

**В.І. Литвиненко
Ю.П. Лісовська
І.О. Шашкова-Журавель**

МІЖНАРОДНЕ ПРАВО: КІБЕРІНФРАСТРУКТУРА ТА ОХОРОНА ЗДОРОВ'Я

Навчальний посібник



Київ, 2019

УДК 327

М11

*Рекомендовано до друку на засіданні Вченої Ради
Міжрегіональної Академії управління персоналом
(протокол № 5 від 30 травня 2018 року)*

Рецензенти:

Баранівський В.Ф. — доктор філософських наук, професор;

Подолька А.М. — доктор юридичних наук, професор;

Цимбалюк В.С. — доктор юридичних наук, професор;

Беззубов Д.О. — доктор юридичних наук, професор.

М11 Міжнародне право: кіберінфраструктура та охорона здоров'я: навч. посібник / В.І. Литвиненко, Ю.П. Лісовська, І.О. Шашкова-Журавель. — К.: Видавничий дім «Кондор», 2019. — 236 с.

ISBN

У навчальному посібнику розглянуто актуальні питання міжнародного права у сучасному кіберпросторі. Окреме місце в кіберінфраструктурі міжнародного права посідає законодавче забезпечення сучасної геодинаміки як системний метод аерокосмічного моніторингу. Висвітлено новий погляд міжнародної юстиції в антикорупційному забезпеченні сучасної системи кіберкапіталу. Також акцентовано увагу на питання трансформації людини та громадянина в генотехнологічній системі клонування з огляду міжнародно-правової потреби врегулювання. При цьому надана нагальна характеристика міжнародно-правового захисту осіб на сучасному ринку праці.

Посібник розраховано на студентів, викладачів та широке кола читачів.

ISBN

УДК 327

© В.І. Литвиненко, Ю.П. Лісовська,
І.О. Шашкова-Журавель, 2019

© Видавничий дім «Кондор», 2019

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА 5

РОЗДІЛ 1. МІЖНАРОДНЕ ПРАВО ЯК АКТУАЛЬНА ПОТРЕБА В СУЧАСНОМУ КІБЕРКАПІТАЛІ 7

1.1. Міфологеми та реалії як передумови виникнення міжнародного права..... 7

1.2. Біблійні корені дипломатії у міжнародному праві.....

1.3. Нейробіолінгвістика як наука про мову у критеріальній основі міжнародного права: «ядерна» семантика в розумі серця.....

Контрольні запитання

Теми рефератів

Література до першого розділу.....

РОЗДІЛ 2. КІБЕРІНФРАСТРУКТУРА В МІЖНАРОДНОМУ ПРАВІ.....

2.1. Міжнародно-правова локація як кіберпросторова інфраструктура інформаційного капіталу.....

2.2. Законодавче забезпечення сучасної геодинаміки в міжнародному кіберпросторі: системний метод аерокосмічного моніторингу.....

2.3. Кібербезпека як космічна фрактальність у міжнародному праві.....

2.4. Новий погляд міжнародної юстиції в антикорупційному забезпеченні сучасної системи кіберкапіталу.....

Контрольні запитання

Теми рефератів

Література до другого розділу

РОЗДІЛ 3. ОХОРОНА ЗДОРОВ'Я В МІЖНАРОДНОМУ ПРАВІ ...

3.1. Трансформація людини та громадянина у кіберпросторі як генотехнологічна система клонування: міжнародно-правова потреба врегулювання.....

3.2. Здоров'я людини як ціннісний капітал у міжнародному праві

3.3. Міжнародно-правовий захист трудових відносин працівників охорони здоров'я.....

3.4. Міжнародно-правові аспекти безпеки та гігієни праці працівників будівельної галузі.....	
<i>Контрольні запитання</i>	
<i>Теми рефератів</i>	
<i>Література до третього розділу</i>	

РОЗДІЛ 4. ХАРАКТЕРИСТИКА МІЖНАРОДНО-ПРАВОВОГО ЗАХИСТУ ОСІБ НА СУЧАСНОМУ РИНКУ ПРАЦІ

4.1. Міжнародно-правова система викоринення примусової праці	
4.2. Питання міжнародно-правової системи захисту трудових прав працівників-фрілансерів	
4.3. Міжнародно-правові засади захисту трудових прав моряків	
4.4. Аспекти міжнародно-правової системи захисту працівників аграрної сфери в трудових відносинах	
4.5. Міжнародно-правові аспекти захисту неповнолітніх в трудових відносинах	
4.6. Міжнародно-правові аспекти регламентації праці ув'язнених	
4.7. Міжнародно-правові аспекти захисту трудових прав надомних працівників	
4.8. Особливість міжнародно-правової системи захисту трудових прав працівників із сімейними обов'язками	
4.9. Міжнародно-правові аспекти захисту праці осіб поважного віку	
4.10. Міжнародні та порівняльно-правові аспекти системи нормативно-правового регулювання оплати праці	
4.11. Міжнародно-правова система забезпечення охорони праці шахтарів	
4.12. Міжнародно-правові аспекти охорони праці.....	
<i>Контрольні запитання</i>	
<i>Теми рефератів</i>	
<i>Література до четвертого розділу</i>	

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

ПЕРЕДМОВА

На сучасному етапі розвитку міжнародного права прагнення України інтегруватися до високорозвиненої західноєвропейської спільноти вимагає дотримання законності і порядку, прийняття виважених, поміркованих законодавчих актів, як у стратегічному сенсі, так і в тактичному — реалізації схвалених законів та низки міжнародних документів з питань захисту прав і свобод людини та громадянина.

При цьому важливі функції, що покладаються на міжнародне право, пов'язуються з такими основами сучасної юридичної науки як моделювання та конструювання антикорупційного правового поля: як вітчизняного, так і міжнародного. Не менш актуальним завданням у міжнародному праві є міжнародно-правова локація як кіберпросторова інфраструктура інформаційного капіталу, а також законодавче забезпечення геодинаміки в сучасному міжнародному кіберпросторі. В цьому змісті визначено системний метод аерокосмічного моніторингу, в якому окреме місце посідає кібербезпека як космічна фрактальність.

У свою чергу, одним із ключових прав людини та громадянина, яким опікується нейробіолінгвістика, є фундаментальне право людини на охорону здоров'я. Це було закріплено в міжнародних та європейських нормативно-правових актах, конституціях та інших законах багатьох країн світу. Саме нейробіолінгвістика розглядає його як право людини зберегти своє здоров'я в непогіршеному стані в умовах застосування біо-, психо- та біомедичних технологій, які можуть суттєво вплинути на здоров'я людини. Вбачається, що збереження здоров'я людини та громадянина є запорукою успіху кожного члена суспільства, незалежно від його цивільного чи майнового стану, релігійної, расової та етнічної приналежності.

За цих обставин важливим міжнародним актом, зокрема у сфері нейробіотехнологій, можна вважати «Універсальну декларацію про біоетику та права людини», прийняту ЮНЕСКО в жовтні 2005 р. У декларації особливу увагу приділено проблемам соціальної справедливості та солідарності щодо забезпечення доступу усіх громадян до якісної медичної допомоги, питанню щодо розподілу як ризиків та обтяжень, пов'язаних із участю піддослідних осіб в нейробіомедичних дослідженнях, так і благ, які отримує суспільство від застосування нових нейробіотехнологій. При цьому вважається надзвичайно небезпечними і неетичними проведення експериментів із генами людини, а також втручання у психіку людини. Зважаючи на це, суспільство вимагає запровадження чітких і жорстких санкцій за порушення біоетичних правил і норм, а також жорсткої системи контролю та відповідальності, які б неухильно застосувалися у кожному конкретному випадку при здійсненні біомедичних досліджень та використанні їх результатів.

Від авторів

РОЗДІЛ 1. МІЖНАРОДНЕ ПРАВО ЯК АКТУАЛЬНА ПОТРЕБА В СУЧАСНОМУ КІБЕРКАПІТАЛІ

1.1. Міфологеми та реалії як передумови виникнення міжнародного права

У контексті міжнародного права необхідно зазначити, що міфу притаманна антропоморфізація як невиокремленість людиною себе з природи, отождолення себе з природою, як діалектично одним органічним цілим. Міф як чуттєво пережита дійсність актуалізує зовнішній світ власними мотивами суб'єкта. Міфічне світовідчуття завжди містить у собі елемент чарівного і фантастичного, що уособлює вищу силу, яка добудовує історію природи і людства. Міфічне узагальнення не є логічним, оскільки здійснюється метафорично завдяки чуттєвим одухотворенням. Загалом же «уявлення про те, нібито розповідати міфи — значить викликати благословення богів, відоме багатьом народам. Тут маємо справу з відтворенням архетипу-принципу (на зразок платонівського ейдосу) на людському рівні та його своєрідною трансляцією» [18, с. 124].

Адже міф того чи іншого — це констатація його значних функціонально-інструментальних ресурсів, визнання наявності значної кількості прихованих у ньому характерних властивостей, що здатні істотно потенціювати в навколишній світ, з яким міфологізований об'єкт взаємодіє. Як зазначав Олексій Лосєв: «треба бути безнадійно короткозорим у науці чи навіть сліпим, щоб не помітити: міф за своєю конкретністю є найвищою, максимально інтенсивною і надзвичайно напруженою реальністю. Це — не вигадка, а найяскравіша і найбільш достеменна дійсність. Він — абсолютно необхідна категорія думки і життя, котра безмежно далека від будь-якої випадковості та сваволі. Зауважимо: для науки XVII — XIX століть її власні категорії не настільки реальні, як для міфічної свідомості реальні її власні категорії» [21, с. 24]. Іншими словами, міф — це спосіб цілісного уявлення про

життєвий світ і реалії історичної відповідальності, оскільки все суще є певною ступінню міфічної абстрагованості як приховано, так і явно. Саме міфом свідомо чи безсвідомо керується філософсько-правова думка.

Для міфа не існують межі між природним та надприродним, об'єктивним та суб'єктивним, оскільки світ міфа гармонійний, чітко впорядкований і непідвладний логіці практичного досвіду. Такий міф побудований на інтуїтивно-образному рівні цілісної картини світобудови. Функція міфа полягає не лише в раціональному розгортанні ритуалів, звичаїв та феноменів, а в їх обґрунтуванні іраціональним засобом надіндивідуальних вірувань, що сукупно нарощують соціальний капітал. Для цього міф своєю метою робить життя людини цілковито зрозумілим, геніально простим, не залишаючи місця в міжнародному праві для нових запитань, проблем, гіпотез тощо [20, с. 130]. За цих умов людина може дотримуватися суто міфологічного пояснення, яке суперечить поясненню раціональному, що перестасє діяти. Адже в міжнародно-правовому контексті потужність і гармонія Всесвіту до кінця не досягнуті людською мудрістю, оскільки ініціюють гуманні наміри людства впевненість у його надприродному, нематеріальному сотворінні і підпорядкуванні встановленим космічним циклам, що виявлено у сучасних наукових гіпотезах. Наприклад, найбільш визнаний сьогодні в науковому світі погляд на походження Всесвіту (так звана теорія вибуху) дає підстави припустити можливість циклічного «збирання» матерії в «центрі» Всесвіту, яка при досягненні межі можливого стиснення переходить внаслідок вибуху до періоду «розбігання», що характерно для космічного циклу, в якому ми живемо.

У цьому змісті стає зрозуміло, чому міф має власний критерій істини, який істотно відрізняється від наукового. При цьому доцільно розглядати критерій життєвої правди, а не наукової істини. «Цей фактор має передовсім аксіологічне значення: він виражає цінність, а не реальне буття. В міфіві та символіві має бути вгадана деяка істотна цінність» [7, с. 58]. Адже наукова істина калейдоскопічно пронизана намистом міфології, що є похідною самого міфу. В наш час можна виокремити три основних філософсько-правових підходи до концептуалізації істини.

Перший підхід розвинувся в межах логічного позитивізму, а другий — в межах прагматичної філософії як загальнозначуще примусове вірування, оскільки істинність визначається успішністю, корисністю для досягнення мети. Третій підхід до концептуалізації істини започаткований феноменологією Едмунда Гуссерля як онтологічне розуміння, що протистоїть традиційному гносеологічному підходу.

З огляду на цю обставину міф про Атлантиду отримав прагматичне виправдання. «Однак у 30-х роках відбулася наступна інтерпретаційна метаморфоза, яка змусила багатьох пошкодувати про відродження міфа про Атлантиду: його теоретичне «кураторство» почали здійснювати есесівські спецпідрозділи і особисто Генріх Гімлер з метою довести, що німці є спадкоємцями цивілізації атлантів, яка 12 тисяч років тому трагічно загинула. Виявлення генеалогічних зв'язків з атлантами було покликане довести расову перевагу німців. Воно перетворилося на один з вагомих етично-психологічних виправдань Другої світової війни, розв'язаної Гітлером» [29, с. 250].

Катастрофічне занурення в океан Атлантиди датується, за Платоном, 9570 р. до н. е., тобто це сталося понад 11,5 тис. років тому (за іншими даними, ця катастрофа трапилася між 11638 і 11542 р. тому). Називають різні причини катастрофи, що погубила Атлантиду, але найчастіше йдеться про фактори космічного походження, що призвели до вулканічної активності і морських трансгресій. Крім того, всім відомі причини світового потопу і вивержень вулканів простежуються в багатьох міфологічних системах різних народів світу.

Як свідчить історія, доолімпійський етап розвитку міфу припав на епоху, коли людина почувала себе беззахисною перед силами природи, а навколишній світ нагадував хаос, в якому діяли некеровані, непідвладні людині стихії. Саме в цей період з'явилися пес Цербер, лернейська гідра та химера з трьома головами. Головною діючою силою природи вважалася земля як субстанція (першооснова живого створення).

У часи патріархату виокремився новий вид міфологічного персонажу — славетний давньогрецький герой. Характерною особливістю міфу в цьому періоді є змальовання перемоги соняч-

ного бога Аполлона над змієм Тифоном. Ще один герой вбиває дракона, засновуючи на місці перемоги місто-державу Фіви. Персей перемагає чудовисько Медузу Горгону, один погляд якої перетворював людей на каміння. Беллерофонт рятує людей від тиранії химери, а Мелеагр — від каледонського вепра. Нарешті, настає кульмінація: Геракл, син Зевса, здійснює свої дванадцять подвигів і остаточно дарує людям цей світ [29, с. 254].

Міфологія стародавніх слов'ян підживлювала віру в добрих та злих духів. Уявлення про них були значною мірою аморфними — духи не наділялися антропоморфними рисами. Усім духам люди приносили жертви, віддячуючи добрих та підлещуючись до злих. Згодом настала епоха великих богів. На передній план вийшов бог Род, який був главою Пантеону, творцем Всесвіту. Пізніше культ Рода розпався на велику кількість дрібних культів, з яких найважливішим виявився культ Перуна — покровителя князя та його дружини, бога війни та битв, який вражає блискавками своїх противників. У наш час значного поширення набула ідея, згідно з якою поєдинок Перуна зі змієм був своєрідним слов'янським варіантом індоєвропейського міфа про боротьбу небесного вершника-богатиря зі змієвидним чудовиськом [20, с. 240]. Дійсно, зображення вершника, який вражає списом змія, можна зустріти в Європі повсюди — цей міф навіть був асимільований християнством, модифікувавшись у поєдинок Святого Георгія з драконом.

У цьому сенсі слід підкреслити, що антропоморфізація міфу відбувається завдяки соціалізації людського в людському. Оскільки людський організм у соціумі — це певна самоорганізаційна, самовдосконалювальна «фармацевтична, тютюново-алкогольна фабрика», що виробляє відповідні ферментні речовини з їх природно лікувальною та руйнівною властивістю. Такі «речовини» міфотворення виробляються людським організмом у певному часі-просторі з огляду такої природної парадигми як: уяві, фантазії, розширеній свідомості, широкому світогляді тощо.

Варто не погодитись із світоглядним акцентом Олексія Лосєва стосовно того, що міф у жодному разі не можна розуміти як фікцію або фантастичну вигадку: «Міф — це не ідеальне поняття, як, зрештою, не ідея і не поняття, а саме життя з усіма його надіями і

страхами, очікуваннями і відчаєм, з усією реальною повсякденністю і особистою зацікавленістю. Міф не є ідеальним буттям, а життєво відчутною, омовленою (озвученою) реальністю і тілесною, до тваринності тілесною, дійсністю» [21, с. 27]. Адже міф втілює сутнісні ознаки буття та відтворює автентичну дійсність як категорія думки та життя. Таке міфічно початкове сприйняття реальності є базисним і визначальним для структурованих типів світогляду.

У міжнародному праві суттєве значення відіграє міфологічний простір еволюції культури, що є перетвореною формою символічного мислення. Адже єдність світу — це єдність, яка проступає як різноманіття існуючих в конкретності та цілості речей, станів, структур, систем, суб'єктів, що становлять Сущє. Субстанційною актуальною ознакою міфологічного мислення виступає мова як знаково-символічний зріз буття свідомості, що є виявом духу в архетипній формі. Оскільки все, що сьогодні втілюється у сучасних цінностях культури, цілком володіє унікальною здатністю зберігатися і вільно переміщуватися у міфологічному просторі і часі.

Комунікація, мова художньо-міфологічних текстів, егоцентрична мова, мова науки складають формотворчий загал простору і часу у сучасній культурі як потреби людського буття. Саме людське спілкування постійно породжує і постійно відтворює індивіда як суб'єкта даного відношення.

При цьому феномен мови постає несхожим на реальність оточуючого світу, не зводиться ні до суб'єкта (емотивна функція), ні до об'єкта (репрезентативна функція). Дійсна сутність мови виявляється поза видимими реальними умовами того, що на неї вказує. Саме така відмежованість проявляється у її міфічній символіці. На таку «відмежованість» звертали увагу філософи М. Кузанський, Г. Сковорода, О. Лосєв, Е. Кассієр. Тільки слово як мовний символ створює окрему царину міфологічного світу культури, де символічне мислення, що не обходиться без мови, констатує світ не як щось готове, а скоріше зводить процес оформлення деякого невизначеного ще матеріалу до ступеня світу — об'єктивації суб'єкта в цілому спогляданні.

На наш погляд, раціональний аналіз простору як категорії Е.Кассієра є розмежування принципово відмінних типів просто-

рового і часового досвіду. Найвищий ступінь в структуруванні простору Е. Кассіером — міфологічний простір як перетворена форма царини символічного мислення людини.

Класичне визначення людини як «раціональної тварини» є несумісним з прагненням Е. Кассієра осмислити багатогранність людської природи, котрий вважає: «Людина живе не лише в фізичному, але і в символічному універсумі, мова, міф, мистецтво, релігія — частини цього універсума» [14, с. 180]. Саме всепроникна сутність мови, невидимим чином охоплюючи різні царини, виявляється у міфологічній активності людини, де всі форми її діяльності детерміновані символічним характером у сучасній культурі.

Адже в міжнародному праві культура, як природне осереддя мудрості, продовжує природу силами самої людини, яка цілком втілює свій потенціал. При розгляданні міфологічного простору в еволюції культури слід виявити три етапи певного образу уявлень про неї: раціоналістичний, біологічно орієнтований, плюралістичний.

На першому етапі еволюція міфологічних уявлень про культуру пов'язана з ідеєю безпосереднього розвитку, ототожнення розвитку культури і розуму як передумови виникнення міжнародного права. Саме образ культури в міжнародному праві виступає як односпрямована і раціоналізована схема. Її аналіз замикається на одному вимірі: розвитку, розгортанні у відповідному часі.

На другому етапі еволюції уявлення про сучасну культуру, спираючись на філогенез, визначається ідеєю перервності, циклізму, вона мислиться подібно живому організму з процесами народження, розвитку і смерті. Циклічне повторення одного і того самого — основний недолік цього міфологічного образу культури. На третьому етапі уявлення про культуру пов'язане як ідеями лінійного, так і нелінійного (хвильового, пульсуючого) розвитку культури, оскільки відбувається відмова від раціоналістичної і циклічної парадигм. При цьому не тільки розум, але й інтуїція, міф як символ, примус тощо забезпечують модифікацію мудрих ідей у безперервному культурному зростанні. Саме міф як первинна абсолютна реальність міжнародного права, що безсвідомо чи свідомо керує людською думкою, є архаїчною фор-

мою мудрості, оскільки містить трансцендентні передумови містичного пізнання істини в міжнародному праві.

Крім того, історичне пізнання апріорі передбачає історичні факти не самі по собі, а в деякій інтерпретації, зумовленій історичною концепцією мудрості. Адже «пам'ять — це також міф. З плином часу спогад про подію розвивається в деталях, але залишається сам факт події» [15, с. 13]. На наш погляд, з часом в результаті екстремальна подія в житті постає «синдромом» згадки про минуле як міф. Це особливо стосується військових подій в Афганістані та на Кавказі 80-х років ХХ століття, які один із авторів пережив як власну юність без юності та молодість без молодості. Саме та «розстріляна юність» бойових побратимів автора назавжди залишилась в його пам'яті як постійна біль в душі, що з кожним кроком духовно рухає свідомість до мудрості, відкриваючи в певному часі нові виміри простору. Тому невідомо, до чого наше особисте життя і практичне життя є ближчим — до міфа чи до науки. З часом може з'ясуватися, що ми робимо значну помилку, віддаючи перевагу науковій, а не міфічній картині світу.

Прикладом механізмів і принципів дії політичного міфу можуть слугувати маніпуляції з кількістю жертв у Освенцімі. До 1994 року пам'ятна плита на місці цього концтабору стверджувала: «4 мільйони жертв»; нині нова плита констатує: «1,4 мільйона жертв». Протягом кількох десятиліть людству ефективно навіювали тезу, що воно було свідком найбільшого геноциду в світовій історії. Втім, варто вбачати в міжнародному праві, що масово-ідеологізований рівень сіонізму як міфологізованої свідомості не зупинився навіть на цьому: він вирішив закріпити таке уявлення про історію на законодавчому рівні різних держав. Зокрема, на хвилі критики фашизму одразу після Другої світової війни Австрія ввела до свого кримінального кодексу статтю, згідно з якою заперечення Голокосту передбачає покарання до 4 років позбавлення волі; дещо пізніше впливове єврейське лобі у Франції домоглося законодавчого закріплення штрафів у тих випадках, коли публічно висловлюється незгода щодо історичної фактичності Голокосту (нині сума штрафів складає 75 тисяч євро) [4, с. 258]. Отже, політична міфотворчість у міжнародному праві, пов'язана з міфологізуванням конкретного суб'єкта, становить

собою феномен, у межах якого реальні особи прагнуть бути представлені як нові активні герої за зразком аналогічних персонажів архаїчних міфологій.

Втім, збіднення життєвого смислу в міжнародному праві не є цілковитим розпорошенням, оскільки міф зберігає первинну життєздатність, вітальні та генеративні особливості. Саме релігія як структурна складова міжнародного права є різновидом міфу, що спрямовує спеціально організовану діяльність на здійснення завдань соціалізації. Такий ідеологічний механізм міжнародного права у вигляді Бога забезпечує консолідацію ідей і цілісність суспільства засобом сакралізації визначальних суспільних зв'язків.

Так, наприклад, з огляду рекламного міфу узагальнену і спрощену модель горизонтального виміру структури світу можна представити у сучасному українському медіа-просторі як парадигму антропоморфних істот за зразком людського і, по суті, є його проєкціями (сир «Hochland», акція «Космонуль» від мобільного оператора «Djuice» тощо). При цьому необхідно зауважити, що антропоморфні істоти — це «інопланетяни», які потрапляють до нашого світу, на нашу планету з інших цивілізацій у контексті мотиву діалектичного взаємопроникнення світів. Найвним взірцем сакралізації в міжнародному праві може слугувати серія рекламних роликів минулих років від компанії «Київстар» зі слоганом «Ви з іншої планети?» — при акцентовано гротескній зовнішності персонажів — «інопланетяни» постають аналогом людей з огляду на поведінку і спосіб мислення.

Крім того, простежується: стоїть літаючий апарат інопланетян — типова «летюча тарілка», поруч стоять меблі — крісло і диван. Біля них стоять та на них сидять самі інопланетяни, дуже задоволені знайденим товаром. При цьому в рекламі всіх названих типів наскрізно наявний казково-міфологічний інтертекст — іноді виразний і прямо позиційований, на рівні конкретних запозичених персонажів, чий образи можуть пародіюватися, набувати нових персональних ознак, або на рівні менш відчутному і менш маніпулятивно впливовому — у вигляді наслідування сюжетних колізій, конфліктів, жанрових форм тощо. Така категорія рекламних персонажів в еволюції міжнародного права заслуговує на подальше різнобічне вивчення саме в такому контексті з огляду

інтеграції в медіапростір архетипних образів і мотивів, бінарних опозицій, міфологем тощо.

Таким чином, у міфах як реаліях, а в реаліях як міфах виникнення міжнародного права етапи соціокультурної динаміки минулого, теперішнього і майбутнього часів (виникнення, ріст і спад) розглядаються як такі, що існують в міфологічному просторі еволюції культури та мови як значущих засобів задоволення їх соціогенних потреб та інтересів.

Світоглядна формула трансцендентного в координатах духовного капіталу міжнародного права

У сучасних умовах сфера надприродного світу детермінує ту реальність, що перманентно не сприймається відчуттями людини, а тому не досяжна для практичної перевірки. Це — царина богів, духів, душ тощо, а також сакральних зв'язків та властивостей реальних предметів та явищ. Це — місце феноменів, властивих релігійній свідомості.

Саме сьогодні формування ідеї трансцендентного в контексті духовного капіталу міжнародного права викликає нагальний інтерес, оскільки є становленням суверенності індивідуальної та суспільної свідомості. Ця формула народжується як наслідок радикальної самовідмінності від зовнішнього світу самосвідомості, яка формується і яка намагається досягнути ще у ранніх формах розвитку людини (людей, людства). Звідси теза: «Я» — не від світу цього, а має походження з іншого світу — більш цінного, вищого, ідеального (світи Брахмана, Дао, Логоса, Царства Божого)» [1, с. 120].

Проблема трансцендентності Бога світові та людині з'являється в релігії поступово. У ранніх формах (фетишизм, магія, тотемізм) надприродне було поєднане з природним і не відокремлювалося чітко від нього. Анімалістичне світобачення внесло суттєві зміни у розуміння співвідношення надприродного та природного: надприродне субстанціювалося, перетворилося на особливу, духовну сутність, що протистояла емпірично досягнутому, чуттєво сприйманому світові. Цей процес починається у VIII — III сторіччях до н. е. — у той час, коли починає розвиватися людське самоусвідомлення, з'являються трансцендентні релігії та доктрини (брахманізм, буддизм, даосизм тощо). У монотеїстич-

них релігіях (іудаїзм, християнство, іслам) виникає і розвивається ідея трансцендентності (потойбічності) Бога. Якщо у філософсько-релігійних вченнях Стародавнього Сходу трансцендентне сприймають як анонімну надсвідомість, то у монотеїстичних релігіях трансцендентне отожднюють з божественним і наділяють його ознаками індивідуальності, вищого суб'єкта, носія волі та промислу. При цьому Бог постає як абсолютний творець усього суцього. Ідея природи як матеріально-ідеальної діалектичної єдності, що характеризує всю античність та архаїку, трансформується як символ трансцендентного, оскільки сама природа набуває символічної інтерпретації. Адже попередній дуалізм, де божественне та матеріальне, добро та зло протистояли одне одному, змінюється фундаментальним «монізмом» трансцендентної основи Суцього. «Кожен елемент досвідного світу... є символом найвищого, межового об'єкта, всеохопної єдності, найдосконалішої реальності — Божества» [3, с. 14].

Богословська традиція вказує — непізнаваний, недоступний у своїй Суті Бог настільки вищий від усього живого, що навіть думка про Нього не могла б виникнути у будь-кого без Його самовільного самовиявлення. Св. Василь Великий писав: «Ми стверджуємо, що пізнаємо Бога нашого по діях Його, але не даємо обіцянки наблизитися до Самої Суті. Бо хоч діяння Його і до нас сходять, проте Суть Його залишається неприступною». Це розрізнення можна вглядіти і у посланні апостола Павла, коли він говорить про загальнолюдські можливості Богопізнання: «Що можна знати про Бога, явне для них, бо їм Бог об'явив, оскільки Його невидиме від створіння світу, власне Його вічна сила й Божество, думанням про твори стає видиме» (Рим. 1: 19 — 20).

Отже, про Бога як діалектично безконечного та безмежного Абсолюту можна говорити тільки в категоріях вічності та безмежності. До пізнаваного світу ці поняття явно не можна застосувати, оскільки світ, як відомо з досвіду, суттєво пізнаваний. Цей пізнавальний процес, ймовірно, безкінечний, проте немає такої царини або сфери живої діяльності, яку апіорі можна було б вважати непізнаваною. Адже людська мова неадекватна не тільки для того, щоб описати божественне буття, а і для того, щоб виразити відношення між Творцем та творінням. Людська думка

повинна зупинитися на межі творіння, оскільки ця думка не здатна перескочити прірву, яка своєчасно розділяє межі Творця.

Богопізнання, основою, суттю та змістом якого є Одкровення, вимагає тотального залучення внутрішніх функцій духовної особистості, а саме: розуму, почуття та волі, що їх регулює. Тому неможливо розглядати та розмірковувати стосовно розуміння сутності Бога в християнстві, не говорячи про найбільш трансцендентну, не підвладну розумінню істину — Пресвяту Трійцю.

Дійсно, Одкровення для християнства, сповіщає нам, що Бог, будучи єдиним по сутності, триєдиний у своєму власному бутті: Він є Бог-Батько, Бог-Син та Бог-Дух Святий. Як зазначає релігійний філософ М. Лоський: «Серед людей, які з вірою приймають це Одкровення, зустрічаються і такі, які сповнені підтвердженням цього факту в релігійному досвіді. А хто не має цього досвіду, той шляхом роздумів про догмат Троїстості зможе знайти в ньому безкінцево цінний зміст, який слугує і завершенням, і обґрунтуванням всього нашого світорозуміння як з теоретичного, так і з практичного боку» [22, с. 114]. Саме неподільність, але і не абсолютна з'єднаність Отця, Сина та Духа Святого є вираз довершеної самовідданості один одному як гармонія суцільних поглядів. Зберігаючи свою індивідуальну своєрідність, кожна Особа Святої Трійці разом з тим не замкнена в собі: кожна з них повністю приймає повний зміст творчого життя іншої Особи і разом з тим вони здійснюють абсолютну повноту буття, а відтак і абсолютну досконалість.

Знання про Трійцю як природу Бога з'являється в Євангеліях. На відміну від іудейського світу, який базується на Старому Заповіті і знає ім'я Боже Іегова (Суціль), християнський світ доповнює це ім'я положенням про Трійцю. «Сам Син Божий, Ісус Христос, явився на землю та доповнив все, що необхідно знати людям про Бога. Він відкрив людям велику таємницю, що Бог один, але триєдиний в Особах. Перша Особа — Бог-Отець, друга Особа — Бог-Син. Третя Особа — Бог-Дух Святий. Це не три Боги, а один Бог у трьох Особах. Трійця єдиносущна та неподільна. Усі три Особи мають однакове Божественне достоїнство, нема між ними ні старшого, ні молодшого; як Бог-Отець є істинний Бог, так і Бог-Син є істинний Бог, так і Дух Святий є істинний

Бог. Відрізняються Вони тільки тим, що Бог-Отець ні від кого не народжується і не сходить; Син Божий народжується від Бога-Отця, а Дух Святий сходить від Бога-Отця» [27, с. 14]. У цьому сенсі проаналізуємо морфогічний корінь слова «однакове». На наш погляд, це слово в трансцендентному розумінні має логіко-семантичне значення як: Один (Бог, Суций, Абсолют); однакове як споріднене, єдиносущє, оскільки люди мислять в одному ключі, одними категоріями. За словами нашого вітчизняного мислителя Тараса Шевченка, поняття слова «однаково» має ідеологічно розмаїтний контекст, що звучить таким чином:

Мені однаково, чи буде
Той син молитися, чи ні...
Та не однаково мені,
Як Україну злії люде
Присплять, лукаві, і в огні
Її, окраденую, збудять...
Ох, не однаково мені. [34, с. 329].

У філософській формулі духовного капіталу міжнародного права є значна розбіжність розуміння трансцендентного. Так, представники європейського раціоналізму (Р. Декарт, Г. Лейбніц, Ф. Шелінг тощо) пропонують відмінне від традиційного християнського розуміння та тлумачення трансцендентного, оскільки у їхньому розумінні — це вища космічна сутність як логічна впорядкованість потойбічної реальності.

Філософський зміст трансцендентного найбільш чітко розкрив І. Кант. Розмірковуючи над «пошуком меж пізнання, сприйняття, думки, поклавши початок самій традиції демаркації значень трансцендентного та трансцендентального (де останнє — апріорно постає нашій свідомості, іманентна його форма, через яку самоорганізовується наше пізнання і через яку нам являється світ») [12, с. 110], І. Кант пов'язує ці поняття з двома межами у пізнанні. Першою є межа між формами споглядання (простором і часом) і семантикою мислення (категоріями) та феноменом як об'єктом пізнання. Форми споглядання та мислення разом з необхідною єдністю свідомості («Я») знаходяться по цей бік досвіду, передують йому та його зумовлюють, що і робить їх трансцендентальними. Другою межею є межа між явищами та

речами-у-собі, що непізнавані. Ці речі, що мають відповідні результати, І. Кант називає трансцендентними, тобто потойбічними [13, с. 25].

Таким чином, трансцендентальне означає те, що обумовлює можливий модус пізнання, трансцендентне — те, що лежить поза межами свідомості та пізнання.

При цьому, за вченням І. Канта, ідея Бога є регулятивним принципом розуму, а не твердженням про Його онтологічне буття. Це — сутність розуму, який «потребує, щоб розум розглядав усі зв'язки у світі неначе б вони виникали з всеохопної причини, щоб обґрунтувати на ній правило систематичної єдності в поясненні цих зв'язків; у цьому ідеалі не є ствердження про саме по собі необхідне існування» [13, с. 256].

Як вважає І. Кант, ідея Бога в історії людства часто субстанціювалася та підлягала загальному розумінню як «всепокладаючий початок». Отже, трансцендентне — це ідея чистого розуму, яка виконує регулятивну функцію у пізнанні та практичній поведінці.

Трансцендентне як «ілюзорність творчої уяви та мислення», що вкорінені в людській природі, розглядає Л. Феєрбах [31, с. 67]. Релігія постає у нього як антропологія, результат прагнення людини до безкінцевості, виходу за межі свого існування. Іншими словами, трансцендентне є фокусованою назовні та абсолютизованою природою самої людини (любов, розум, воля).

У цьому сенсі існують інші виміри соціоантропологічного підходу до трансцендентного, що є психологічним, інтенційним його обґрунтуванням. Так, у «Соціології релігії» Г. Зимель подає інтенційне розуміння: трансцендентне формується вірою — іманентною якістю. Однією із сутнісних інтенцій людського буття. Віра, в розумінні Г. Зимеля, — поняття більш широке, ніж релігійна віра. Віра стає релігійною тоді, коли вона звільняється від конкретної адресності і спрямовується на сферу трансцендентного. Саме ідея трансцендентного є важливим етапом в інтелектуальному ресурсі духовного капіталу людини як здатність рефлексії духу.

У психоаналітичній філософії також наведе психологічне тлумачення смислів трансцендентального, що витікає із ствердження глибинного, вкоріненості та безперечності стосовно почуття трансцендентного. Згідно з З. Фрейдом, трансцендент-

не — це ілюзія, яка покликана задовольняти деякі позасвідомі бажання людини: бажання позбавитися відповідальності, перекласти на іншого розв'язання своїх проблем, прагнення до опіки, потреба в опікунстві. «Вони вилушили батьківське ядро, яке від самого початку крилося за будь-яким образом Бога... Тепер, коли Бог став єдиним, ставлення до Нього знову змогло набути інтимності та напруженості дитячого ставлення до батька» [32, с. 108]. Таким чином, згідно з З. Фрейдом, людина сама створює ідею Бога, проте позасвідомо, виходячи зі свого життєвого досвіду, нагромадженого ще в дитинстві як нерозкритого в дорослому. При цьому формується образ люблячої, всесильної справедливої істоти. Як вважає З. Фрейд, «Релігію у такому випадку можна було б вважати загальнолюдським нав'язливим неврозом, який, подібно до відповідного дитячого неврозу, має коріння в Едиповому комплексі, в амбівалентному ставленні до батька. Відповідно до цього розуміння можна було б прогнозувати, що відхід від релігії безперечно станеться з фатальністю невмолимого процесу зростання, до того ж нині ми знаходимось у серцевині цієї фази розвитку» [32, с. 108].

Крім того, Е. Фром стверджує, що «Бог — це символ людської потреби в любові» [33, с. 160]. Цей концепт постулює обов'язкову наявність у людини ідеалів та устремлень до чогось, що виходить за межі фізичного задоволення. «Немає такої людини, — говорить філософ, — у якої не було б релігійної потреби — потреби в системі орієнтації та об'єкті для служіння. Людина може вклонитися тваринам, деревам, ідолам, невидимому Богу, святій людині чи вождям з бісівським обличчям; вона може вклонитися предкам, нації, класу чи партії, грошам чи успіху; її релігія може сприяти розвитку руйнівного початку чи любові, пригніченню чи братерству людей» [33, с. 108].

У К. Юнга трансцендентне — це метафоричне позначення колективного несвідомого. Саме в ньому вкорінені різноманітні ідеї та вчення, але доступ до нього ускладнений штучними бар'єрами, які виставляє одновимірний, формалістичний інтелект. Осягнути трансцендентне людина може або в змінених станах свідомості (це транснародження, переживання клінічної смерті, стани усамітнення, глибокі творчі переживання тощо), або в

містичному досвіді (саторі), методики якого створені ще давньо-східними мудрецами. Так, у середині ХХ сторіччя в Індії з'являється вчення Махаріші Махареш Йоги про трансцендентальну медитацію, де трансцендентальне мислиться як перехід до трансцендентного: розум прагне до трансцендентного абсолютного буття, яке Махаріші Махареш Йоги розуміє як безтурботну свідомість, в якій відсутнє переживання, розум перебуває поза полем відносного існування в стані трансцендентності [9, с. 231].

Говорячи про медитації як джерела трансцендентних переживань, необхідно означити дві оцінки: перша визнає її значимість, що розглядає відповідний варіант людського досвіду як просвітлення, прорив в архетипну царину колективного несвідомого (К. Юнг), стани космічної свідомості (С. Гроф), вершинні переживання (А. Маслоу); друга до містичного досвіду ставиться критично, вважаючи його регресією в материнське лоно (З. Фрейд), віддаленням від реальності (Г. Вайль). На наш погляд, медитацію, зрозумілу як поглиблена сконцентрованість, можна розглядати як складову трансцендентного. Останнє варто розуміти як шлях подолання деякої межі, що пов'язано із самозаглибленням, з існуванням того, що не може бути осягнене розумом. Як вважає С. Франк, людина завжди буде оточена неосяжним, осягаючи лише фрагменти зовнішнього та внутрішнього світу. Трансцендентне не дає опредмечуваного знання, але відкриває глибинні якості буття.

