослідковується чітке розмежування функцій держави і профспілок. Втручання та взаємодія державної влади з профспілковими організаціями заборонені. Обов’язки профспілок зводяться до захисту колективних та індивідуальних прав та інтересів тієї категорії осіб, яку вони представляють, в тому числі в адміністративній і судовій галузі. Участь профспілок у колективних і трудових переговорах обов’язкове, причому члени профспілок, які знаходяться на пенсії, являються виборцями її органів і можуть бути обрані на посади в профспілкових організаціях [5, с. 12-13].

Профспілки Аргентини є одними із ініціаторів проведення майже безперервних загальних страйків проти економічної політики уряду. Останнім часом розповсюдились випадки голодних бунтів, організованих членами профспілок [6].

Узагальнюючи практику та досвід побудови соціально-трудова відносин у зарубіжних країнах, слід виділити наступні напрями діяльності при вирішенні актуальних соціальних проблем, притаманні останнім: забезпечення представництва та захисту спільних інтересів і прав роботодавців у соціально-трудова відносинах; участь у проведенні переговорів і укладенні угод; координація дій у виконанні зобов’язань, узятих згідно з укладеними угодами; сприяння залагодженню колективних трудових спорів і запобіганню страйкам; координація діяльності щодо виконання науково-технічних і соціально-економічних програм; розвиток співробітництва з іноземними та міжнародними організаціями роботодавців, об’єднаннями, спілками тощо.

Загальновизнаною є практика ведення колективних переговорів за участі об’єднань роботодавців на різних рівнях – національному, регіональному і галузевому. Тривалий час у західних країнах діяли переважно галузеві і локальні асоціації підприємців. З розвитком національних та міжнародних ринків постала тенденція до створення загальнонаціональних об’єднань роботодавців.

Україна також впровадила даний досвід, реалізувавши його в прийнятті Закону України „Про організації роботодавців” [9] та утворенні Об'єднання організацій роботодавців України. Це - потужне всеукраїнське об'єднання, що представляє інтереси роботодавців у соціально-трудових відносинах на національному рівні. До складу Об'єднання організацій роботодавців входять 17 територіальних і 2 галузевих об'єднання роботодавців, що охоплюють понад 3 мільйони найманих робітників [7].

Об'єднання організацій роботодавців працює над проблемами зайнятості населення, стимулюючи роботодавців до створення нових робочих місць та забезпечення гідних умов праці.

Основною метою діяльності Організації роботодавців України є захист прав та законних інтересів своїх членів у економічній, соціально-трудовій та інших сферах, у тому числі в їх відносинах з іншими сторонами соціального партнерства.

Основними завданнями організацій є в установленому порядку: співробітництво з органами державної влади; забезпечення представництва та захист законних інтересів і прав своїх членів у відносинах з органами державної влади, органами місцевого самоврядування, професійними спілками, їх об'єднаннями та іншими організаціями найманих працівників, іншими об'єднаннями громадян; участь у формуванні та реалізації соціально-економічної політики держави; участь у проведенні колективних переговорів та укладанні угод та забезпечення виконання своїх зобов'язань за укладеними угодами; координація діяльності своїх членів у виконанні зобов'язань за угодами; контроль за виконанням іншими сторонами соціального партнерства зобов'язань за угодами; сприяння максимальному дотриманню інтересів своїх членів при вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів) тощо.

Представлення інтересів і захист прав організацій, координація їхніх колективних дій, представництво і захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок в органах державної влади і органах місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцями, їх організаціями і об'єднаннями, а також з іншими об'єднаннями громадян є основною метою діяльності Федерації профспілок України.

Основними завданнями ФПУ є захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок; соціальний захист членів профспілок та їхніх сімей; відстоювання духовних, соціально-культурних прав та інтересів членів профспілок; правовий захист членів профспілок; посилення впливу на політичне життя і формування громадянського суспільства; вдосконалення системи соціального партнерства: профспілки, роботодавці, держава; розвиток співпраці з іншими профспілками та їх об'єднаннями; забезпечення прав та можливостей жінок і чоловіків; зміцнення ФПУ як найбільшого представницького профцентру України; поглиблення міжнародних зв'язків ФПУ.

Федерація профспілок України впевнено продовжує утверджуватись на міжнародній арені як найбільш представницький національний профцентр України. Міжнародна діяльність Федерації профспілок України здійснюється відповідно до цілей і завдань, визначених програмними і статутними документами ФПУ, рішеннями з'їздів та виборних органів. Своє головне завдання в галузі міжнародної діяльності Федерація профспілок України вбачає в поглибленні діалогу з міжнародними національними профцентрами, а також міжнародними й регіональними профоб'єднаннями на принципах взаємної поваги, взаємодопомоги та рівноправ'я.

