

Головним критерієм, який необхідно покласти у підґрунтя перевірки і оцінки ділових якостей працівника, слід визнати передусім професійний критерій. Цей критерій передбачає з'ясування (перевірку) таких якостей працівника, наявність яких необхідна для виконання трудової функції відповідно до укладеного трудового договору за певною посадою, спеціальністю, професією, кваліфікацією.

Література

1. Словарь по трудовому праву / Отв. ред. Ю. П. Орловский. — М., 1998.
2. Курилов В. И. Аттестация и личность в трудовом праве. — Владивосток, 1983.
3. Мсги Л. П. Правовое регулирование аттестации руководящих, инженерно-технических работников и специалистов в народном хозяйстве. — Рига, 1986.
4. Жиров А. П. Правовые аспекты аттестации руководящих работников и специалистов в промышленности. — М., 1979.
5. Мелешко Х. Т. Правовые проблемы аттестации рабочих и служащих. — Минск, 1990.
6. Полстасв Ю. Н. Аттестация руководителей и специалистов организаций, сотрудников ведомств (правовое регулирование, организационные вопросы). — М.: Издат. дом «Городец», 2004.

УДК 341.96:349.2

Д. А. Тішко

ДЖЕРЕЛА МІЖНАРОДНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ

Українська держава після отримання незалежності виявила прагнення закріпити в оновленому законодавстві, в тому числі трудовому, основні міжнародно-правові стандарти правового регулювання праці. У зв'язку з чим важливе значення мають міжнародно-правове регулювання трудових відносин та його джерела (форми). Сучасне українське трудове законодавство повинно бути спрямовано на максимальне урахування міжнародного досвіду в цій галузі, який виражено в міжнародно-правових актах.

Стаття 9 Конституції України встановлює, що чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких дана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства. Стаття 8-1 КЗпП України встановлює принцип пріоритету міжнародно-правових норм у сфері праці перед нормами національного законодавства.

Проблеми міжнародно-правового регулювання праці досліджуються у роботах Е. М. Аметистова, З. С. Богатиренко, А. С. Довгерта, С. О. Іванова, І. Я. Кисельова, Л. А. Костіна, Г. І. Чанишевої та ін.

Міжнародне-правове регулювання праці являє собою регламентацію за допомогою міжнародних угод держав та інших міжнародно-правових засобів питань, пов'язаних із застосуванням найманої праці, покращення її умов, охорони праці, захисту індивідуальних та колективних інтересів працівників [1, 356].

Метою даної статті є загальна характеристика джерел міжнародно-правового регулювання праці.

Основною базою міжнародно-правового регулювання праці є нормотворча діяльність Організації Об'єднаних Націй, Міжнародної організації праці, європейського регіонального об'єднання держав, Співдружності Незалежних Держав. Крім того, важливою частиною такого регулювання є спільна нормотворча практика держав, що виявляється в двосторонніх та багатосторонніх міжнародно-правових договорах.

Фундаментальне значення в системі джерел міжнародно-правового регулювання праці відіграють Статут та акти ООН.

Стаття 55 Статуту передбачає, що діяльність Організації Об'єднаних Націй сприяє підвищенню рівня життя, повній зайнятості населення та умовам економічного і соціального прогресу та розвитку.

Загальна декларація прав людини, яка була схвалена Генеральною Асамблеєю ООН у вигляді резолюції 10 грудня 1948 р., закріпила основні трудові права людини та право на ефективне поновлення порушених прав.

Зокрема, Декларація встановила право на працю; право на вільний вибір роботи; право на захист від безробіття; право на справедливі й сприятливі умови праці; право на рівну плату за рівну працю без будь-якої дискримінації; право на справедливу і задовільну винагороду, що забезпечує гідне людини існування для неї самої та її сім'ї, та на додаткові засоби соціального забезпечення у разі необхідності; право створювати професійні спілки і вступати до них для захисту своїх інтересів; право на відпочинок та дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня і на оплачувану періодичну відпустку [2, 306–307].