Ф. Ніцше зазначає поняття Бога продуктом метафізики, яка має бути подоланою дійсним мисленням: «Ні мораль, ні релігія християнства у жодній точці не стикаються з дійсністю. Суцільно уявлювані причини: «бог», «душа», «Я», «дух», «свобода волі» — а то і «несвобода»... Цей закінчений світ фікцій відрізняється у гірший бік від світу сновидінь: сновидіння відображає дійсність, а фікція її фальсифікує — знецінює, заперечує. Коли вигадали поняття «природи», яка протистоїть богу, «природне» стало означати пропаше та порочне, — весь уявлюваний світ християнства вкорінений у ненависті до природи (дійсності), оскільки виражає найглибше незадоволення реальним» [26, с. 29].

Феноменологія виокремлює релігійне від історико-конфесійного, від соціального буття суспільства. Феноменологи стверджу-

ють унікальність, автономність та незвідність релігійного до інших сфер життя. У цьому відношенні С. К'еркегор розглядає ідею Бога як абсолютно існуюче джерело істинної екзистенції, оскільки людина не може стати сама собою без Абсолюту та за відсутності онтологічної істинності відчуває страждання. Саме віра скорочує безкінцеву відстань між людиною та Богом [19, с. 257].

На наш погляд, екзистенціалізм створює концепцію людського буття як трансценденції, що є постійним виходом за власні межі. Трансценденція в розумінні екзистенціалістів припускає людську свободу, моральність та відповідальність як деякий абсолют та горизонт людських устремлінь. Крім того, атеїстичний екзистенціалізм зорієнтований на людину, для якої «Бог помер», оскільки поза людиною не існує ніяких критеріїв та авторитетів. Трансцендентне тлумачиться як Ніщо, в якому реалізується свобода людини і яке є обов'язковим для самопізнання людини. поняття «трансцендентність», «трансцендентне» наповнюється глибоким змістом екзистенційних аспектів людського буття.

М. Гайдегер визначає Ніщо як головну онтологічну характеристику: якби людина не була зміщена в Ніщо, то не було б свободи та всіх її виявів: творчості, мистецтва, перетворення тощо, одним словом, усього того, що робило людський світ світом культури. Фактично неможливо було б говорити про людський світ узагалі [8, с. 283].

З точки зору Ж.-П. Сартра, якщо людина прагне бути Богом, то вона втрачає себе як людину (залежність від дійсності замінюється на залежність від Бога), звернення до Бога — поступка моралістично-психологічним прагненням душі. Трансцендування для Ж.-П. Сартра — це вихід людини до безконечних можливостей поза об'єктивними критеріями. Тепер усе залежить здебільшого від вибору самої людини. таким чином, трансцендування є розрив людини зі здатністю, подолання цієї здатності, вихід за межі емпіричних обставин [30, с. 213].

А. Камю виголошує самоздійснення людини через свідому відмову від трансцендентного, яке обмежує людину жорсткими рамками. Для А. Камю трансцендентне — термін релігійної традиції. Всі докази існування трансцендентного дуже сумнівні, оскільки єдиною цінністю для нього є не потойбічний розвиток, а

ясність бачення та повнота переживання людини. У «Міфі про Сізіфа» А. Камю розмірковує про ствердження людиною самої себе, коли вона з максимальною ясністю розуму, з повним розумінням власної долі повинна гідно нести хрест життя, але не миритися з ним. Людина за «абсурдом» має власний розум, який усвідомлює свої межі. Така людина свідомо обирає бунт проти богів [11, с. 98].

Для представників релігійного екзистенціалізму (К. Ясперс, Г. Марсель, М. Бубер, М. Бердяєв) трансценденція не лише необхідна в структурі людського капіталу, а й є особливим різновидом буття, що стоїть над людиною. Проте, на відміну від попередніх традицій, при цьому трансценденція не детермінує людину, а є ідеалом, який стає кінцевим прагненням та критерієм оцінки нею своїх мирських справ. Людину релігійні екзистенціалісти сприймають як сутність, що постійно себе долає, постійно трансцендує, оскільки без цього неможлива особистість [36, с. 27].

У пошуках виходу із суб'єктивності людина неминуче приходиться до двох варіантів: або це шлях об'єктивації, вихід у суспільство з його обов'язковими нормами, цінностями та стандартами, коли особистість втрачає свій неповторний внутрішній світ, що призводить до відчуження людської природи; або ж це трансцендування — шлях, який лежить, згідно з М. Бердяєвим, у глибині існування. саме на цьому шляху відбуваються екзистентні зустрічі з Богом та іншою людиною. В об'єктивації людина живе в царині безособовості, в трансцендентуванні вона потрапляє в царину свободи. В цьому сенсі надособистісне має особистісний характер і не пригнічує людину [25, с. 321].

На думку К. Ясперса, трансценденція має виконувати головну функцію філософії права, пов'язану з розумінням Бога. Згідно з К. Ясперсом, тільки наблизивши людину до трансценденції, інакше кажучи, висвітливши трансценденцію, здійснивши стрибок до безумовного буття, можна досягти цього розуміння. Це безумовне буття неможливо пізнати ні науковими методами, ні предметним пізнанням загалом, оскільки іманентне свідомості як такої. Тому для досягнення «безумовного буття» необхідно пройти три етапи трансцендування: орієнтацію в світі (усвідомлення обмеженості тільки предметного його тлумачення), прояснення

(осаяння) екзистенції (усвідомлення душі), читання шифрів трансценденції [36, с. 90].

Фундатор католицького екзистенціалізму Г. Марсель тлумачив людину як «єдність духу та тіла», або «втілене буття». Водночас він постулював «співпричетність особистості» божественному буттю, що дано через «осаяння» і складає творчу суб'єктивність людини та веде до розуміння її буття як таємниці свідомості (духовності). Щоб осаянути цю таємницю, людина повинна зануритися в тотальність буття, а це передбачає творчу активність людини, «справжність» її буття, джерело чого Г. Марсель вбачав у постійному самовдосконаленні, що веде до Бога — трансценденції [23, с. 57].

Протестантський теолог П. Тілліх указує, що трансцендентність виявляється в бутті людини, яке є відбитком буття як такого. Буття як таке, згідно з П. Тілліхом, первинніше за будь-яке розділення, в першу чергу розділення на іманентне та трансцендентне. Тому існує внутрішній зв'язок людини з буттям, але людина відчужена від нього в своєму земному існуванні. Як наслідок, П. Тілліх мислить релігійність як фундаментальну характеристику людини, саме в релігійності виявляється найбільша турбота про абсолютний сенс буття. Тому і завдання теології П. Тілліх визначає як кореляцію вічних екзистенційних «питань» людини та «відповідей», що містяться в Посланні християнського Одкровення. Це має допомогти подолати відчуження людини від Бога, а відповідно — від буття, оскільки у П. Тілліха Бог — це теологічний синонім категорії буття.

Розвиток ідеї трансцендентного в міжнародному праві продовжується у працях представників сучасної християнської філософії антропології — М. Шелера, Г. Плеснера. Згідно з М. Шелером, сфера абсолютного буття необхідно існує для свідомості людини. Сфера абсолютного буття — одна із сфер, що не редукується. Проте усвідомлення людиною наявності сфери абсолютного буття не означає, що вона має істинне уявлення про зміст цієї сфери. Людина має тільки найзагальнішу ідею абсолюту, наділеного завжди двома характеристиками: суверенністю буття та досконалою цінністю. Тому якщо є можливим вияв природи божественного, то переважно завдяки філософсько-антропологічним конструкціям.

Якщо у М. Шелера людина вкорінена в божественній реальності, яка є трансцендентною світові, то у Г. Плеснера звернення до Бога, релігійне життя є не наслідком і не реакцією на існування Бога, а засобом подолання сутнісного для людини конфлікту, нестерпності її ексцентричної позиції, яка постійно виводить її в ніщо. Оскільки власне існування та все суще людина усвідомлює як щось випадкове, то вона приходиться до думки про абсолютне буття, яке непідвладне випадковості, а отже — і до ідеї Бога. У цьому Г. Плеснер вбачає підґрунтя релігійності. Таким чином, він намагається прийти не до теологічного, а до позарелігійного теоретичного пояснення наявності та змісту релігійного життя людини [16, с. 213].

Таким чином, необхідно зазначити в міжнародному праві, що ідея трансцендентності у релігії та філософії має суттєву відмінність. Трансцендентне в релігії є атрибутом Бога. Стосовно трансцендентності Божої людина відчуває, що її бачать та знають, і усвідомлює себе віддаленою від найкращого джерела життя, з яким і намагається встановити зв'язок. Трансцендентне у філософії — це модус людської свідомості, людського буття. І в цій межі діапазон його досить великий: від ототожнення трансцендентного з божественним до його зведення до Ніщо. Отже, якщо у релігії трансцендентність транслює себе в світ людського буття, то у філософії людина транслює себе у сферу трансцендентної реальності.

Благодійність як основа духовного капіталу в міжнародному праві

Сучасний вигляд української благодійності (філантропії) формується під впливом усталених традицій благодійності Заходу, оскільки власне українські традиції філантропії та меценатства були знищені за часів СРСР, коли вважалося, що благодійність принижує гідність людини. Адже західні традиції філантропії мають тривалу історію формування, яка залишила свій відбиток у різноманітних формах та практиках філантропії. Таким чином, контекст сучасного розвитку філантропії в Україні не може бути зрозумілим поза контекстом історичного розвитку західної філантропії.

Практики західної філантропії беруть свої витоки в етичних цінностях античності та раннього християнства. Найочевидні-

шим доказом грецького походження цього явища, звичайно, є сам термін «філантропія», який походить від грецького слова *philantropia*, що перекладається як «любов до людства». Саме ієрархію розуміння смислу поняття «філантропія» переживає під впливом християнських релігійних цінностей як особистого служіння ближньому. Таке розуміння філантропії зберігається до кінця ХІХ — початку ХХ століття. Починаючи з ХХ століття у Сполучених Штатах Америки відбувається суттєва зміна у практиці філантропії: філантропія виходить за межі особистого служіння благодійника і стає «анонімною».

Звичайно, погляди на філантропію змінювались протягом періоду у, майже, дві тисячі років (між раннім християнством та початком ХХ століття), але протягом всього цього періоду філантропія прогнозувала особисте служіння, тому цей період не є суттєвим.

Грецьке слово «філантропія» має багатоманітну історію використання. Термін «філантропія» в Стародавній Греції первинно був релігійним та вживався для позначення любові богів, спрямованої на людство. Даний термін міг застосовуватись до окремих богів, або богів загалом, але поступово він починає вживатися у найвищій формі найчастіше стосовно Асклепія, бога зцілення та заступника лікарів. Його культ та цілюща діяльність були зосереджені у чисельних храмах Греко-Римського світу, де медичне обслуговування було дорогим. При цьому бог Асклепій шанувався, як бог, який дає допомогу недорого, задовольняючись пожертвами-подяками. У деяких випадках приписи бога включали тривале лікування у медичних закладах, що відносились до храмів. Це лікування пропонувалось безкоштовно тим, хто не міг заплатити. Отож, врешті рещт, Асклепія почали загально вважати «філантропічним» серед богів.

Так, приміром, у 1842 році Жанна Гарн'є, яка втратила чоловіка і дітей, відкрила перший із «приютів» для вмираючих в Ліоні, котрий мав назву «Хоспіс», а також «Голгофа», а з часом — і в інших місцях Франції як розвиток «паліативного» піклування. А в 1879 році ірландські Сестри Милосердя незалежно від хоспісів Жанны Гарн'є створили Хоспіс Богоматері для вмираючих у Дубліні. Орден Матері Марії Айкенхед був засно-

ваний як Орден на честь знедолених, хворих і вмираючих. При цьому варто зосередити, що хоспис Богоматері був першим місцем, створеним для піклування за вмираючими. На той час, в 1905 році, коли Орден відкрив ще один хоспис за назвою Святого Іосифа, в лондонському Іст-Енде вже діяли три протестантські хосписи за назвами: «Будинок відпочинку», «Готель Божія», а пізніше — хоспіс «Святої Трійці».

Так, наприклад, сьогодні при Київській міській онкологічній лікарні функціонує хоспісне відділення, в якій активну життєву роботу, піклуючись за онкохворими, що знаходяться в надзвичайно тяжкій формі, проводять поруч з медиками психологи та соціальні волонтери.

В класичних Афінах (5-4 ст. до н. е.) від людей з найбагатших родин вимагали по черзі, зазвичай протягом року, витрати за одну з багатьох державних функцій, що оплачували на релігійні храми та фестивалі, суспільні роботи, будівництво кораблів для військово-морського флоту, вартість встановлення драматичних вистав тощо. Цей інститут був основною частиною адміністрації грецьких міст протягом багатьох століть.

В античних Афінах вигоди у вигляді совісті та честі, якими, власне кажучи, ніколи не можна поступитися, які люди отримували за свої літургії, зазвичай вважались адекватною компенсацією. Однак, протягом Римського періоду система літургій була розширена до примусового виконання суспільних робіт всіма верствами суспільства як одна із методів маніпулювання свідомістю з відповідним наміром дії.

На початку книги «Нікомахової етики» Арістотель розглядає «щедрість», чесноту, яка передбачає дотримання помірності («середини») у відношенні до майна. Щедрого хвалять за його ставлення до «давання та придбання майна, причому більше за те, що пов'язане з даванням» [5, с. 54]. При цьому, Арістотель вважав, що «щедрий буде давати кому слід, в потрібний час та задля прекрасної цілі» [5, с. 56].

На наш погляд, духовна безпека в матеріальному добробуті є не лише необхідним для життя, а й необхідною умовою жити відповідно чеснотам, що включає ефективне використання духовного багатства. Бідності в Греко-Римському світі уникали першо-

чергово через небезпеку втратити соціальний статус. Втрата матеріального багатства, яка призводила до бідності, також означала втрату почуття гідності. Вільно мислячий грек того часу розрізняв два основних види «бідності»: «бідність», через яку людина мала заробляти собі на життя. Таким було становище переважної більшості населення стародавнього світу. Це включало кожного, хто працював своїми руками заради того, щоб заробити на життя. Фізична праця не поважалася в давньогрецькому суспільстві. Інший вид бідності включав надзвичайно бідних, доведених до убогості. До жебраків, зазвичай, ставилися з острахом та відразою. Вони були поза співчуттям, яке могло б спонукати заможних допомогти бідним. Допомога жебракам, зазвичай, не входила в межі розуміння філантропії в Грецько-Римському світі, де найбідніші верстви населення взагалі не враховувалися.

Ставлення до благодійності суттєво змінюється з появою християнства, що пропагує піклування про бідних та допомогу нужденним.

У Новому Заповіті, Євангеліє від Луки, наводяться слова Ісуса Христа, що прекрасномовно свідчать про ставлення до багатства у християнстві: «Блаженні злиденні, бо ваше є Царство Боже» [10, с. 34].

Про необхідність для християн допомагати іншим і ділити з ними все своє майно свідчать рядки з Нового Заповіту (Діяння Апостолів): «Всі, хто увірував, були разом і все в них було спільне. І те, чим володіли, і те, що мали, вони продавали і розділяли це всім, залежно від потреби кожного» [10, с. 70]. Благодійність стає необхідним актом як особистого, так і суспільного служіння, що включає і розподіл власного (кожного, всіх) майна серед нужденних, і добровільне піклування про тих, хто цього потребує.

Таким чином, для християнства Благо пов'язується з майбутнім вічним життям у раю, яке потрібно заробити добрими справами. Допомога бідним вважається обов'язковою для спасіння своєї власної душі. При цьому походження коштів, що витрачаються на благодійність має суттєве значення і Богу угодним буде тільки той дар совісті як істинне походження морального закону.

1.2. Біблійні корені дипломатії у міжнародному праві

У сучасному міжнародному просторі поширення ідей біблійного гуманізму актуалізує проблему виявлення дипломатії. Постулювання ідеї рівності знаходимо в посланні апостола Павла до римлян: «Немає бо різниці між юдеєм і між греком; бо той самий Господь усіх, багатий для всіх. Хто його призиває» [6, с. 702].

У цьому аспекті розвиток сучасної дипломатії в міжнародному праві, що базується на демократичних цінностях, можна трактувати як ідею рівності всіх громадян у державі, невідчужуваності їх прав та свобод від народження, що є дискусійним за змістом.

Своєрідною проекцією дипломатії в міжнародному праві виступають також ідеї політико-правового гуманізму. Всі люди, згідно з положеннями християнства, є гріховними від народження. Саме звідси витікає дипломатичний принцип розподілу влади. Адже, якщо всі люди гріховні, то зосереджувати владу в одних руках неприпустимо; безмежна влада, що надана одній гріховній людині, може призвести до небачених викривлень в управлінні. Лише поділ між рівними — нехай і гріховними — суб'єктами здатний урівноважувати негативні наслідки владного правління.

Біблійні корені дипломатії в міжнародному праві виявляються у тому, що гуманізм, як і християнство, «визначає норми та встановлює межі свободи і прав однієї людини чіткими, а не розмитими межами прав і свобод іншої людини» [35].

Витоки базової ідеї міжнародно-правового гуманізму як дискурсу можна виявити у дипломатично окреслених стратегіях, заснованих на євангельських текстах. Апостол Павло, який протиставляє «Дух» та «тіло», вивисуюч духовне над тілесним, у посланні до Галатів зазначає: «Духом ходіте, тобто — як вказано у примітках, що тлумачать це біблійне положення — «розумом керуйтеся» [6, с. 552].

У цьому ж посланні зі сферами духовного та тілесного співвіднесені різні людські якості. Зі сферою духовного співвідносяться: «любов, радість, мир, довготерпіння, лагідність, доброта, вірність, тихість, здержливість» [6, с. 803].

Божий авторитет як духовна ознака достовірності в міжнародному праві

З біблійного натхнення випливає непогрішність Святого Письма, оскільки це виключає будь-яку можливість омани. Адже незрозумілі або неточні тексти походять від недосконалості людської природи у висловленні об'явленої правди або від особливостей його риторичного стилю: символічності, пророчої закритості як відчуття божественної таємниці. Як пише св. Тома Аквінський: «Розум та мова гагіографа правлять за знаряддя св. Духа, проте вони недосконалі» (II-II, пит. 173, арт. 4).

У Святому Письмі зазначається, що суддями звались великі мужі в історії Ізраїля, що їх Господь посилав своєму народові щоразу, коли він за свої гріхи потрапляв під «кормилу поганських сусідів. Доба панування Суддів тривала від Ісуса Навина до пророка Самуїла. Суддів було дванадцять, які покликані від Бога... для окремішнього визвольного завдання, що висловлюється такою постійною формулою: «Ізраїль спроневірився своєму Богові, за те Бог видав їх на поталу ворогам, вони ж візвали до Бога. І він послав їм визволителя — суддю» (II-II, пит. 173, арт. 4).

Саме Книга Суддів описує дату воєн, коли після здобуття Палестини за Ісуса Навина народ змушений відбивати наскоки різних народів. Це була кривава епоха інколи дуже жорстких розправ, тож кожен робив, що хотів.

Як свідчить Святе Письмо, у книгах Самуїла започатковано історію єврейської монархії, тоді як у книгах Царів оповідається про послідовний її розвиток, розпад і занепад. Увесь час (близько 400 років) панування царів в історії обраного народу можна поділити на три періоди: а) царювання Соломона, 973–922 рр.; б) розпад царства — аж до здобуття Самарії, столиці Ізраїля, Салманасаром V та Саргоном II, 721 р.; в) історія малого царства Юди — аж до падіння Єрусалиму за Навуходоносора, 587 р.

У двох книгах Царів описується не лише історія кожного царя, але й історія релігії, зокрема збереження чистого монотеїзму. Оцінка кожному цареві дається з огляду на його ставлення до правдивої віри та культу Ягве — єдиного Господа. При цьому показано, що коли Ізраїль вірно тримався союзу, укладеного з Богом, таким чином визнавав Ягве як єдиного дійсного Бога та

праведно поклонявся йому в єрусалімській святині, відкидавши негативні впливи, то Бог благословив його і народ жив щасливо. Коли ж, навпаки, народ спроневірювався, Бог віддавав його на поталу ворогам, а то й карав трирічною посухою та іншими карами. Отже, ідея, зрештою, у Святому Письмі проходить діамантом мудрого слова крізь книги Суддів та Царів, в яких Храм є центром Єрусаліму, а Єрусалім — центр усього Юди, а Юда — Юдея — вірна частина улюбленого народу, оскільки усе життя Ізраїля зосереджується навколо Храму. Ось чому такі царі як Давид, Соломон, Йосафат, Єзекія та Йосія посідають належне місце у книзі Хронік.

Крім того, у Святому Письмі проповідник як вияв біблійної риторики для дипломата ставить питання про глузд людського життя-буття на землі. Хоч людина й бачить, що у природі панують постійні закони та є багато доброго, проте розв'язати суші проблеми буття людина не здатна. Зневірившись у всьому, навіть у справедливості, яку на землі раз-у-раз порушують, а ще більше у долі як убогого, так і багатого. При цьому, варто виробити у собі майстерність розпізнавати «улюбленців» Зла та Добра, оскільки мудрецю не потрібно ніякого радника. Саме у такого мудреця — серце як джерело життя.

Єврейські тексти пророка

В єврейських текстах пророка називають по-різному, оскільки подібне арабське слова «наба'а» означає «звіщати», акадське «набу» — «кликати». Адже «набі» — це той, хто звіщає, накликає, промовляє в імені когось іншого.

Безперечно, пропок — це той, хто передбачає майбутнє. Тож його називають «ро'е» або «хозе» — видючий.

Пророк у Біблії означає людину, яка призначена та наділена обдаруванням — харизмою, оскільки пророк — це «уста Божі».

Пропоки були різного віку й соціального становища. Ісая був аристократом, Єремія та Єзекиїл — священники, Самуїл — левіт, Амос — пастух. Кожен пророк був гідний свого покликання, харизма надавала йому можливостей авторитетно говорити про Бога. Так, у книзі Второзаконня наведено риси дійсного пророка, коли Господь говорить до Мойсея: «Я викличу для них з-посеред їхніх братів пропока такого, як ти. І я вкладу мої слова йому в

уста, і він говоритиме до них усе, що йому накажу. А пророк, який насмілювався б вістити в моєму імені щось, чого я йому не заповідав, або промовляти в ім'я інших богів, — такому пропові смерть. Коли пророк промовив у ім'я Господнє, а його слово не збулось і не справдилось — то це слово не від Господа; самовільно відважився пророк говорити» (Втор. 18, 18–22).

Від Самуїла пророки дедалі більше й частіше впливають на хід політично-релігійного життя. З'являються пророчі згромадження — школи, членів яких можна назвати «пророчими синами».

Вважається, що є пророки «активні» і пророки-«письменники». До активних зараховують: Авраама, Мойсея, його сестру Марію, Ісуса Навина. Девору, Самуїла, Гада, Натана, Ананію, Іллію, Міхея і Єлісея. Жили вони від 1 800 до 900 років пер. Хр. Від VIII сторл. з'являються вже великі пророки-письменники. Перед вавилонською неволею писали Амос, Осія, Ісаїя, Міхтей, Софонія, Єремія, Наум, Авакум. Під час неволі пророкували Єзекиїл і Даниїл, після ж неволі — Аггей, Йоїл, Захарія, Авдій, Малахія та Йона.

З усіх пророків Ізраїля самою знатною постаттю був Ісаїя, син Амоса, що народився близько 765 р. до Христа в Єрусалимі. Цей пророк мав аристократичне походження, пророкував за чотирьох царів: Уззії, Йотама, Ахаза та Єзекії.

Для Юдейської держави то були тяжкі часи, коли молода, повна сил Асирійська імперія (Ашшур) підминала під себе все навколо і у своєму войовничому запалі підійшла під самі мурів Єрусалиму.

У цьому змісті варто акцентувати увагу на книгу пророка Єремії, в якій мова Єремії не має властивостей класичного стилю Ісаї. Адже щирість і вразлива природність, з якою пророк уміє говорити про найважливіші для людського життя та діянь справи, забезпечили йому потужний вплив на всі майбутні покоління. Тексти з Єремії неодноразово покладали на музику, і вони надихали поетів народів світу. У незакінченній поемі Юрія Клена «Попіл імперій» є монолог-плач. Який переспівує теми з Єремії.

1.3. Нейробіолінгвістика як наука про мову у критеріальній основі міжнародного права: «ядерна» семантика в розумі серця

Сучасну актуальність до міжнародного права можна інтерпретувати філософськими методами вивчення в системі криптоаналізу природознавства. При цьому необхідно мати міцну фундаментальну матрицю знань у сфері біофізики. Залучення до цього криптоаналізу саме біологічної інформації, поширеної в серцево-судинній системі людини з позицій механіки рідких середовищ, гідродинаміки, математичної фізики, є метою впровадження у фізіологію і медицину нових методів дослідження.

На наш погляд, суть кровотоку в судинах має неоднорідну складну систему у вигляді відповідних елементів крові — еритроцитів, лейкоцитів, тромбоцитів, що чергуються їх структурою плазми. Ця структура формується в аорті. Шари елементів крові рухаються як би в мастилі з плазми з дуже малим тертям або з підвищеною плинністю. Адже за один удар серце міняє форму 10 разів в системі фазового коду як направляючої структури кровотоку.

Запуск скорочень серця відбувається по його системі, що проводить, — м'язовій вузловій тканині (м'язовим клітинам), спеціалізованим на генеративно-цілісній єдності збудження і гальмування серцевого м'яза. В цьому відношенні є два матричні сектори: синоатріальний (СА-контур або синусовий), розташований в правому передсерді атріовентрикулярний (АВ-контур або передсердно-шлуночковий сектор), розташований на межі передсердя і шлуночків.

Перший з цих резонуючих секторів контурного характеру необхідно назвати рульовим (провідним маніпулятором) серцевого ритму або пейсмейкером. У нім електричні імпульси викликають скорочення серця (70–80 скорочень в хвилину). Потім імпульси проходять через передсердя і збуджують другий, атріовентрикулярний сектор, який автономно може змусити битися серце, забезпечуючи 40–60 скорочень в хвилину. Через пучок нервових волокон, що проводять, і їх розгалуження збудливий процес поширюється на обидва шлуночки, викликаючи скорочення. Резонансний характер роботи вищесказаних двох режек-

торних контурів полягає в синхронізації рівнів тиску між передсердям і шлуночками як між барорецепторами низького тиску в аорті і сектором передсердя.

Тому для сучасного міжнародного права в епоху глобалізаційних змін, наповнену соціальними конфліктами, необхідно здійснювати діагностику розвитку патологічних процесів в серцево-судинній системі на ранніх стадіях і прогнозувати (передбачати хворобу за декілька місяців до її прояву).

Звідси витікає, що людина, яка цілісно здійснює криптоаналіз, виявляючи «кардіокод», здатна мобільно виявляти патологічні зміни в сосудах, а саме: групу ризику феноменальними рецепціями мудрості.

З цією метою для подовження тривалості життя людини, що є важливим у геронтології, необхідно значно наповнювати свій організм бактеріальною культурою, що має геропротекторні властивості, тобто здатністю уповільнювати процеси старіння, оскільки такі бактерії певною мірою виробляють білок в людському організмі. Для цього необхідно розкрити механізми життєздатності відповідних природних рослин, виходячи з того земельного покриву, в якому народився, виховувалася ця людина як багато-векторна творча особа.

Мудрість розуму серця міжнародного правника

Сьогодні значна частина людей втрачається в життєвому вирі, хворобливо реагують на різні дрібниці, швидко стомлюються і на силу відновлюють свої сили. Виявлено, що боязнь раптової смерті від серцево-судинної недостатності, страх перед самотньою старістю викликає таке невропатичне явище як агорафобія — боязнь відкритих просторів, що є одним з різновидів фобій (станів тривоги, що мають ідентичну соціогенну природу). Адже усі людські бажання, представлення, спогади, сни відбивають виниклий в результаті взаємодії з навколишнім світом «стиль життя», який обєрігається ретельніше, ніж саме життя. Тому, для того, щоб почувати себе у безпеці недостатньо бути захищеним від хвороб і смерті, оскільки захищеним має бути творчий розвиток особистості.

Людина так системно улаштована, що їй необхідно постійно розширювати сенсорно-розумові можливості мудрої свідомості. При цьому, саме тривога з'являється тоді, коли рушиться природ-

ний цілісний зв'язок з навколишнім світом, оскільки така людина не може самореалізуватися. Страх же виникає, коли людина ризикує виявитися в стані тривоги, якою на соціогенному рівні не можна уникнути, її не можна обійти, через неї необхідно пройти як через певну точку біфуркації. Тривога попереджає не лише про ризик загинути, але і про нові можливості, що відкриваються. Той, хто впадаючи у відчай, замикається в собі і втрачає силу духу. Тому, саме автономна творча особа здатна гуманно долати власні перешкоди.

Безперечним є те, що варто прагнути життя без страху, але зовсім не очевидно, що є таке життя в дійсності. Більше того, у своєму онтологічному розвитку людина проходить через існуючі екзистенційні виміри (страждання) природного світу, в якому природознавча сфера науки є сукупно матричним дослідженням субстанції Природи.

Як відомо, сама Природа винайшла червоні кров'яні тільця – еритроцити, які потрібні для перенесення кисню від легенів до тканин нашого тіла, а також і для зворотної магістралі. Такі еритроцити містять червоний дихальний пігмент — гемоглобін, що зв'язує кисень своїми залізними атомами (від них і червоний, як у іржі, колір крові) [24, с. 36].

До того ж гемоглобін, що розфасований по еритроцитах, не втрачається при «списанні їх у брукхт»: в «упаковці» він поглинається клітинами-санітарами — фагоцитами і переробляється. При цьому з молекули гемоглобіну не лише витягується дефіцитне залізо, що йде в «переплавку» на гемоглобін для нових еритроцитів, але використовується і залишок молекули. Такий залишок переробляється в особливу речовину білірубін, що допомагає розкладати і перетравлювати їжу, входячи до складу жовчі. Її зеленувато-жовтий колір, як і колір шкіри, на місцях забиття, обумовлений саме жовтим білірубіном як запорука успішного безвідходного виробництва і утилізації «сміття» в організмі [2, с. 74].

Ось чому знання особливостей руху еритроцитів допоможе розробити штучні серця. В зв'язку з цим пласкі еритроцити заповнюють простір набагато ефективніше, з меншими витратами між клітинами, чим сферичні. І, хоча кров не повністю заповнена еритроцитами (вони займають лише половину її об'єму), можливості

для переміщення, маневру у них при такій формі більше, а значить — менше «блокад» (тромбів) на кров'яних магістралях. Адже еритроцити, завдяки своїй формі, самі прагнуть розташуватися ефективно (компактно), злипаючись в так звані «монетні стовпчики» і рухаючись у вузьких посудинах «паровозиком». Іншими словами, знання властивостей оболонки і форми клітини дозволяє створити і досконаліші еритроцити як штучну кров — мікрокапсули, наповнені гемоглобіном [28, с. 65].

Крім того, відомо, що «кожну добу організм людини виробляє приблизно 300 мільярдів еритроцитів і 250 мільярдів тромбоцитів. А за наявності еритроцитів з дефектами ядер в крові з'являються і деструктивні тромбоцити» [17, с. 24].

Але, вочевидь, ядра, що виходять з клітин, — це ще не повноцінні, не дозрілі тромбоцити. Остаточне перетворення, «перековка» ядер на пластинки відбувається, ймовірно, в мегакаріюцитах — велетенських клітинах кісткового мозку як «промислового гіганта». Тому і філософ, і юрист, і медик, і біолог мають бути в першу чергу інженерами-конструкторами, щоб повноцінно усвідомити таємницю розуму серця як геометричність ірраціонально-раціональних актів мудрості як пошуку істини в міжнародному праві. При цьому необхідно інтерпретувати і модулювати інтенційною свідомістю, розширюючи її до можливих адекватних меж в об'єктивізації суцільних речей розуму серця.

Отже, усе це в міжнародному праві повинно виходити з якісної еволюції практичного знання в результаті екзистенційного досвіду, що простежує тонку грань між різними станами людини.

Сенс людського існування

1. Всесвіт як теорія розумного задуму виник з небуття близько 14 млрд. років назад.

2. Необхідні параметри (атрибути) Всесвіту резонансно налаштовані на забезпечення можливості життєвого світу.

3. Конкретний узятий механізм виникнення життя на Землі залишається невідомим. В зв'язку з цим розвиток різноманітних і складних форм відбувався за рахунок еволюції і природного відбору протягом дуже тривалих періодів часу.

4. Розум людського серця є продуктом еволюції предка як людиноподібної мавпи. При цьому, завдяки механізму еволюції

розуму серця утворилися всілякі види мікроорганізмів, рослин і тварин.

Божий образ феномену свідомості

Необхідно відмітити, що статус наукової теорії еволюції Всесвіту претендує бути істиною духовної логіки серця у свідомості людини.

Чи сумісно це з уявленням про створення людей «за образом Божим» (Буття, 1:27)? Вважається, що це вираження не слід тлумачити в сенсі фізичної анатомії — швидше за все, образом Божим є не тіло, а структурний комплект феномену свідомості. У цьому сенсі Бог міг в усій повноті і глибині брати участь в створенні зірок, планет і галактик, знати хімію, фізику, геологію, біологію, яка привела до розвитку життя на Землі аж до появи Людини. Такий Бог як один з духовних конструктів істини являється підвладному Часу і Простору, оскільки наука і віра є духовним капіталом Істини.

Іншими словами, на наш погляд, сукупна матриця богословської і природної науки є єдиним знанням Істини в системі соборної лабораторії. Лише недосконалі людські істоти здатні здійснювати стратегічний еволюційний прорив в майбутнє. Адже така наука як втілення розуму серця — єдиний правильний метод вивчення Всесвіту, оскільки досліджується структура атома, послідовність ДНК в геномі людини як спектральної характеристики натуралістичного світогляду. Сенс людського існування, реальність Бога, можливість життя певного індивіда після смерті і багато інших питань лежать за межами досяжності тільки натуралістичного методу науки. Адже в сучасних умовах корисна інформація, що приходиться до нас, — це резонансна вібрація молекул повітря, що ударає по наших барабанних перетинках і стимулює збудження нейронів розуму серця в нашій свідомості.

У цьому контексті наука і Бог мають бути шануванням Істини. Але, проблема посилюється тим, що деякі релігійні суб'єкти не готові до нових відкриттів учених і ризикують атакувати наукові переконання, не цілком розуміючи постфакти. В результаті цього церква виставляється як «шоу-бізнес» і відвертає від Бога людей, що щиро прагнуть до істини, замість того, щоб притягну-

ти їх в Його обійми. Як сказано в Книзі Притчею (19:2), «недобре душі без знання». Це мудре застереження для тих, хто проявляє релігійне пізнання з благими намірами, але без достатньої інформації у сфері натуралістичного світогляду.

Тому, саме розум серця встановлює гармонію між богословським і природним світоглядами як діалектичної єдності ірраціональної, а також раціональної в системі людської свідомості.

У координатах людиноцентризму винуватцем багатьох людських страждань, тривог є самі люди і це неминуче у світі, де людина як автономія особи має вільну волю. Тому усвідомлення Божої величі і милосердя не обмежує розум серця у Всесвіті, а, навпаки, робить мудріше у пошуках Істини, оскільки божа сила не сковує людину, а певним чином звільняє. Відкриття себе Богові як вираження трансцендентного поза людським буттям може принести невимовне духовне збагачення у феноменології мудрості.

Здоров'я як ментальний зміст духу гуманності для юриста

Людське здоров'я є сукупністю фізичних, духовних, матеріальних і соціальних станів. Люди повинні жити в гармонійній єдності з речами, що оточують їх, — тільки в цьому випадку вони перестануть хворіти.

Саме ментальна медицина високо цінується ще з часів Стародавньої Греції. При цьому дуже важливий чинник — це заспокоєння розуму з метою полегшення процесу загоєння душевних і фізичних ран, оскільки розум підвищує розсудливі здібності свідомості в силу впорядкованості розумового процесу.

Це дозволяє гуманній людині декодувати інформаційні програми здоров'я і процесу довголіття. Когерентність спектрально-частотної активності розуму серця зі Всесвіту дозволяє виявляти, формулювати нарощувати екстрасенсорні і ясновидиці здатності такої людини, адже перевага тільки розумової діяльності над фізичною призводить до зосередження на роботі розуму без приділення належної уваги серцю. Фокусування лише свідомості розуму як раціонального компонента свідомості утримує людину в нелінійному стані, що має згубне слідство: жорсткий, суто «холодний» розум завдає точкового удару по тонкому світу ірраціональних складових свідомості (переживаннях, стражданнях) як недостатній рефлексії для серця.

У кожної людини є своє пояснення Всесвіту. Щоб наблизитися до усвідомлення дійсної таємниці буття, необхідно ототожнити бачення світу усіх людей. Маючи контакт з усіма своїми творіннями Всесвіт, як космічна голограма, містить інформаційний капітал про суцї речі просторово-часового буття.

Коли людина страждає, виходячи з екзистенційного виміру, вона мобільно входить в обитель знання, роздуму, що суттєво для юриста.

Тому важливо підкреслити, що маніпулювати (оперувати) закодованою інформацією відносно стану здоров'я людини певним чином підвладно лише **феноменологу-юристу**, який на відстані передає живильний енергетичний потік інформації за допомогою свого духовного капіталу мудрості. Таке спонтанне дистанційне зондування об'єктів використовується багатьма спецслужбами, якими використовується метод голографії в криптології. Адже маніпуляція свідомістю містить як спекулятивні складові, так і гуманні.

При голографії виникає фотозображення предмета в променях лазерного світла, і створюється об'ємне зображення внаслідок інтерференції світлових хвиль, що істотно для феноменолога. Такі **феноменологи-юристи** мають незвичайний об'єм пам'яті у свідомості розуму серця, створюючи перед собою виразну ментальну дистанційну картину, що є прерогативою розвідувальної і контррозвідувальної діяльності спецслужб.

Система превентивних заходів у розумі серця юриста

Сучасна людина в системі вибіркової невизначеності повинна уміти скористатися корисною складовою феномену ризику, визначаючи тимчасово-просторові координати певних небезпек. Адже превентивна людина уміє автономно розпізнавати в недалекому майбутньому намір в поведінці життєвого світу: доброзичливий або спекулятивний. Виявлення такої зони ризику — важливе завдання для феноменальних рецепцій розуму серця, в яких, завдяки біфуркаційному моменту істини, людина багатовекторно розвивається.