ФПУ підтримує зв'язки з профцентрами країн СНД, Бельгії, Болгарії, В'єтнаму, Данії, Ізраїлю, Кіпру, Китаю, Польщі, Румунії, Сербії, Словенії, Угорщини, Франції та інших країн. Значну увагу Федерація профспілок України приділяє співробітництву з Міжнародною організацією праці, бере участь в її заходах, у розробці важливих для профспілкового руху конвенцій, відстоюючи у відповідних комітетах загальну позицію профспілок, узгоджену у рамках Групи трудящих Адміністративної ради МОП, активно використовує можливості МОП у галузі експертної оцінки проектів законодавчих актів, які проходять обговорення у Верховній Раді України.

Федерація активно співпрацює з Загальною конфедерацією профспілок у вирішенні питань, пов'язаних із забезпеченням соціального захисту трудящих.

У грудні 2005 року Федерація профспілок України ввійшла до складу Міжнародної конфедерації вільних профспілок. Членство в МКВП відкриває нові можливості для розвитку міжнародного співробітництва між профспілками на усіх рівнях. Воно також сприятиме подальшій інтеграції профспілок України до міжнародного профспілкового руху.

Висновки. Удосконалюючи своє трудове законодавство, Україна прагне максимально врахувати позитивний світовий досвід з питань регулювання відносин, що виникають у процесі праці. Як ми уже зазначали, цьому в значній мірі сприяє членство України в Міжнародній Організації Праці, діяльність якої направлена на сприяння встановленню всезагального і міцного миру на підставі зміцнення і розвитку соціальної справедливості.

Україна з 1954 року є членом МОП. І хоча за цей час вона ратифікувала далеко не всі нормативні акти цієї впливової міжнародної організації, використання її розробок мало значний вплив на прийняття національного трудового законодавства. З усіх ухвалених МОП конвенцій Україна ратифікувала 54 конвенції, з них 46 — чинні, в тому числі всі фундаментальні конвенції (№ 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138). За роки незалежності Україною ратифіковано 10 конвенцій. Розвиваючи та долаючи недоліки національного законодавства у сфері праці, Україна сприяє розвитку та інтеграції національних соціально-трудових відносин у систему відносин, визнану світовим співтовариством.

Практично за всіма напрямками, що створюють основу соціально-трудових взаємовідносин, національне українське законодавство гарантує не менш широкі права громадянам — суб'єктам соціально-трудових відносин, ніж зафіксовані в міжнародних актах.

Однак низка положень українського національного законодавства у сфері соціально-трудових відносин, практика застосування їх у деяких аспектах не відповідає нормам міжнародного трудового права, дія яких поширюється на Україну. Наприклад, це стосується вельми поширеної в період економічної кризи практики виплат заробітної плати, а також її затримка виплати. Держава, яка ратифікувала відповідну Конвенцію (Конвенція № 95 1949 р. про охорону заробітної плати, ратифікована Україною), має здійснювати всі необхідні заходи щодо покращання ситуації, яка порушує вимоги міжнародного права. Потрібно прийняти відповідні закони, які б встановлювали відповідальність роботодавців у випадках таких порушень тощо. Україна все ще не ратифікувала Конвенцію МОП № 173 1992 р. про захист вимог трудящих у випадку неплатоспроможності підприємця, - норми якої визначають права працівників на отримання належних їм коштів.

Низка міжнародних правових актів декларує право трудящих (в тому числі трудящих-мігрантів) на об'єднання в профспілки. Якщо ж звернутись до українського законодавства, то з нього випливає, що іноземні громадяни та особи без громадянства не мають права створювати в Україні суспільні організації за професійною ознакою.

БІБЛОГРАФІЯ

1. Біляцький С., Хахлюк А., Мірошніченко Т. Соціальне партнерство у розв'язанні проблем зайнятості (приклад ЄС для України) / С. Біляцький, А. Хахлюк, Т. Мірошніченко // Україна: аспекти праці. – 2003. - № 3. – С. 44-49.
2. Цвих В.Ф. Профспілки у громадянському суспільстві: історіографія дослідження проблеми / В.Ф.Цвих // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Філософія. Політологія. – 2002. – Вип. 38-41. – С. 280-314.
3. Колот А.М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: [монографія] / А.М. Колот. – К. : КНЕУ, 2003. – 230 с.
4. Сабецький Б.В. Становлення і розвиток правового регулювання трудових відносин у США : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юр. наук : спец. 12.00.01 – теорія та історія держави і права; історія політичних і правових учень / Б.В. Сабецький. – К., 2002. – 21 с.
5. Миронов Н. Особенности конституционного строя Аргентины после демократического перехода и реформы 1994 года / Н.Миронов // Сравнительное конституционное обозрение. – 2007. – №1. – С.18–33.
6. Прудник М. Грецькі профспілки влаштували несанкціоновану маніфестацію в стародавньому Акрополі / М. Прудник // Новини від Euronews [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://1tv.com.ua/uk/news/2011/06/27/5857>
7. Об'єднання організацій роботодавців України [Електронний ресурс] : офіційний сайт. – Режим доступу : <http://www.oou.org.ua/about/>