Трудові права, закріплені в Загальній декларації прав людини, були розвинуті в Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права, який було прийнято Генеральною Асамблеєю ООН на XXI сесії у 1966 р. На відміну від Загальної декларації прав людини зазначений пакт підлягав ратифікації, яка була здійснена УРСР 19 грудня 1973 р. Таким чином, цей пакт є частиною українського трудового законодавства. Частина третя пакту присвячена соціально-трудовим правам. Пакт вказує на здійснення трудових прав без дискримінації за расою, коліром шкіри, мовою, релігією, політичними та іншими переконаннями (ст. 2). Серед головних трудових прав пакт у ст. 6 закріплює право на працю, яке включає право людини на отримання можливості заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає чи на яку вільно погоджується. Стаття 7 пакту передбачає право на справедливі й сприятливі умови праці, включаючи справедливу заробітну платню без дискримінації; задовільні умови існування для працівників та їх сімей; безпечні й здорові умови праці; однакові для всіх можливості щодо просування по роботі виключно на основі трудового стажу та рівня кваліфікації; право на відпочинок. Стаття 8 пакту детально закріпила право кожного користуватися профспілковими правами та захистом, у тому числі з використанням права на страйк.

Міжнародний пакт про громадянські і політичні права, який було прийнято

ООН 19 грудня 1966 р. та в подальшому ратифіковано Україною, також містить права у сфері праці. Так, ст. 8 передбачає заборону примусової праці, вільне здійснення права на асоціацію, включаючи право на створення профспілок. Також у ст. 25 закріплюється право на рівний доступ до державної служби.

Крім того, ООН ухвалила Конвенцію про ліквідацію усіх форм дискримінації стосовно жінок від 18 грудня 1979 р., Конвенцію про ліквідацію усіх форм расової дискримінації від 7 березня 1966 р., Конвенцію про захист трудящих-мігрантів та членів їхніх сімей, схвалену у 1990 р. Ці акти також містять положення про трудові права працівників [3, 18–24].

Одним із головних джерел міжнародно-правового регулювання праці є акти, які приймаються Міжнародною організацією праці, що була створена в 1919 р. та є спеціалізованою установою ООН.

На 1 липня 2007 р. МОП було прийнято 188 конвенцій та 199 рекомендацій. Як джерела міжнародно-правового регулювання конвенції і рекомендації мають різний правовий статус. Конвенція набуває статусу багатосторонньої міжнародної угоди після ратифікації її як мінімум двома державами — членами МОП і з цього моменту накладає певні обов'язки як на країни, які ратифікували її, так і на інші.

Рекомендація МОП не є міжнародним договором і не підлягає ратифікації. Рекомендація є побажанням, пропозицією ввести відповідні норми до національного законодавства. Рекомендація доповнює, уточнює і деталізує положення конвенції, дає можливість вибору державам при застосуванні міжнародної норми. Рекомендація подається уряду держави — члена МОП з тим, щоб її положення шляхом прийняття закону або іншого нормативно-правового акта набрали юридичної сили.

МОП приймає акти щодо права на працю, заборони примусової праці, права на колективні переговори, зайнятості і працевлаштування, охорони праці, погоджувальних засобів вирішення трудових конфліктів, права працівників на створення професійних організацій, права на страйк [4, 397].

Загальнодержавна програма адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу, затверджена Законом України від 18 березня 2004 р., вказує на необхідність проведення комплексних наукових досліджень з питань адаптації законодавства, результатом яких повинно стати, зокрема, проведення порівняльно-правового дослідження відповідності законодавства України законодавству Європейського Союзу у визначених пріоритетних сферах [5].

Основними джерелами міжнародно-правового регулювання праці в Європі є акти Ради Європи та Європейського Союзу. Європейська конвенція про захист прав людини і основних свобод, підписана державами — членами Ради Європи 4 листопада 1950 р., встановлює основні правові стандарти праці. В ст. 4 Конвенції закріплена заборона виконувати «примусову чи обов'язкову працю», дається тлумачення переліку робіт (служб), на які не поширюється дія терміна «примусової чи обов'язкової праці». Стаття 11 «Свобода зібрань та об'єднання» забезпечує право кожного на свободу об'єднання з іншими, включаючи

право створювати профспілки і вступати до них для захисту своїх інтересів [6, 6, 10].