У сучасних умовах глобалізаційних змін, дуже важливо зберегти життєстійкість розуму серця. При цьому необхідно мати мобільне гуманне мислення в результаті свободи вибору і оптимі-

зації ухвалення ризикових рішень. Внутрішній світ такої людини має бути стійким унаслідок відцентрової сили гравітації, що складається з суми моментів Істини багатовекторного «торсіонного» поля розвитку творчої особистості. Індукувати свідомість розумом серця на життєво активні ділянки Всесвіту і розпізнавати при цьому позитивні і негативні ділянки здатна тільки мудра Людина в координатах боготворчих і природотворчих знань. Створюючи таку генеративну цілісність пізнання світу саме людський розум серця є центробіжною силою мудрості, в результаті якої дискретні ділянки автономних боготворчих і природотворчих сил збалансовані між собою в нелінійно-стійкій системі Всесвіту. У системі такого Всесвіту, в якому відбуваються космогенні процеси геодинаміки, людський розум серця здатний комплексно оцінювати і прогнозувати техногенні і космогенні деформації різних мінералів у органічному світі.

При цьому використовується метод триангуляції в системі технокосмогенної геодинаміки, що дозволяє оптимізувати геометричну конфігурацію відповідної ділянки Всесвіту як апріорної інформації. Це залежить від фізико-хімічних особливостей флюїда, а також інших чинників як стратегічний прорив в майбутнє.

Контрольні запитання:

1. Розкрийте основні міфологеми та реалії виникнення міжнародного права.
2. Яке значення має Біблія для міжнародного права?
3. Які головні критерії визначення в міжнародному праві?
4. Надайте сутність нейробіолінгвістики в міжнародному праві.

Теми рефератів:

1. Актуальність міжнародного права в ідеології українського суспільства.
2. Дискусійний зміст Біблії у міжнародному праві
3. Роль нейробіолінгвістики в міжнародному праві

Література до першого розділу

1. Акимова А. Дидро. (Жизнь замечательных людей) / А. Акимова. — Москва : Изд-во «Молодая гвардия», 1963. — 477 с.
2. Аксельрод А. Ю. Кислород в нашей жизни. — М. : Знание, 1977.
3. Андрущенко В. П. Гуманітарна інфраструктура вузу : проблема формування / В. П. Андрущенко // Актуальні філософські та культурологічні проблеми сучасності : альманах. — Київ, 2000. — С. 11.
4. Андрущенко В. Проблема гуманізму у сучасній філософії : Навч.-методичний посібник / В. Андрущенко, Л. Губерський, В. Зуєв. — Київ, 1994. — 63 с.
5. Аристотель. Метафізика. Сочинения : В 4-х т. Т. 1 / Аристотель. — Москва : Мысль, 1976. — 550 с.
6. Біблія або Святе письмо Старого та Нового завіту (повний переклад, здійснений за оригінальними європейськими, арабськими та грецькими текстами). — UnitelBibleSocieties : UkrainianBible 63 DC, 1991. — 1391 с.
7. Вышеславцев Б. П. Этика преображенного Эроса / Б.П. Вышеславцев. — Москва : Республика, 1994. — 386 с.107.
8. Гайдеггер М. Время и бытие : монография / М. Гайдеггер. — Москва : «Гнозис», 1993. — 348 с.
9. Йоги Махариши Махареш. Трансцендентальная медитация / Махариши Махеш Йоги. — Москва : АОЗТ «Кольна», 1994. — 254 с.
10. История философии : Запад-Россия-Восток : Учебник для вузов. Кн. 1. Философия древности и средневековья / Под ред. Н. В. Мотрошиловой. — Москва : Греко-латинский кабинет, 1995. — 736 с.
11. Камю А. Миф о Сизифе. Эссе об абсурде // Камю А. Бунтующий человек. Философия. Политика. Искусство — Москва : Политиздат, 1990. — 458 с.
12. Кант И. Сочинения в 6-ти т. Т. 5 / И. Кант. — Москва : Мысль, 1964. — 345 с.
13. Кант И. Критика чистого разума / Пер. з нім. та приміт. І. Бурковського. — Київ : Юніверс, 2000. — 504 с.

14. Кассирер Э. Философия символических форм : Введение и постановка проблемы / Э. Кассирер // Культурология XX век. Антология. — Москва : Юрист, 1995. — 703 с.
15. Квіт С. Свобода стилю : есеї та статті / С. Квіт. — Київ : Наукова думка, 1996. — 76 с.
16. Кимелев Ю. А. Современная западная философия религии / Ю. А. Кимелев. — Москва : Мысль, 1989. — 256 с.
17. Кисляк Н. С. Клетки крови. — М. : Медицина, 1999.
18. Колесник О. С. Поет та відтворення архетипу у міфопоетичному світовідношенні / О. С. Колесник // Актуальні філософські та культурологічні проблеми сучасності : Зб. наук. праць. — Київ, 2000. — С. 124.
19. Кьеркегор С. Страх и трепет / С. Кьеркегор. — Москва : Мысль, 1993. — 383 с.
20. Лісовський П. М. Мудрість народів світу : навч. посібник / П. М. Лісовський — К. : Кондор-Видавництво, 2017. — 332 с.
21. Лосев А. Ф. Диалектика мифа / А. Ф. Лосев. Философия. Мифология. Культура. — М. : Мысль, 1991. — 458 с.
22. Лосский Н. О. Ценность и бытие / Н. О. Лосский. — Харьков : Фолио ; Москва : Аст, 2000. — 861 с.
23. Марсель Г. К трагической мудрости и за ее пределы // Проблема человека в западной философии. — М : Прогресс, 1988. — 367 с.
24. Михайлов В. Г. Тайны крови. — М. : Знание, 1982 — 98 с.
25. Недюха М. П. Правова ідеологія українського суспільства / М. П. Недюха. — Київ : «МП «Леся», 2012. — 400 с.
26. Ницше Ф. Сочинения в 2 т. Т. 2 / Сост., ред. и авт. примеч. К. А. Свасьяна. Пер. с нем. — Москва : Мысль, 1996. — 829 с.
27. Предборська І. М. Мінливість, соціум, людина : монографія / Ірина Михайлівна Предборська. — Суми : «Слобожанщина», 1995. — 136 с.
28. Руководство по гематологии, в 2-х т. — М. : Медицина, 1985.
29. Самчук З. Світоглядні основи соціально-філософського дослідження ідеології : проблема критеріїв та пріоритетів вибору : монографія : у 2 т. Т. 2. / З. Самчук ; Ін-т вищ. освіти АПН України. — Дніпропетровськ : АРТ-ПРЕС, 2009 — 903 с.

30. Сартр Ж. П. Бытие и ничто / Ж. П. Сартр // Философские науки. — 1989. — № 3. — С. 89–100.
31. Фейербах Л. Сущность христианства / Л. Фейербах // Избранные философские произведения : В 2 т. Т. 2. — Москва : Госполитиздат, 1955. — 568 с.
32. Фрейд З. Будущее одной иллюзии / З. Фрейд // Сумерки богов. — Москва : Политиздат, 1989. — 398 с.
33. Фромм Э. Искусство любви [Текст] : исследование природы любви / Э. Фромм ; пер. с англ. Н. Петренко, О. Иванчук. — Киев : Ника-центр : Вист-С, 1998. — 400 с.
34. Шевченко Т. Г. Кобзар [вступ. ст. О. Гончара, приміт. Л. Кодацької] / Т. Г. Шевченко. — Київ : Дніпро, 1985. — 640 с.
35. Шульга С. СМИ : о совместимости христианских и либеральных идей [Электронный ресурс] / Светлана Шульга. — Режим доступа : <http://news.invictory.org/issue13662.html>.
36. Ясперс К. Шифры трансценденции // К. Ясперс / Культуры в диалоге. — Эпистемы : Альманах. Екатеринбург, 1992. — 453 с.

РОЗДІЛ 2. КІБЕРІНФРАСТРУКТУРА В МІЖНАРОДНОМУ ПРАВІ

2.1. Міжнародно-правова локація як кіберпросторова інфраструктура інформаційного капіталу

Сучасна соціодинаміка життя призводить до зміни правових уявлень та очікувань щодо якості державної політики. Тому сьогодні актуальною стала думка, що тільки нові знання та інновації визначають правові перспективи локації як кіберпросторової інфраструктури у розвитку інформаційного капіталу. Хоча в кіберпросторі культури споживацтва саме по собі спрощення сприйняття інформації можна вважати певною мірою благом. Проте негатив цієї сторони прогресу виявляється в тому, що інтелектуальна свідомість в силу інформаційного «буму» перестає працювати в повноцінному, і, що важливо, природному для них, режимі, оскільки не в силах оперативно обробляти необхідну інформацію та швидко реагувати на вимоги часу.

Концептуальна державно-правова політика України: організація та її методи

У свою чергу, концептуально державну правову політику України можна розглядати як засіб легітимізації внутрішньої та зовнішньої політики. не підлягає сумніву, що така політика має ґрунтуватися на положеннях і нормах Конституції України, а також загальновизнаних принципах міжнародного права. Основою її формування та реалізації є низка принципів як відправних положень правової дії.

При цьому, основними суб'єктами правової політики є Верховна Рада, Президент та Кабінет Міністрів України, які уповноважені визначити правові методи формування, реалізації та забезпечення основних напрямків суспільного розвитку, а також розв'язувати соціально-економічні та суспільно-політичні проблеми в загальнонаціональному вимірі [7, с. 151]. Адже локаційно-правова діяльність державної політики за своїм змістом покликана чітко відображати очікування громадянського сус-

пільства, його настрої та сподівання, тобто активно реагувати на його потреби та інтереси як вимоги часу.

Фундаментальною основою геолокаційного права є формування державної політики. в якій Верховна Рада України є єдиним законодавчим органом держави. Залежно від спрямованості діяльності органів державної влади локаційно можна виокремити три напрями правової політики, а саме: 1) правотворчість; 2) реалізація вимог чинного законодавства; 3) формування правової культури та правосвідомості громадян. До головних засобів реалізації державної правової політики належать методи переконання (логіки, обґрунтованості, достовірності) здійснюваного правового регулювання суспільних відносин і процесів) та примусу (легітимний, соціально виправданий, диференційований), які здійснюються в різних формах, проявах і можливих поєднаннях.

Варто зазначити, що неупорядкованість парламентської партійно-фракційної діяльності має своїм наслідком ту обставину, що Верховна Рада України часто не виконує покладені на неї функції. У зв'язку з недосконалістю чинного в Україні механізму організації законодавчого процесу та відсутністю державної стратегії законотворчості досить часто парламент, зосереджуючись на вирішенні поточних проблем, втрачає перспективу, неадекватно реагуючи на виклики часу. Як наслідок, державна правова політика формується стихійно, в ряді випадків ініціатива переходить до виконавчої влади, яка дозволяє собі у разі «політичної доцільності» ігнорувати право. а заради торжества «неписаного права» — виходити за межі, визначені конституційним законодавством.

До числа основних завдань правової політики України можна віднести вдосконалення її політичної системи, налагодження плідного співробітництва та утвердження легітимної основи діяльності різних гілок державної влади, подолання недовіри до неї з боку суспільства, правове забезпечення організації боротьби з організованою злочинністю та корупцією, організація захисту прав законотворчості, вдосконалення правового регулювання суспільних відносин, виховання законослухняної особистості, подолання правового нігілізму тощо.

Зокрема, державна політика у сфері локаційного права і основних свобод людини і громадянина має бути спрямована на

вдосконалення механізмів захисту названих прав і свобод. У цьому зв'язку актуалізуються питання приведення законодавства України у відповідність з універсальними та європейськими стандартами в галузі прав людини і громадянина; реформування адміністративного та адміністративно-процесуального законодавства; визнання в установленому порядку юрисдикції міжнародних органів захисту прав людини; спрямування діяльності прокуратури на захист прав і основних свобод людини та громадянина; конкретизація змісту і меж здійснення конституційного права громадян на свободу об'єднання у політичні партії та громадські організації; приведення законодавства про соціальний захист населення у відповідність до вимог Конституції України та положень міжнародно-правових актів у цій сфері; підвищення рівня правової культури і правової свідомості громадян, формування поваги до права, прав і свобод людини, правового закону.

Серед важливих завдань правової локації у сфері правотворчості є приведення законодавства України у відповідність з європейськими стандартами, законодавством ЄС. До ціннісно-інфраструктурних пріоритетів можна віднести: підприємницьку діяльність; захист інформації; банкрутство; митне регулювання; транспорт і зв'язок; стандарти і сертифікація; енергетика; державна закупівля; фінансові ресурси та послуги; податкова політика; захист навколишнього природного середовища; зайнятість та охорона праці; боротьба із промисловим шпигунством.

Крім того, потребують вдосконалення локаційні механізми реалізації державної правової політики, що пов'язано з необхідністю підвищення ефективності діяльності державних органів з питань нагляду за виконанням законів та інших нормативно-правових актів. При цьому, до реформування державної правової політики слід віднести проведення політичної, адміністративної, судової та регіональної систем.

Судовий захист у локаційному механізмі забезпечення прав людини

Механізм забезпечення прав і свобод — це налагоджена система правових інструментів і засобів, створених та закріплених державою з метою реального визначення та здійснення прав і

свобод, регулювання процесів у сфері прав і свобод людини та громадянина через відповідні органи.

Конституційний Суд України є складовою правового механізму забезпечення та посідає особливе місце у системі судів України. відповідно до статті 2 Закону України «Про Конституційний Суд України», Конституційний Суд є гарантом Верховенства Конституції України як Основного закону, а отже, і гарантом прав і свобод людини і громадянина. При цьому, юридична гарантія прав і свобод людини і громадянина, їх забезпечення Конституційним Судом України прямо не передбачена ні в законі «Про Конституційний Суд», ні в Основному Законі держави.

Судовий захист, що є складовим у механізмі забезпечення прав людини. передбачає, насамперед, принцип доступності судового захисту та юридичної допомоги. Зазначений принцип містить у собі забезпечення законом без усяких перешкод звернутися до суду за захистом своїх порушених прав чи свобод. Складність механізму доступу до органів правосуддя за захистом порушених прав є суттєвою перешкодою у забезпеченні прав і свобод людини та громадянина. Відповідно до Закону України «Про Конституційний Суд України» передбачено форми звернення до Суду — це конституційне подання та конституційне звернення. Законом також встановлено, що суб'єктами подання та звернення до Конституційного Суду можуть виступати Президент України, Верховний Суд України. Закон виключає можливість перманентного звернення людини, права і свободи якої були порушені, до Конституційного суду. Іншими словами, антикорупційним законодавством встановлено лише представницька (посередницька) форми звернення людини до Конституційного Суду щодо захисту її прав і свобод людини.

Декларативне закріплення основних прав і свобод є недостатнім, оскільки набуває реального характеру тільки тоді. коли державою створені належні умови (кіберпростір) для їх забезпечення, реалізації, охорони та захисту. Коли йдеться про конституційно-судовий захист прав людини, то саме людині має відводитися безпосередня роль у діяльності Конституційного Суду України. Адже людина має право на створення конституційної скарги як форми звернення пересічним громадянином за захистом своїх

прав до органу конституційної юрисдикції. За допомогою саме зазначеної форми звернення людина не лише здійснює реалізацію свого права, а стає суб'єктом правотворення, вдосконалення законодавства, а також бере безпосередню участь у вирішенні справ держави і суспільства. саме це сприятиме втіленню в життя принципу Верховенства Конституції та більшій захищеності прав і свобод людини. Такий механізм забезпечує існування та активізує певні демократичні інститути, які характерні для громадянського суспільства.

Таким чином, складовою судово-правової реформи є формування правової бази, яка визначає судоустрій, організацію та діяльність відповідних органів, реформування судочинства в напрямі посилення гарантій прав особи і громадянина. Окремим питанням судово-правової реформи, яке потребує свого вирішення є запровадження спеціалізованих (адміністративного, антикорупційного, трудового та соціального судів). Започаткування спеціалізованих судів сприятиме реалізації в повному обсязі конституційного права людини на судовий захист, створить діяльність суду більш ефективною і оперативною, а головне — доступною до громадян. Відповідно, також регіональна політика має передбачати розв'язання цілої низки фундаментальних проблем на загальнодержавному рівні.

Комп'ютерна злочинність як проблема правової локації в інформаційному капіталі

Сучасна епоха інформаційного прогресу певною мірою полегшила життя людини численними технічними винаходами. Проте, кожне явище має як позитивні, так і негативні сторони. Так, одним із найважливіших негативних соціальних та економічних наслідків інформаційного прогресу стала поява нового виду злочинності, який отримав назву «комп'ютерна злочинність». Термін «комп'ютерна злочинність» вперше з'явився в американській, а потім й іншій зарубіжній пресі на початку 60-х років ХХ ст., коли були виявлені перші випадки злочинів, вчинених з використанням на той час електронно-обчислювальних машин (ЕОМ). Цей термін став широко використовуватися, хоча і не мав повноцінного термінологічного визначення зарубіжною пресою 60-х років минулого століття.

На наш погляд, комп'ютерний злочин — це передбачене кримінальним законом винне порушення прав та інтересів стосовно автоматизованих систем обробки даних, що здійснене на шкоду правам та інтересам фізичних та юридичних осіб, держав та суспільства. Проте, незважаючи на прийняті нормативно-правові акти щодо боротьби з комп'ютерною злочинністю в ряді країн, у тому числі і в Україні, її «уніфікований» склад досі чітко не визначений, оскільки кримінальні можливості технічних засобів, програмного забезпечення, засобів телекомунікацій, як і кримінальні маніпуляції самих комп'ютерних «злочинців», безперервно зростають з розвитком науково-технічного прогресу і відсталістю правових методів боротьби з ними.

Вперше склади комп'ютерних злочинів були сформульовані в 1979 р. на конференції американської асоціації адвокатів в м. Даласі. Комп'ютерними злочинами було визначено:

- використання або спробу використання комп'ютера або мережі системи Інтернет комп'ютерів з метою отримання фінансових ресурсів «тіньовим» способом;
- навмисне несанкціоноване діяння, метою якого є зміна, пошкодження, знищення або викрадення комп'ютера, мережі комп'ютерів або систем математичного забезпечення, програм або даних у них;
- навмисне несанкціоноване порушення зв'язку між комп'ютерами, обчислювальними системами або мережами комп'ютерів [19, с. 74].

Сьогодні цей перелік комп'ютерних злочинів значно розширився у наступному вигляді:

- незаконне використання комп'ютера з метою аналізу або моделювання злочинних дій для їх здійснення в комп'ютерних системах;
- несанкціоноване проникнення комп'ютера в інформаційно-обчислювальні мережі або масиви інформації в корисливих намірах;
- розкрадання системного і прикладного програмного забезпечення;
- несанкціоноване копіювання, зміна або знищення інформації;

- шантаж, інформаційна блокада та інші методи комп'ютерного тиску;
- комп'ютерне шпигунство і передача комп'ютерної інформації особам, які не мають до неї доступу;
- підробка і фальсифікація комп'ютерної інформації;
- розробка та розповсюдження комп'ютерних вірусів в системі програмного забезпечення;
- несанкціонований перегляд або розкрадання інформації з банків даних і баз знань;
- недбалість при розробці, створенні інформаційно-обчислювальних мереж і програмного забезпечення, що призводить до важких наслідків і втрат ресурсів;
- механічні, електричні, електромагнітні та інші види впливу на інформаційно-обчислювальні системи і лінії телекомунікацій, що викликають їх пошкодження тощо [19, с. 112].

До найбільш розповсюджених комп'ютерних злочинів у правовій геолокації відносяться такі, як розкрадання грошей, речей, техногенної інформації, техногенного часу, несанкціоноване використання системи, саботаж і шантаж, шпигунство, вандалізм. При цьому, найпоширенішим видом комп'ютерної злочинності є крадіжка грошових коштів в електронних банківських системах взаєморозрахунків, оскільки це становить значну кількість злочинів, пов'язаних із використанням комп'ютерних технологій.

Крім того, впровадження електронної обробки інформації в кредитно-фінансову сферу нашої країни обумовило появу в правовій геолокації комп'ютерної злочинності як в Україні, так і світовому процесі. У свою чергу, розвиток мережі комерційних банків з потужними обсягами банківських фінансових операцій з метою перерахування значних сум грошей між державними і комерційними структурами (як в межах країни, так і за кордоном) поставило питання про спрощення взаєморозрахунків шляхом впровадження в банківську систему комп'ютерної мережі та інших технічних засобів.

Захист природних надр у правовій локації

У статті 240 КК України записано, що порушенням правил охорони надр визнаються такі порушення, які створили небезпе-

ку для життя, здоров'я людей чи довкілля, а також ті, які мають відношення до незаконного видобування корисних копалин, крім загальнопоширених. Таким є локаційно-правовий час та простір як моральний аспект цієї проблеми. За цих умов, саме правова геолокація виявляє причини екологічної шкоди у видобуванні з родовищ корисних копалин будь-яким способом, що суперечить передбаченим законодавством засадам видобутку. Це є вибіркове відпрацювання родовищ, і порушення порядку забудови площ залягання корисних копалин, і забруднення надр та прилеглих територій, а також здійснення користування надрами.

Звичайно, що суб'єктивна сторона злочину незаконного видобування корисних копалин характеризується наміром дії (правомірним чи зловмисним). Це означає, що внаслідок нехтування моральними критеріями, суб'єкт правової відповідальності усвідомлює надмірне прагнення наживи та матеріальних благ підриває не стільки природну екологію та порушує баланс екосистем, оскільки позначається на духовному капіталі мудрості. Саме тому злочини проти екології характеризують не лише негативний вплив на навколишнє природне середовище та людей, які проживають на прилеглих територіях в силу забруднення та виснаження природних ресурсів.

Отже, моральний аспект правової локації є тим матричним «геномом», на якому ґрунтуються сукупні норми права, оскільки антикорупційна діяльність людини та громадянина підлягає моральній оцінці, а саме: право на захист, право на безпеку здоров'я, право на життя.

Кіберсередовище як правова локація органів прокуратури

Сучасні виконання завдань органами Прокуратури України пов'язані з аналізом різноманітної інформації, оскільки діяльність органів Прокуратури України містить у собі «підтримання державного обвинувачення в суді; представництво інтересів громадянина або держави в суді у випадках, визначених законом; нагляд за додержанням законів органами, які проводять оперативно-розшукову діяльність, дізнання, досудове слідство; нагляд за додержанням законів при виконанні судових рішень у кримінальних справах. Також застосовуються інші заходи примусового характеру, пов'язаних з обмеженням особистої свободи грома-

дян. На прокуратуру не може покладатися виконання функцій, не передбачених Конституцією України і цим законом. Діяльність органів Прокуратури спрямована на світове утвердження верховенства закону, зміцнення правопорядку і має своїм завданням захист від неправомірних посягань.

У цьому розумінні кіберпросторова інфраструктура прокурорської діяльності є актуальним і важливим напрямом зростання ефективності правової локації. Проте, досі присутність сучасних новітніх комп'ютерних технологій проявляються лише в окремих сферах прокурорської діяльності. Природно, що відсутність належного рівня спеціальних програмних засобів, підтриманих організаційно та нормативно для охоплення всебічної прокурорської діяльності.

У свою чергу, єдина кіберінфраструктура органів Прокуратури має бути трирівневим, в якому перший рівень середовища створюється Генеральною Прокуратурою України. Другий рівень містить у собі кіберінфраструктуру регіональних прокуратур на рівні областей, а третій рівень — міських, районних у містах та районних прокуратур. Це надає підстави констатувати, що саме професійне виконання органами Прокуратури завдань та прокурорсько-слідчими працівниками службових обов'язків неможливе без використання сучасного програмного забезпечення

2.2. Законодавче забезпечення сучасної геодинаміки в міжнародному кіберпросторі: системний метод аерокосмічного моніторингу

На сучасному етапі інформаційного розвитку окремої особи, держави та суспільства нафтогазова промисловість України є складним багатогалузевим комплексом як прерогатива діяльності спецслужб, взаємопов'язаність та взаємозалежність якого вимагає чіткої скоординованості дій у кіберпросторі. Адже запаси нафти і газу в Україні повною мірою не забезпечують нагальних потреб держави як можливість зростання їх видобутку. Тому все це вимагає проведення широкомасштабних геологорозвідувальних робіт та впровадження такого актуального методу спостереження в кібербезпеці як аерокосмічного. Саме актуальна обумов-

леність параметрів сучасної геодинаміки в кіберпросторі щодо деформаційних та флюїдодинамічних процесів вимагає подальшого правового вдосконалення та обґрунтування критеріїв постановки й проведення комплексних досліджень. При цьому суттєва просторова нерівномірність розподілу геокінематичних і геодинамічних параметрів — їх аеронавігація у вузьких зонах — вимагає розроблення принципів побудови аерокосмічних спостережних мереж у залежності від ступеню гетерогенності середовища й просторово-часового масштабу об'єктів і явищ, що вивчаються.

Сучасні правові виявлення помітних прискорень сучасних рухів земної кори, які віддзеркалюють фрактальну нелінійність рухів у часі, залежить, в основному, від точності вимірювань, частоти й кіберпросторового масштабу аерокосмогеологічних мереж спостереження стосовно області, що деформується. Тому необхідно переходити до довгоперіодичних рядів спостережень, у тому числі режимних спостережень (моніторингу) з використанням високоточного приладного парку для правового вивчення часового спектра рухів, якими займалися такі дослідники як: Ю.М. Гавриленко, В.Г. Кузнецова, А.А. Лукк, І.А. Нерсесов, А.С. Мазницький [15, с. 26].

Для правового виявлення й аналізу тенденцій палеодинаміки щодо особливостей і властивостей сучасної геодинаміки, а також для вивчення глобальних її особливостей, проводяться дослідження в рамках міжнародних проектів і національних програм. Міжнародно правове вивчення сучасних рухів і деформацій літосферних плит, внутрішньо плитних та між плитних зон, є важливою складовою частиною міжнародної програми «Літосфера», дослідження з якої координує Комісія з літосфери Міжнародного геодезичного і геофізичного союзу.

Основні засоби виконання аерокосмічно правових програм

Із середини 1960 років у США проводяться дослідження з геодинаміки космічними методами — геодинамічна програма NASA. При цьому основними засобами виконання програми є радіоінтерферометри та лазерні далековіддалемірні (радіодалекомірні) системи. Лазерні визначення відстані досягли в кіберсучасності точності, необхідної та достатньої для геодинамічних досліджень правомірного характеру. Проведені співставлення ре-

зультатів визначення базисних ліній, отриманих за допомогою лазерної локації ШСЗ (похибки складають 2–4 см) і радіоінтерферометрії (похибки складають 1–3 см), [22, с. 9269], підтверджують самодостатність методів космічної геодезії щодо дослідження сучасної геодинаміки земної кори. Із 1980 року на заході США вивчаються регіональні деформації на кордонах плит за допомогою системи довго базисної радіоінтерферометрії. Виконані вимірювання довжини ліній поперек простягання розлому Сан-Андреас мають точність біля 2 см, що дозволяє реально виявляти взаємні горизонтальні зміщення плит, якщо їх швидкість більше 5 см / рік. З отриманих результатів лазерних вимірювань до ШСЗ на 900-кілометровому базисі, виконаних у 1972 р. і повторених у 1974 і 1979–1983 рр. між пунктами Куїнсі (Каліфорнія) і Сан-Дієго, швидкість стиснення склала 61–65 мм / рік із похибкою 10 мм / рік. Права значущість цього експерименту мала підтвердити зміщення Північно-Американської та Тихоокеанської плит, яке було встановлено геодезичними методами вимірювань на коротких базисах через розломи в південній Каліфорнії. Саме лазерні дослідження за допомогою ШСЗ у 1979–1982 рр. дозволили визначити відносні рухи літосферних плит по пунктах спостережень на Гавайях і в Австралії. Результати кореспондуються з моделлю рухів Тихоокеанської та Американської літосферних плит (порядок рухів 1,8 до 4,8 см / рік).

Концептуальна основа національної стратегії у питаннях безпеки

З огляду на це у Хартії про особливе партнерство між Україною та Організацією Північноатлантичного договору зазначено, що незалежна, демократична та стабільна Україна є одним із визначальних факторів забезпечення стабільності в Центрально-Східній Європі та континенті в цілому. У рамках правових критеріїв розвитку між Україною та НАТО визнано, що безпека всіх держав у регіоні ОБСЄ є неподільною, що жодна країна не здатна будувати свою безпеку за рахунок безпеки іншої країни.

У взаємовідносинах Україна — НАТО важливо забезпечити підтвердження відкритості альянсу для нових демократій Європи включно з Україною; недопущення розподілу Європи на сфери впливу і домінування; гарантії свободи вибору щодо приєднання

до існуючих структур безпеки; підтвердження як умови для вступу країн — кандидатів в НАТО вирішення всіх територіальних та інших проблем з сусідами, у тому числі з Україною.

Згідно зі Статтею 17 Конституції України «захист суверенітету і територіальної цілісності України, забезпечення її економічної та інформаційної безпеки є найважливішими функціями держави, справою всього Українського народу». Формування та реалізацію єдиної політики національної безпеки [4, с. 2].

Національна безпека України є своєрідною тріадою безпеки у взаємовідносинах людини, держави та суспільства. Адже правова політика держави у сфері національної безпеки — це цілий комплекс різноманітних напрямків діяльності, спрямований на попередження чи ліквідацію можливих проявів небезпеки [12, с. 43]. В Основному Законі держави значна увага приділяється національній безпеці та її компонентам — безпеці державній, зокрема економічній, інформаційній, екологічній тощо. Створюючи систему національної безпеки, адаптовану до міжнародних вимог, Україна прагне брати активну участь в універсалізації регіональних, європейської та глобальної систем безпеки на всіх стадіях цього процесу.

2.3. Кібербезпека як космічна фрактальність у міжнародному праві

На сучасному етапі розвитку правової держави освоєння космічного простору обумовлює необхідність комплексного вирішення складних правових, технічних, технологічних, економічних, організаційних питань. Одним із таких є актуальні питання кібербезпеки як фрактальності космічного об'єкта в міжнародному праві, що на міждисциплінарному рівні захищає особу, державу та суспільство від будь-яких загроз. Саме в результаті досягнень синергетики як неврівноваженості та нелінійності розвитку сучасного соціуму фрактальність є нерегулярною подібністю малих частин у якісній структурі космічної природи (атому, молекули, клітини). У цьому розумінні фрактальною є і природа людської особистості, її правової ідентичності, зокрема резонуючої людської «клітини» із Всесвітом. Такий фрактальний об'єкт

може бути представлений у космічному праві з огляду ціннісної матриці як ідентичність, що становить постійний аерокосмічний моніторинг, переважно у спецпідрозділах силових структур.

Актуальним питанням, пов'язаним із міжнародним космічним правом присвячені праці таких видатних вітчизняних та зарубіжних вчених, як: Ю. Шемшученко, О. Пірадова, Ю. Колосов, В. Кузніцов, О. Зотова та інші. В той же час, питання щодо розуміння кібербезпеки як фрактальності космічного об'єкта потребує системного та детального дослідження через відсутність єдиного підходу до її усвідомлення, а й отже залишаються актуальними і потребують подальшого наукового дослідження.

В сучасному законодавстві України відсутнє визначення поняття «фрактальність космічного об'єкта», оскільки в Законі України «Про космічну діяльність» міститься лише дефініція поняття об'єктів космічної діяльності (прилади та обладнання). Відповідно до Закону є матеріальні предмети штучного походження, що проєктуються, виготовляються та експлуатуються як у космічному просторі (космічний сегмент, космічна інфраструктура), так і на поверхні Землі (наземний сегмент, наземна інфраструктура) з метою дослідження та використання космічного простору (Закон України «Про космічну діяльність»).

Правовий зміст поняття «фрактальність космічного об'єкта»

В міжнародному космічному праві також немає єдиного підходу до визначення цього поняття, хоча термін «фрактал» доволі часто вживається серед наукової спільноти. Саме ця обставина, безперечно, актуалізує проблему визначення правового змісту поняття «космічна фрактальність».

Системного наукового обґрунтування стосовно терміну «космічна фрактальність» не було здійснено на міжнародно-правовому рівні, проте в певних наукових колах обговорюються ці питання. Серед таких спроб можна назвати міжнародну Конвенцію про міжнародну відповідальність за шкоду, завдану космічними об'єктами (1971 р.) [11] та Конвенцію про реєстрацію об'єктів, що запускають у космічний простір (1974 р.), відповідно до яких під космічними фракталами варто розуміти ментально-ціннісні складові частини космічного об'єкта, а також засоби його доставки в

космічний простір. Таким чином, вказані конвенції не дають повної відповіді стосовно визначення «космічна фрактальність». Таке визначення вироблено концепцією міжнародного космічного права і зводиться до того, що ментальні (ідеологічна свідомість, мова, правова культура) фрактали як феноменологія технічних пристроїв, створених людиною, призначені для «атомізованого» використання в космічному просторі, оскільки сама людина і є «небесним тілом», що фракталами мікро-макрокосмосу, створює штучні супутники Землі, автоматичні і пілотовані кораблі та станції, ракети-носії тощо. Передусім, Конвенція 1962 року про створення Європейської організації з розробки ракет-носіїв, у ст. 19 якої космічний об'єкт визначений як «апарат, призначений для виведення на орбіту супутника Землі або іншого небесного тіла, або для польоту по іншій траєкторії в космічному просторі» [16, с. 25]. В 1971 році на Всесвітній адміністративній конференції радіозв'язку космічний об'єкт був ототожнений з космічним кораблем і визначений як «створений людиною засіб пересування. Призначений для запуску за межі основної частини земної атмосфери» [10, с. 234].

У сучасних правових джерелах існують два основних підходи до визначення космічного об'єкта, оснований фрактальною ментальністю: функціональний і просторовий. Прихильники функціонального підходу звертають увагу на технічні характеристики космічних апаратів і на їх суттєві відмінності у цьому відношенні від повітряних суден, які використовують при польоті властивості повітря та ентропійних процесів у балістиці польоту. При цьому, на наш погляд, не враховуються в системі кібербезпеки належною мірою перспективи створення аерокосмічних об'єктів, здатних автономно злітати і підніматися в космос з поверхні землі та здійснювати посадку аналогічно повітряним судам.

Також варто визначати в методологічному аналізі кібербезпеки як космічної фрактальності просторовий підхід, що здійснює навігаційну діяльність відповідного космічного об'єкта.

З метою позначення осіб, які здійснюють космічні польоти і перебувають на борту космічних об'єктів або на небесних тілах, в угодах з міжнародного космічного права використовуються різні терміни: «космонавти», «екіпаж», «персонал», «представники»,

«особи на борту космічного об'єкта». Це, однак, не означає, що міжнародне космічне право встановлює відмінності у правовому режимі осіб, які здійснюють космічні польоти, в залежності від виконання ними функцій або будь-яких інших ознак. Незалежно від того, є такі особи військовими чи цивільними, управляють вони космічним кораблем, безпілотним літальним пристроєм у вигляді «дрона» або виконують науково-дослідницькі функції, а також незалежно від їх національної належності, усі вони, з точки зору міжнародного космічного права мають однаковий статус космонавтів. На відміну від положень морського і повітряного права, в яких визначається відмінність між екіпажем і пасажирами судна, в космічному праві такої відмінності на даний час не існує. Проте в майбутньому, за умов здійснення регулярних космічних подорожей прогнозовано, що може з'явитися необхідність у виробленні і встановленні особливого правового режиму пасажирів космічних кораблів.

Адже космічний пристрій, зокрема штучний супутник Землі, використання якого регулюється нормами національного права. лише за певних умов (запуску в космічний простір або спорудження відповідного об'єкта у ньому) стає об'єктом міжнародного космічного права. Саме з моменту запуску космічного об'єкта або створення такого об'єкта в космічному просторі. включаючи небесні тіла, виникають пов'язані з ним міжнародно-правові відносини. які тривають до приземлення космічного об'єкта на території держави, яка його запустила, або згорання при входженні в щільні шари атмосфери [20, с. 201].

Згідно Конвенції 1975 року про реєстрацію об'єктів, що запускаються в космічний простір, держави направляють на ім'я Генерального секретаря ООН інформацію не лише про запусчені космічні об'єкти, а й про об'єкти, які, будучи виведеними на орбіти навколо Землі, більше не перебувають на цих орбітах. Надання такої інформації означає підтвердження факту припинення міжнародних правовідносин, пов'язаних з польотом конкретного космічного об'єкта.

Для застосування норм міжнародного космічного права важливе практичне значення має питання про те. чи відносяться до космічних об'єктів і тим самим чи підпадають під сферу дії Кон-

венції про реєстрацію об'єктів, що запускаються в космічний простір 1975 року, а також інших міжнародних угод по космосу літальні технічні пристрої (апарати), які, будучи виведені на навколоземну орбіту і не здійснили повного витка (так званий частково орбітальний політ), повертаються на Землю. На думку окремих фахівців у галузі космічного права положення міжнародних угод по космосу поширюються лише на такі літальні технічні пристрої (апарати), які здійснили повний виток по навколоземній орбіті. Саме так цими фахівцями сприймається, зокрема, норма п. 1 ст. II Конвенції 1975 року, в якій міститься зобов'язання реєстрації космічного об'єкта, що запускається на орбіту «навколо Землі або далі в космічний простір». У цьому відношенні частково орбітальний політ порівнюється з суборбітальними польотами міжконтинентальних балістичних ракет (МБР), на які не поширюється дія положень Конвенції 1975 року про реєстрацію об'єктів, що запускаються в космічний простір, а також інші міжнародні угоди по космосу.

У свою чергу, для такого порівняння, на наш погляд, як в юридичному, так і в технічному відношеннях немає достатніх правових підстав, оскільки стосовно часткового орбітального польоту космічного об'єкта наявність на його борту ядерної зброї стало б порушенням положень Договору 1967 року про заборону розміщувати в космосі ядерну зброю.

Кіберубезпечення як нерозповсюдження зброї масового знищення космічним об'єктом

З огляду кіберубезпечення як нерозповсюдження зброї масового знищення фрактальність космічного об'єкта дозволяє здійснювати орбітальний політ згідно міжнародних угод по космосу. Це сьогодні викликає нагальну потребу в її актуалізації, оскільки в такому різновиді космічного об'єкту як міжконтинентальна балістична ракета основним видом зброї масового знищення є ядерна зброя. Така зброя основана на використанні енергії, що фрактально виділяється (розщеплюється) при ланцюгових реакціях ділення важких ядер відповідних ізотопів урану і плутонію або при термоядерних реакціях синтезу легких ядер ізотопів водороду (дейтерію тритію) в більш важкі, наприклад ядра ізотопів гелія.