8. Статут Міжнародної Організації Праці від 28.06.1919 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?page=2&nreg=993_154

9. Про організації роботодавців: Закон України від 24.05.2001 // Відомості Верховної Ради України від 10.08.2001. - 2001. - № 32. – Ст.. 171.

10. Кодекс законів про працю України : станом на 05.01.2012 [Текст] // Відомості Верховної Ради УРСР від 17.12.1971. - 1971 р.

ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРА

Максименко Наталія Володимирівна – кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри правознавства Черкаського навчально-наукового інституту ДВНЗ «Університет банківської справи».

УДК 323.28

ОКРЕМІ АСПЕКТИ ЗВІЛЬНЕННЯ ОСОБИ ЗА ПОГРОЗУ ВЧИНЕННЯ ТЕРОРИСТИЧНОГО АКТУ

Ігор МИТРОФАНОВ (Кременчуг)

Стаття присвячена аналізу правової підстави звільнення особи від кримінальної відповідальності за погрозу вчинення терористичного акту. За своєю правовою природою така підстава є аналогічною юридичному факту звільнення особи від кримінальної відповідальності у зв'язку з дійовим каяттям. Констатується, що формулювання розглядуваної підстави звільнення в Кримінальному кодексі України ускладнює її реалізацію. Пропонується змінити редакцію частини 6 статті 258 КК України.

Ключові слова: злочини проти громадської безпеки, терористичний акт, форми вчинення терористичного акту, погроза вчинення терористичного акту, звільнення від кримінальної відповідальності.

Стаття посвячена аналізу правового основания освобождения лица от уголовной ответственности за угрозу совершения террористического акта. По своей правовой природе такое основание является аналогичным юридическому факту освобождения лица от уголовной ответственности в связи с деятельным раскаянием. Констатируется, что формулирование рассматриваемого основания освобождения в Уголовном кодексе Украины усложняет его реализацию. Предлагается изменить редакцию части 6 статьи 258 УК Украины.

Ключевые слова: преступления против общественной безопасности, террористический акт, формы совершения террористического акта, угроза совершения террористического акта, освобождение от уголовной ответственности.

This article analyzes the legal grounds for exemption from criminal responsibility for the threat of terrorism. By its legal nature, this ground is analogical to the legal fact of exemption from criminal liability in connection with effective confession. It is noted that the wording of the considered grounds for exemption in the Criminal Code of Ukraine complicates its implementation. It is proposed to change the wording of paragraph 6 of Article 258 of the Criminal Code of Ukraine.

Keywords: crimes against public security, terrorist attack, forms of the commission of a terroristic act, a threat to commit a terroristic act, exemption from criminal responsibility.

Постановка проблеми. Беззаперечним сьогодні визнається те, що тероризм і терористична діяльність характеризуються підвищеним рівнем суспільної небезпеки. Вони загрожують одночасним заподіянням шкоди багатьом об'єктам, взятим під охорону Кримінальним кодексом України (далі – КК). Сьогодні Україна стикнулася з проблемами тероризму, що набуває для держави загрозливого характеру. При цьому прояв тероризму вже не обмежується конкретною місцевістю (Сходом України), а спостерігається в усіх куточках країни. Це пов'язано з тим, що відбувається залякування певної частини населення за допомогою вчинення гучних замовних убивств (у тому числі замаскованих під самогубство), тероризуванням органів влади та їх представників демонстрацією сили людьми в балаклавах та у камуфляжному одязі, у яких в непоодиноких випадках наявна та чи інша зброя. Таке розгортання подій в країні породжує у населення відчуття постійної небезпеки та звуження можливості вільно висловлювати свої думки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Висловлене вимагає від учених вироблення абсолютно нових підходів до вивчення феномену українського тероризму з урахуванням досвіту інших країн з метою створення науково обґрунтованої концепції протидії його проявам, у тому числі переосмислення достатності кримінально-правового забезпечення охорони громадської безпеки як складової національної безпеки. Запропонована тема не є новою для вітчизняної науки, оскільки кримінально-правові засоби протидії тероризму були предметом дослідження таких вчених, як В. Ф. Антипенко,