Актом Ради Європи, що закріплює основні права працівників на регіональному рівні, є Європейська соціальна хартія (переглянута) (далі — ЄСХ(п)). Вона була прийнята 18 жовтня 1961 р. та переглянута 3 травня 1996 р. державами — членами Ради Європи. Європейська соціальна хартія (переглянута) підписана Україною 7 травня 1999 р. і передбачає перелік із 31 права та принципу у сфері праці, які забезпечують більшість трудових стандартів, проголошених Загальною декларацією прав людини. ЄСХ(п) залишається регіональним міжнародно-правовим документом, що встановлює засади захисту соціально-економічних прав людини. ЄСХ(п) була ратифікована Законом України від 14 вересня 2006 р.

Норми трудового права ЄС містяться в Амстердамському договорі, кількох розпорядженнях та приблизно 100 директивах (з них близько 60 директив стосуються вимог безпеки праці в різних галузях і за різних ризиків). Європейські трудові стандарти містяться також в Хартії ЄС про основні соціальні права трудящих (Страсбург, 9 грудня 1989 р.) та Хартії основних прав ЄС (Ніцца, 2000), які не є обов'язковими, проте мають велике значення для розвитку трудового права ЄС, держав-членів та держав-кандидатів.

Хартія основних прав ЄС 1989 р. закріплює основні соціальні права, які згруповані за такими напрямками: свобода пересування; зайнятість і оплата праці; покращання умов життя і праці; соціальний захист; свобода асоціації і право на колективні переговори; професійне навчання; рівне ставлення до чоловіка і жінки; інформація, консультації і участь працівників в управлінні виробництвом; безпека і гігієна праці; охорона праці дітей і підлітків; трудящі похилого віку.

З 50 соціальних прав, проголошених Хартією 2000 р., 15 стосуються праці та соціального захисту. Хартія 2000 р. стала складовою Конституційного трактату ЄС [7, 68–70].

У трудовому праві ЄС виділяються такі інститути: трудовий договір, робочий час і час відпочинку, охорона праці та здоров'я працівників, участь трудящих в управлінні виробництвом, рівність чоловіків і жінок у сфері трудових відносин і деякі інші. Ступінь регламентації тих чи інших відносин не є однаковою. Тому Комісія Співтовариства докладає чимало зусиль для більш активного правового регулювання трудових відносин на європейському рівні.

Більшість норм трудового права ЄС містяться у директивах щодо статевої дискримінації з питань зайнятості, оплати праці, масових звільнень, прав працівників при банкрутствах та передачі компанії, договірних зобов'язань щодо отримання інформації. Перші директиви з регулювання питань праці були прийняті на початку 70-х рр. і передбачали обов'язковість інформування і проведення консультацій з працівниками щодо колективних звільнень та переведення підприємств на нове місце.

В основному чинні директиви регулюють індивідуальні трудові відносини. Найбільш розробленими є питання статевої дискримінації, саме з цього питан-

ня державам-членам було легше досягти згоди, ніж з інших питань соціальної політики [8, 632–633].

Україна є державою — членом СНД та у зв'язку з цим учасницею багатосторонніх угод, окремі з яких включають регулювання трудових відносин, прав людини і громадянина у трудовій і соціальній сферах.

Так, Конвенції та рекомендації МОП не забезпечили належний рівень зближення правового режиму іноземців в трудовій сфері в країнах СНД. У країнах СНД діє принцип національного режиму, проте обсяг та його зміст не є однако-вими. Внаслідок цього прогалини в міжнародно-правовому регулюванні на світовому рівні компенсуються державами СНД шляхом укладення багатосторонніх та двосторонніх договорів з питань праці. Правовою підставою для укладення спеціальних договорів є ст. ст. 2, 19 Статуту СНД.

Найбільш актуальними серед багатосторонніх угод є Угода держав — учасників СНД про співпрацю у сфері охорони праці 1994 р., Угода держав — учасників СНД про порядок розслідування нещасних випадків на виробництві, які виникли за межами країни мешкання, Угода про порядок розроблення та дотримання погоджених норм та вимог з охорони праці до взаємної продукції 1996 р.

Аналіз зазначених договорів дозволяє стверджувати про багатостороннє регулювання країнами СНД в основному питань охорони праці.