В цьому контексті правове рішення України остаточно позбутися ядерної зброї пов'язувалось із принциповістю положень про без'ядерний статус та миролюбивне спрямування зовнішньої політики держави в галузі космосу було зафіксовано на той час у таких основоположних документах, як Декларація про державний суверенітет, Акт про незалежність України, «Основні напрями зовнішньої політики».

Крім того, варто зосередити увагу, що у конвенції 1975 року про реєстрацію об'єктів, що запускаються в космічний простір слідом за Договором 1967 року про принципи діяльності держав з дослідження і використання космічного простору, включаючи Місяць та інші небесні тіла (ст. VII і VIII) та Конвенцією 1972 року про міжнародну відповідальність за шкоду, завдану космічними об'єктами (ст. 1). міститься положення про космічні об'єкти та їх «конструктивні елементи».

У розумінні «конструктивні елементи» космічного об'єкта в міжнародно-правових угодах по космосу необхідно зазначити телеметричну апаратуру як аерокосмічний зв'язок, енергетичне живлення, а також інше електронне обладнання для ефективного функціонування означеного об'єкта. Разом із тим, у Конвенції 1975 року, так само як і в Конвенції 1972 року, до змісту поняття космічного об'єкта включено «засіб його доставки і його частини».

За умов створення Міжнародної космічної станції перед державами-учасниками постала дилема: вважати міжнародну космічну станцію космічним об'єктом, а її складові «конструктивними елементами» цього об'єкта або розглядати її як сукупність різних космічних об'єктів, що підлягають окремій реєстрації. Питання було розв'язане в Угоді про міжнародну космічну станцію. Підписаній у Вашингтоні 29 січня 1998 року урядом Канади, урядами 11 держав — членів Європейського космічного агентства, урядами Японії, Росії та США [8, с. 23]. Згідно зі ст. 5 цієї Угоди кожен партнер «реєструє в якості космічних об'єктів належні їм орбітальні елементи...».

Фрактально виражені питання гуманності про «конструктивні елементи» космічних об'єктів або частини засобів їх доставки безпосередньо пов'язане з проблемою визначення юридичної природи так званого космічного сміття. Сьогодні в спеціальній літерату-

рі існує два підходи в цьому питанні, оскільки одні автори вважають, що таке сміття повинно класифікуватись як космічний об'єкт або його частина. Адже космічний об'єкт, який вийшов із ладу або з-під контролю, а також розпався в результаті вибуху на уламки, не повинен розглядатися в якості космічного об'єкта або його частин. Тому будь-які збитки, завдані таким космічним сміттям, виявляться поза сферою дії Конвенції 1972 року про міжнародну відповідальність за шкоду, заподіяну космічним об'єктом.

При цьому, на думку значної кількості правознавців (С. Горов. Б. Ченг, Е. Жукова) космічне сміття повинно охоплюватися поняттям космічних об'єктів та їх частин.

Визначення правових режимів фрактальної діяльності космічних об'єктів

В системі міжнародного космічного права питання щодо визначення змісту поняття «космічне право» є дискусійним за змістом. Тому необхідно підкреслити, що у ході обговорення цього питання в науково-технічному підрозділі Комітету ООН по космосу в 1997 році було запропоновано визначення поняття космічне сміття. У цьому зв'язку основна увага акцентувалась на не функціонуючі штучні космічні об'єкти, включаючи їх фрагменти і частини, нездатні відновити свою діяльність. А також про те, що можливість здійснити ідентифікацію його власника не має бути принциповою [10, с. 74].

Також викликало дискусію про правову природу щодо появи транспортних космічних апаратів багаторазового використання типу «Спейс Шатл», оскільки квітенсенцією результатів цієї дискусії стала узгоджена позиція з означених питань. Однак, на погляд окремих правових дослідників, при входженні в щільні шари атмосфери космічні човники повинні розглядатися в якості повітряних літальних апаратів, оскільки на цьому етапі польоту використовується реакція повітря. З метою недопущення розбіжностей у даному питанні, керівництво Національного аерокосмічного агентства США (НАСА) виступило з офіційним роз'ясненням, що спуск з космічної орбіти на Землю «Спейс Шатл» суттєво нічим не відрізняється від спуску звичайного космічного корабля і в цьому відношенні «Спейс Шатл» на всіх етапах польоту повинен розглядатися в якості космічного об'єкта. Від-

повідно, правовий режим даного об'єкта під час спуску і посадки визначається нормами міжнародного космічного права.

Класифікація космічних об'єктів

За означених обставин космічні об'єкти можна класифікувати за різними критеріальними напрямками. Це залежить від наявності чи відсутності екіпажу, що поділяють космічні об'єкти на дві основні групи: автоматичні і пілотовані. За територіальним виміром як місцем діяльності такі космічні об'єкти поділяються на навколоземні орбітальні та міжпланетні. У чинному міжнародному космічному праві, на відміну від міжнародного повітряного або морського права, космічні об'єкти військового призначення не виокремлюються в особливу правову категорію. У цьому виявляється специфічна особливість міжнародного космічного права порівняно з міжнародним морським і повітряним правом. У якому, відповідно, військові кораблі і військові літаки користуються особливим правовим режимом, відмінним від торгових судів і цивільної авіації.

У цьому відношенні не викликає сумнівів, що найбільш прозоро розмежування автоматичних («дронів») і пілотованих космічних об'єктів, на наш погляд, проведено в Угоді 1968 року про рятування космонавтів, повернення космонавтів і повернення об'єктів, запущених у космічний простір. Особливістю пілотованих космічних об'єктів є ментальна специфіка їх міжнародно-правового статусу залежно від цільового призначення і місця діяльності. Тому уявляється можливим розрізнити три різновиди таких об'єктів: космічні кораблі, заселені орбітальні станції, заселені станції на небесних тілах.

Правове становлення жінки у космічній галузі як фактальне забезпечення кібербезпеки

Сучасний розвиток космонавтики спонукає до рішучих дій гендерно-правові аспекти, оскільки сучасна жінка не може стояти осторонь глобальних проблем людства та світового розвитку правової думки. Тому сьогодні не виникає жодних зайвих питань чи емоцій, коли зустрічається жінка-підприємець, жінка-науковець чи жінка-космонавт.

В історії розвитку дослідження космічного простору можна умовно виділити чотири етапи вирішення фрактально правових

проблем виходу в космічний простір, здійснення польоту людини в Космос, надання правової можливості довготривалого космічного польоту, вихід людини у відкритий Космос. Проте сьогодні можна виділити ще один етап — правове становлення жінки у космічній галузі як фрактальне забезпечення кібербезпеки. Цей етап можна характеризувати тривалістю та неоднорідністю. На перших порах «жінка як концепція для космічних досліджень не існувала» [9, с. 33]. Проте з часом прийнято правове рішення щодо проведення психологічного експерименту зі змішаним екіпажем «Замкнутий простір».

В ході експерименту було встановлено підвищення конфліктності, в результаті чого екіпажі змішаного типу були визнані не перспективними. Першим правовим проривом можна вважати політ першої жінки-космонавта, яка пройшла повний курс підготовки для польотів на кораблях типу «Восток», Валентини Володимирівни Терешкової. 16–19 червня 1963 року на космічному кораблі «Восток-6» з тривалістю польоту 2 доби 22 години та 50 хвилин [9, с. 37]. Оскільки вона перенесла політ досить важко, і це, мабуть, стало однією з причин того, що наступний політ жінки в Космос відбувся лише через 19 років.

За таких умов багаторазово наголошувалося на неспроможності та ірраціональній обтяжувальності жінки на тлі складних екстремальних умов космічного польоту, на що заперечували жінки-космонавти. Аналізуючи причини провалу експерименту «Замкнутий простір» було виявлено, що конфліктність на борту імітованого космічного судна виникла в силу належної кваліфікації жінки, що певною мірою «зачіпала чоловічу гідність команди екіпажу» [9, с. 48].

Таким чином, сьогодні в космічній галузі були відкриті нові можливості, технології, горизонти, зокрема в США вже 25 відсотків астронавтів становлять жінки. Саме на сучасному етапі розвитку космонавтики можна озвучувати три фрактально виражені види космічних об'єктів: пілотовані кораблі, заселені орбітальні станції, заселені станції на небесних тілах. До конструктивних елементів космічних об'єктів варто віднести такі важливі пристрої як: медично-телеметричні, що дозволяють якісно контролювати стан серцево-судинної системи космонавтів у процесі

довготривалих космічних польотів. При цьому необхідно вважати космічними об'єктами поруч із неземними об'єктами інфраструктури також і об'єкти наземної інфраструктури як одне ціле в теорії фрактальності. Саме така фрактальність космічного об'єкта, виходячи із гуманних намірів природознавства, є кібербезпеченням у системі міжнародного права.

2.4. Новий погляд міжнародної юстиції в антикорупційному забезпеченні сучасної системи кіберкапіталу

За сучасних умов адміністративно-процесуального порядку актуальне місце в антикорупційному забезпеченні інформаційного капіталу посідає міжнародна міграція. Тому кожна держава визначає свій спосіб реагування на зростаючу кількість іммігрантів та виробляє відповідні адміністративно-правові механізми регулювання проблем імміграції та адаптації іммігрантів. Оскільки Україна відносно недавно стала реципієнтом значної кількості мігрантів, то варто спиратися на оцінку адміністративного права. Так, Конституція України у ст. 3 проголошує головним обов'язком держави утвердження і забезпечення прав і свобод людини і громадянина, а також встановлює принцип, згідно з яким саме ці права і свободи та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Саме ця конституційна формула мудрості означає підпорядкування усіх державних і правових інститутів суспільства потребам реалізації та захисту прав людини, їх пріоритетність перед іншими цінностями правової держави.

Проблемам міжнародної міграції та інтеграції мігрантів, теоретико-прикладним аспектам удосконалення системи інформаційного капіталу присвячено праці відомих українських вчених: В.Б. Авер'янова, О.С. Власюка, П.І. Гайдуцького, Е.М. Лібанової, Ю.В. Макогона, С.І. Пирожкова, У.Я. Садової тощо.

Особливої гостроти і актуальності набуває означена тематика у світлі останніх подій конфліктогенного характеру як у вітчизняній практиці, так і в світовому процесі, оскільки, зокрема перед окремими регіонами нашої держави виникла правова необхідність вирішення проблеми соціокультурної адаптації внутрішньо переміщених осіб. Вивчення та аналіз загальнотео-

ретичних підходів та світового досвіду антикорупційного ведення в системі інформаційного капіталу, в якому мігранти є необхідною передумовою розробки ефективних механізмів адаптації як імігрантів з інших країн, так і вимушених внутрішніх переселенців в Україні, в зв'язку з анексією Криму та тимчасово окупованих територій Донбасу.

В сучасних умовах інтеграції та глобалізації світової антикорупційної політики серед наукового кола термін «інтеграція» значиться дискусійним за змістом. Це складне поняття набуває різнопланового значення в лексико-семантичному правовому полі. Достатньо поширеним і припустимим є визначення, затверджене Європейською радою: інтеграція є динамічним, двостороннім процесом взаємного пристосування імігрантів та мешканців країн-членів [17, с. 34].

На наш погляд, інтеграційна модель вважається як сукупність взаємопов'язаних ідей та практик, котрі слугують основою для адаптації, пристосування новоприбулих мігрантів до певного суспільства. Аналізуючи світові тенденції «іміграційної експансії», дослідниця Юдіна Т.Н. такі моделі взаємодії приймаючого суспільства з імігрантами [21, с. 177]:

1. *Модель повного виключення* — це відмова приймати імігрантів як найпростіша форма вирішення проблеми етнокультурних непорозумінь і конфліктів. Однак, в умовах глобалізації модель повної відмови від іміграції в країну практично не можливо реалізувати. Крім того, заборона легальної іміграції веде до нелегальної.

2. *Модель сегрегації* (диференційного виключення) в основному орієнтована на дозвіл тимчасового в'їзду мігрантів у країну з метою включення їх в окремі підсистем суспільства (ринок праці) і виключення з інших сфер суспільства (політичного життя, соціального забезпечення, громадянства). Виключення може відбуватись як за допомогою юридичних механізмів (відмова у громадянстві, суттєві відмінності у правах громадян і не громадян), так і через неофіційні методи (расизм і дискримінація).

3. *Модель асиміляції* передбачає включення мігрантів у приймаюче суспільство на основі одностороннього процесу зміни їх культурних, соціальних, мовних характеристик. Очікується, що

мігранти згодом в фінансовому плані не будуть відрізнятися від більшості населення. Для цього держава створює сприятливі умови для адаптації іммігрантів, трансформації їх мовних та культурно-ментальних цінностей в силу наполегливості.

4. *Модель мультикультуралізму* ґрунтується на забезпеченні мігрантам різних прав у всіх сферах суспільства при збереженні ними власної ідентичності, самобутності (мови, культури, традиції тощо), активно використовуючи правову поведінку в суспільстві.

Антикорупційна оцінка політики інтеграції мігрантів

Важливим засобом для антикорупційної оцінки політики інтеграції мігрантів є Індекс політики інтеграції мігрантів, який розраховують у країнах ЄС, Швейцарії, Норвегії, США та інші. Метою інтеграційної політики, зокрема Швеції є забезпечення рівних прав, обов'язків і можливостей для всього населення країни, не залежно від етнічної, національної приналежності. Інтеграція пов'язана з різними сферами державної політики і включає відповідні на ринку праці, у сфері політики та протидію дискримінації. Відповідно, кожне міністерство, кожен державний орган певною мірою є відповідальний за інтеграцію мігрантів у рамках своїх повноважень. Це реалізується за допомогою таких основних заходів як: трирічна програма інтеграції для біженців, яка містить навчання шведській мові та допомогу у працевлаштуванні; державне субсидування публікацій мовою етнічних меншин і фінансування закупівлі відповідної літератури бібліотеками; програма викладення рідною мовою у школах для дітей для іммігрантів як законодавче дотримання мовного закону для національних меншин.

Належний показник індексу політики інтеграції мігрантів має також Португалія як наслідок реформування міграційної політики цієї держави. Так, із прийняттям Імміграційного закону 2001 року вперше уряд на постійній основі почав видавати щорічний звіт про вакантні робочі місця в Португалії. У зв'язку з цим було запроваджено спрощену процедуру отримання легального статусу тими іммігрантами, які перетнули кордон на законних підставах, а потім не залишили країну в призначений термін. Тому сьогодні належним чином є розвиненою система соціального забезпечення, контролю над дотриманням прав мігрантів.

Крім того, сучасна іміграційна політика Канади має дві антикорупційні складові: програми для іммігрантів — переселенців, програми для тимчасових мігрантів. Відповідно до закону про іммігрантів і захист біженців від 2002 р. виділяють три класи претендентів на отримання статусу постійних мешканців Канади: економічний клас, сімейний і біженці. Для мігрантів у Канаді діє ціла низка спеціальних програм, серед яких варто назвати інтеграційну програму.

Антикорупційна інтеграція України у світовій банківській системі на міграційному ринку капіталу

Антикорупційна інтеграція України у світовій банківській системі на сучасному міграційному ринку капіталу потребує врахування тенденцій розвитку банківського контролю та нагляду з метою ефективної діяльності вітчизняних фінансових, товарно-сировинних, паливно-енергетичних систем в їх правовому полі. Згідно з чинним законодавством, наглядова діяльність Національного банку України охоплює всі банки, їхні підрозділи, афілійовані й споріднені особи банків на території України та за кордоном. Установи іноземних банків в Україні, а також інші юридичні та фізичні особи в частині дотримання вимог банківського законодавства.

Відповідно до Стратегії інтеграції України до ЄС, адаптація законодавства України передбачає реформування її правової системи та поступове приведення у відповідність з європейськими стандартами. Таким чином, банківське законодавство повинне розглядатися як один із пріоритетних напрямків процесу адаптації законодавства України до законодавства ЄС.

Саме антикорупційна інтеграція України як фінансово-економічної співдружності на світовому міграційному ринку потребує інноваційних підходів до вивчення законодавчого поля її діяльності. Проаналізувавши у цьому змісті нормативну базу вторинного законодавства Європейського Союзу, можна виокремити три підгалузі:

- вимоги до кредитних установ;
- вимоги до надання послуг;
- нагляд за діяльністю кредитних інститутів.

Означені підгалузі складаються з дванадцяти основних інститутів: ліцензування; заходи щодо відновлення платоспромож-

ності; ліквідація; структурні підрозділи; власні кошти; коефіцієнт платоспроможності; великі ризики; банківські операції; вклади; перекази; належний нагляд та звітність.

Також окремим інститутом банківського права ЄС можна назвати відносини з третіми країнами, що не виділяються в окрему підгалузь, оскільки відносини з третіми країнами пронизують всі вищевикладені підгалузі.

У країнах Європейського Союзу значна увага приділяється безвиїзному нагляду. Що стосується виїзного інспектування, то в європейських країнах інспекційні перевірки банків здійснюються зовнішніми аудиторами, що мають відповідні «сертифікати». За таких умов банківські наглядові органи визначають сферу. Напрями проведення та методику аудиторських перевірок, форму та зміст аудиторських організацій, що здійснюють аудит банків.

Так, наприклад, в **Італії** статус органів регулювання та нагляду за банківською діяльністю та процедури їх здійснення визначено в Законі Італії «Про банки» (1993 р.), в якому визначено, що крім Центрального банку Італії, регулювання та нагляд за банківською діяльністю здійснює Міжміністерський комітет, який несе відповідальність за дотримання законності у сфері кредитної політики і стан захисту ощадних банків.

У свою чергу, в **Німеччині** до 2002 року існувало три органи нагляду на ринку фінансових послуг: Федеральне управління банківського нагляду, Федеральне управління нагляду за страховою діяльністю та Федеральне управління нагляду за діяльністю на ринку цінних паперів. Однак, незважаючи на створення єдиного наглядового органу, Бундесбанк усе ж таки не втратив ряду повноважень у сфері банківського нагляду.

У **Франції** сфера здійснення банківського регулювання має такі органи: Комітет банківського і фінансового регулювання; Комітет кредитних установ та інвестиційних компаній; Банківська комісія; Національна рада з кредиту і цінних паперів. Банк Франції активно співпрацює з цими організаціями. На нашу думку, за фінансовим ринком Франції на сучасному етапі здійснюють три організації: Банківська комісія, що відповідає за нагляд за банківською діяльністю; Комісія з контролю за страховою діяльністю, до повноважень якої входить нагляд за діяльністю на

ринку страхових послуг. Комісія з контролю за страховою діяльністю, до повноважень якої входить нагляд за діяльністю на ринку страхових послуг. Комісія з операцій на фондовій біржі, що здійснює нагляд за операціями на фінансових ринках. Проте Франція також рухається в напрямку антикорупційної діяльності як створення єдиного наглядового органу. При цьому розглядається можливість і необхідність проведення реформи, в результаті якої були б створені два органи, один з яких здійснюватиме регулюючі функції за всіма напрямками фінансових ринків, інший — виключно функції пруденційного нагляду.

Безперечно, важливим у проведенні антикорупційної діяльності є приклад **Великобританії**, в якій застосовується модель нагляду за фінансовим ринком єдиним регулятором. Таким органом виступає Управління фінансових послуг в сфері регулювання банківської системи.

В **Україні** функції антикорупційного нагляду за банківською діяльністю закріплені за одним органом — Національним банком України. На наш погляд, саме антикорупційне право має здійснювати на державному рівні комплекс заходів щодо регулювання та нагляду за ринками фінансових послуг з метою захисту інтересів споживачів фінансових послуг та запобігання кризовим явищам.

Судова практика антикорупційної діяльності як законність апеляційної скарги

За змістом законного капіталу, проявом моральної шкоди стосовно фізичної особи є душевні страждання, яких вона зазнала у зв'язку з протиправною поведінкою завдавала шкоди щодо потерпілого. Оскільки підставою виникнення обов'язку про відшкодування моральної шкоди є правопорушення, а у справі достовірно встановлено, що роботодавець вчинив правопорушення відносно позивача, то завжди є і моральні страждання з приводу порушення прав фізичної особи.

За означених умов, доводи апеляційної скарги про те, що суд першої інстанції дійшов висновку про наявність моральної шкоди без встановлення факту такої шкоди, не дали підстав для перегляду оскаржуваного рішення. Крім того, відповідач не заявив у суді першої інстанції клопотання про медичний огляд позивача, для встановлення факту заподіяння йому моральної шкоди.

Відповідно до ч.ч. 3–5 ст. 23 ЦК України моральна шкода відшкодовується грішми. Іншим майном або в інший спосіб. Розмір грошового відшкодування моральної шкоди визначається судом залежно від характеру правопорушення, глибини фізичних та душевних страждань, погіршення здібностей потерпілого або позбавлення його можливості їх реалізації, ступеня вини особи, яка завдала моральної шкоди, якщо вини є підставою для відшкодування, а також з урахуванням інших обставин, які мають істотне значення. При визначенні розміру відшкодування враховуються вимоги розумності і справедливості. Моральна шкода відшкодовується незалежно від майнової шкоди, яка підлягає відшкодуванню. Та не пов'язана з розміром цього відшкодування. Моральна шкода відшкодовується одноразово, якщо інше не встановлено договором або законом. Позовна давність не поширюється на вимогу про відшкодування шкоди, завданої каліцтвом, іншим ушкодженням здоров'я або смертю (п. 3 ч. 1 ст. 268 ЦК України).

Окремо варто зупинитись на конкуренції понять «перегляд» та «перевірка», яка є предметом наукових обговорень. Доводиться, що зміст діяльності судів з перевірки та перегляду судових актів істотно різниться. Для перевірки характерні наступні ознаки: здійснюється судом вищої інстанції контроль законності і обґрунтованості судового акту, як правило, з метою виявлення та виправлення судової помилки, що не пов'язано з відновленням провадження у справі. Перегляд же здійснюється тим судом, котрий прийняв спірний судовий акт з метою виявлення таких обставин, котрі впливають на результат початкового вирішення справи, а не з метою виявлення та виправлення судової помилки, що призводить до скасування раніше прийнятого акту та відновленню провадження у справі і закінчується прийняттям судового акту [3, с. 7].

На нашу думку, основне призначення перегляду є гарантійним, оскільки перегляд включає в собі той процесуальний засіб, що гарантує справедливий, законний та обґрунтований розгляд і вирішення справи.

Антикорупційне право як інформаційна кодифікація в законному капіталі

В сучасному кіберпросторі антикорупційна інформація про управління правами — це кодифікована (цифр, символів, схем

тощо) інформація, в тому числі в електронній (цифровій) формі, що ідентифікує об'єкт інформаційного капіталу. При цьому використовується такий носій інформації як комп'ютерна програма: системний набір інструкцій у вигляді слів, цифр, кодів, схем, символів чи у будь-якому іншому вигляді, виражених у формі, придатній для зчитування комп'ютером. Саме така антикорупційна дія завдяки комп'ютерного засібу є досягненням певної мети або результату, оскільки це охоплює як операційну систему, так і прикладну програму, виражені у вихідному або об'єктному кодах [5, с. 451].

При цьому, 1 березня 2018 року Верховна Рада України в першому читанні ухвалила законопроект № 74–40 про Антикорупційний Суд України як вищої спеціалізованої судової установи, склад якої має містити Вищу Кваліфікаційну Комісію з числа незалежних професійних міжнародних експертів, забезпечуючи реалізацію державної політики у життєво необхідних сферах, передбачених законом. Адже згідно статті 6 «Права іноземних осіб та осіб без громадянства» іноземні особи та особи без громадянства, відповідно до міжнародних договорів чи на основі принципу взаємності, мають однакові з особами України права, передбачені цим Законом [5, с. 460].

Таким чином, сучасне антикорупційне судочинство має регулярно здійснювати систему процесуальних форм перегляду судових актів, в основі якої має бути ідея диференціації функціонального призначення окремих процесуальних форм та інстанційна структура юрисдикції. Саме сучасна концепція антикорупційного судочинства є гарантом розбудови правової держави як протиборства зі спекулятивними маніпуляціями.

Контрольні запитання:

1. Обґрунтуйте сутність міжнародно-правової локації.
2. Визначте актуальність системного методу аерокосмічного моніторингу.
3. Роль та значення антикорупційної політики для міжнародного права.

Теми рефератів:

1. Розвідувальні аерокосмічні фотозйомки: міжнародно-правове забезпечення.
2. Антикорупційна політика країн світу як консолідована ідеологія правового суспільства.
3. Космічна фрактальність кібербезпеки у міжнародному праві.

Література до другого розділу

1. Баб'як О. С., Біленчук П. Д., Чирва Ю. О. Екологічне право України : Навчальний посібник. — К. : Атіка, 2000 — 283 с.
2. Бардаш С. В. Контроль діяльності суб'єктів господарювання : гіпотези та версії порушень / С. В. Бардаш ; М-во освіти і науки України, Київ. Нац. торг.-економ. ун-т. — К., 2008 — 237 с.
3. Борисова Е. А. Теоретические проблемы проверки судебных актов в российском гражданском, арбитражном процессах : дис... д-ра юрид. наук / Борисова Е. А. — М., 2005. — С. 7–9.
4. Горбулін В. П. Національна безпека — щит держави // Урядовий кур'єр. — 1996 — 22 серпня (№ 157–158).
5. Господарче судочинство в Україні : Суд. практика. Захист прав інтелектуальної власності / Упоряд. : В. С. Москаленко (кер.) та ін. ; Відп. ред. Д. М. Притика. — К. : Концерн «Видавничий Дім «Ін Юре», 2004. — 904 с.
6. Зайчук О. В., Оніщенко Н. М. Теорія держави і права. Академічний курс. — К. : Юрінком Інтер. 2006 — 311 с.
7. Законодавча діяльність : Словник термінів і понять / За ред. акад. В. М. Литвина. — К. : Парламентське вид-во, 2004. — 344 с.
8. Зотова О. В. Правовий режим космического пространства как важный элемент поддержки международного мира и безопасности / О. В. Зотова, Ю. М. Колосов // Московский журнал международного права. — 2011. — № 2 — 78 с.
9. Когденко А. Р. Жінка у космосі. Актуальні проблеми експериментальної медицини / IV науково-практична конференція 27–28 травня 2002 року. Київ. — 81 с.
10. Колосов Ю. М. Международное космическое право / Ю. М. Колосов, В. И. Кузнецов : учебник «Международное право» (гл. XIII). — М. : 1998. — 364 с.

11. Конвенція про міжнародну відповідальність за шкоду, завдану космічними об'єктами. Електронний ресурс. — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/502/96>
12. Концепція національної безпеки України // Розбудова держави. — 1997. — № 4. — С. 41–46.
13. Короленко М. П. Проблема криміналізації діянь. — К. : Науковий світ, 2000 — 48 с.
14. Кравчук В. Інформатизація як засіб підвищення ефективності діяльності прокуратури / В. Кравчук. — Публічне право. — 2011. — № 1. — С. 103–107.
15. Лукк А. А., Нерсесов И. А. Вариации во времени различных параметров сейсмотектонического процесса // Изв. АН СССР. Физика земли. — 1982. — № 3. — С. 10–33.
16. Международное космическое право / П/р. Пирадова О. С. — М. — 1997. — 200 с.
17. Міграційна політика Європейського союзу : виклики та уроки для України / О. А. Малиновська. — К. : НІСД, 2014. — 48 с.
18. Недюха М. П., Михайлич О. В. Соціальна самоорганізація як засіб розвитку місцевого самоврядування в Україні // Віче. — 2007. — № 14.
19. Самойленко О.А. Особливості розслідування викрадень майна, вчинених з використанням комп'ютерних технологій : моногр. — К. : КНТ. 2009. — 328 с.
20. Щорічник Комісії міжнародного права ООН. 1973. — Т. 2. — С. 201.
21. Юдина Т. Н. Социология миграции : Учебное пособие для вузов / Т. Н. Юдина. — М. : Академический Проект, 2006. — 272 с.
22. Kolenkiewicz R. Comparison the lenses of lines determined by a laser location from Artificial Earth Satellite (AES) and the one determined by an interferometry method // I. Geophys. Res. B. 1985 Vol. 90, № 11. P. 9265-9274.

РОЗДІЛ 3. ОХОРОНА ЗДОРОВ'Я В МІЖНАРОДНОМУ ПРАВІ

3.1. Трансформація людини та громадянина у кіберпросторі як генотехнологічна система клонування: міжнародно-правова потреба врегулювання

На сучасному етапі розвитку ринкових відносин адміністративно-правову систему необхідно розглядати як сукупну нормативну основу всіх інших соціальних систем: політичної, економічної, культурної тощо, що слугують загальноприйнятими орієнтирами суспільної діяльності. Тому реалізація будь-якої функції держави не може бути виконаною без прийняття законів, у яких формуються цілі, завдання, визначаються засоби і шляхи їх досягнення, а також передбачається якість необхідного досягнення. Саме в цьому і полягає актуальність трансформації адміністративно-правової системи, оскільки політична діяльність держави повинна набувати юридично обумовленого характеру. При цьому адміністративні принципи права володіють комплексом впливу на окрему особу, державу та суспільство з врахуванням їх інтересів: щодо передового практичного досвіду з досягненнями юридичної науки; забезпечення верховенства закону; ієрархії нормативно-правових актів; орієнтації на цілісний розвиток необхідних компонентів правової системи.

В цьому змісті юридична політика реалізується через політичну систему — механізм організації і здійснення влади, забезпечення цілісності суспільства, погодженості суперечливих інтересів різних політичних і соціальних сил, їх організацій, спрямованих на завоювання, утримання і використання державної влади, для реалізації їхніх інтересів.

Ринковий принцип соціально-правового забезпечення громадян

Необхідною умовою стабільності сучасної господарської системи є відсутність соціальної напруги, оскільки агентом загальнонародного інтересу, що враховує позаекономічні потреби є

держава. При цьому інформаційна інфраструктура, яка включає органи підтримки і розвитку культури, освіти, виховання, систему охорони здоров'я і фізичної культури, пенсії і різного роду соціальні виплати, політику зайнятості, сьогодні розглядається як обов'язкова вимога часу.

З цією метою соціально-правове забезпечення громадян слід розуміти як систему заходів матеріального забезпечення у відповідності із зобов'язаннями, покладеними на державу у цій сфері згідно з чинним законодавством. Відповідно, соціально-правова політика дозволяє створювати ідеї соціального прогресу шляхом комунікативних зв'язків. В рамках таких зв'язків споживання бідних верств населення повинне не обмежувати заощадження багатих, але й відігравати мультиплікуючу роль, стимулюючи економічну динаміку. Очевидно, що цей мультиплікуючий ефект є можливим лише в разі збереження єдності витрат та заощаджень населення — з одного боку, та інвестицій підприємств і фінансово-банківської системи, включаючи фонди соціального страхування, — з іншого. Забезпечення цієї єдності й є, кінцевим чином, визначальним критерієм ефективності соціально-правової політики.

Адміністративно-правовий спосіб врегулювання податкового акцизу в кодифікованому законодавстві України

Прийняття Податкового кодексу є одним із способів врегулювання взаємовідносин платників податків і контролюючих органів, а також механізмом забезпечення підвищення ефективності економіко-правового регулювання таких податкових відносин. Крім того, кодифікація як форма удосконалення податкового законодавства, є необхідною умовою побудови дієвої податкової системи України.

Основним завданням, яке постає у ході реформування специфічних акцизів в Україні є формування ефективної системи такого оподаткування з використанням фінансово обґрунтованого рівня і структури ставок податку, а також забезпечення виконання ним функції, пов'язаної з обмеженням споживання окремих товарів. У свою чергу, це досягається завдяки поступовому зростанню частки акцизу в ціні реалізованих підакцизних товарів внаслідок підвищення ставок акцизного податку на лікоро-

горілчані, тютюнові вироби, а також встановлення і поступового збільшення мінімального податкового зобов'язання з одиниці підакцизної продукції.

До прийняття Податкового кодексу застосування акцизного збору в Україні регулювалося понад 250 нормативно-правовими актами. Така обтяженість законодавства значно ускладнювала роботу як суб'єктів підприємництва, так і органів податкової служби і не уможливлювала створення ефективної системи як державного контролю за обігом підакцизних товарів, так і планування довготривалого розвитку суб'єктів підприємництва, які працюють на даному ринку.

Кардинально новітньою є запропонована процедура реєстрації платників акцизного податку. Так, визначено обов'язковість надання інформації органами ліцензування структурам державної податкової служби за місцезнаходженням суб'єкта господарювання про видачу ліцензій на провадження операцій з підакцизними товарами.

Зроблені суттєві кроки й для гармонізації вітчизняного механізму застосування специфічних акцизів до практики країн-членів ЄС та посилення його регулюючого впливу на рівень споживання окремих видів підакцизних товарів. Насамперед, це стосується подальшого зростання рівня ставок податку, вдосконалення системи акцизних складів на підприємствах-виробниках спирту, лікєро-горілочних, а також уточнення визначення окремих елементів податку.

За рахунок збільшення рівня акцизного оподаткування нафтопродуктів урядом заплановано забезпечити додаткові надходження податку до бюджету. Такі надходження повинні компенсувати втрати від скасування збору з власників транспортних засобів. За прогнозними розрахунками, лише зростання ставки податку на бензини моторні з 132 до 175 євро за 1000 кг дозволить збільшити надходження податку до бюджету на 1,6 млрд. грн.

Відповідно до норм Податкового кодексу датою виникнення податкового зобов'язання є момент випуску підакцизного товару до споживання, що узгоджується з вимогами ст. 7 Директиви Ради ЄС «Про загальний режим акцизних зборів 2008/118 [17]. Виходячи із зазначеного підставою для одержання пільги зі спла-

ти податку, у разі експорту підакцизних товарів (продукції), є належним чином оформлена вантажна митна декларація, що засвідчує факт здійснення такої операції. Новизною є також і встановлення дати виникнення податкового зобов'язання щодо зіпсованого, знищеного, втраченого підакцизного товару (продукції) з вини платника податку і визначення умов, коли в цьому випадку податкове зобов'язання не виникає.

На відміну від України у країнах Європейського Союзу найважливішим джерелом надходження від специфічного акцизного оподаткування є акцизи на енергетику. Їх фіксальне значення у Великобританії становить 54 відсотків загальних надходжень податку, Німеччині — 69, Франції — 71 відсотків. На цю відмінність звертає увагу і А.М. Соколовська, наголошуючи, що за загальних для України і країн ЄС принципів визначення об'єкта оподаткування у нашій країні відсутнє оподаткування безпосередньо акцизним збором як специфічним акцизом. У країнах ЄС у рамках співробітництва від 1 січня 2004 р. запроваджено оподаткування таких енергопродуктів як вугілля, природний газ, електроенергія та ін. [25, с. 237].

Крім того, кодексом збережено і практику застосування показника мінімального акцизного податкового зобов'язання, що є необхідною умовою недопущення зниження цін на тютюнові вироби. Механізм індексації специфічних ставок податку, які встановлені в національній валюті, дозволить поступово підвищувати частку акцизу в ціні тютюнових виробів, що посилить регулюючий вплив податку. Однак на відміну попередньої практики індексація показника мінімального акцизного податкового зобов'язання не передбачена.

Система податкового адміністрування

Система податкового адміністрування в традиційному розумінні — це організаційно-управлінська система реалізації податкових відносин, що включає сукупність форм і методів, використання яких покликане забезпечити податкові надходження у бюджетну систему.

На сучасному етапі система податкового адміністрування (тобто система принципів, теоретичних основ і правил, що визначають норми поведінки учасників у процесі реалізації податкових

відносин) досліджувалася як система «компромисів» інтересів держави й платників податків, а податковий кодекс — як система «компромисних» правил [2, с. 14].

Крім того, саме адміністрування податків і зборів є однією з найважливіших ознак побудови правової системи та необхідною умовою її існування. Адміністрування (від англ. «administration») означає управління, організація, виконання, здійснення, нагляд (контроль); у широкому розумінні, це — організаційно-розпорядча діяльність керівників і органів управління, що здійснюється шляхом наказів і розпоряджень [13, с. 41]. Адміністрування процесів оподаткування об'єднує за допомогою однієї креативної ідеї комплекс заходів, спрямованих на забезпечення виконання законодавчих та нормативно-правових актів. Об'єктом адміністрування є процес узгодження й погашення податкових зобов'язань, платників шляхом оптимального втручання в їхню господарську діяльність через застосування законодавчо встановлених механізмів і процедур.

З набуттям чинності Податкового кодексу України зник такий інститут податкового права як податковий компроміс, в той же час все ще діє наказ Державної податкової адміністрації України від 26.04.2001 року № 182 «Про затвердження Порядку застосування податкового компромісу органами державної податкової служби в межах адміністративної апеляційної процедури. Так, податковий компроміс, згідно з наведеним наказом, — рішення податкового органу, прийняте за погодженням з платником податків у межах адміністративної апеляційної процедури та узгоджене з керівником податкового органу вищого рівня, про задоволення частини скарги такого платника під зобов'язання останнього погодитися з рештою податкових зобов'язань, нарахованих контролюючим органом. На жаль, укладений податковий компроміс сьогодні законодавчо не врегульований, оскільки норми про нього не увійшли до ПК України, проте міг би сприяти ефективному адміністративному захисту прав платників податків.

Фінансові ресурси в кластерному розвитку інформаційної інфраструктури

У сучасних західних країнах кластери стали одним із найбільш поширених інструментів подолання перешкод на шляху

інформаційного розвитку підприємницької діяльності. Система кластерного розвитку охоплює різноманітні географічні зони (національну, регіональну), так і різні господарські системи — виробничу, науково-дослідну, торгівельну в кіберпросторі України.

В якості наявних переваг участі у кластері варто представити наступні: концентрація фінансових ресурсів та інтелектуального капіталу, які об'єднуються; можливість встановлення спільної форми діяльності з утворенням юридичної особи; наявність інноваційного потенціалу; визначеність тривалості співробітництва; наявність неформальних факторів взаємодії.

Виникнення *кластерів* є закономірним інструментальним процесом, спрямованим на посилення конкурентоздатності певної галузі, а іноді й території, зокрема Укроборонпрому як господарської структури за ціноутворенням, часовим і просторовим вимірами. Передумовами виникнення кластерів є ціла система факторів, які у загальному вигляді можна поділити на зовнішні та внутрішні.

Дія, зокрема зовнішніх факторів, обумовлена динамікою економічних процесів усередині певної держави. Це різке підвищення цін на сировину, матеріали, інформацію, а також суттєві зміни у законодавстві; загальний стан фінансової економіки до змін ринкового середовища у кіберпросторі. Все це призводить до наявності сталих організаційних бізнес-зв'язків: досвіду роботи з постачальниками, замовниками, дистриб'юторами та конкурентами. Отже, формування кластерних структур є інструментально закономірним шляхом еволюції взаємодії держави, науки та бізнесу. Саме кластерна форма організації господарської діяльності має суттєві переваги над діяльністю ізольованих суб'єктів господарювання, оскільки надає доступ до інформації та ресурсів, передачі знань та навичок для більшості кількості виробників. Дана форма взаємодії влади, науки та бізнесу є принципово новим видом інтеграції суб'єктів господарювання як шляху становлення інформаційної інфраструктури у кіберпросторі.