Україна також є учасницею значного числа двосторонніх міждержавних угод щодо регулювання відносин у галузі праці й соціальній сфері. Так, у 1993 р. укладено угоду «Про трудову діяльність і соціальний захист громадян Російської Федерації і України, що працюють за межами своїх держав», у 1996 р. аналогічну угоду укладено між урядами України та Республіки Білорусь, у 1997 р. між урядом України та урядом Чеської Республіки про взаємне працевлаштування громадян України та громадян Чеської Республіки.

У рамках СНД також приймаються так звані «модельні закони» — акти м'якого права. Зокрема, в грудні 2004 р. Міжпарламентська Асамблея держав — учасників СНД прийняла Модельний закон «Про статус вчителя», в 2000 р. було прийнято модельний закон про служби охорони праці [9, 79–81].

Таким чином, в умовах ринкової економіки перед Україною стає необхідність інтенсифікувати процес ратифікації та реалізації змісту конвенцій МОП, здійснювати подальшу адаптацію трудового законодавства до стандартів законодавства ЄС, розробити та прийняти деталізовану Конвенцію СНД з міжнародного трудового права. Крім того, необхідно зробити опрацювання та реалізацію довгострокової програми перегляду національного законодавства з урахуванням вимог міжнародно-правових актів у цій сфері.

Література

1. Трудовое право: Учебник / Под ред. О. В. Смирнова. — М., 1996.
2. Международное право в документах. — М., 1982.
3. Права людини: міжнародні договори України; декларації; документи. — К.: Паук. думка, 1992.
4. Российское трудовое право: Учебник для вузов / Отв. ред. А. Д. Зайкип. — М.: НОРМА, 2000.

5. Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу: Закон України від 18 березня 2004 р. // Відомості Верховної Ради України. — 2004. — № 29. — Ст. 367.
6. Європейська конвенція з прав людини. — К.: Фенікс, 2005.
7. Чапшева Г. І. Становлення і розвиток трудового права СС: Пабл. посіб. / ОПОА. — О., 2004.
8. Чапшева Г. І. Питання адаптації трудового законодавства України до законодавства СС // Актуальні проблеми політики: Зб. наук. пр. — О., 2003. — Вип. 16.
9. Шумилов О. В. Концепція міжнародного трудового права СНГ // Московський журнал міжнародного права. — 2007. — № 1.

УДК 351.84:364.044.26-058.864(477)

О. М. Потопахіна

МАТЕРІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІТЕЙ-СИРИТ ТА ДІТЕЙ, ПОЗБАВЛЕНИХ БАТЬКІВСЬКОГО ПІКЛУВАННЯ, ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

В Україні значна увага приділяється становищу дітей, їхньому соціальному та правовому захисту, а також створенню умов для фізичного, інтелектуального й духовного розвитку, майбутньої повноцінної життєдіяльності. Для координації дій, пов'язаних із виконанням Конвенції ООН про права дитини і Всесвітньої декларації про виживання, захист і розвиток дітей, прийнято низку нормативно-правових актів, основною метою яких є забезпечення права кожної дитини народитися здоровою, вижити і мати умови для всебічного розвитку, бути надійно соціально і психологічно захищеною.

Конституцією України дітям гарантуються всі права, необхідні для їх розвитку і життя. Стаття 52 Конституції України проголошує, що утримання та виховання дітей-сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування, покладається на державу [1]. Доповнюють та деталізують ці права інші законодавчі акти. Але, незважаючи на досить чітко розроблену на сьогодні законодавчу базу щодо захисту прав дітей, в Україні дедалі збільшується кількість дітей-сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування, значна частина яких поповнює дитячі будинки та школи-інтернати. У нашій державі зареєстровано 22 108 дітей-сиріт і дітей, які залишилися без батьківської опіки. Із них 11 228 дітей були взяті опікунами. Інші установи взяли 1068 дітей, громадянами України було усиновлено 860 дітей, іноземцями — 827 дітей. За 2006 рік було створено тільки 8 дитячих будинків сімейного типу, лише 266 дітей були прийняті в установи сімейного типу, всі інші — 8850 були направлені в інтернати [5].

Закон України «Про забезпечення організаційно-правових умов соціального захисту дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування» [2] (із змінами, внесеними Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо органів і служб у справах неповнолітніх, спеціальних установ для неповнолітніх» від 7 лютого 2007 р. [4]), встановлює державні соціальні стандарти і нормативи, серед яких — стандарти і нормативи щодо