Проблема енергоефективності як постачання людським ресурсом

Фінансова економіка України є однією з найбільш енергоємних в Європі. Енергоємність ВВП в нашій країні станом на

2013 рік становила 0,613 кг умовного палива на гривню виробленої продукції. Національна економіка надто переобтяжена енергоємними галузями промислового виробництва. Тому завдання значного зниження енергоємності ВВП для України безпосередньо пов'язане з проблемою структурної перебудови її економіки в напрямку нарощування питомої ваги інтелектуального продукту. Отже, незважаючи на перевагу промисловості як незалежної інфраструктури в структурі споживання електроенергії, нераціональне використання ресурсів та низький рівень енергоефективності має негативний вплив на фінансову економіку та розвиток країни в цілому.

Оскільки енергетична складова є основною розвитку національного господарства, необхідно зробити вартісну оцінку електроенергетики щодо тарифних показників для промисловості та населення.

Також варто підкреслити, що в Україні розвідано понад 314 родовищ нафти та газу, серед яких 57 класифікуються як середні, великі, крупні та унікальні за своїми запасами. Більшість із них перебувають на завершальній стадії розробки і характеризуються ускладненими геологічними та технологічними умовами експлуатації.

Протягом останніх десяти років стабільні обсяги видобутку вуглеводів мають забезпечуватися за допомогою впровадження заходів з підвищення ефективності використання виробничої та ресурсної баз та введення в розробку нових родовищ та покладів.

Незважаючи на наявність на її території покладів нафти, газу, вугілля, сланцевого газу Україна як країна-транзитер є енергодефіцитною країною, оскільки задовольняє власні потреби в енергоресурсах лише наполовину:

- нафти видобуває 10–12 відсотків загального споживання;
- природного газу — 20–25 відсотків;
- вугілля — 90–92 відсотків.

Таким чином, сучасне реформування паливно-енергетичної галузі України сприятиме фінансово-економічному зростанню країни та якості забезпечення інтелектуального продукту людини та громадянина на світовому ринку праці.

Китай як світовий лідер інвестиційної привабливості для України

Китайська Народна Республіка є однією з найбільш торгово розвинутих країн світу, яка перша відновилась після світової фінансової кризи. Сьогодні більше 170 країн світу інвестують свій капітал в економіку Китаю, оскільки практично не існує регіону, в який Китай не залучав би свої кошти: Близький Схід, Латинська Америка, Європейський Союз, Африка. Наукові дослідження свідчать, що обсяг прямих іноземних інвестицій в економіку КНР постійно зростає: починаючи з 45,3 млрд. доларів у 1995 році і до 117,6 млрд. доларів у 2013 році. Такий темп надходження іноземного капіталу демонструє, що навіть світова фінансова не впливала на розвиток інвестиційного потенціалу країни. Отже, обсяг залученого капіталу за останні п'ять років перевищив 830 млрд. доларів, що визначає лідируючі позиції Китаю в даному напрямку серед країн, що розвиваються [30].

Для того, щоб стати привабливою для залучення іноземного капіталу, в Китаї було вжито ряд заходів: проводиться активна національна інвестиційна політика; в країні підтримується високий рівень стабільності в соціально-економічній та політичній сферах життя; спостерігається постійне вдосконалення та лібералізація юридичної бази, спрямованої на створення сприятливого інвестиційного клімату для іноземних держав; створено адміністративно-фінансові умови, в яких функціонують пільгові режими, що спрямовані для стимулювання притоку іноземних інвестицій.

Внаслідок надання кредитів (насамперед в енергетичний сектор та гірничодобувну галузь) Китаю вдалось заключити ряд довгострокових договорів в енергетичній сфері, в тому числі з нафтогазовими компаніями Венесуели, Бразилії та Росії. Крім привабливого становища з огляду залучення іноземних інвестицій Китай займає перше місце серед країн, що розвиваються, у вкладанні власного капіталу в закордонні фінансові можливості. Саме зростання обсягів інвестицій з Китаю сприяла зміна політики уряду і внутрішнього інституційного середовища в країні протягом останніх десятиліть. Тому, у найближче майбутнє Китай зможе стати першим провідним лідером світової економі-

ки на тлі потужних людських ресурсів, модернізації інформаційної інфраструктури тощо.

3.2. Здоров'я людини як ціннісний капітал у міжнародному праві

У сучасних умовах кіберпростору, коли надзвичайно поширені алергічні захворювання, здоров'я людини та громадянина є особливо актуальною. При цьому застосування засобів лише традиційної медицини, викликає у значній кількості громадян різного роду ускладнення фізичного і психічного характеру. Тому при зростанні цін на лікувальні засоби певна частина населення світу все частіше звертається до народної та нетрадиційної медицини. Адже всесвітня Організація Охорони Здоров'я як одна з провідних інституцій ООН звертається до лікування засобами народної та нетрадиційної медицини, що констатує численні надбання медичного знання людства. Отже, Україна належить до країн, в яких нетрадиційна медицина легально співіснує з офіційною. Про це свідчить, зокрема, ст. 74 закону України «Основи законодавства України про охорону здоров'я», згідно якого особам без спеціальної освіти дозволяється діяльність у галузі народної та нетрадиційної медицини.

Центральним органом, що здійснює управління народною та нетрадиційною медициною в Україні, є Міністерство охорони здоров'я, яким утворено Центр управління діяльністю в галузі народної і нетрадиційної медицини. У складі МОЗу створений Комітет з народної і нетрадиційної медицини відповідно до Указу Президента України від 31 липня 1998 р. «Про додаткові заходи щодо врегулювання діяльності у сфері народної і нетрадиційної медицини». Означений Комітет має право видавати особам без спеціальної освіти дозвіл на медичну діяльність у галузі народної та нетрадиційної медицини. Цей Комітет також є головною установою Міністерства з проведення експертизи, атестації осіб, які мають спеціальні дозволи, займаються медичною діяльністю в зазначеній галузі за ліцензіями МОЗ України.

Частина повноважень у цій сфері делегована Українській асоціації народної медицини, яка, зокрема, здійснює експертизу

цілительських здібностей осіб, котрі виявили бажання займатися медичною діяльністю в галузі народної та нетрадиційної медицини.

Медичне право в сфері господарювання

Саме підприємницька діяльність як дух господарювання з медичної практики підлягає ліцензуванню. Суб'єктам цієї діяльності як суб'єктам господарювання варто зареєструватися в установленому законом порядку, а для здійснення своєї діяльності незалежно від їх організаційно-правової форми та форми власності необхідно отримувати ліцензію з метою медичної нетрадиційної практики. Це має провадження зазначеного в ньому виду діяльності з медичної практики протягом визначеного терміну та за умови виконання ним Ліцензійних умов.

Ліцензійні умови регламентуються ст. 8 Закону України «Про ліцензування певних видів господарської діяльності», Постановою Кабінету Міністрів України від 14 листопада 2000 року № 1698 «Про затвердження переліку органів ліцензування» та спільним наказом МОЗ України і Державного комітету України з питань регуляторної політики та підприємництва від 16 лютого 2001 року № 38/63 «Про затвердження Ліцензійних умов провадження господарської діяльності з переробки донорської крові та її компонентів, виготовлення з них препаратів, господарської діяльності з медичної практики та проведення дезінфекційних, дезінсекційних, дератизаційних робіт. При цьому знання і дотримання вимог чинного законодавства щодо умов провадження медичної практики в галузі народної та нетрадиційної медицини стає все більш важливим, оскільки підвищує правовий захист суб'єкта підприємницької діяльності на територіальному ринку медичних послуг.

У сучасних умовах ринку праці діяльність фахівців з питань народної медицини в Україні регламентоване низкою нормативно-правових актів, які в основному представляють відомчі акти, що передбачають, зокрема порядок звітування про затвердження плану у 2007 році головних позаштатних спеціалістів з народної і нетрадиційної медицини; встановлюють систему управління у цій галузі; встановлюють проядок ліцензування тощо.

Законодавчо встановлено:

- механізми регулювання здійснення медичної практики у галузі народної і нетрадиційної медицини;
- контроль за здійсненням незаконної медичної діяльності у галузі народної і нетрадиційної медицини;
- порядок і випадки надання спеціальних дозволів для здійснення такої діяльності;
- систему атестації та експертизи в галузі народної і нетрадиційної медицини, зокрема експертизи цілительських здібностей осіб, які виявили бажання займатись медичною діяльністю в галузі народної і нетрадиційної медицини, в також переатестації осіб, яким було видано ліцензії на здійснення медичної практики в сфері народної та нетрадиційної медицини.

З урахуванням вище означеного Комісія по видачі спеціальних дозволів з народної і нетрадиційної медицини при вирішенні питання про надання спеціальних дозволів розглядати заяви осіб, які бажають здійснювати медичну практику в галузі народної та нетрадиційної медицини, за такими методами, як: ароматерапія, біоенергоінформотерапія, іридодіагностика, мануальна терапія, точковий масаж, Су-Джок, терапія неінвазивна (для осіб зі спеціальною медичною освітою), фітотерапія.

Контроль та рекомендації діяльності у сфері народної та нетрадиційної медицини

У свою чергу, Кабінетом Міністрів України за зазначеним приписом Президента України було створено спеціальний орган — Комітет з питань народної і нетрадиційної медицини у структурі Міністерства охорони здоров'я України.

Міністерству інформації України, Державному комітету України у справах релігій було дано доручення про посилення контролю за використанням засобів масової інформації особами, які практикують у сфері народної та нетрадиційної медицини, проповідниками новітніх релігійних течій з метою недопущення поширення ними інформації, що негативно впливає на здоров'я громадян та перешкоджає додержанню загальноновизнаних норм етики і моралі.

Крім того, Генеральній Прокуратурі України було запропоновано посилити нагляд за додержанням законодавства особами,

які займаються медичною практикою у сфері народної та нетрадиційної медицини. Це посилило вимоги до ліцензування.

У своїй роботі цілитель та лікар, під контролем якого перший з них здійснює медичну діяльність (або в умовах лікувального закладу), керується законодавством про охорону здоров'я, нормативно-правовими актами МОЗ України, а також зазначеним Положенням, в якому визначені права та обов'язки цілителя та лікаря.

Зокрема, цілитель, який здійснює таку діяльність, зобов'язаний:

- займатися медичною практикою за умови наявності спеціального дозволу (ліцензії) МОЗ України під контролем лікаря або в умовах лікувального закладу;
- здійснювати медичну практику, передбачену спеціальним дозволом (ліцензією) МОЗ України в обсязі та порядку, встановлених законодавством;
- узгоджувати свої дії щодо надання консультативної та лікувальної допомоги пацієнтам із лікарем-спеціалістом;
- вести облікову документацію (журнал обліку діагностично-лікувальних сеансів, процедур), в якому варто зазначати паспортні дані пацієнтів, обсяг лікувальних процедур, моніторинг за динамікою стану здоров'я та висновок щодо ефективності наданого лікування.

Лікар, який контролює медичну діяльність цілителя в галузі народної та нетрадиційної медицини, має право:

- припинити або заборонити потреби застосування методів народної та нетрадиційної медицини, які цілитель використовує при лікуванні хворого;
- вносити пропозиції щодо змін в організації роботи цілителя.

Законодавство України встановлює відповідальність цілителя і лікаря, під контролем якого перший здійснює медичну діяльність у галузі народної та нетрадиційної медицини.

Так, цілитель та контролюючий його діяльність лікар у встановленому законодавством порядку несуть відповідальність за:

- дії, які призвели до шкідливих наслідків для здоров'я пацієнта;
- достовірність облікових та звітних даних;
- порушення чинного законодавства щодо надання медичної допомоги та порядок здійснення підприємницької діяльності.

Спекулятивні маніпуляції в трансмедіа щодо народної та нетрадиційної медицини

Надзвичайно можливими є рекомендації представникам Національної ради України з питань телебачення і радіомовлення щодо дотримання телерадіоорганізаціями України вимог чинного законодавства до висвітлення проблем народної та нетрадиційної медицини, затверджені на підставі ст. 24 Закону України «Про рекламу». Адже відомо, що в гонитві за грошима наприкінці 60-х на початку 90-х років ЗМІ «розкручували» екстрасенсів, психотерапевтів, цілителів, сприяли проведенню масових сеансів лікування, які мали, як вже зазначалося, для багатьох негативні наслідки.

У Рекомендаціях зазначено, що у теле-і радіопрограмних телерадіоорганізаціях України значно поширилося висвітлення лікувальної практики у сфері народної та нетрадиційної медицини з грубим порушенням чинного законодавства.

Регламентується чинним законодавством і висвітлення у ЗМІ медичної практики у цій сфері. Зокрема, пунктом 24 Закону України «Про рекламу» передбачено: «Реклама щодо інших видів підприємницької діяльності, які відповідно до законодавства України потребують спеціального дозволу, повинна мати посилання на номер чинної ліцензії і найменування органу, який її видав».

Значна кількість вітчизняних телеорганізацій ці вимоги ігнорують. Звичним явищем стало широко рекламувати і висвітлювати медичну практику осіб, котрі порушують чинне законодавство України в галузі народної та нетрадиційної медицини. Героями транс медіа, що пропонуються масовій аудиторії, стають «цілители», котрі не мають ні спеціальної медичної освіти, ні документів МОЗ України (ліцензії, спеціальні дозволи), що надавали б їм право на здійснення лікувальної діяльності в цій сфері. Дії багатьох із них уже завдали значної шкоди здоров'ю громадян, що становлять певну потенційну загрозу. Проте, тележурналісти нерідко надають псевдо цілителям ореол сенсаційності та фальшивої всемогутності, обертаючи своїх слухачів і глядачів на «заручників шарлатанів». Саме цим загрозливим явищем занепокоєні управлінці вітчизняної сфери охорони здоров'я та медичні фахівці. Зокрема, МОЗ України неодноразово звертався до Національної ради України з питань трансмедіа та запобігання корупції

з вимогою негайно припинити беззаконня в зазначеній сфері. Тому, на наш погляд, одних рекомендацій недостатньо, оскільки мають бути передбачені жорсткі санкції за порушення представниками ЗМІ вимог законодавства в розглянутій частині. Зважаючи на важливість деонтологічних (морально-етичних) аспектів діяльності у сфері народної та нетрадиційної медицини і на те, що згідно зі ст. 92 Конституції України всі правовідносини, пов'язані із забезпеченням, гарантуванням та реалізацією прав і свобод людини, регулюються виключно законами. Оскільки говориться про захист першорядних для людини прав — на здоров'я та життя, то регулювання зазначених біотичних правовідносин доцільно перенести зі сфери регулювання підзаконними (відомчими документами у площину нормативно-правового акта вищої юридичної сили. Крім того, пропонується кодифікувати законодавство у сфері охорони здоров'я, прийнявши Кодекс законів про охорону здоров'я, одну з частин якого варто присвятити питанням народної та нетрадиційної медицини.

Страховання медичних ризиків

За сучасної фінансово-економічної ситуації в Україні розвиток страхування відповідальності за шкоду, заподіяну життю та здоров'ю людини, її генетичній, біологічній, психічній цілісності усього суспільства, може стати реальним механізмом забезпечення біологічної безпеки суспільства, ринковим механізмом на господарських суб'єктів у сфері охорони здоров'я. З метою запобігання тотального геноциду націй у світовому процесі як людського генофонду, збереження його цілісності необхідно здійснювати адміністративно-правовий захист біологічної безпеки, зокрема в сфері інтелектуального бізнесу та інноваційної економіки. Тому в сучасних умовах підвищеного ризику суспільство має розробити відповідний захисний механізм для боротьби з ризиком.

Серед різних методів керування ризиком виділяється страхування, що як складова фінансової системи сприяє стабілізації економіки. Для України це особливо необхідно, оскільки саме інноваційний підхід до реформування економіки пов'язаний зі значними труднощами як соціально-економічного, так і культурно-екологічного та політичного характерів.

Передумовою виникнення страхових відносин у біобезпеці є ризик як соціальне конструктивне явище негативного і позитивного впливу. Зміст такого ризику і його міра ймовірності визначають ентропійні межі страхового захисту.

Про ризик йдеться лише тоді, коли є відхилення між запланованими і реальними (фактичними) результатами. Така девіація (відхилення) може бути або позитивним, або негативним. Негативне відхилення означає несприятливий результат. Позитивне відхилення виникає тоді, коли фактичний результат виявляється вагомішим, ніж очікувалося. Можливість негативного відхилення в межах внутрішньої позитивної енергетики людини та громадянина (так званої «аури, ціннісної парадигми, світоглядних орієнтирів) від запланованого фактичного результату, і називається ризиком як ентропійної системи (невизначеності). Ймовірність позитивного відхилення при вихідних заданих параметрах на одну очікувану подію визначається як шанс. У цьому сенсі можна виокремити ризик втрати (збитку) або шанс на позитивний результат (прибуток), в яких збиток виражається у негативному, а прибуток — у позитивному відхиленні між плановими (очікуваними) і реальними (фактичними) результатами. Саме багатогранність форм прояву ризику, частота і шкідливість наслідків прояву, заходам страхування.

Адже ризик — це така сукупність явищ (подій, фактів тощо) з настанням яких відбуваються виплати з раніше утвореного централізованого страхового фонду в натурально-речовій або грошовій формі. Ризик пов'язаний із конкретним об'єктом, щодо якого визначаються чинники ризику. Аналіз одержаної інформації в комплексі з іншими заходами дозволяє суттєво знизити негативні наслідки здійснення (реалізації) ризику, який зумовлює ймовірність загибелі чи пошкодження (у майновому страхуванні) об'єкта, прийнятого на страхування.

Якщо ймовірність дорівнює нулю, можна стверджувати про неможливість настання прогнозованої події. Якщо показник ймовірності дорівнює одиниці, то подія гарантовано відбудеться. Очевидно, що чим менша ймовірність біотичного ризику, тим легше й дешевше можна організувати страхування цього ризику.

Потужна ймовірність ризику передбачає страховий захист за високою ціною, що ускладнює його здійснення (таким, наприклад, він може бути сьогодні для сфери обігу ГМО). Тією мірою, якою оцінено ймовірність настання можливої події, може бути об'єктивно визначено розмір ризику, наприклад, при застосуванні продуктів та товарів із ГМО цей розмір може бути надзвичайно високим.

При цьому, страхування і розмір ризику діалектично взаємопов'язані. Вирівнювання ризику, його розподіл становлять сукупність прийомів страхової організації, за допомогою яких на практиці організується проведення страхування, добір відповідних технічних прийомів. Належна оцінка розміру ризику має неабияке значення в роботі страховиків, оскільки визначає величину необхідного страхового фонду, а значить, і можливості відшкодування збитків застрахованих як у звичайні, так і в особливо несприятливі роки.

Пропонується розробити проект закону про страхування біотичних ризиків. Такий закон дозволив би здійснювати біотичне страхування при здійсненні будь-яких експериментів, науково-дослідних робіт із залученням біооб'єктів, промислового виробництва, зокрема лікувальних препаратів, продуктів харчування, побутових препаратів з використанням біологічного матеріалу тощо. У законі доцільно розробити практико застосовний механізм та інструментарій управління біотичними ризиками з метою мінімізації негативних наслідків для навколишнього середовища і життєдіяльності людей; сформулювати систему біотичного страхування як сукупність ефективних заходів оптимального поводження з біологічними видами, людським організмом, для раціонального природокористування; розробити специфічну методiku розрахунку страхових тарифів, визначити основні джерела накопичення страхових резервів та напрями їх використання; створити модель розвитку біотичного страхування як в сфері біології, медицини, так і інших сферах життєдіяльності суспільства.

У процесі розробки законопроекту має бути сформовано всебічну та повноаспектну систему біотичного страхування, створено блок-схему регулювання біотичного ризику для об'єктів підвищеної небезпеки. Тому варто створювати шляхи мінімізації

біотичних ризиків: можливо, через обмеження деяких видів діяльності за участю біооб'єктів, зокрема в генній інженерії; заміну операцій з отримання ствольових клітин від ембріонів на їх виробництво із інших біоматеріалів (зокрема, із шкіри, яка може регенеруватися); заміну органів-трансплантатів від сторонніх донорів н клоновані органи самого реципієнта тощо.

Таким чином, потребують законодавчого врегулювання проблеми, пов'язані з клонування людини як біосоціоїстоти. Це отримується із застосуванням генонанотехнологій. Законодавець має переглянути і оновити у бік посилення захисту прав людини правовий режим та правила проведення операцій з трансплантації органів та тканини. Крім того, важливим питанням розвитку системами біотичного страхування є визначення розміру тарифних ставок, які розраховуватимуться залежно від ціни екологічного ризику та інших витрат, необхідних для виконання зобов'язань за укладеним договором страхування. При розрахунку величини тарифу в системі біотичного страхування необхідно буде врахувати такі чинники: частоту виникнення генетичної, біологічної аварії; кількість суб'єктів біотичної діяльності з підвищеним ступенем біотичної небезпеки (трансплантаційні центри, лабораторії, що здійснюють науково-дослідні експерименти з генетичними та біологічними матеріалами, підприємства генної інженерії, приватних компаній з виробництва лікарських препаратів із застосуванням ГМО, фетальних матеріалів, ембріональної тканини тощо); розміщення на певній території; максимальний збиток, який може бути спричинено людському середовищу, генофонду внаслідок виникнення страхового випадку.

3.3. Міжнародно-правовий захист трудових відносин працівників охорони здоров'я

Необхідно зазначити, що праця медичних працівників переважно здійснюється в складних умовах, а в окремих випадках супроводжується значними професійними ризиками, які, зокрема стосуються небезпеки внутрішньо лікарняного зараження ВІЛ інфекцією, туберкульозом, шкідливого впливу іонізуючого випромінювання, хімічних речовин тощо. В умовах глобалізації, пи-

тання забезпечення правового захисту та посилення безпеки праці трудящих сфери охорони здоров'я потребує ефективних міжнародно-правових механізмів, підґрунтя яких забезпечено системою міжнародного трудового права. Питання захисту праці медичних працівників висвітлювали у своїх працях такі вчені як М. Акулова, О. Беденко-Зваридчук, Н.Б. Болотіна, В.В. Горачук, Н.А. Дмитришина, Д.В. , І.В. Кочін, О.С. Мусій, Ю.О. Полукаров, Х.Я. Терешко, З.М. Яренко та ін.

Насамперед, потрібно вказати на те, що на сучасному етапі життєдіяльності суспільства робота медичних працівників супроводжується численними ризиками. Вітчизняні правознавці виділяють певні категорії ризиків, пов'язаних із професійною діяльністю працівників охорони здоров'я, зокрема:

- ризики для здоров'я та життя медичних працівників;
- ризики для здоров'я та життя пацієнта;
- ризики, пов'язані з можливістю настання юридичної відповідальності для працівників охорони здоров'я;
- ризики щодо припинення здійснення медичної практики тощо [1].

На сьогодні, видається очевидним, що для забезпечення ефективного правового захисту медичних працівників від вказаних ризиків необхідним є розвиток системи міжнародно-правових заходів у цьому напрямі. Так, міжнародно-правові аспекти запобігання та мінімізації ризиків для здоров'я та життя пацієнта у зв'язку з медичним обслуговуванням, що йому надається, переважно відображені в нормах міжнародного медичного права. Ми ж зосередимо увагу на дослідженні системи міжнародно-правових норм, спрямованих на захист трудових відносин за участю медичних працівників, в тому числі, посилення захисту працівників охорони здоров'я від ризиків для їх здоров'я і життя, що із їх трудовою діяльністю.

Варто зазначити, що на універсальному рівні провідником зусиль щодо забезпечення впливу на держави з метою захисту трудових прав індивідів є Міжнародна організація праці. Відповідно, питання захисту праці медичних працівників, зокрема, забезпечення безпеки їх праці, також, переважно знаходиться в площині міжнародного трудового права.

Безумовно, на трудові відносини за участю медичних працівників поширюються всі фундаментальні конвенції Міжнародної організації праці в напрямках забезпечення ефективної зайнятості, правової регламентації тривалості робочого часу та часу відпочинку, захисту права на колективні переговори тощо. Особливого значення серед них, з огляду на важливість діяльності Національних медичних асоціацій та заснованої в 1948 році Міжнародної медичної асоціації щодо представництва та захисту інтересів медиків, набуває Конвенція МОП № 87 «Про свободу асоціації та захист права на організацію» від 09.07.1948. Зазначеною Конвенцією передбачено наступні вихідні положення щодо захисту права трудящих на асоціацію, в тому числі, у сфері охорони здоров'я:

- право працівників на створення на свій вибір організації без попереднього на те дозволу, без будь-якої дискримінації;
- право працівників брати участь в такій організації за умови підпорядкування її статуту;
- право організацій трудящих на створення федерацій та конфедерацій профспілок та участі в їх діяльності;
- обов'язок утримуватись від будь-якого втручання, що здатне обмежити право трудящих на створення профспілок та участь в їх діяльності або перешкодити його законному здійсненню з боку органів державної влади;
- обов'язок організацій трудящих дотримуватись законності в своїй діяльності;
- неприпустимість тимчасової заборони або розпуску організацій трудящих в адміністративному порядку [22, с. 211].

Стосовно міжнародно-правового захисту права медичних працівників на асоціацію, також, слід зауважити, що Всесвітньою медичною асамблеєю у жовтні 1984 року було прийнято Положення «Про свободу участі в медичних зібраннях». Вказане Положення покликано сприяти об'єднанню зусиль медичних працівників щодо поширення професійної інформації, знань та навичок, необхідних для належного забезпечення медичного обслуговування пацієнтів. Так, в Положенні зазначається про неприпустимість перешкоджання, заснованого на політичних, релігійних, філософських та будь-яких інших міркуваннях щодо участі працівників охорони здоров'я у зібраннях Всесвіт-

ньої медичної асамблеї або інших медичних зібраннях, незалежно від місця їх організації [14, с. 32].

Також, серед міжнародно-правових актів Міжнародної організації праці можна виділити конвенцію в якій безпосередньо йдеться про зайнятість та умови праці однієї із найбільш уразливих категорій медичних працівників — сестринського персоналу. Конвенція МОП № 149 «Про зайнятість й умови праці і життя сестринського персоналу» була прийнята 21.06.1977 року. Згідно положень вказаної Конвенції, в поняття «сестринський персонал» включаються всі категорії осіб, які забезпечують медичне обслуговування та медичний догляд. В конвенції підкреслюється, що її положення застосовуються до всіх представників сестринського персоналу, незалежно від держави їх перебування. В статті 6 зазначеної Конвенції передбачено право сестринського персоналу користуватись такими ж умовами соціального захисту, тривалості робочого часу, щотижневого відпочинку, щорічної оплачуваної відпустки, відпустки по вагітності й пологах, навчальної відпустки, якими користуються інші категорії працівників певної країни. Конвенцією, також, покладаються зобов'язання на держав-учасниць щодо необхідності забезпечення певних гарантій ефективної зайнятості та праці сестринського персоналу. Вказані зобов'язання, в першу чергу, передбачають:

- необхідність забезпечення належної підготовки та освіти сестринського персоналу, яка відповідала б не лише функціям сестринського персоналу, але й була б узгоджена із програмами освіти та підготовки інших працівників охорони здоров'я;
- забезпечення гідної винагороди сестринського персоналу та їх можливості просування по службі, що сприятиме залученню трудящих до зазначеної професії [18, с. 301].

Стосовно міжнародно-правових приписів, спрямованих на забезпечення охорони здоров'я медичних працівників при здійсненні ними своєї трудової функції, слід зазначити, вихідні положенні в цьому напрямі визначені в Конвенції Міжнародної організації праці № 155 «Про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище». До положень вказаної конвенції, які стосуються посилення безпеки та гігієни праці медиків, насамперед, слід віднести:

- обов'язок держав-учасниць щодо включення питань безпеки та гігієни праці, у спосіб, що обумовлений особливостями національних умов та практики, до усіх рівнів освіти та професійної підготовки, зокрема, медичної;
- обов'язок роботодавців щодо забезпечення працівників належними захисними засобами та одягом для безпеки робочих місць та досягнення відсутності небезпеки для здоров'я, а також запобігання, наскільки це можливо, шкідливим наслідкам для здоров'я працівників [16, с. 277].

Слід зазначити, що серед професійних ризиків працівників охорони здоров'я чи не найвищу небезпеку для їх здоров'я та життя становить ризик зараження ВІЛ інфекцією. Проблема ВІЛ / СНІД у сфері праці, в тому числі, стосовно працівників закладів охорони здоров'я, тривалий час знаходиться в полі зору МОП. Так, Генеральний директор Міжнародної організації праці Хуан Сомавія в Практичному посібнику МОП з питань ВІЛ / СНІДу у сфері праці звертає увагу на обов'язок роботодавців щодо планування та залучення ресурсів для забезпечення додаткового навчання та неухильного дотримання заходів, спрямованих на запобігання інфікування ВІЛ працівниками, умови праці яких передбачають регулярний контакт із людською кров'ю [27, с. 23].

Варто вказати на те, що на підставі систематичних міжнародно-правових заходів, що тривалий час вживаються на загальносвітовому рівні ООН та МОП з метою забезпечення профілактики ВІЛ / СНІД, в 2010 році Міжнародною організацією праці було прийнято Рекомендацію № 200 «Щодо ВІЛ / СНІД та сфери праці». У вказаній Рекомендації головна увага акцентується на визнанні пріоритетної ролі сфери праці у подоланні ВІЛ / СНІД, визначенні обов'язку держав-учасниць МОП здійснювати співробітництво з міжнародними організаціями для профілактики та боротьби з ВІЛ / СНІД сфері праці. Також, Рекомендацією передбачена необхідність посилення тристороннього співробітництва щодо вжиття профілактичних заходів на робочих місцях, а також ухвалення та забезпечення практичної реалізації загальнонаціональних програм боротьби з ВІЛ / СНІД в державах-учасницях МОП. Досліджувана рекомендація містить ряд основоположних принципів боротьби з ВІЛ / СНІД у сфері праці, зокрема:

- необхідність розгляду та визнання проблеми ВІЛ / СНІД як такої, що є пов'язаною з робочими місцями;
- неприпустимість будь-яких проявів дискримінації працівників у зв'язку із їх статусом ВІЛ-інфікованих осіб;
- необхідність активізації участі працівників у прийнятті та реалізації програм, спрямованих на запобігання особливим ризикам зараження ВІЛ на робочому місці;
- необхідність посилення системи захисту працівників, які у зв'язку зі специфікою їх професійної діяльності, знаходяться під особливою загрозою ВІЛ інфекції [29, с. 17].

Зважаючи на те, що режим роботи працівників охорони здоров'я часто передбачає нічні чергування, питання охорони здоров'я медичних працівників, а також забезпечення їх можливості розвиватись професійно безпосередньо стосується Конвенція «Про нічну працю» № 171, прийнята Міжнародною організацією праці 26 червня 1990 року. В Конвенції категорія «нічна праця» передбачає роботу, здійснювану протягом семи годин поспіль, включаючи проміжок часу між нулем годин та п'ятою годиною ранку. Зазначеною Конвенцією передбачається, зокрема, такі правові гарантії, спрямовані на уникнення або мінімізацію шкоди від роботи у нічний час:

- право працівників перед призначенням на роботу у нічний час, через певні проміжки часу за такого режиму роботи, або у випадку погіршення стану здоров'я при такому режимі роботи проходити безкоштовне медичне обстеження та одержувати медичні консультації;
- право працюючих у нічний час, які за станом здоров'я визнані непридатними до такого режиму роботи на переведення, за можливістю, на роботу, що є подібною до попередньої та не передбачає нічну працю, а в разі неможливості такого переведення право працівників одержувати соціальну допомогу у зв'язку з непрацездатністю або безробіттям;
- необхідність вжиття заходів, щодо залучення до альтернативної (здійснюваної не у нічний час) роботи вагітних жінок, а також жінок-матерів на період не менш як шістнадцять тижнів до та після народження дитини;

- необхідність врахування особливостей праці у нічний час при наданні компенсацій працівникам з таким режимом роботи тощо [29, с. 8].

Слід зазначити, що на рівні європейського регіону, також, набули відображення правові норми, дія яких спрямована на посилення охорони праці, в тому числі, стосовно працівників сфери охорони здоров'я. Так, зокрема, такими, що створюють підґрунтя для мінімізації професійних ризиків медичних працівників можна вважати положення статті 3 Європейської Соціальної Хартії, в якому передбачено обов'язок держав-учасниць послідовно вживати заходи з метою мінімізації професійних ризиків на підставі консультацій з представницькими організаціями працівників і роботодавців. Також, для досягнення мети посилення охорони праці Хартією передбачено необхідність прийняття та забезпечення дотримання правил техніки безпеки і гігієни праці, а також поступове запровадження служб гігієни праці, спрямованих, головним чином, на виконання консультативних і профілактичних функцій [6, с. 69].

Варто вказати на те, що згідно Директиви Ради ЄС 89/391 «Про запровадження заходів для заохочення вдосконалень у сфері безпеки і охорони здоров'я працівників під час роботи» від 1989 року, відповідальність за створення та підтримку безпечних та здорових умов праці покладається на роботодавця, а обмеження зазначеної відповідальності роботодавця може бути передбачено внутрішньодержавним законодавством лише за умови настання непереборних обставин. Вказаною Директивою, з метою посилення охорони праці, передбачено, зокрема, такі принципові положення:

- необхідність запобігання професійним ризикам;
- здійснення оцінки професійних ризиків, яких не можна уникнути;
- необхідність вжиття заходів для виключення або зменшення небезпек;
- необхідність врахування людського фактору при здійсненні трудової функції;
- забезпечення належного інструктажу трудящих тощо [19].

Стосовно відображення трудових та соціальних міжнародно-правових гарантій працівників сфери охорони здоров'я в законо-

давстві нашої держави, слід зазначити, що Україною ратифіковані основоположні конвенції Міжнародної організації праці, також, наша держава бере участь в Європейській Соціальній Хартії. Важливе значення, з точки зору викладення основних професійних прав та обов'язків працівників сфери охорони здоров'я, відіграють затверджені 19 листопада 1992 року Основи законодавства України про охорону здоров'я. Так, вказаним нормативно-правовим актом передбачено основні права медиків у сфері професійної діяльності, що, зокрема, включають:

- право на створення професійних спілок та інших громадських організацій, зокрема, медичних наукових товариств;
- право на сприятливі умови трудової діяльності;
- право користуватися пільгами щодо умов пенсійного забезпечення;
- право на підвищення кваліфікації не рідше одного разу на п'ять років;
- право вільно обирати засоби та форми здійснення професійної діяльності;
- право забезпечувати впровадження передових досягнень в медичній науці;
- право на страхування коштом власника медичного закладу на випадок спричинення шкоди здоров'ю або життю працівника сфери охорони здоров'я у зв'язку із виконанням медичним працівником своїх функціональних обов'язків;
- право на одержання соціальної допомоги у випадку каліцтва або захворювання, що настало в результаті виконання медичним працівником своїх функціональних обов'язків тощо [15, с. 39].

Важливо вказати на те, що нормування робочого часу різних категорій працівників сфери охорони здоров'я в нашій державі здійснюється у відповідності до Наказу Міністерства охорони здоров'я № 319 від 25.05.2006 «Про затвердження норм робочого часу для працівників закладів та установ охорони здоров'я». Так, у відповідності до Наказу, для керівників структурних підрозділів, зокрема, лабораторій, відділень, кабінетів передбачено 38,5 годин роботи на тиждень; для лікарів, що здійснюють амбулаторний прийом пацієнтів передбачено 33 години роботи на

тиждень; для керівників закладів охорони здоров'я та їх заступників передбачено 40 годин роботи на тиждень; для вихователів-методистів дитячих закладів охорони здоров'я передбачено 36 годин роботи на тиждень; для завідувачів логопедичних відділень та логопедів будинків дитини передбачено 20 годин роботи на тиждень [20, с. 146].

Зважаючи на високий рівень захворюваності на ВІЛ / СНІД в Україні та значний ризик зараження ВІЛ інфекцією медичних працівників, особливо хірургів, досить важливого значення набуває Інструкція МОН № 120 від 25.05.2000 «З профілактики внутрішньо лікарняного та професійного зараження ВІЛ інфекцією». На рівні вказаної Інструкції достатньо деталізовано заходи безпеки, яких необхідно вживати для обладнання робочих місць в закладах охорони здоров'я для мінімізації ризику зараження ВІЛ; заходи безпеки при здійсненні медичними працівниками маніпуляцій з колючими та ріжучими інструментами та кров'ю тощо. Згідно Інструкції контроль щодо дотримання заходів безпеки стосовно ризиків інфікування ВІЛ в закладах охорони здоров'я здійснюється режимною комісією лікувально-профілактичного закладу, склад якої затверджується головним лікарем [9].

Таким чином, на підставі вищевикладеного можна констатувати наявність достатньо ґрунтовного масиву нормативних приписів, спрямованих на забезпечення різноманітних аспектів захисту та посилення безпеки праці у сфері охорони здоров'я на як на універсальному так і на регіональному рівні, більшість із яких знайшли відображення в законодавстві України. В свою чергу, в нашій державі існує низка проблем, пов'язаних із регулюванням трудових відносин за участю медиків, які повинні бути враховані урядом. На нашу думку, шляхи оптимізації системи правового захисту трудових відносин медичних працівників в нашій державі, в першу чергу, повинні включати:

- створення можливостей для посилення впливу професійних спілок працівників охорони здоров'я з метою ефективного захисту їх трудових прав;
- забезпечення такого рівня винагороди за працю у сфері медицини, який дозволяв би гідне існування самим працівникам сфери охорони здоров'я та їх сім'ям;

- вдосконалення правових механізмів захисту ділової репутації працівників охорони здоров'я;
- забезпечення правових засад функціонування системи психологічного забезпечення працівників охорони здоров'я, спрямованої на мінімізацію впливу стресових факторів на стан їх психіки;
- створення можливості для трудової реінтеграції працівників охорони здоров'я, які були інфіковані ВІЛ в результаті виконання ними своїх функціональних обов'язків.

3.4. Міжнародно-правові аспекти безпеки та гігієни праці працівників будівельної галузі

На даний час, не викликає сумнівів важливе значення праці будівельників для економічного зростання та соціального добробуту будь-якої держави. Необхідно зазначити, що праця на будівництві супроводжується численними професійними ризиками, що, насамперед, пов'язані з високим рівнем виробничого травматизму та негативним впливом на стан здоров'я важких умов праці. На жаль, проблема численних людських втрат на будівництві має місце як в нашій державі, так і в більшості держав світу. Питання вдосконалення системи охорони праці будівельників з національно-правової та міжнародно-правової точки зору висвітлювались в працях таких вітчизняних та зарубіжних вчених як: Н.Б. Болотіна, Б.С. Беззуб, Д. Блінда, С.В. Венедіктов, В.П. Грохольський, О. Зеркаль, Д.В. Зеркалов, П.О. Ізуїта, О. Омельченко, Т. Тимошенко, А. Гріффіт, П. Стівенсон, П. Уотсон та ін. Однак, складний та комплексний характер проблеми оптимізації системи охорони праці в будівництві за допомогою міжнародно-правових норм обумовлює потребу подальших ґрунтовних досліджень в цьому напрямі.

Необхідно зазначити, що питання правової охорони праці на будівництві постає достатньо гостро в універсальному масштабі. Так, згідно досліджень Міжнародної організації праці, будівельна галузь посідає третє місце за рівнем небезпеки на виробництві — щороку відбувається понад шістдесят тисяч смертельних випад-

ків на будівництві і декілька сотен тисяч трудівників будівництва одержують виробничі травми [7, с. 317].

Дослідження універсального рівня міжнародно-правової системи охорони праці на будівництві потребує, насамперед, висвітлення нормотворчої діяльності Міжнародної організації праці в цьому напрямі. Потрібно зазначити, що багато десятиліть МОП вживає зусиль для мінімізації виробничого травматизму на будівництві. Зокрема, ще в 1937 році, у зв'язку із гуманістичними та економічними міркуваннями щодо необхідності зменшення кількості нещасних випадків на виробництві, МОП було ухвалено Конвенцію № 62 «Про техніку безпеки в будівельній промисловості». Вказана Конвенція містить Загальні правила, щодо безпеки праці будівельників, які працюють на будівельних майданчиках. Вказані Правила включають звичні на сучасному етапі і достатньо прогресивні на час ухвалення вказаної Конвенції вимоги, що стосуються підйомних механізмів на будівництві та будівельних риштувань. Так, згідно статті 7 Конвенції передбачено необхідність встановлення виготовлених із міцного матеріалу будівельних риштувань для забезпечення безпеки виконання будівельних робіт. В конвенції передбачено, що вказані будівельні риштування повинні встановлюватись, перебудовуватись та періодично оглядатись під наглядом компетентного працівника. Також в Конвенції йдеться про необхідність встановлення та утримання сходів, драбин та робочих площадок на будівництві таким чином, щоб мінімізувати можливість послизнутися або спіткнутися на них. Щодо підйомних механізмів, Конвенцією передбачено обов'язок кожного механіка підйомних механізмів або кранівника мали належну кваліфікацію та необхідність утримання підйомних механізмів в хорошому робочому стані. В статті 11 Конвенції зазначається, що підйомне обладнання та механізми повинні бути добре сконструйовані, вироблені із матеріалу достатньої міцності та не мати очевидних дефектів [8, с. 486].

Важливо зазначити, що вище розглядувана Конвенція Міжнародної організації праці була переглянута в 1988 році Конвенцією МОП № 167 «Про безпеку та гігієну праці у будівництві». Безумовно час у понад п'ятдесят років, який минув між прийняттям Конвенцій МОП 1937 та 1988 року супроводжувався значи-

ми змінами, починаючи із посилення уваги світового співтовариства до проблеми захисту прав індивіда, в тому числі у сфері праці, і закінчуючи змінами в процесі будівництва у зв'язку із технічним прогресом. Тому, Конвенція 1988 року передбачає набагато більш розгорнутий перелік заходів, спрямованих на забезпечення безпеки праці будівельників, що, зокрема, включають:

- вимоги безпеки до землерийного, транспортного та вантажно-розвантажувального обладнання та порядку його експлуатації на будівельних майданчиках;
- вимоги безпеки для роботи у стиснутому повітрі;
- заходи для мінімізації виробничих ризиків при роботі в підземних тунелях, колодязях та котлованах;
- заходи, спрямовані на мінімізацію впливу на будівельників шкідливих факторів фізичної, хімічної або біологічної природи;
- санітарно-побутові вимоги до будівельних майданчиків;
- вимоги безпеки до електричного обладнання та освітлення на виробничих майданчиках

Відповідно до статті 8 Конвенції, роботодавці є відповідальними за дотримання вимог безпеки праці стосовно підпорядкованих їм будівельників. Крім цього, досліджувана Конвенція передбачає обов'язки роботодавців та найманих працівників щодо забезпечення охорони праці на будівництві. Так, відповідно до статей 29-31 Конвенції на роботодавця покладено обов'язки щодо: забезпечення пожежної безпеки на будівництві; забезпечення будівельників захисним одягом та засобами індивідуального захисту; забезпечення можливості будівельників в будь-який час одержати кваліфіковану першу медичну допомогу. В свою чергу, наймані працівники — будівельники згідно статті 11 Конвенції зобов'язані виявляти розумну обережність для забезпечення безпеки своєї праці та праці інших осіб; систематично здійснювати співпрацю з роботодавцем з питань безпеки праці; використовувати за призначенням засоби захисту, надані їм роботодавцем; негайно ставити до відома спеціаліста техніки безпеки або свого безпосереднього керівника про ситуацію на будівництві, що може становити небезпеку; належним чином дотримуватись заходів безпеки на будівництві [12, с. 187].

Потрібно вказати на те, що вищезазначена Конвенція була доповнена Рекомендацією МОП № 175 «Про безпеку та гігієну праці у будівництві», що була прийнята у 1988 році. Пропозиції, викладені у вказаній Рекомендації, головним чином, стосуються забезпечення безпеки будівельників на робочих місцях та запобігання професійним ризикам на будівництві. Так, в Рекомендації йдеться про необхідність виконувати правила внутрішнього трудового розпорядку на будівництві, які повинні включати:

- дотримання належного зберігання будівельного обладнання і матеріалів;
- регулярне видалення будівельного сміття та відходів;
- обов'язок роботодавця надавати працівникам засоби індивідуального захисту та забезпечувати правильне їх застосування;
- відповідність захисного одягу та обладнання стандартам, що встановлені компетентними органами державної влади;
- необхідність перевірки та випробування будівельного обладнання та машин компетентними особами.

Щодо заходів профілактики виробничих небезпек на будівництві, передбачених Рекомендацією, слід зазначити положення про необхідність негайного запобігання небезпекам на будівництві при плануванні та проведенні будівельних робіт; врахування при організації будівельних робіт вимог щодо безпеки та гігієни праці; необхідність застосування таких методів роботи, які забезпечують захист будівельників від впливу шкідливих фізичних, хімічних або біологічних факторів; використання таких матеріалів на будівництві, які придатні з точки зору безпеки та гігієни праці [24, с. 108].

Важливе значення для охорони праці трудящих на будівництві, у зв'язку із залученням значної частини будівельників до регулярного перенесення вантажів, мають ухвалені Міжнародною організацією праці в 1967 році однойменні Конвенція та Рекомендація «Про максимальний вантаж, допустимий для перенесення одним працівником». Ключові положення зазначеної Конвенції закріплюють:

- обов'язок держав-учасниць Конвенції вживати заходів для забезпечення проходження працівниками, які залучаються до регулярного перенесення вантажів, інструктажу стосовно ме-

тодів праці з метою попередження шкоди для здоров'я працівників та запобігання нещасним випадкам;

- необхідність застосування, наскільки це можливо, технічних засобів для полегшення перенесення працівниками вантажів вручну;
- заборона вимагати від працівника перенесення вантажів, вага яких може шкідливо позначитись на здоров'ї працівника [11, с. 414].

Водночас, в Рекомендації «Про максимальний вантаж, допустимий для перенесення одним працівником», яка була прийнята до вищенаведеної Конвенції, звертається увага на доцільність проходження особою медичного огляду з метою виявлення її придатності до роботи, пов'язаної із регулярним перенесенням вантажів та проходження таким працівником в подальшому періодичних медичних оглядів. Крім цього, в Рекомендації пропонується встановити максимальну вагу, перенесення якої допускається одним працівником чоловічої статі на рівні 55 кг [23, с. 337].

Враховуючи те, що праця в галузі будівництва супроводжується досить високим рівнем виробничого травматизму, суттєві правові гарантії, в тому числі, для будівельників та осіб, що перебувають на їх утриманні передбачені в Конвенції Міжнародної організації праці № 121 «Про допомоги у випадках виробничого травматизму», що була прийнята в 1964 році. Так, статті 6 і 9 Конвенції передбачають обов'язок держав-учасниць забезпечувати медичне обслуговування та надавати грошові допомоги у випадках хворобливого стану, повної або часткової втрати працездатності, якщо такі випадки є результатом травмування на виробництві. При цьому, відповідно до ст. 23 Конвенції особи, які в результаті травмування на виробництві подають право на вищевказані допомоги, мають право апелювати в разі відмови у наданні допомоги або оскаржувати якість та обсяг наданої допомоги. Згідно Конвенції, право на допомоги, також, мають члени родини працівника, які втратили засоби існування у зв'язку зі смертю годувальника внаслідок виробничого травматизму. Категорія «медичне обслуговування» згідно приписів вказаної Конвенції, зокрема, включає:

- надання невідкладної допомоги особам, постраждалим від нещасного випадку на виробництві;
- забезпечення загальної медичної допомоги амбулаторним і стаціонарним хворим внаслідок виробничого травматизму, включаючи надання їм медичної допомоги вдома;
- забезпечення утримання осіб, травмованих на виробництві в лікарняних закладах, зокрема, санаторіях;
- проведення лікування осіб, постраждалих внаслідок виробничого травматизму, за можливості, на місці роботи [10, с. 260].

Потрібно вказати на те, що вище досліджувані універсальні міжнародно-правові положення стосовно посилення безпеки та гігієни праці на будівництві були сприйняті та відображені на європейському регіональному рівні. Так, система охорони праці в європейському регіоні ґрунтується, головним чином, на превентивних засадах, що, спрямовані на формування культури попередження професійних ризиків, що досягається шляхом залучення працівників до освітніх заходів та належного їх інформування [3, с. 67].

Слід зазначити, що вихідні положення щодо права трудящих на безпеку праці, що, також, стосуються працівників будівельної галузі, передбачені на рівні фундаментальних правозахисних міжнародно-правових актів Ради Європи та Європейського Союзу. Так, згідно ст. 3 Європейської Соціальної Хартії з метою забезпечення права трудящих на безпечні і здорові умови праці, на держави-учасниці покладається обов'язки що передбачають необхідність:

- затвердження правил з гігієни праці та техніки безпеки;
- здійснення нагляду за дотриманням вимог вищевказаних правил з метою забезпечення їх виконання;
- організувати консультації за участю соціальних партнерів для визначення заходів оптимізації системи охорони праці [6, с. 77].

Варто зауважити, що в нормативно-правових актах Європейського Союзу також знаходять відображення приписи щодо безпеки та гігієни праці. Так, право кожного працівника на роботу в умовах, які забезпечують його безпеку, охорону його здоров'я та повагу до його гідності передбачено в ст. 31 Хартії основних прав Європейського Союзу [26].

Слід зазначити, що одним із центральних міжнародно-правових актів ЄС, спрямованих на посилення безпеки та гігієни праці в усіх галузях, в тому числі, будівельній є Директива № 89/391 ЄЕС «Про запровадження заходів, що сприяють оптимізації безпеки та гігієни праці працівників на виробництві». Згідно ст. 6 Директиви, на роботодавців держав-учасниць, з метою забезпечення безпеки та гігієни праці, покладається обов'язок вживати заходи щодо попередження виробничих ризиків, забезпечення належної організації системи охорони праці, а також належного інформування та навчання працівників. Також, передбачено, що вищевказані заходи повинні вживатися роботодавцем на основі загальних принципів попередження, що включають:

- попередження виробничих ризиків;
- боротьбу із джерелами виробничих ризиків;
- оцінку виробничих ризиків, яких неможливо уникнути.

Крім цього, вищевказаною Директивою передбачено, що заходи, які вживаються на підприємстві з метою забезпечення охорони праці в жодному випадку не повинні тягнути за собою фінансові витрати для найманих працівників. В свою чергу, держави — учасниці, відповідно до положень зазначеної Директиви, зобов'язуються забезпечити контроль та нагляд за імплементацією положень, спрямованих на посилення безпеки та гігієни праці [4].

Також, необхідно вказати на те, що важливе значення для запобігання випадкам виробничого травматизму, в тому числі, в будівельній галузі відіграють приписи Директиви № 89/656 ЄЕС «Про мінімальні вимоги до охорони здоров'я та безпеки при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочих місцях». Директивою передбачено загальне правило, згідно якого у випадках коли немає можливості усунути чи в значній мірі обмежити виробничі ризики методами організації роботи або технічними засобами колективного захисту, працівниками повинні використовуватись індивідуальні засоби захисту. Відповідно до ст. 4 вказаної Директиви, передбачені певні вимоги до засобів індивідуального захисту працівників, зокрема:

- відповідність ризикам, для захисту від яких такі засоби призначені;

- виключення можливості призведення до виробничих ризиків з боку самих засобів індивідуального захисту;
- відповідність засобів індивідуального захисту існуючим умовам роботи;
- придатність засобів індивідуального захисту для окремих працівників після їх відповідного налаштування.

Крім цього, потрібно зазначити, що досліджувана Директива передбачає обов'язки роботодавця щодо забезпечення використання працівниками засобів індивідуального захисту, зокрема:

- необхідність забезпечення працівників засобами індивідуального захисту, їх своєчасного ремонту та заміни;
- інформування працівника про виробничі ризики, від яких його захищають засоби індивідуального захисту;
- організацію навчання працівника щодо використання засобів індивідуального захисту, а при необхідності, демонстрацію їх використання [5].

Отже, вищезазначене дає підстави констатувати, що в рамках Міжнародної організації праці розроблено достатньо ґрунтовний та деталізований масив нормативно-правових актів, що покладають зобов'язання на держави-учасниці щодо забезпечення безпеки та гігієни праці в галузі будівництва, а також надання допомоги будівельникам, постраждалим внаслідок виробничого травматизму та їх сім'ям. Однак, на жаль, високий рівень травмування та людських втрат в будівельній галузі у світі засвідчує проблемну ситуацію щодо імплементації державами світового співтовариства положень досліджуваних конвенцій МОП. В багатьох випадках, така ситуація обумовлена тим, що велика кількість держав світу, в тому числі, і Україна до цього часу не ратифікували відповідні конвенції МОП, і, відповідно, не взяли на себе імперативні зобов'язання щодо посилення охорони праці будівельників. Тому, важливими кроками в напрямі оптимізації системи забезпечення безпеки та гігієни праці на будівництві в нашій державі видається, в першу чергу, приєднання України до конвенцій МОП із вказаного питання; запозичення досвіду європейських держав стосовно розвитку системи запобігання професійним ризикам в будівельній галузі за допомогою належної освіти та інформування будівельників; активізація співпраці сторін

соціального партнерства стосовно захисту праці будівельників, а також посилення відповідальності роботодавців за недотримання нормативних вимог стосовно охорони праці на будівництві.

Контрольні запитання:

1. В чому полягає трансформація людини та громадянина у кіберпросторі та її правовий захист?
2. Чи потрібне сучасному суспільству клонування людини?
3. Розкрийте сутність міжнародно-правового захисту стосовно трудових відносин працівників охорони здоров'я.
- 4 Обґрунтуйте важливі засоби та прийоми міжнародно-правового впливу на безпеку та гігієну працівників будівельної галузі.

Теми рефератів:

1. Сучасний кібермен як міжнародно-правове явище.
2. Кіберкапітал: світові загрози та міжнародно-правовий захист.
3. Евтаназія та геронтологія в міжнародному праві.

Література до третього розділу

1. Беденко-Зваридчук О. Правовий статус медичного працівника в Україні // Практика управління медичним закладом № 3, 2012. — Електронний ресурс. Режим доступу: [www.med-info.net.ua].
2. Воронкова О. М. «Міжнародний досвід оцінювання ефективності податкового адміністрування та його значення для України» // Наука й Економіка. — 2011. — № 3 (23). — С. 12–18
3. Гогиташвили Г. Г., Корчевські Є. Т., Лапін М. В. Управління охороною праці та ризиком за міжнародними стандартами. — К. : Знання, 2007. — 367 с.
4. Директива № 89/391 ЄЕС «Про запровадження заходів, що сприяють оптимізації безпеки та гігієни праці працівників на виробництві» від 12.06.1989 р. — Електронний ресурс. Режим доступу : [www.rada.gov.ua]
5. Директива № 89/656 ЄЕС «Про мінімальні вимоги до охорони здоров'я та безпеки при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочих місцях» від

- 30.11.1989 р. — Електронний ресурс. Режим доступу : [www.zakon.gov.ua].
6. Європейська Соціальна Хартія. Збірка договорів Ради Європи. — К. , Парламентське видавництво, 2000. — С. 65–87.
 7. Зеркалов Д. В. Охорона праці в галузі : загальні вимоги. — Навчальний посібник. — К. : «ОСНОВА». 2011. — 551 с.
 8. Конвенція МОП № 62 «Про техніку безпеки в будівельній промисловості» від 23.06.1937 р. — Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 — 1956. Т. I. — Женева : Международное бюро труда, 1991 г., С. 481–488.
 9. Інструкція МОН № 120 від 25.05.2000 «З профілактики внутрішньо лікарняного та професійного зараження ВІЛ інфекцією». — Режим доступу : [www.rada.kiev.ua].
 10. Конвенція МОП № 121 «Про допомоги у випадках виробничого травматизму» від 08.07.1964 р. — Конвенції та рекомендації МОП. — К. : Право, 1997. — 387 с.
 11. Конвенція МОП № 127 «Про максимальний вантаж, допустимий для перенесення одним працівником» від 28.06.1967 р. — «Международная защита прав и свобод человека», Москва, Юридическая литература, 1990 год. — 552 с.
 12. Конвенція МОП № 167 «Про безпеку та гігієну праці у будівництві» від 20.06.1988 р. — Конвенції та рекомендації МОП — К. : Право, 1997. — 387 с.
 13. Нікітішин А. О. Адміністрування податків в умовах фінансово-економічної кризи [Текст] / А. О. Нікітішин // Фінанси України. — 2010. — № 1. — С. 38–45.
 14. О свободе участия в медицинских собраниях. Положение. — Права человека и профессиональная ответственность врача в документах международных организаций. — К. : Изд-во «Сфера», 1999. — 96 с.
 15. Основи законодавства України про охорону здоров'я : Закон України від 19.11.1992 р. // Голос України від 15.12.1992, стор. 39.
 16. Про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище. Конвенція Міжнародної організації праці № 155 від 22.06.1981 р. — Конвенції та рекомендації МОП — К. : Право, 1997. — 387 с.

17. Про загальний режим акцизних зборів: директива Ради 2008/118 від 16 грудня 2008 р. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: www.minjust.gov.ua.
18. Про зайнятість й умови праці і життя сестринського персоналу. Конвенція МОП № 149 від 21.06.1977 р. — Конвенції та рекомендації МОП — К. : Право, 1997. — 387 с.
19. Про запровадження заходів для заохочення вдосконалень у сфері безпеки і охорони здоров'я працівників під час роботи. Директива Ради ЄС 89/391 від 1989 р. Режим доступу : [www.ligazakon.ua].
20. Про затвердження норм робочого часу для працівників закладів та установ охорони здоров'я. Наказ МОН № 319 від 25.05.2006 (редакція від 26.09.2006) // Офіційний вісник України від 29.06.2006, стор. 146.
21. Про нічну працю. Конвенція МОП № 171 від 26.06.1990 р. — Конвенції та рекомендації МОП — К. : Право, 1997. — 387 с.
22. Про свободу асоціації та захист права на організацію. Конвенція МОП № 87 від 09.07.1948 р. — Конвенції та рекомендації МОП — К. : Право, 1997. — 387 с.
23. Рекомендація МОП № 128 «Про максимальний вантаж, допустимий для перенесення одним працівником» від 28.06.1967 р. — Міжнародне законодавство про охорону праці. — Том 1, Основа, Київ 1997 рік. — 446 с.
24. Рекомендація МОП № 175 «Про безпеку та гігієну праці у будівництві» від 20.06.1988 р. — Конвенції та рекомендації МОП. — К. : Право, 1997. — 387 с.
25. Соколовська А. М. Система податкових пільг в Україні в контексті європейського досвіду / [А. М. Соколовська, Т. І. Єфіменко, І. О. Луніна та ін.]. — К. : 2006. — С. 237.
26. Хартія основних прав Європейського Союзу від 07.12.2000. — Електронний ресурс. Режим доступу : [www.rada.gov.ua]
27. Хуан Сомавія. Практичний посібник МОП з питань ВЛЛ/СНІД та сфери праці. — Женева, червень 2001. — 38 с.
28. Шашкова-Журавель І. О. Деякі аспекти системи міжнародно-правового захисту трудових відносин працівників охорони здоров'я // Наукові праці МАУП, вип. № 1 (44), 2015. — С. 112–117.

29. Шашкова-Журавель І. О. Деякі аспекти системи міжнародно-правового захисту трудових відносин працівників охорони здоров'я // Наукові праці МАУП, вип. № 1 (44), 2015. — С. 112–117.
30. Щодо ВІЛ/СНІД та сфери праці. Рекомендація МОП № 200 від 17.06.2010 р. — Міжнародне бюро праці, Женева, 2010. — 20 с.
31. World Investment Report 2013: Global Value Chains: Investment and Trade Development [Електронний ресурс]. — 2014. — Режим доступу до ресурсу : <http://unctad.org>.

РОЗДІЛ 4. ХАРАКТЕРИСТИКА МІЖНАРОДНО-ПРАВОВОГО ЗАХИСТУ ОСІБ НА СУЧАСНОМУ РИНКУ ПРАЦІ

4.1. Міжнародно-правова система викорінення примусової праці

На сучасному етапі розвитку міжнародного співтовариства, незважаючи на наявність в більшості держав світу достатньої деталізованої системи правових гарантій у сфері праці, насамперед, заборони примусової праці, для багатьох держав світу, в тому числі для України, проблема різних форм експлуатації людини під загрозою покарання є не вирішеною. На даний час, вказана проблема набуває особливо гострий характер, що обумовлений складною соціально-економічною ситуацією у світі. Міжнародно-правовим аспектам викорінення примусової праці приділяли увагу в своїх працях такі вітчизняні та зарубіжні вчені як: Д.К. Бекашев, С.А. Красильников, К.Б. Левченко, Н.Л. Лютов, А.С. Мацко, П.Е. Морозов, О.П. Петрашук, О. Стасів, Т.В. Стринковська, Є.С. Тоадер, Є.Тюрюканова, Ю.С. Шемшученко та ін. Однак, проблема боротьби з примусовою працею на міжнародному рівні характеризується складним та комплексним характером, що обумовлює актуальність подальших ґрунтовних напрацювань у цьому напрямі, а також розглядають:

- аналіз універсальних міжнародно-правових актів Організації Об'єднаних Націй та Міжнародної організації праці, спрямованих на боротьбу із застосуванням примусової праці;
- характеристику відображення універсальних вимог щодо викорінення примусової праці на рівні міжнародно-правових актів Ради Європи;
- дослідження взаємозв'язку глобальної проблеми міжнародно-правової боротьби з торгівлею із проблемою міжнародно-правового викорінення примусової праці.

Слід зазначити, що загальносвітові тенденції поширення вказаного ганебного явища виглядають невтішними. Так, згідно дослі-

джень Міжнародної організації праці, на даний час, у світі 20,9 млн. осіб є жертвами примусової праці. При цьому, із вказаної кількості, 4,5 млн. осіб є жертвами примусової праці з метою сексуальної експлуатації; 14,2 млн. осіб є жертвами примусової праці з метою економічної експлуатації в таких галузях, як сільське господарство, будівництво, домашня праця, виробництво. В свою чергу, 2,2 млн. осіб є жертвами примусової праці, нав'язаної державою (йдеться про працю ув'язнених в умовах, що не відповідають нормам МОП, або про працю, до якої людей примушують офіційні збройні сили або повстанські збройні формування) [53].

Варто вказати на те, що в різні періоди розвитку правової науки існували різні підходи до розуміння сутності категорії «примусова праця». Так, в радянські часи в тлумаченні вказаного поняття яскраво простежувався класовий підхід. Зокрема, Велика радянська енциклопедія визначає «примусову працю» як характерну для антагоністичних формацій суспільну форму праці, при якій працюючий вимушений віддавати без еквівалента результати своєї праці панівним класам, що виникає на певному етапі розвитку виробничих сил суспільства, коли створюються умови для експлуатації людини людиною [3, с. 302]. В сучасній міжнародно-правовій доктрині поняття «примусова праця» розглядається як будь-яка робота або служба, що її вимагають від особи під загрозою покарання і для якої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг. Як бачимо, сучасне визначення вказаного поняття повністю позбавлене формаційного забарвлення та є достатньо узагальненим. На думку таких вчених як Н.Л. Лютов та П.Е. Морозов, із вказаного визначення можна виділити три елементи поняття, тобто примусова праця має наступні ознаки: 1) являє собою роботу або службу; 2) вимагається під загрозою покарання; 3) для цієї роботи послуги не були запропоновані добровільно [46, с. 197].

Дослідження універсальної міжнародно-правової системи викорінення примусової праці потребує, насамперед, аналізу положень міжнародно-правових документів Організації Об'єднаних Націй та її спеціалізованої установи — Міжнародної організації праці в цьому напрямі. Так, заборона примусової праці, як одна із міжнародно-правових гарантій свободи особи,

передбачена в Міжнародному пакті про громадянські і політичні права 1966 року [50, с. 23]. Також, заборона примусової праці впливає із положень Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права від 1966 р. Зокрема, в ст. 6 вказаного пакту передбачено право кожної людини заробляти собі на життя працею яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується [51, с. 42].

Слід зазначити, що найбільш деталізовані міжнародно-правові норми, що стосуються заборони примусової праці були розроблені в рамках Міжнародної організації праці. Центральне місце в міжнародно-правовій системі боротьби з примусовою працею належить Конвенціям МОП: № 29 «Про примусову чи обов'язкову працю» від 1930 р. та № 105 «Про скасування примусової праці» від 1956 р.

Одним із перших міжнародних документів, спрямованих на обмеження примусової праці є вищезазначена Конвенція Міжнародної організації праці № 29 «Про примусову чи обов'язкову працю» від 1930 р. В ст. 2 Конвенції передбачено види трудової діяльності, які не включаються в поняття «примусова та обов'язкова праця», зокрема:

- будь-яка робота або служба, що вимагається на підставі законів про обов'язкову військову службу;
- будь-яка робота або служба, що є частиною звичайних громадянських обов'язків громадян повністю самоврядної країни;
- будь-яка робота або служба, що її вимагають від якої-небудь особи на підставі вироку, винесеного рішенням судового органу;
- будь-яка робота або служба, що її вимагають в умовах надзвичайних обставин, тобто у випадках війни або лиха, або загрози лиха;
- дрібні роботи громадського характеру, тобто роботи, що виконуються для прямої користі колективу членами даного колективу і які тому можуть вважатися звичайними громадянськими обов'язками членів колективу за умови, що саме населення або його безпосередні представники мають право висловити свою думку про доцільність цих робіт.

Важливо, що виходячи із положень вказаної Конвенції, до примусової чи обов'язкової праці можуть бути притягнуті тільки

дорослі працездатні особи чоловічої статі, вік яких буде не нижче вісімнадцяти і не вище сорока п'яти років. Також, прогресивним, на час прийняття зазначеної Конвенції, положенням була вимога поступового скасування примусової чи обов'язкової праці, що її вимагають як податок, і примусової чи обов'язкової праці, до якої вдаються для виконання громадських робіт начальники, які виконують адміністративні обов'язки [34, с. 12]. Зазначена конвенція була ратифікована Україною в 1956 році.

Варто відмітити, що положення вищезазначеної Конвенції були деталізовані в Рекомендації Міжнародної організації праці № 36 «Про регламентацію примусової чи обов'язкової праці» від 28.07.1930 р. Найбільш гуманістично спрямованим положенням вказаної рекомендації видається факультативний припис державам вживати всіх можливих заходів для того щоб залучення до примусової праці в жодному випадку не призводило до прямого або опосередкованого застосування примусової або обов'язкової праці по відношенню до жінок і дітей [96, с. 51].

Потрібно зауважити, що більш імперативні положення щодо обов'язку держав-учасниць скасувати на території під їх юрисдикцією примусову працю містяться в конвенції Міжнародної організації праці № 105 «Про скасування примусової праці» від 1957 р. Відповідно до ст. 1 вказаної Конвенції, на держави-члени МОП покладається зобов'язання скасувати примусову або обов'язкову працю і не допускати це явище:

- як засіб політичного впливу чи виховання або як засіб покарання за наявність чи за висловлювання політичних поглядів, чи ідеологічних переконань, протилежних існуючій політичній, соціальній, чи економічній системі;
- як метод мобілізації та використання робочої сили для потреб економічного розвитку;
- як засіб підтримання трудової дисципліни;
- як засіб покарання за участь у страйках;
- як захід дискримінації за ознаками расової, соціальної і національної приналежності чи віросповідання.

Важливо, що виходячи із положень вказаної Конвенції, кожна держава-учасниця Міжнародної організації праці, що ратифікувала цю Конвенцію, зобов'язується вжити ефективних заходів

щодо негайної і повної відміни вищезазначених видів примусової чи обов'язкової праці [38, с. 18]. До зазначеної конвенції наша держава приєдналася в 2000 році.

Необхідно зазначити, що надзвичайно важливим міжнародно-правовим актом з точки зору розвитку контрольного механізму дотримання державами-учасницями зобов'язань щодо скасування примусової праці на території під їх юрисдикцією, стала Декларація МОП «Про основоположні принципи та права у сфері праці» від 18.07.1998 р. Головне значення вказаної Декларації полягає в тому, що вона покладає обов'язок на всі держави-учасниці Міжнародної організації праці дотримуватись головних принципів та прав у сфері праці, навіть якщо вони не ратифікували відповідні конвенції — в силу самої лише участі в Організації. Відповідно до положень вказаної Декларації, скасування всіх форм обов'язкової або примусової праці розглядається як одне із основоположних прав у сфері праці, поряд із дійсною заборонаю дитячої праці; свободою об'єднання та дійсним визнанням права на ведення колективних переговорів та недопущенням дискримінації в галузі праці [10, с. 28].

Варто зазначити, що досліджувані універсальні міжнародно-правові норми щодо необхідності скасування примусової праці уточнюються та деталізуються на регіональному рівні. Так, на рівні Ради Європи заборона рабства та примусової праці імперативно передбачена в статті 4 Європейської конвенції «Про захист прав людини та основних свобод» від 1950 р. Зокрема, в Конвенції йдеться про неприпустимість:

- утримання жодної людини в рабстві або в підневільному стані;
- поневолення жодної людини до примусової або обов'язкової праці.

Водночас, в Європейській конвенції частково дублюються положення Конвенції МОП № 29 «Про примусову чи обов'язкову працю» від 1930 р, зокрема, зазначається, що термін «примусова або обов'язкова праця» не охоплює:

- будь-яку роботу, виконання якої звичайно вимагається під час ув'язнення;
- будь-яку службу військового характеру, або у випадку відмови від неї з релігійних або політичних мотивів у країнах, де

така відмова визнається, службу, визначену замість обов'язкової військової служби;

- будь-яку службу, яка повинна виконуватися у випадку надзвичайного стану або стихійного лиха, що загрожує життю чи добробуту суспільства;
- будь-яку роботу чи службу, яка становить собою звичайні громадянські обов'язки [17, с. 39].

Потрібно констатувати, що в сучасних умовах розвитку суспільства, проблема застосування примусової праці пов'язана, більшою мірою, не з недемократичним політико-правовим режимом, за якого держави допускають існування цього ганебного явища на своїй території (більшість держав світу вживають заходів для реалізації універсальних правозахисних норм), а з існуванням міжнародно-правової проблеми работоргівлі.

Поняття «рабство» визначається Конвенцією ООН «Про рабство» від 25.09.1926 р., яка є центральним елементом міжнародно-правової системи співробітництва держав у викоріненні работоргівлі. Згідно зазначеної Конвенції, рабство розглядається як становище людини, над якою здійснюються елементи права власності або деякі із них [16]. Українською РСР вказана конвенція була підписана в 1956 році.

Слід зазначити, що за словами комісара ЄС з питань внутрішніх справ Сесілії Мальмстрьом, майже 70 % жертв работоргівлі — жінки, ще 15 % — діти. При цьому найчастіше людей продають з метою сексуальної експлуатації, а також для примусової роботи і для вилучення органів [41, с. 47].

Работоргівля є одним із найнебезпечніших злочинів міжнародного характеру, система міжнародної боротьби з яким розвивається в рамках міжнародного кримінального права. На думку професора А.С. Мацко, работоргівля являє собою злочин міжнародного характеру, об'єктивну сторону якого становлять дії:

- пов'язані із захопленням, придбанням будь-якої особи або розпорядженням будь-якою особою з метою оборонення її у рабство;
- пов'язані з придбанням раба з метою його продажу або обміну;
- пов'язані з торгівлею рабами і перевезенням рабів.

Варто зазначити, що важливе значення у міжнародно-правовій боротьбі з работоргівлею, також, відіграє Додаткова конвен-

ція про скасування рабства, работоргівлі та інститутів і звичаїв подібних до рабства від 1956 р., положеннями якої передбачено зобов'язання всіх держав-учасниць:

1. викоринити і карати як кримінальний злочин боргову кабалу; кріпацьке становище; продаж або передачу дитини для експлуатації;

2. впровадити в національне законодавство відповідальність за дії, визнані як рабство і работоргівля [47, с. 181].

Отже, на підставі вищезазначеного є можливість констатувати наявність достатньо ґрунтовного та деталізованого масиву міжнародно-правових норм, спрямованих на боротьбу з примусовою працею як на універсальному, так і на регіональному рівні. Однак, вищенаведені статистичні дані щодо поширеності вказаного ганебного явища в державах світу свідчать, з одного боку, про низьку ефективність контрольного механізму щодо дотримання державами-учасницями міжнародно-правового зобов'язання щодо запобігання примусовій праці на своїй території, а з іншого боку, про недоліки системи міжнародного співробітництва в напрямі викоринення работоргівлі.

На нашу думку, шляхи оптимізації системи викоринення примусової праці в державах світу, в першу чергу, повинні включати:

- активізацію співпраці урядових структур з міжнародними неурядовими організаціями щодо виявлення та подолання проблеми застосування різних форм примусової праці;
- посилення спільних заходів адміністративних органів держав, що займаються питаннями трудової міграції, особливо в державах, які приймають значні потоки трудящих-мігрантів, із засобами масової інформації щодо інформування працівників-мігрантів про ризик, пов'язаний із вказаною проблемою та шляхи його уникнення;
- об'єднання зусиль правоохоронних органів із загальноосвітніми закладами щодо виявлення випадків залучення дітей до примусової праці та притягнення винних осіб до відповідальності, насамперед, коли йдеться про найгірші форми дитячої праці;
- вжиття урядами держав заходів щодо забезпечення ефективної зайнятості та сприяння соціальному захисту населення,

оскільки проблема примусової праці, переважно, має соціально-економічне підґрунтя.

4.2. Питання міжнародно-правової системи захисту трудових прав працівників-фрілансерів

На сучасному етапі, що супроводжується складною економічною ситуацією в багатьох державах світу, дедалі складніше вирішується питання забезпечення ефективної зайнятості населення. Так, за оцінками Міжнародної організації праці, у зв'язку із зростанням кількості осіб працездатного віку швидшими темпами, ніж створення робочих місць, прогнозується зростання кількості безробітних у світі на 2018 рік до понад 203 млн. осіб [108]. За таких умов, праця на умовах фрілансу не лише створює можливість для самореалізації працівника та економії коштів роботодавця, а також являє собою один із шляхів подолання безробіття на універсальному рівні. Водночас, для багатьох держав світу, в тому числі, для України характерні численні проблемні питання пов'язані із порушенням трудових прав та дискримінацією працівників-фрілансерів. Проблеми захисту трудових відносин за участю працівників-фрілансерів на національному та міжнародному рівні приділяли увагу в своїх працях такі вітчизняні та зарубіжні вчені як І.А. Богдан, Л.П. Гук, І.В. Лагутіна, І.Я. Кісельов, А.А. Курова, Н.А. Праховнік, А.Р. Ходак, Г.І. Чанишева, Р.І. Шабанов, А. Блум, Д. Сінгер та ін. Однак, питання міжнародно-правового захисту трудових прав працівників — фрілансерів є складним та багатоаспектним, чим обумовлюється актуальність подальших ґрунтовних досліджень в даному напрямі.

Насамперед, слід зазначити, що фріланс є однією із нових форм позаштатної зайнятості працівників, робота яких характеризується високим рівнем самостійності. На думку І.В. Лагутіної щодо наявності наступних основоположних ознак фрілансу як виду трудової діяльності:

- низький ступінь залежності працівника від роботодавця;
- самостійність працівника при виборі форми та місця реалізації трудової діяльності;

- робота, в більшості випадків, за цивільно-правовими договорами;
- пріоритет в режимі роботи має не відпрацьований час, а результат;
- наявність можливості працювати дистанційно не у всіх категорій працівників-фрілансерів, оскільки робота представників деяких професій, наприклад, психологів або репетиторів потребує очного контакту [44, с. 163].

Характеризуючи правову природу фрілансу, Т.А. Коляда наводить слушні аргументи на користь притаманності фрілансу більшості ознак трудового правовідношення, незважаючи на відсутність підпорядкування фрілансером правилам внутрішнього трудового розпорядку, зокрема:

- індивідуальний характер правовідношення;
- наявність суб'єктів трудового правовідношення (фрілансера та роботодавця);
- особисте виконання роботи працівником-фрілансером;
- виконання роботи відповідно до певної професії та посади;
- наявність персональної відповідальності фрілансера за доручену йому роботу [30, с. 141].

Досліджуючи універсальну міжнародно-правову систему захисту праці фрілансерів, в тому числі, тих, які працюють в домогосподарствах, варто відмітити важливе значення для її розвитку 100-ї щорічної сесії керівного органу МОП — Міжнародної конференції праці, що відбулася в 2011 році, в результаті якої були прийняті Конвенція МОП № 189 «Про гідну працю домашніх працівників (фрілансерів)», а також однойменна Рекомендація МОП № 201. Підкреслюючи важливість вказаних міжнародно-правових актів для захисту праці трудящих в неформальному секторі зайнятості, Генеральний директор Міжнародної організації праці, станом на 2011 рік, Хуан Сомавія зазначив, що «вперше дію норм Міжнародної організації праці буде поширено на неформальну економіку, що є проривом великого історичного значення» [100].

Слід зазначити, що згадувана Конвенція Міжнародної організації праці № 189 головним чином спрямована на затвердження для працівників домогосподарств (фрілансерів) фундаментальних

трудових прав та гарантій, що поширюються на працівників традиційних форм зайнятості. Так, згідно статті 3 Конвенції на держави-учасниці покладається обов'язок вживати заходи для забезпечення застосування щодо домашніх працівників та створення можливості реалізації ними таких основоположних принципів та прав у сфері праці як:

- права на ведення колективних переговорів та свободу асоціації у сфері праці (що реалізується та забезпечується шляхом створення державами можливостей для функціонування представницьких організацій, федерацій та конфедерацій працівників та роботодавців);
- заборони примусової праці та будь-яких форм дитячої праці;
- неприпустимості будь-яких форм дискримінації у сфері праці.

Також, Конвенцією передбачено наступні важливі зобов'язання держав-учасниць щодо вжиття низки заходів з метою забезпечення трудових прав домашніх працівників та захисту їх праці від зловживань з боку роботодавців, зокрема:

- забезпечення можливості домашнім працівникам, що досягли мінімального віку для прийняття на роботу, але є молодшими 18 річного віку поєднувати виконувану ними домашню працю та здобуття обов'язкової освіти, а також можливості вказаних працівників здобувати подальшу освіту та проходити належну професійну підготовку;
- захист права домашніх працівників на належне інформування про умови праці та зайнятості;
- забезпечення ефективного захисту домашніх працівників від усіх форм насильства, зловживань та домагань з боку роботодавців;
- захист права домашніх працівників на гідні умови праці, а у випадку їх проживання в домогосподарстві — їх права на недоторканість приватного життя та гідні побутові умови;
- захист домашніх працівників, які проживають у домогосподарстві від примусу залишатися в домогосподарстві в періоди свого щоденного, щотижневого або щорічного відпочинку;
- забезпечення поширення на домашніх працівників положень про мінімальну заробітну плату та оплату їх праці без дискримінації за ознакою статі;

- забезпечення, шляхом врахування специфіки домашньої праці, права домашніх працівників на здорові та безпечні умови праці (обумовлена можливість поступового вжиття заходів щодо охорони праці домашніх працівників із застосуванням консультацій з профспілками та організаціями роботодавців);
- забезпечення ефективного захисту домашніх працівників-мігрантів, що працевлаштовані приватними агентствами зайнятості від різних форм зловживань та недобросовісної практики (зокрема, передбачена необхідність забезпечення належного нормативного регулювання діяльності вказаних агентств та можливість укладання багатосторонніх, регіональних та двосторонніх договорів, спрямованих на запобігання зловживанням та шахрайству при наборі та працевлаштуванні домашньою персоналу) [66, с. 288].

Потрібно звернути увагу на те, що, з метою деталізації положень вище досліджуваної Конвенції, Міжнародною організацією праці в 2011 році було прийнято Рекомендацію № 201 «Про гідну працю домашніх працівників», що містить ряд пропозицій урядом держав, спрямованих на захист трудових відносин за участю домашніх працівників (фрілансерів).

Слід зазначити, що окрема увага у вказаній Рекомендації приділяється питанню захисту домашніх працівників від будь-яких форм дискримінації у сфері праці. Зокрема, в пункті 3 Рекомендації передбачено, що проведення медичних аналізів домашніх працівників, у зв'язку із їх роботою, в обов'язковому порядку повинно відповідати вимогам Зведення практичних правил МОП «Захист особистих даних про працівників» та передбачає дотримання принципу недоторканості приватного життя, а також конфіденційності особистих даних домашніх працівників. Згідно пункту 5 Рекомендації пропонується зобов'язати держави приділяти особливу увагу потребам домашніх працівників молодше вісімнадцятирічного віку, що включає наступні питання регулювання їх праці:

- обмеження роботи, що потребує надмірних психологічних або фізичних зусиль;
- заборону нічної праці;

- запровадження або удосконалення механізмів забезпечення моніторингу умов праці вказаної категорії працівників.

Варто вказати на те, що крім вище зазначених положень, Рекомендацією передбачено достатньо важливі заходи, вжиття яких державами сприятиме посиленню ефективності системи захисту праці домашніх працівників (фрілансерів). Вказані заходи, зокрема, включають:

- розгляд доцільності запровадження механізму захисту домашніх працівників від насильства, домагань та зловживань, що включатиме доступні для домашніх працівників способи подачі таких скарг для реєстрації вказаних ситуацій, які обов'язково повинні бути предметом судового розгляду;
- забезпечення щотижневого відпочинку для домашніх працівників тривалістю не менше двадцяти чотирьох годин поспіль;
- визначення в національному законодавстві та колективних договорах підстав, за наявності яких домашнім працівникам в період їх щотижневого або щоденного відпочинку може бути запропоновано вийти на роботу, а також встановлення адекватних періодів компенсаційного відпочинку, на який домашні працівники матимуть право не залежно від одержання ними фінансової компенсації;
- розгляд доцільності розробки типового трудового договору для домашніх працівників на підставі консультацій з представницькими організаціями працівників та роботодавців;
- забезпечення негайного погашення будь-якої заборгованості щодо домашнього працівника у випадку припинення трудових правовідносин;
- забезпечення можливості домашніх працівників, що проживають у домогосподарстві, у випадку припинення трудових відносин за ініціативою роботодавця, з причин не пов'язаних із трудовою дисципліною, вчасно одержати повідомлення про звільнення та вільний час для пошуку нової роботи [67, с. 301].

Оскільки значна частина працівників-фрілансерів (наприклад, програмісти, перекладачі, фотографи тощо) виконують роботу поза виробничим приміщенням роботодавця, тобто, є надомними працівниками, одне із ключових місць в системі міжнародно-правового захисту їх праці посідає Конвенція Міжнародної

організації праці № 177 «Про надомну працю». Положення вказаної Конвенції, насамперед, спрямовані на забезпечення рівності трудових прав надомних працівників із трудящими традиційних форм зайнятості та передбачають:

- неприпустимість будь-яких проявів дискримінації щодо вказаної категорії працівників;
- право надомних працівників на створення представницьких організацій та участь у них;
- захист трудових відносин за участю жінок-матерів, зайнятих надомною працею;
- забезпечення рівності працівників-надомників з іншими категоріями працівників в питаннях винагороди на працю, охорони праці та професійної підготовки;
- обов'язкове дотримання міжнародно-правових вимог щодо мінімального віку для прийняття на роботу стосовно надомних працівників [77, с. 199].

З метою уточнення положень вище зазначеної Конвенції, Міжнародною організацією праці в 1996 році було прийнято Рекомендацію № 184 «Щодо надомної праці», яка містить пропозиції урядам держав покласти на роботодавців зобов'язання стосовно:

- повідомлення компетентного органу про працевлаштування працівника — надомника вперше, а також ведення обліку своїх надомних працівників — окремо чоловіків і жінок;
- забезпечення компенсації надомним працівникам за витрати, спричинені виконанням надомної роботи;
- оформлення реєстраційних листів робочих завдань надомного працівника, а також надання надомному працівнику копії зазначеного реєстраційного листа;
- надання надомному працівнику інформації про усі пов'язані з його роботою виробничі ризики та безоплатне його забезпечення засобами індивідуального захисту [112, с. 150].

Необхідно зазначити, що згадувані універсальні міжнародно-правові приписи, що стосуються захисту праці трудящих нетрадиційних форм зайнятості, в тому числі, фрілансерів, знаходять відображення на рівні європейських норм про працю. Так, європейськими соціальними партнерами — Європейською конфедерацією профспілок, Об'єднаною конфедерацією роботодавців

Європи, Європейським об'єднанням підприємств з питань, пов'язаних з використанням праці електронних надомників та Європейською асоціацією малого та середнього бізнесу 23 травня 2002 року було укладено Рамкову угоду «Про телероботу». Згідно вказаної Угоди, поняття «телеробота» визначається як організована за допомогою сучасних засобів зв'язку, зокрема, мережі Інтернет, робота, режим якої передбачає проведення значної частини робочого часу працівника поза виробничим приміщенням роботодавця [98, с. 138]. Зазначена Угода має важливе значення для захисту трудових прав фрілансерів, оскільки праця значної їх частини відповідає ознакам «телероботи». Ключові положення Рамкової угоди мають на меті забезпечення рівності дистанційних працівників з іншими категоріями трудящих, зокрема, в питаннях охорони праці, недоторканості приватного життя, а також можливості підвищення кваліфікації.

Як зазначає Р.І. Шабанов, з метою імплементації Рамкової угоди Про телероботу, в дев'яти європейських державах були укладені відповідні внутрішньодержавні угоди на міжгалузевому та національному рівнях. Зокрема, у Франції, Бельгії та Люксембургу зазначені міжгалузеві угоди були поширені на всіх працівників через міністерський, королівський або великокнязівський укази, в той час, як в Австрії, Данії, Греції, Італії, Іспанії та Німеччині колективні договори із реалізації вище вказаної Угоди мають обмежену сферу застосування та не охоплюють всіх працівників, зайнятих «телероботою» [105, с.60].

Отже, вище зазначене дає підстави стверджувати визнання міжнародною спільнотою важливої ролі фрілансу, як нового виду трудової діяльності, для забезпечення ефективної зайнятості в економічно складних умовах. Так, нормотворча діяльність Міжнародної організації праці активно спрямовується на створення та удосконалення системи міжнародно-правових норм, щодо захисту трудових відносин за участю працівників нетипових форм зайнятості, зокрема, фрілансерів та надомних працівників (працівники-фрілансери досить часто, але не завжди є надомними працівниками). Універсальні міжнародно-правові норми про працю фрілансерів, в тому числі, тих які працюють в домогосподарствах, насамперед, мають на меті подолання дискримінації вказаної категорії

працівників в різних аспектах трудових відносинах. Вказані норми частково відображені на європейському регіональному рівні, де значна увага приділяється захисту трудових прав працівників, зайнятих «телероботою». До заходів, які, на нашу думку, сприятимуть оптимізації системи захисту праці трудящих-фрілансерів на національному рівні, в першу чергу, слід віднести консолідацію зусиль соціальних партнерів, контролюючих та судових органів щодо забезпечення можливості реалізації вказаною категорією працівників своїх трудових прав та ефективного їх захисту в разі порушення.

4.3. Міжнародно-правові засади захисту трудових прав моряків

На сучасному етапі розвитку відносин у світовому співтоваристві, що супроводжуються активізацією співробітництва в різних сферах та на всіх рівнях, праця моряків відіграє надважливе значення для розвитку міжнародної торгівлі, туризму, трудової міграції та інших аспектів міжнародної співпраці. Водночас, не викликає сумніву те, що робота моряків супроводжується фізично та психологічно важкими умовами, а також, здебільшого, недостатнім рівнем захисту соціально-економічних, в тому числі, трудових прав та інтересів. Проблема міжнародно-правового захисту трудових прав моряків знаходиться на межі галузей міжнародного трудового та міжнародного морського права. Окремі аспекти питання захисту праці моряків були висвітлені в працях таких вчених як О.О. Белогубова, Н.Б. Болотіна, С.В. Венедіктов, С.М. Волошина, О.О. Гутюм, А.В. Іванова, І.Я. Кісельов, В.А. Конталев, О. Онищенко, Д.А. Тишко, І.В. Підпала та ін. Однак, комплексний та багатоаспектний характер проблеми міжнародно-правового захисту трудових відносин за участю моряків обумовлює потребу подальших ґрунтовних навчально-наукових доробок в даному напрямі, що включають:

- аналіз нормотворчої діяльності Міжнародної організації праці, спрямованої на захист трудових прав моряків;
- окреслення правових аспектів захисту трудових відносин моряків на рівні Європи;

- висвітлення участі України в системі міжнародно-правових норм щодо захисту праці моряків.

Досліджуючи розвиток системи міжнародно-правових норм щодо захисту праці моряків на універсальному рівні, потрібно зазначити, що Міжнародною організацією праці протягом багатьох десятиліть вживаються нормотворчі зусилля в даному напрямі. Так, згідно хронології їх прийняття, варто, насамперед, вказати на такі міжнародно-правові акти МОП, спрямовані на захист праці моряків як: Конвенція № 16 «Про обов'язковий медичний огляд дітей та підлітків зайнятих на борту суден» від 25.10.1921 року; Конвенція № 22 «Про трудові договори моряків» від 7 червня 1926 року; Конвенція № 55 «Про зобов'язання судновласників у разі хвороби, травми або смерті моряків» від 6 жовтня 1936 року; Конвенція № 73 «Про медичний огляд моряків» від 6 червня 1946 року; Конвенція № 113 «Про медичний огляд рибалок» від 19.06.1959 р.; Рекомендація № 78 «Щодо забезпечення судновласниками суднового екіпажу постільними, столовими та іншими речами» від 6 червня 1946 року; Конвенція № 109 «Про заробітну плату, робочий час на борту суден та склад суднового екіпажу» (переглянута у 1958 році) від 14 травня 1958 року; Конвенція № 134 «Про запобігання виробничим нещасним випадкам серед моряків» від 14 жовтня 1970 року; Рекомендація № 154 «Щодо безперервності зайнятості моряків» від 13 жовтня 1976 року; Рекомендація № 153 «Щодо захисту молодих моряків» від 13 жовтня 1976 року; Конвенція № 163 «Про соціально-побутове обслуговування моряків в морі та в порту» від 24 вересня 1987 року; Конвенція № 178 «Про інспекцію умов праці та побуту моряків» від 8 жовтня 1996 року; Конвенція № 179 «Щодо найму і працевлаштування моряків» від 8 жовтня 1996 року; Рекомендація № 186 «Щодо найму і працевлаштування моряків» від 8 жовтня 1996 року; Конвенція № 180 «Про робочий час моряків і склад суднового екіпажу» від 8 жовтня 1996 року; Рекомендація № 187 «Щодо заробітної плати моряків, робочого часу та складу суднового екіпажу» від 8 жовтня 1996 року та інші міжнародні-правові акти.

Потрібно зазначити, що положення вище згадуваних міжнародно-правових актів МОП були узагальнені та частково пере-

глянуті Конвенцією МОП «Про працю в морському судноплаванні», що була прийнята в 2006 році. На даний час, вказана Конвенція відіграє виняткове значення в системі міжнародно-правового захисту трудових прав моряків на універсальному рівні. В науці міжнародного права акцентується увага на комплексному характері зазначеної Конвенції, що одержала назву «Міжнародний біль про права моряків», оскільки вона узагальнює та систематизує раніше прийняті МОП міжнародно-правові норми щодо захисту праці моряків [103, с. 52].

У цьому аспекті дослідник О. Онищенко констатує наявність в досліджуваній Конвенції норм як матеріального так і процесуального права та її важливе значення для систематизації контрольних механізмів щодо захисту прав моряків, що, зокрема, ґрунтуються на інститутах сертифікації та інспектування [56].

Необхідно зазначити, що досліджувана Конвенція включає такі структурні елементи як статті, Правила, а також Кодекс. При цьому, статті та Правила Конвенції включають положення в яких йдеться про основоположні принципи та права, а порядок виконання вказаних Правил деталізовано прописано на рівні Кодексу. Відповідно до ст. 2 Конвенції поняття «моряк» означає особу, що працює за наймом на борту судна на будь-якій посаді. Данною Конвенцією покладається обов'язок на держави-учасниці щодо необхідності забезпечення соціальних та трудових прав моряків за допомогою їх відображення в національному законодавстві та на рівні колективних договорів. Вказані основоположні соціально-трудова права моряків відображені в ст. 4 Конвенції, де передбачено:

- право на надійне та безпечне робоче місце;
- право на гідні умови життя на борту та праці;
- право на справедливі умови зайнятості;
- право на соціальний захист, включаючи медичне та соціально-побутове обслуговування моряків.

Слід зазначити, що імперативний обов'язок держав-учасниць щодо забезпечення дотримання основоположних прав та принципів у сфері праці стосовно моряків передбачено статтею 3 досліджуваної Конвенції. Відповідно до вказаних положень конвенції, вихідними принципами визнається: скасування усіх форм обо-

в'язкової або примусової праці; визнання права на колективні переговори та свободу асоціації у сфері праці; неприпустимість будь-яких форм дискримінації у сфері праці, а також викорінення дитячої праці.

Варто, також, зазначити наступні важливі для забезпечення захисту трудових прав моряків положення вказаної Конвенції, зокрема:

- заборона залучення до роботи на судні осіб молодше шістнадцяти років;
- заборона застосування нічної праці на борту суден осіб молодше вісімнадцяти років;
- неприпустимість допуску до роботи на судні без документально засвідченої придатності особи за станом здоров'я до такого виду роботи;
- неприпустимість допуску до роботи на борту судна осіб, які не пройшли відповідне професійне навчання та не підтвердили свою кваліфікацію;
- необхідність створення для всіх моряків умов безкоштовного доступу до адекватної системи забезпечення ефективної зайнятості на борту судна;
- необхідність забезпечення права моряків на справедливий трудовий договір;
- право всіх моряків одержувати винагороду за свою працю відповідно до свого трудового договору повністю та регулярно;
- неприпустимість перевищення максимальної тривалості робочого часу моряків — не більше чотирнадцяти годин протягом двадцяти чотирьох часового періоду, та не більше сімдесяти двох годин протягом семиденного періоду [86].

Слід вказати на те, що з метою уточнення та деталізації принципів універсальних міжнародно-правових норм щодо трудових прав моряків на регіональному рівні, європейським співтовариством були відповідні міжнародно-правові акти, спрямовані на посилення захисту трудових відносин на борту суден. Так, згідно статті 2 Директиви Ради ЄЕС «Про мінімальні вимоги охорони праці для поліпшення медичного обслуговування на борту суден» № 92/29 від 31 березня 1992 року, кожна держава-учасниця зобов'язана вживати заходи, спрямовані на забезпе-

чення наявності на кожному судні, що плаває під її прапором медичних засобів (ліків, протитрути, устаткування та медичних приладів) належної якості. Крім цього, вказаною Директивою передбачено необхідність наявності на кожному судні з командою п'ятнадцять та більше осіб та масою понад п'ятсот тон, за умови, що судно понад три дні перебуває у плаванні, корабельного лазарету, придатного за гігієнічними умовами та медичними матеріалами для здійснення медичного лікування. Також, передбачено необхідність роботи на борту судна лікаря, відповідального за медичне обслуговування на борту судна в тому випадку, якщо судно понад три дні перебуває в міжнародному плаванні, а команда судна складає понад сто осіб. Крім цього, досить важливе, з точки зору посилення безпеки праці моряків положення передбачено в статті 5 досліджуваної Директиви, якою покладається обов'язок на всіх осіб, які мають намір працювати на борту судна та пройшли відповідне професійне навчання пройти курс підготовки стосовно вжиття надзвичайних або медичних заходів допомоги потерпілим особам у випадку аварії судна [75].

Слід зазначити, що такий важливий аспект трудових відносин моряків, як їх професійна підготовка, стандарти фізичної придатності, а також порядок видачі відповідних сертифікатів та їх реєстрації, знаходить відображення в Директиві Європейського парламенту та Ради «Про мінімальний рівень підготовки моряків» № 2001/25 від 4 квітня 2001 року. Так, відповідно до статті 3 Директиви держави зобов'язуються вживати заходи, спрямовані на забезпечення проходження моряками відповідної професійної підготовки. В свою чергу, згідно вимог статті 10 Директиви, на держави-учасниці покладається обов'язок щодо встановлення для моряків стандартів їх фізичної придатності, особливо стосовно зору та слуху, а також видачі сертифікатів, що засвідчують придатність моряків до роботи. Відповідно до вказаної статті, для одержання сертифікату кожен кандидат зобов'язаний подати наступні достовірні відомості:

- дані про свою особу;
- відомості, що засвідчують відповідність кандидата затвердженим державою-учасницею стандартам фізичної придат-

ності для роботи на судні, особливо стосовно слуху та зору, зокрема, видане лікарем медичне посвідчення;

- дані, що засвідчують досягнення кандидатом віку вісімнадцяти років;
- відомості, що засвідчують проходження кандидатом професійної підготовки та морехідної служби, що визнається обов'язковою для одержання відповідного сертифікату;
- відомості, що засвідчують відповідність кандидата стандартам професійної придатності.

Крім цього, зазначеною Директивою передбачено обов'язки держав-учасниць щодо забезпечення ведення реєстрів посвідчень та сертифікатів офіцерів та капітанів, а також сприяння полегшенню доступу до таких реєстрів інших держав-учасниць та компаній, зацікавлених у перевірці дійсності таких сертифікатів моряків для подальшого укладення з ними трудового договору. В свою чергу, згідно статті 7А Директиви, держави-учасниці зобов'язуються встановлювати ефективні та пропорційні санкції та вживати інші заходи з метою запобігання будь-якій незаконній практиці та обману щодо видачі уповноваженими органами сертифікатів, що засвідчують придатність моряків до роботи [73].

Потрібно зазначити, що питанням міжнародно-правової охорони праці моряків, які працюють на риболовецьких суднах присвячена Директива Ради ЄС від 23 листопада 1993 року № 93/103 «Стосовно мінімальних вимог безпеки та охорони здоров'я на риболовецьких суднах» та додатки до неї. Виходячи із положень Директиви на роботодавців покладаються зобов'язання стосовно:

- врахування всіх видів небезпеки, що може загрожувати морякам;
- забезпечення навчання та інформування моряків;
- забезпечення використання суден без шкоди для здоров'я або безпеки моряків, особливо якщо метеорологічні умови є прогнозованими;
- необхідності забезпечення відображення будь-яких подій у морі, що можуть становити небезпеку для моряків на рівні докладного звіту, або у судновому журналі, якщо внутрішньодержавне законодавство передбачає необхідність його ведення.

Також, зазначена директива містить приписи, спрямовані на забезпечення державами-учасницями впливу на роботодавців з метою спонукання останніх до здійснення належного оснащення, технічного обслуговування та устаткування (в тому числі аварійного) своїх суден та вжиття належних заходів для підтримки виробничої гігієни та дотримання мінімальних вимог охорони праці при використанні моряками індивідуального захисного спорядження [67, с. 102].

Окреслюючи інституційну складову забезпечення дотримання вимог європейського законодавства про охорону праці на морі, необхідно вказати на те, що на підставі Регламенту Європейського Парламенту та Ради від 27 червня 2002 року № 1406/2002 було створено децентралізоване агентство ЄС — Європейське агентство з питань морської безпеки. Вказане агентство покликане забезпечувати технічну підтримку та здійснювати моніторинг щодо імплементації нормативно-правових актів Європейського союзу з питань безпеки на морі державами-учасницями ЄС. Штаб-квартира вказаного Європейського агентства розташована у місті Лісабон [19].

Стосовно участі України в міжнародно-правовій системі захисту праці моряків, слід зазначити що Україна є учасницею одинадцяти Конвенцій Міжнародної організації праці, спрямованих на захист трудових відносин моряків. На даний час, нашою державою здійснюється підготовка до ратифікації Конвенції Міжнародної організації праці «Про працю в морському судноплаванні» від 2006 року. Водночас, наша держава приймає участь в міжнародному проєкті «ТРАСЕКА: Міжнародний захист та безпека II», здійснюючи таким чином активну співпрацю з Європейським агентством з питань морської безпеки.

Варто зазначити, що загальні положення, що стосуються правового статусу моряків, в тому числі, їх трудових прав знаходять відображення в Кодексі торгівельного мореплавання України від 1995 року. Так, відповідно до статті 54 Кодексу, умови працевлаштування, права та обов'язки екіпажу судна, оплата праці та умови роботи на судні, а також підстави та порядок звільнення моряків підлягають регулюванню законодавством нашої держави, вказаним Кодексом, трудовими та колективними договорами,

галузевими та генеральними тарифними угодами, а також статутами служби на суднах. Згідно статті 57 зазначеного Кодексу на судновласника покладаються обов'язки стосовно необхідності:

- забезпечення безпечних умов і режиму праці на судні;
- вжиття заходів, застосовуючи для цього всі необхідні засоби та устаткування, для забезпечення охорони здоров'я екіпажу;
- підтримки належного стану приміщень судна
- забезпечення постачання води та продовольства належної якості та в достатній кількості [29, с. 8].

Отже, вищезазначене дає підстави стверджувати про наявність достатньо розвинутої системи міжнародно-правових норм як обов'язкового так і факультативного характеру, спрямованих на захист праці моряків на універсальному та регіональному рівнях, участь в якій прагне активізувати і наша держава. Водночас, для нашої держави, на жаль, залишається актуальною низка невирішених питань щодо захисту соціально-економічних, в тому числі, трудових прав моряків. До заходів, які, на нашу думку, сприятимуть оптимізації системи правового захисту моряків, в першу чергу, слід віднести:

- якнайшвидше взяття нашою державою універсальних міжнародно-правових зобов'язань щодо дотримання трудових прав моряків на підставі ратифікації комплексної Конвенції Міжнародної організації праці «Право працю в морському судноплавстві» від 2006 року;
- посилення відповідальності роботодавців за недотримання вимог правових норм стосовно охорони праці на морі;
- посилення контролю стосовно прозорості системи працевлаштування моряків;
- активізацію зусиль роботодавців, профспілок та уряду стосовно розробки та реалізації дієвих програмних положень, спрямованих на захист соціально-економічних, в тому числі, трудових прав моряків.

4.4. Аспекти міжнародно-правової системи захисту працівників аграрної сфери в трудових відносинах

У сучасних умовах, незважаючи на всесвітнє визнання виняткової значущості галузі аграрного господарства для подолання голоду у світі та для забезпечення потреб населення будь-якої держави, в багатьох державах світу, в тому числі, в Україні існує низка проблемних аспектів щодо забезпечення трудових прав сільськогосподарських працівників. Серед зазначених проблем, насамперед, слід вказати на високий рівень виробничого травматизму в сільському господарстві, ненормований робочий час працівників, а також низький рівень винагороди за працю, яка здебільшого має характер важкої фізичної. Окремі аспекти захисту трудових відносин за участю сільськогосподарських працівників на національному та міжнародному рівні знаходили відображення в працях таких вчених як Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов, О.І. Матійчук, О.А. Мірошніченко, В.О. Осташова, В.О. Пироговська, В.М. Соломка, Н.І. Титова, В. Уркевич та ін. Однак, складний та багатоаспектний характер проблеми міжнародно-правового захисту праці аграрних працівників обумовлює нагальну потребу подальших розвідок в даному напрямі, що розглядають:

- дослідження універсальних міжнародно-правових норм, спрямованих на захист права сільськогосподарських працівників на асоціацію у сфері праці;
- аналіз конвенційних приписів Міжнародної організації праці щодо охорони праці в сільському господарстві;
- окреслення специфіки правового забезпечення соціально-трудових прав сільськогосподарських працівників в Україні.

Слід зазначити, що право працівників на об'єднання у сфері праці визнано міжнародним співтовариством одним із основоположних трудових прав індивідів. Універсальні міжнародно-правові норми щодо захисту права трудящих на асоціацію у сфері праці відображені в Загальній Декларації прав людини, Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права, Статуті Міжнародної організації праці, Конвенції Міжнародної організації праці № 87 «Про свободу асоціації та захист права на організацію», а також Декларації «Про осново-

положні принципи та права у сфері праці». В свою чергу, Міжнародною організацією праці були прийняті як імперативні так і рекомендаційні норми, безпосередньо присвячені питанням захисту права сільськогосподарських працівників на асоціацію у сфері праці.

Так, одним із перших міжнародно-правових актів у вказаному напрямі стала прийнята в 1921 році Конвенція Міжнародної організації праці № 11 «Про права на організацію та об'єднання працівників у сільському господарстві», яка була ратифікована Українською РСР в 1956 році. Зазначеною Конвенцією передбачено зобов'язання держав-учасниць стосовно скасування на внутрішньодержавному рівні будь-яких обмежень права сільськогосподарських працівників на об'єднання у сфері праці, а також необхідності забезпечення зазначеного права сільськогосподарських працівників в такій мірі як і для інших категорій працівників [85, с. 25].

Важливо зазначити, що міжнародно-правовим актом МОП, на рівні якого було розвинуто та певною мірою деталізовано систему правових норм щодо забезпечення права сільськогосподарських працівників на асоціацію у сфері праці, а також визначено роль їх представницьких організацій в забезпеченні суспільного прогресу, стала прийнята в 1975 році Конвенція Міжнародної організації праці № 141 «Про організації сільських працівників та їхню роль в економічному і соціальному розвитку». Згідно ст. 2 Конвенції категорія «сільський працівник» означає особу, яка є зайнятою на сільськогосподарських роботах, суміжних професіях або ремеслах в сільських районах, незалежно від того чи така особа працює на власний ризик або є працевлаштованою за наймом. Слід звернути увагу на те, що положення досліджуваної Конвенції певною мірою дублюють приписи Конвенції МОП № 87 «Про свободу асоціації та захист права на організацію». Зокрема, йдеться про право сільськогосподарських працівників усіх категорій на створення представницьких організацій та участь в них без попереднього дозволу за умови підпорядкування правилам відповідної організації. Також, серед ключових положень, викладених в зазначеній Конвенції потрібно зазначити:

- повне дотримання засад свободи об'єднання;
- обов'язкове дотримання національного законодавства сільськими працівниками та їх представницькими організаціями при реалізації ними права на свободу асоціації;
- проголошення однією із головних цілей національної політики розвитку сільської місцевості участі сільських працівників в соціально-економічному розвитку шляхом створення ефективно діючих на добровільній основі представницьких організацій та участі в їх роботі;
- визнання важливості ролі організацій сільськогосподарських працівників в системі забезпечення їх ефективної зайнятості, підвищення рівня життя та поліпшення умов їх праці [80, с. 110].

Варто вказати на те, що положення вище досліджуваної Конвенції набули доповнення та уточнення в Рекомендації Міжнародної організації праці «Щодо організацій сільських працівників та їхньої ролі в економічному і соціальному розвитку». Вказана Рекомендація містить пропозиції державам-учасницям МОП вживати багатоаспектні заходи, спрямовані на забезпечення розвитку та ефективної діяльності представницьких організацій сільських працівників, що, зокрема, передбачають:

- забезпечення усунення перешкод у створенні, розвитку та функціонуванні представницьких організацій сільськогосподарських працівників та недопущення будь-яких проявів дискримінації зазначених організацій або їх членів;
- дійсне визнання добровільних засад створення організацій сільськогосподарських працівників та їх свободи від будь-яких репресій або втручання;
- забезпечення таких самих можливостей представницьких організацій сільськогосподарських працівників використовувати соціально-економічні переваги та здійснювати політику захисту своїх працівників як і представницьких організацій трудящих в інших галузях народного господарства;
- залучення організацій сільськогосподарських працівників до обговорення умов праці та рівня життя в сільській місцевості та забезпечення ефективного консультування цих організацій із вказаних питань;

- сприяння участі організацій сільськогосподарських працівників в розробці та реалізації програм, спрямованих на реформування аграрного сектору [113, с. 254].

З огляду на фізично важкий характер праці в аграрному секторі та необхідність запобігання шкоди розвитку та шкільному навчанню дитини, важливого значення набуває прийнята Міжнародною організацією праці в 1921 році Конвенція № 10 «Про мінімальний вік допуску дітей на роботу в сільському господарстві», яка була ратифікована Українською РСР в 1956 році. Відповідно до ст. 1 зазначеної Конвенції забороняється залучати до праці як в приватних так і в державних підприємствах дітей, які не досягли чотирнадцяти років в години, передбачені для відвідування школи. Конвенцією дозволяється з метою професійного навчання залучати дітей до легкої сільськогосподарської роботи, зокрема, до збирання врожаю. При цьому Конвенцією передбачено, що години відвідування школи можуть встановлюватись таким чином, щоб забезпечити можливість поєднувати шкільне навчання і практичне професійне навчання дітей, однак загальна тривалість навчального року за таких умов повинна становити не менше восьми місяців [72].

Досліджуючи систему міжнародно-правових норм щодо посилення безпеки та гігієни праці в сільському господарстві, слід вказати на те, що Міжнародною організацією праці в 1969 році була прийнята Конвенція № 129 «Про інспекцію праці в сільському господарстві», яка була ратифікована нашою державою у 2004 році. Вказаною Конвенцією передбачено інспектування стану дотримання в сільському господарстві вимог правових норм стосовно заробітної плати, робочого часу, відпустки та щотижневого відпочинку, безпеки та гігієни праці, а також використання праці дітей, підлітків та жінок. В зазначеній Конвенції йдеться про те, що інспектуванню підлягають сільськогосподарські підприємства в яких працюють учні або робітники за наймом незалежно від форми та тривалості їх трудового договору, а також виду оплати їх праці. В свою чергу, персонал інспекцій праці в сільському господарстві, згідно вимог статті 8 Конвенції, повинен складатися із державних службовців, умови роботи та статус яких забезпечують їх незалежність від будь-якого зовніш-

нього впливу, а також змін в уряді. Також, в Конвенції передбачено можливість залучення представників профспілок до інспектування в сільському господарстві з метою доповнення діяльності інспекторів — державних службовців [69, с. 7].

Також, потрібно зазначити, що одним із центральних міжнародно-правових актів, спрямованих на запобігання виробничому травматизму та спричиненню шкоди здоров'ю сільськогосподарських працівників є прийнята МОП в 2001 році Конвенція № 184 «Про безпеку та гігієну праці в сільському господарстві», яку Україна ратифікувала в 2009 році. Відповідно до вимог статті 4 вказаної Конвенції держави-учасниці, на підставі консультацій за участю соціальних партнерів, несуть зобов'язання стосовно розробки національної політики, спрямованої на забезпечення безпеки та гігієни праці в сільському господарстві, її періодичного перегляду та практичної реалізації. Вказаною Конвенцією покладатиметься на роботодавців в аграрному секторі ряд зобов'язань з метою посилення безпеки та гігієни праці на виробництві. Так, згідно положень статті 7 Конвенції роботодавці зобов'язані забезпечувати оцінку ризиків на виробництві та на підставі цього запроваджувати заходи, спрямовані на посилення охорони праці сільськогосподарських працівників, в тому числі, забезпечувати безпеку сільськогосподарських машин, інструментів, хімічних речовин та устаткування за умови їх використання за призначенням. Також, Конвенцією передбачено обов'язок роботодавців щодо організації зрозумілого інструктажу з техніки безпеки для сільськогосподарських працівників, їх інформування про можливі виробничі ризики, а також вжиття заходів для термінового припинення виробничого процесу та евакуації працівників у випадку необхідності, що обумовлена небезпекою для їх життя чи здоров'я.

Також, досліджуваною Конвенцією передбачено деякі права сільськогосподарських працівників, що стосуються посилення охорони їх праці, що, зокрема, включають можливості:

- уникнення небезпеки, пов'язаної із сільськогосподарським виробництвом та негайного інформування про неї свого керівника, без будь-яких несприятливих наслідків для працівника, в тому випадку, якщо у працівника є підстави вбачати серйозну загрозу для свого здоров'я та безпеки;

- одержання консультацій та інформації з питань виробничої гігієни, безпеки праці, зокрема, стосовно виробничих ризиків;
- участі в реалізації та перегляді системи заходів з охорони праці, а також обранні своїх представників з безпеки та гігієни праці [61, с. 632].

Варто вказати на те, що окрема увага на рівні Міжнародної організації праці приділяється охороні праці трудящих, залучених до роботи на плантаціях. Так, в 1958 році Міжнародною організацією праці була прийнята Конвенція № 110 «Про умови праці на плантаціях». Зазначеною Конвенцією передбачено низку положень, спрямованих на забезпечення захисту трудових відносин за участю працівників плантацій, зокрема:

- обов'язок держав-учасниць вживати заходів щодо полегшення відправлення, переїзду та прийняття працівників-мігрантів, які прибувають для роботи на плантаціях;
- виплату заробітної плати працюючим на плантаціях виключно в тій валюті, яка є в законному обігу у відповідній державі та заборону здійснювати виплату заробітної плати у формі розписок, боргових зобов'язань, купонів тощо;
- заборону перешкоджання працівникам плантацій вільно розпоряджатися своєю заробітною платою;
- забезпечення працюючим на плантаціях щотижневого відпочинку тривалістю не менше двадцяти чотирьох годин поспіль;
- надання працівнику плантації щорічної оплачуваної відпустки після безперервного строку служби у того самого роботодавця;
- охорону материнства для жінок, залучених до роботи на плантаціях, в тому числі гарантування відпустки у зв'язку із вагітністю та пологами загальною тривалістю не менше дванадцяти тижнів, протягом якої жінки мають право на медичну та грошову допомогу;
- обов'язок кожної держави — учасниці забезпечити поширення на працівників плантацій національного законодавства стосовно компенсацій для постраждалих внаслідок роботи або в результаті нещасного випадку на роботі [92, с. 247].

Досліджуючи стан правової забезпеченості трудових та інших соціально-економічних прав сільськогосподарських працівників в Україні, слід зазначити, що ми поділяємо думку І.М. Демчак сто-

совно того, що сезонний характер сільськогосподарських робіт, а також недостатньо розвинута соціальна інфраструктура в селах обумовлюють високий рівень безробіття сільського населення та неформальної зайнятості в аграрному секторі [12, с. 78].

Водночас, потрібно зауважити, що положення, якими декларується соціальна захищеність трудящих в сільській місцевості знаходять відображення в Законі України «Про пріоритетність соціального розвитку села та агропромислового комплексу в народному господарстві». Так, відповідно до статті 9 вказаного Закону передбачено певні пільги для осіб, що переселилися та працюють в трудонедостатніх населених пунктах, зокрема, йдеться про забезпечення таких осіб, а також місцевих мешканців віком до 40 років, які працевлаштовані в соціальній сфері зазначених сіл, в обслуговуючих або переробних галузях агропромислового комплексу житлом за рахунок коштів державного бюджету. При цьому, Законом передбачено, що за умови постійної роботи згадуваної категорії сільських мешканців у вищевказаних галузях протягом десяти років, жило, побудоване в селах за бюджетні кошти передається їм у приватну власність [87, с. 11].

Також, важливо зазначити, що продовжує діяти Галузева угода між Міністерством аграрної політики та продовольства України, Всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців «Федерація роботодавців агропромислового комплексу та продовольства України» і Професійною спілкою працівників агропромислового комплексу України в сільському господарстві на 2014–2016 роки. Вказаним документом покладено низку зобов'язань на Мінагрополітики України, роботодавців та представників трудящих, спрямованих на захист трудових відносин в аграрному секторі, що, зокрема, передбачають:

- неприпустимість будь-яких проявів дискримінації в регулюванні соціально-економічних, в тому числі, трудових відносин в аграрному секторі;
- сприяння забезпеченню ефективної зайнятості в сільській місцевості;
- забезпечення дотримання трудових прав працівників у випадку ліквідації, реструктуризації, реорганізації та банкрутства підприємства;

- забезпечення дотримання мінімальних гарантій оплати праці;
- забезпечення реалізації системи заходів, необхідних для забезпечення безпеки та гігієни праці тощо [7].

Отже, вищевикладене дає підстави констатувати наявність на універсальному рівні достатньо деталізованої системи міжнародно-правових актів, переважно, імперативного характеру, що спрямовані на захист основоположних трудових прав працівників в галузі сільського господарства. Нашою державою, також, прийняті важливі зобов'язання стосовно захисту трудових відносин за участю сільськогосподарських працівників, що засвідчує участь України в основоположних конвенціях Міжнародної організації праці із вказаного питання. Водночас, на сучасному етапі, реалізація цілей ратифікованих Україною конвенційних норм з питань захисту праці сільськогосподарських працівників потребує посилення співпраці соціальних партнерів в таких напрямках як забезпечення гідної винагороди за працю та належних умов праці в аграрному секторі, що, в свою чергу, сприятиме підвищенню рівня офіційної зайнятості в сільській місцевості.

4.5. Міжнародно-правові аспекти захисту неповнолітніх в трудових відносинах

Сучасний етап розвитку суспільства характеризується наявністю численних проблем у сфері захисту соціально-економічних, в тому числі, трудових прав людини. В цьому аспекті особливої актуальності набуває питання міжнародно-правового захисту трудових прав відносин за участю неповнолітніх працівників, як однієї із найуразливіших категорій трудящих. На сьогодні, проблема порушення трудових прав неповнолітніх працівників набуває універсальний характер, оскільки окремі її сторони констатуються в різних державах світу. Без сумніву, одним із найбільш гострих питань, пов'язаних з регулюванням праці неповнолітніх є необхідність об'єднання зусиль світового співтовариства з метою викорінення найгірших форм дитячої праці.

Окремі аспекти питання міжнародно-правового захисту трудових прав неповнолітніх працівників знаходили відображення в працях таких вітчизняних та зарубіжних вчених як: Є.Б. Аметис-

тов, Б.С. Беззуб, Н.Б. Болотіна, А. Войтик, Б.І. Ісмаїлов, І.Я. Кисельов, Л. Сухарєва, Л.А. Сироватська, Н.В. Тирак, Т. Езер, М. Карпентер та ін. Однак, проблема міжнародно-правового регулювання праці неповнолітніх характеризується складним та комплексним характером, що обумовлює необхідність подальших навчально-наукових досліджень у цьому напрямі, що передбачають:

- аналіз системи захисту праці неповнолітніх на універсальному рівні за участю Міжнародної організації праці;
- окреслення правових аспектів охорони праці неповнолітніх в межах Ради Європи;
- дослідження реалізації Україною вимог міжнародно-правових норм та програм щодо захисту трудових прав відносин за участю неповнолітніх.

Розглядаючи міжнародно-правові аспекти захисту праці неповнолітніх необхідно зазначити, що в більшості європейських держав починаючи з 60-х років 20 століття були прийняті законодавчі норми згідно яких вік повноліття починається з досягненням особою 18-ти років. Так, зазначений вік повноліття передбачений параграфом 828 Цивільного Кодексу Німеччини та статтею 448 Цивільного Кодексу Франції. Такий вік повноліття встановлений, також, у Великобританії, Іспанії, Нідерландах. В Сполучених Штатах Америки законодавство окремих штатів містить різні норми щодо віку повноліття — 18 років та 21 рік. В окремих державах, наприклад, в Узбекистані законодавчо передбачений вік повноліття 14 років. [107, с. 28]. Відповідно до статті 1 Конвенції ООН «Про права дитини» дитиною визнається кожна людина до досягнення нею 18-річного віку, якщо за законодавством своєї держави вона не набуває повноліття раніше [118, с. 25].

За даними Міжнародної організації праці на даному час у світі працюють близько 218 млн. віком до 18-ти років. При цьому, згідно досліджень МОП, явище праці неповнолітніх характерне не лише для країн, що перебувають в процесі економічного становлення. В державах, що належать до категорії економічно розвинутих працює 2,5 млн. неповнолітніх [4].

Необхідно зазначити, що всебічне дослідження універсальної міжнародно-правової системи захисту праці неповнолітніх, в першу чергу, передбачає необхідність аналізу основоположних

конвенцій Міжнародної організації праці в цьому напрямі. Так, слід констатувати, що вже на початку діяльності Міжнародної організації праці, її держави-учасниці ухвалили ряд конвенцій, що містили прогресивні на той час міжнародно-правові норми щодо захисту неповнолітніх в трудових відносинах.

Так, вже в 1919 році Міжнародною організацією праці було прийнято Конвенцію № 5 «Про мінімальний вік для приймання дітей на роботу у промисловості». Відповідно до положень ст. 2 вказаної Конвенції підкреслювалось, що діти молодшого ніж чотирнадцять років віку не приймаються на роботу і не виконують роботи на жодному з державних або приватних промислових підприємств, або в будь-якому його філіалі, за винятком підприємств де працюють тільки члени однієї родини. Однак, щодо зазначеного загального правила відповідно до статей 5 та 6 зазначеної конвенції містилися певні винятки для окремих держав. Зокрема, згідно ст. 5 зазначеної конвенції зазначалося, що в Японії діти старшого ніж дванадцять років віку можуть допускатися до роботи, якщо вони закінчили підготовчу школу. Статтею 6 вказаної конвенції передбачалося, що положення її статті 2 не застосовуються до Індії, але передбачалася неприпустимість застосування праці неповнолітніх молодше дванадцяти років в наступних категоріях промислових підприємств:

- в мануфактурах, які працюють з руховою енергією, де зайнято понад десять осіб;
- в шахтах, кар'єрах та на інших підприємствах, де видобувають корисні копалини з надр землі;
- на підприємствах, зайнятих перевезенням пасажирів або товарів, чи поштового вантажу залізницею, чи на обробленні вантажів у доках, на пристанях і причалах, але не беручи перенесення вручну [33, с. 64].

Потрібно зауважити, що згадувана Конвенція частково переглядалась в 1937 році Конвенцією № 59 «Про мінімальний вік прийому дітей на роботу в промисловості» та переглядалась в 1973 році Конвенцією № 138 «Про мінімальний вік для прийняття на роботу».

Так, виходячи із положень статті 2 Конвенції № 59 «Про мінімальний вік прийому дітей на роботу в промисловості»

встановлювався мінімальний вік 15 років для працевлаштування дітей на роботу в державні або приватні промислові підприємства або їх філіали. Виняток із зазначеного правила складали такі підприємства, де були зайняті тільки члени однієї родини, за винятком такої роботи, яка за своїм характером чи умовами в яких вона виконується становить загрозу для життя, здоров'я або моральності осіб пов'язаних з нею. Крім цього, вказаною Конвенцією було передбачено вищий в порівнянні з Конвенцією № 5 вік для прийняття на роботу неповнолітніх в Японії та Індії. Так, мінімальний вік для прийняття на роботу неповнолітніх до промислових підприємств в Японії був збільшений до чотирнадцяти років. В свою чергу, щодо Індії було передбачено неприпустимість працевлаштування осіб молодше дванадцяти років до промислових підприємств, а до роботи в шахтах, кар'єрах та інших підприємствах по видобутку корисних копалин заборонялося залучати дітей молодше п'ятнадцяти років [32, с. 58].

Необхідно зазначити, що на сьогодні міжнародно-правовим актом, який остаточно закріпив вимоги міжнародного співтовариства щодо мінімального віку працевлаштування неповнолітніх є Конвенція Міжнародної організації праці № 138 «Про мінімальний вік для прийняття на роботу». Відповідно до зазначеної Конвенції, мінімальний вік для прийому на роботу не може бути нижчим ніж вік закінчення обов'язкової шкільної освіти, та в будь-якому випадку, не може бути нижчим ніж 15 років. Конвенція надає право державам, чия економіка і система освіти недостатньо розвинуті спочатку встановити вік 14 років, як мінімальний. При цьому кожна держава, що скористалась цим правом, повинна включати до своїх доповідей про виконання цієї Конвенції заяву про те, що причини, які обумовили таке рішення не змінились або що вона відмовляється від свого права скористатись вищенаведеним положенням починаючи з певної дати [31, с. 101].

Без сумніву, важливе значення для захисту трудових відносин за участю неповнолітніх відіграє система міжнародно-правових актів, присвячених питанням збереження здоров'я вказаної категорії трудящих, зокрема:

- Конвенція Міжнародної організації праці № 77 «Про медичний огляд дітей та підлітків з метою виявлення їх придатності до праці у промисловості» від 09.10.1946 р.;
- Конвенція Міжнародної організації праці № 78 «Про медичний огляд дітей та підлітків з метою виявлення їх придатності до праці на непромислових роботах» від 09.10.1946 р.;
- Конвенція Міжнародної організації праці № 79 «Про обмеження нічної праці дітей та підлітків на непромислових роботах» від 09.10.1946 р.

Так, відповідно до положень Конвенції № 77 «Про медичний огляд дітей та підлітків з метою виявлення їх придатності до праці у промисловості», діти та підлітки молодше вісімнадцяти років не приймаються на роботу на промислові підприємства, якщо в результаті ретельного медичного огляду не буде встановлено, що вони придатні до такої роботи. При цьому, проводити вказаний медичний огляд з метою з'ясування придатності підлітка до роботи може кваліфікований лікар, який діє з дозволу компетентної влади. Результати зазначеного огляду засвідчуються або медичним посвідченням, або позначкою на дозволі про допуск до роботи або записом у трудовій книжці. Також, зазначеною Конвенцією передбачено імперативне положення згідно якого дитина або підліток, які працюють за наймом у промисловості, перебувають під медичним наглядом з метою визначення їхньої придатності до роботи доти, доки таким дитині або підлітку не виповниться вісімнадцять років. В свою чергу, особливі вимоги встановлені щодо захисту праці неповнолітніх, зайнятих у професіях, пов'язаних з великим ризиком для здоров'я — щорічний огляд для з'ясування придатності до роботи проводиться принаймні до досягнення двадцяти одного року [35, с. 118].

Необхідно зауважити, що Конвенція Міжнародної організації праці № 78 «Про медичний огляд дітей та підлітків з метою виявлення їх придатності до праці на непромислових підприємствах» від 09.10.1946 р. майже повністю дублює положення вище розглядуваної Конвенції. Однак, Конвенцією № 78 передбачено, що внутрішньодержавне законодавство держав-учасниць може не поширювати дію цієї Конвенції на роботи чи заняття, визнані безпечними для здоров'я дітей та підлітків на сімейних підпри-

емствах, де зайняті лише батьки та їхні діти або опікувані особи [36, с. 74].

Стосовно обмеження нічної праці підлітків зайнятих на непромислових роботах, потрібно зазначити, що регламентації зазначених питань присвячена Конвенція Міжнародної організації праці № 79 «Про обмеження нічної праці дітей та підлітків на непромислових роботах». Відповідно до зазначеної Конвенції, за загальним правилом, забороняється залучати дітей молодше чотирнадцяти років та дітей старше чотирнадцяти років, які все ще зобов'язані відвідувати школу, до роботи у нічний час протягом періоду тривалістю принаймні чотирнадцять послідовних годин, куди входить проміжок часу між восьмою годинаю вечора і восьмою годинаю ранку. Також, забороняється використовувати на роботах у нічний час протягом періоду тривалістю принаймні дванадцять послідовних годин, куди входить проміжок часу між десятою годинаю вечора і шостою годинаю ранку дітей старше чотирнадцяти років, які вже не зобов'язані відвідувати школу на повний навчальний час, і підлітків віком до вісімнадцяти років [37, с. 46].

Також, необхідно зазначити, що положення вищевказаних універсальних міжнародно-правових актів щодо захисту трудових відносин за участю неповнолітніх знаходять відображення та деталізуються на рівні міжнародних актів Ради Європи. Дослідження європейської системи захисту праці неповнолітніх потребує висвітлення положень Європейської соціальної хартії в цьому напрямі. Так, право дітей та підлітків на захист в трудових відносинах деталізовано в статті 7 Хартії. Вказаною статтею, з метою забезпечення ефективного захисту соціально-економічних прав неповнолітніх, покладається ряд зобов'язань на держави — учасниці, зокрема щодо:

- встановлення мінімального віку прийняття на роботу — 15 років, за винятком дітей, які залучаються до виконання робіт, визнаних легкими роботами, які не завдають шкоди здоров'ю дітей, їхній моралі або освіті;
- встановлення мінімального віку прийняття на роботу, де умови праці визнано небезпечними або шкідливими для здоров'я — 18 років;

- заборони застосування праці осіб, які ще здобувають обов'язкову освіту, на роботах, що можуть порушити процес їхнього повного навчання;
- обмеження тривалості робочого часу для осіб молодше 18 років відповідно до потреб їхнього розвитку, і особливо потреб у професійній підготовці;
- визнання права молодих працівників і учнів на справедливую заробітну плату або іншу відповідну допомогу;
- встановлення, що час, витрачений підлітками за згодою роботодавця на професійну підготовку в нормовані робочі години, зараховується як робочий час;
- закріплення в національному законодавстві права працюючих осіб молодше 18 років на щорічну оплачувану відпустку тривалістю не менше чотирьох тижнів;
- заборони застосування праці осіб молодше 18 років на роботах у нічний час, за винятком деяких робіт, визначених національними законами чи правилами;
- закріплення на національному рівні, що особи молодше 18 років, праця, яких застосовується на роботах, визначених національними законами чи правилами, підлягають регулярному медичному оглядові;
- забезпечення особливого захисту дітей та підлітків від фізичних і моральних ризиків, на які вони наражаються, і зокрема, від тих ризиків, що безпосередньо або опосередковано впливають з виконуваної ними роботи [22, с. 133].

Потрібно відмітити, що рівень реалізації зазначених положень Європейської соціальної хартії на рівні внутрішнього законодавства в різних державах Європи відрізняється. Так, спеціальні подовжена відпустка для молоді передбачена законодавством ФРН, Італії та Норвегії і відсутня в інших країнах. Або, скажімо, законодавчі заборони чи обмеження праці підлітків у нічний час мають місце в Іспанії, Італії та Швеції і відсутні в ряді інших країн [2, с. 270].

Аналізуючи питання реалізації Україною міжнародно-правових норм щодо захисту праці неповнолітніх, необхідно наголосити на тому, що наша держава приймає участь у всіх вищевказаних міжнародно-правових актах, спрямованих на захист трудових відносин за участю неповнолітніх працівників. До основополож-

них засад захисту праці неповнолітніх осіб в Україні належить визнання їх рівності в трудових відносинах з повнолітніми. Водночас, законодавством передбачені додаткові гарантії та пільги для неповнолітніх, що спрямовані на забезпечення охорони їх праці, зокрема:

- не допускається залучення неповнолітніх до робіт, на яких забороняється застосування праці осіб молодше вісімнадцяти років (Важливо, що «Перелік важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх», затверджено наказом Міністерства охорони здоров'я України від 31 березня 1994 р. № 46. До вказаного переліку включені підземні роботи, а також інші роботи із шкідливими та небезпечними умовами праці);
- з метою виявлення відповідності виконуваній роботі, а також ранньої діагностики захворювань, неповнолітні при вступі на роботу та періодично, до досягнення ними 21 року, проходять обов'язкові медичні огляди;
- забороняється залучення осіб молодше 18 років до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. (Так, «Граничні норми підймання і переміщення важких речей неповнолітніми» затверджено наказом Міністерства охорони здоров'я України від 22 березня 1996 р. № 59);
- забороняється призначати неповнолітніх на роботи, пов'язані виключно з підйманням, утриманням або переміщенням важких речей, а також забороняється залучати до тривалої роботи по підйманню та переміщенню важких речей осіб віком до 15 років;
- встановлюється скорочена тривалість робочого часу для неповнолітніх працівників;
- надається щорічна основна відпустка подовженої тривалості у зручній для неповнолітніх працівників час;
- забороняється залучати неповнолітніх до нічних, понадурочних робіт і робіт у вихідні дні;
- для робітників віком до 18 років норми виробітку встановлюються виходячи з норми виробітку для дорослих робітників пропорційно скороченому робочому часу;

- для неповнолітніх працівників у встановлених законодавством випадках можуть затверджуватися знижені норми виробітку [57, с. 419].

Отже, підсумовуючи викладене є можливість констатувати, що система міжнародно-правового захисту трудових прав неповнолітніх працівників має тривалу історію свого становлення, характеризується постійним розвитком і вдосконаленням у відповідності до соціально-економічних умов, що супроводжують певний етап розвитку світового співтовариства. Аналіз універсальних міжнародно-правових актів, спрямованих на захист неповнолітніх працівників в трудових відносинах засвідчує достатню деталізацію правових аспектів охорони їх праці. В свою чергу, система захисту неповнолітніх трудящих, що існує в межах Ради Європи в порівнянні із системою, що створена в межах МОП, характеризується менш імперативними зобов'язаннями держав-учасниць щодо необхідності забезпечення захисту неповнолітніх осіб у сфері праці. Наша держава приймає участь в міжнародно-правових актах ООН, МОП та Ради Європи, що спрямовані на збереження здоров'я неповнолітніх трудящих. Позитивно, що приписи основоположних міжнародних документів в напрямі захисту праці неповнолітніх набувають відображення на рівні національного трудового законодавства України. Поряд із цим, в нашій державі існує низка проблем, пов'язаних із нівелюванням роботодавцями вимог правових норм щодо забезпечення додаткових пільг у сфері праці для неповнолітніх трудящих, що обумовлено, насамперед, економічними чинниками. Подолання вказаних проблем потребує, в першу чергу, консолідації зусиль соціальних партнерів, а також посилення контролю з боку правоохоронних органів та забезпечення ефективної співпраці з ними з боку навчальних закладів.

4.6. Міжнародно-правові аспекти регламентації праці ув'язнених

На сучасному етапі розвитку світового співтовариства, що характеризується декларуванням гуманістичних цінностей, першочерговим завданням пенітенціарної системи в усіх демокра-

тичних державах повинно бути виправлення особи ув'язненого та сприяння можливості його реінтеграції в соціум після відбування покарання. Одним із найважливіших аспектів повернення колишніх ув'язнених до суспільного життя є їх здатність брати участь в суспільному виробництві. Однак, для багатьох держав світу, в тому числі для України, характерною є проблема застосування праці ув'язнених скоріше в якості засобу їх покарання, а не засобу забезпечення їх можливості адаптуватись до життя на волі після звільнення. Проблема правового регулювання праці ув'язнених знаходила відображення в працях таких вітчизняних та зарубіжних вчених як О. Андрощук, А.Ш. Аккулев, І.Л. Жук, І.Б. Калінін, О.В. Лисодед, Ш. Оспанов, М.В. Романов, А.Х. Степанюк, Н.А. Сторчак, І.Л. Трунов, Д. Ягунов та ін. Однак, складний та комплексний характер вказаної проблеми, а також недостатність її вивчення з точки зору міжнародного права обумовлює актуальність подальших ґрунтовних навчально-наукових досліджень в цьому напрямі, що втілюють:

- аналіз універсальних міжнародно-правових норм, спрямованих на встановлення мінімальних стандартів поведінки з ув'язненими у сфері праці;
- окреслення особливостей європейської міжнародно-правової системи щодо регламентації праці осіб, які відбувають покарання в пенітенціарних установах;
- дослідження правових аспектів системи правового регулювання праці ув'язнених в Україні.

Насамперед, потрібно зазначити, що, в умовах сьогодення, правові системи різних держав світу передбачають різні підходи щодо залучення ув'язнених до праці — від імперативного обов'язку примусово працювати в пенітенціарних установах, до розуміння праці ув'язнених як пільги, право на яку надається найбільш дисциплінованих із них.

Так, імперативний обов'язок ув'язнених працювати передбачений в законодавстві Швейцарії та Германії. В свою чергу, у Великобританії передбачено обов'язок пенітенціарних установ забезпечити достатню кількість робочих місць з метою забезпечення організованою та корисною роботою усіх працездатних ув'язнених та інших ув'язнених, що виявляють бажання працювати. В Японії

законодавчо передбачені види кримінального покарання у вигляді позбавлення волі як із залученням ув'язнених до примусової праці, так і без залучення до примусової праці. Одні із найбільш ліберальних правових норм щодо праці ув'язнених закріплені в законодавстві Фінляндії та Італії. Зокрема, у Фінляндії правові норми передбачають свободу ув'язненого здійснювати вибір на користь праці або навчання в робочий час. Цікаво, що в Італії робота ув'язнених вважається пільгою, на яку потрібно заслужити [1].

Дослідження універсальної міжнародно-правової системи, спрямованої на регулювання праці ув'язнених потребує аналізу положень міжнародно-правових норм Організації Об'єднаних Націй та її спеціалізованої установи — Міжнародної організації праці щодо вказаного питання.

Важливо зазначити, що згідно основоположних норм Міжнародної організації праці, праця осіб, що відбувають покарання в пенітенціарних установах не може бути визначена як «примусова праця». Так, відповідно до статті 2 Конвенції Міжнародної організації праці «Про примусову чи обов'язкову працю», термін «примусова чи обов'язкова праця» не включає в себе будь-яку роботу чи службу, що її вимагають від якої-небудь особи внаслідок вироку, винесеного рішенням судового органу, за умови, що ця робота чи служба виконуватиметься під наглядом і контролем органів державної влади і що зазначена особа не буде віддана або передана в розпорядження приватних осіб, компаній чи товариств [34, с. 95].

Слід зазначити, що достатньо деталізовані норми, стосовно регламентації праці ув'язнених містяться в Мінімальних стандартних правилах поведінки з ув'язненими від 30.08.1955 р., що були схвалені резолюцією Економічної та Соціальної Ради ООН 31 липня 1957 р. Рекомендаційні положення, спрямовані на захист трудових відносин за участю осіб, які відбувають покарання в місцях позбавлення волі, що відображені в пунктах 71–76 вказаних Правил передбачають:

- неприпустимість праці, що завдає ув'язненим страждань;
- залучення ув'язнених до праці відповідно до їхніх фізичних і психічних здібностей, засвідчених лікарем;
- доцільність покладати на ув'язнених корисну роботу, достатню для того, щоб заповнити нормальний робочий день;

- необхідність організації роботи, якою забезпечуються ув'язнені, таким чином, щоб підвищувати або давати їм кваліфікацію, що дозволила б реінтегруватись в трудові відносини після звільнення;
- доцільність навчання ув'язнених, особливо неповнолітніх, корисних ремесел;
- забезпечення ув'язненим можливості виконувати роботу за своїм вибором, якщо це сумісно з правильним вибором ремесла і вимогами управління та дисципліни в закладі;
- необхідність забезпечення максимального наближення організації та методів роботи в закладах до тих, що прийняті за стінами закладів, для сприяння адаптації ув'язнених таким чином до умов праці на волі;
- неприпустимість підкорення інтересів ув'язнених і їхньої професійної підготовки міркуванням про отримання прибутку від в'язничного виробництва;
- необхідність застосування в закладах відбування покарання правил, що стосуються безпеки праці та охорони здоров'я таких, які застосовуються до вільних робітників;
- необхідність виплачувати компенсацію у разі каліцтва на виробництві або професійного захворювання ув'язненого;
- встановлення максимальної тривалості робочого дня чи тижня на підставі закону або адміністративних постанов, з урахуванням місцевих правил і звичаїв для умов праці вільних робітників;
- необхідність розподіляти робочий час таким чином, щоб ув'язнені мали принаймні один день відпочинку на тиждень, а також час для навчання та інших видів діяльності, що необхідні для їхнього перевиховання;
- право ув'язнених одержувати за свою працю справедливу винагороду в рамках певної системи, відповідно до якої вони повинні мати можливість витратити принаймні частину зароблених ними коштів на придбання дозволених предметів особистого вжитку;
- перебування частини зароблених ув'язненим коштів на збереженні адміністрації, яка передає йому ці заощадження на момент звільнення [52, с. 102].

Варто вказати на те, що вищезазначені Правила ООН щодо регламентації праці ув'язнених, в першу чергу, орієнтовані на забезпечення можливості реадаптації ув'язнених до трудових відносин на волі після їх звільнення. Незважаючи на факультативний характер Мінімальних стандартних правил поведінки з ув'язненими, вказані Правила відіграють істотну роль для подальшого розвитку та гуманізації системи захисту трудових відносин за участю ув'язнених на універсальному рівні.

Потрібно зазначити, що на розвиток та конкретизацію досліджуваних універсальних міжнародно-правових норм, спрямованих на регламентацію праці осіб, що відбувають покарання в місцях позбавлення волі в європейському регіоні, спрямовані положення міжнародно-правових актів, ухвалених в межах Ради Європи. Ключове значення в системі вказаних європейських міжнародно-правових норм щодо захисту трудових відносин за участю ув'язнених відіграють Європейські пенітенціарні правила, прийняті у вигляді рекомендації Комітету Міністрів Ради Європи. Дані Правила були переглянуті та оновлені в 2006 році на підставі рішень Європейського суду з прав людини, в результаті яких положення Європейської конвенції захисту прав людини та основних свобод 1950 р. були застосовані до основних прав ув'язнених. Питання регулювання праці ув'язнених знаходять відображення в пункті 26 Європейських пенітенціарних правил, що передбачає наступні важливі положення:

- ставлення до праці в місцях позбавлення волі як до позитивного елемента внутрішнього режиму та неприпустимості застосування її в якості покарання;
- забезпечення ув'язнених роботою, яка, наскільки це можливо, буде підтримувати або розвивати навички, що дозволять ув'язненому заробляти собі на життя після звільнення;
- неприпустимість будь-якої гендерної дискримінації при наданні ув'язненим роботи;
- надання роботи, яка включає елемент професійної підготовки ув'язненим, яким це може бути корисним, особливо молодим ув'язненим;
- забезпечення можливості ув'язнених обирати вид діяльності, в якій вони хотіли би брати участь, у межах наявних можли-

востей, з урахуванням відповідного професійного відбору та вимог порядку і дисципліни;

- необхідність досягнення максимальної відповідності організації та методів роботи у виправних установах організації та методам аналогічної роботи в суспільстві з метою підготовки ув'язнених до умов нормального професійного життя;
- неприпустимість підпорядкування інтересів ув'язнених меті фінансового прибутку від діяльності підприємств у виправних установах;
- обов'язок пенітенціарної установи самостійно, або разом із приватними підприємцями, забезпечити роботу для ув'язнених як на території пенітенціарної установи, так і поза її межами;
- право ув'язнених одержувати за свою працю справедливу винагороду;
- забезпечення можливості ув'язнених витратити принаймні частину свого заробітку на придбання дозволених предметів для особистого користування та виділяти частину заробітку своїм родинам;
- доцільність заохочення ув'язнених до заощадження ними частини свого заробітку, який має бути їм виданий після звільнення або використаний для інших дозволених цілей;
- необхідність запровадження заходів охорони здоров'я ув'язнених та техніки безпеки їхньої праці, не менш суворих, ніж заходи, які застосовуються щодо робітників на волі;
- необхідність передбачення коштів для виплати ув'язненим компенсації у випадку отримання виробничої травми, включаючи професійні захворювання, на умовах не менш сприятливих, ніж умови, передбачені законом для робітників на волі;
- встановлення тривалості робочого дня та робочого тижня ув'язнених відповідно до місцевих норм або звичаїв, які визначають умови найму вільних робітників;
- право ув'язнених мати принаймні один день відпочинку на тиждень і достатньо часу для освіти та інших занять;
- доцільність розповсюдження на працюючих ув'язнених, наскільки це можливо, національної системи соціального забезпечення [20].

Ми погоджуємось з вітчизняними дослідниками кримінально-виконавчого права В.В. Голіним, О.В. Лисодедом, М.В. Романовим, А.Х. Степанюком, в тому, що Європейські тюремні правила відображають розробку моделей, орієнтованих на розвиток соціально корисних професійних навичок та особистих здібностей ув'язнених, що відкривають перспективи їх успішної соціальної реінтеграції. Згадувані вчені, також, зазначають, що головні цілі виправного впливу на засуджених, згідно Європейських пенітенціарних правил, полягають в збереженні їх здоров'я та гідності та сприянні формуванню у них почуття відповідальності та виробленню навичок, які допоможуть реінтегруватися у суспільство [42, с. 200].

Варто зазначити, що крім вищевказаних Правил, на захист трудових відносин за участю засуджених в європейському регіоні спрямована Резолюція Комітету міністрів Ради Європи № 75 (25) «Про працю засуджених» від 18.09.1975 року, що, також, має рекомендаційний характер. В положеннях зазначеної Резолюції висловлюється побажання урядам держав-учасниць Ради Європи щодо:

- надання певного статусу та певного пріоритету праці засуджених;
- забезпечення достатніх ресурсів для підтримки програми трудового виховання у відповідності до потреб пенітенціарних установ;
- використання адекватних та сучасних систем управління працею засуджених;
- пристосування до позатюремних стандартів умов праці, завдань виробництва і оплати праці, наскільки це практично можливо, враховуючи особливий характер праці в тюрмах;
- координації системи розподілу виробничих робіт з іншими аспектами управління пенітенціарними режимами [95, с. 99].

В свою чергу, в нашій державі основні нормативні положення щодо регламентації праці осіб, які відбувають покарання в пенітенціарних установах знаходять відображення в главі 18 Кримінально-виконавчого Кодексу України. Так, згідно Кодексу, передбачені такі основні правові гарантії, що стосуються праці ув'язнених в Україні:

- необхідність врахування статі, віку, працездатності, стану здоров'я і спеціальності осіб, що відбувають покарання в місцях позбавлення волі при залученні їх до праці;
- обов'язок адміністрації виправно-трудової колонії створювати умови для оплатної суспільно-корисної праці засуджених;
- можливість залучення засуджених до безоплатної праці лише для виконання робіт, що спрямовані на благоустрій колоній та прилеглих до них територій, а також для виконання робіт щодо поліпшення житлово-побутових умов засуджених;
- неприпустимість встановлення робочого тижня для осіб, які відбувають покарання в місцях позбавлення волі, який перевищував би норму тривалості робочого часу, встановлену законодавством України про працю;
- необхідність організації праці засуджених з додержанням вимог охорони праці, техніки безпеки та виробничої санітарії, що встановлені законодавством України про працю;
- обов'язок адміністрації колонії зараховувати на особовий рахунок засудженого п'ятнадцять відсотків нарахованого йому місячного заробітку за умови виконання засудженим норми виробітку і дотримання встановленого у виправно-трудоному закладі режиму [9, с. 373].

Однак, необхідно зауважити, що положення законодавства України, які регламентують працю осіб, що відбувають покарання в місцях позбавлення волі не в повній мірі відтворюють міжнародно-правові приписи у цій сфері. Так, згідно Європейських пенітенціарних правил, на адміністрацію виправних колоній покладається обов'язок надати можливість засудженим обирати вид роботи. В свою чергу, в статті 118 Кримінально-виконавчого Кодексу України передбачено, що засуджені залучаються до суспільно корисної праці з урахуванням наявних виробничих потужностей. Таким чином, чинне законодавство України не передбачає жодної можливості засудженого обирати вид роботи [25, с. 219].

Водночас, за даними громадських правозахисних організацій, в Україні існують численні проблемні питання щодо захисту праці ув'язнених. Так, правозахисники констатується, що часто ув'язнені в пенітенціарних установах працюють за мізерну оплату праці або взагалі без оплати (фактично в колоніях використо-

ується безоплатна праця засуджених, яка має ознаки рабської). Також, правозахисні організації зазначають, що адміністрація установ в деяких випадках пропонує засудженим за певні преференції, наприклад, за обіцянку надати умовно-дострокове звільнення, письмово погодитись працювати без оплати. Крім цього, громадські правозахисні організації вказують на випадки роботи ув'язнених по 12 годин та навіть у дві зміни, при тому, що офіційно це не фіксується, що дає можливість адміністрації пенітенціарних установ заперечувати такі порушення нормування праці ув'язнених [59].

Отже, на підставі вищезазначеного є можливість констатувати, що міжнародним співтовариством вживаються заходи для створення правового підґрунтя для захисту трудових відносин за участю ув'язнених як на універсальному так і на регіональному рівні. Важливо зазначити, що в європейському регіоні створена більш деталізована система міжнародно-правових норм щодо захисту трудових прав осіб, що відбувають покарання в пенітенціарних установах в порівнянні із нормами універсальних міжнародно-правових актів у вказаному напрямі. Також, істотне значення відіграє той факт, що більшість міжнародно-правових актів як універсального, так і регіонального характеру, що спрямовані на захист праці ув'язнених мають факультативний характер. В кримінально-виконавчому законодавстві нашої держави знаходять відображення більшість вказаних міжнародно-правових норм, водночас залишається низка проблемних питань щодо забезпечення ефективного захисту трудових відносин за участю ув'язнених. На нашу думку, оптимізація системи правового регулювання праці ув'язнених потребує консолідації зусиль органів державної влади, адміністрації пенітенціарних установ, міжнародних неурядових організацій, громадських правозахисних організацій, в першу чергу, з метою:

- забезпечення ефективно діючого контрольного механізму щодо дотримання в пенітенціарних установах нормативних положень щодо нормування праці ув'язнених та оплати їх праці;
- посилення заходів, що спрямовані на забезпечення охорони праці ув'язнених та виробничої санітарії;

- встановлення реальних (фізично досяжних) норм виробітку для осіб, залучених до праці в пенітенціарних установах.

4.7. Міжнародно-правові аспекти захисту трудових прав надомних працівників

В умовах сьогодення, що супроводжуються низкою соціально-економічних проблем в більшості держав світу, дедалі більшого розповсюдження набуває дистанційна форма зайнятості, одним із різновидів якої є надомна робота, що передбачає можливість трудящих здійснювати свої трудові функції вдома. Так, на сучасному етапі в європейському регіоні надомною працею зайняті близько ста п'ятдесяти мільйонів осіб [99, с. 247]. Вказана тенденція щодо розповсюдження надомної праці у світі відіграє позитивну роль як стосовно забезпечення ефективної зайнятості, в умовах економії ресурсів підприємств, так і стосовно збільшення можливостей для трудової інтеграції осіб з обмеженими можливостями. Водночас, в багатьох випадках, мають місце невирішені питання щодо можливості реалізації надомними трудящими свого права на асоціацію у сфері праці, на гідну винагороду за працю, на відпустку тощо. Проблеми захисту трудових прав працівників-надомників на національному та міжнародному рівні приділяли увагу в своїх працях такі вітчизняні та зарубіжні вчені як А. Байков, Е.М. Кучменко, Д.О. Моріц, В.І. Некрасова, О.П. Прощіна, Є.В. Пітімірова, Б.А. Римар, О.Г. Серета, Я.В. Свічкарьова, Т.М. Хусяїнов, Р.І. Шабанов та ін. Водночас, складний та багатоаспектний характер вказаної проблеми обумовлює актуальність подальших досліджень в цьому напрямі, що передбачають:

- аналіз універсальної системи міжнародно-правових норм, спрямованих на захист трудових відносин за участю надомних працівників;
- висвітлення правових норм, що стосуються захисту праці трудящих-надомників на рівні ЄС;
- окреслення основних напрямів посилення ефективності реалізації міжнародно-правових норм щодо праці надомників на внутрішньодержавному рівні.

Слід зазначити, що вихідні універсальні міжнародно-правові положення, спрямовані на захист трудових прав надомних працівників були сформульовані в нормативних приписах Міжнародної організації праці. Центральним міжнародно-правовим актом, спрямованим на забезпечення рівності трудових прав надомних працівників з іншими категоріями трудящих стала прийнята в 1996 році Міжнародною організацією праці Конвенція № 177 «Про надомну працю». Згідно статті 1 Конвенції категорія «надомна праця» визначається як робота, виконувана за винагороду поза виробничим приміщенням роботодавця (вдома у працівника, який називається «надомник»), або в будь-якому іншому приміщенні за вибором працівника) згідно вказівок роботодавця, що полягає у виробництві товарів або послуг.

В зазначеній Конвенції звертається увага на те, що робота, яка відповідає вищевказаному визначенню вважається надомною незалежно від того, якою стороною трудових правовідносин забезпечуються ресурси та виробниче устаткування. При цьому, передбачено, що не можуть вважатися надомними працівниками наймані працівники, що тільки час від часу виконують роботу вдома, а не на робочому місці, а також ті працівники, які наділені економічною незалежністю та автономією на такому рівні, що вважається достатнім для визнання таких працівників незалежними працівниками у відповідності до судових рішень або національного законодавства.

Варто зазначити, що згідно положень статті 4 зазначеної Конвенції передбачено перелік соціально-трудова прав та гарантій стосовно яких державами — учасницями повинна бути реалізована національна політика, спрямована на забезпечення рівності надомників з іншими працівниками, що, зокрема, включають:

- забезпечення юридичних можливостей надомних працівників на асоціацію у сфері праці;
- забезпечення захисту працівників-надомників від будь-яких проявів дискримінації в трудових відносинах;
- забезпечення захисту материнства стосовно надомних працівників;
- дотримання вимог щодо мінімального віку для прийому на роботу стосовно надомників;

- забезпечення рівності надомних працівників в питаннях винагороди за працю;
- створення умов для рівності прав надомників з іншими працівниками щодо гігієни та безпеки праці;
- забезпечення рівних можливостей надомних працівників стосовно професійної підготовки;
- забезпечення соціального захисту працівників, що виконують свої трудові функції вдома [77, с. 243].

Варто вказати на те, що положення вище досліджуваної Конвенції доповнюються та деталізуються Рекомендацією Міжнародної організації праці № 184 «Щодо надомної праці». Так, важливе значення для захисту праці надомників мають рекомендаційні положення стосовно запровадження заходів контролю за надомною працею, що повинні здійснюватись компетентним органом на загальнодержавному та, у випадку необхідності, на місцевому рівні. Згадувані контрольні заходи, згідно Рекомендації, передбачають ведення обліку роботодавців, що використовують найману працю надомників, а також усіх посередників до послуг яких вони звертаються. Вказана система контролю надомної праці та обліку працівників — надомників згідно Рекомендації передбачає ряд зобов'язань роботодавців, зокрема стосовно:

- повідомлення до компетентного органу, в тому випадку, якщо роботодавець вперше надає роботу працівнику — надомнику;
- ведення обліку своїх надомних працівників — окремо чоловіків і жінок;
- оформлення реєстраційних листів робочих завдань надомного працівника, які повинні містити інформацію стосовно відведеного на виконання певного завдання часу, тарифної ставки оплати праці надомного працівника, проведених відповідно до національного законодавства утримань із зарплати надомного працівника тощо;
- надання надомному працівнику копії вище зазначеного реєстраційного листа.

Серед норм Рекомендації, що спрямовані на посилення правових гарантій у сфері оплати праці надомників, особливо слід відмітити положення в якому йдеться про право надомного пра-

цівникам на одержання компенсації за витрати, спричинені виконанням надомної роботи (витрати на енергоресурси, обслуговування виробничого обладнання тощо), а також за час, витрачений надомним працівником на технічне обслуговування пов'язаного з роботою обладнання та інструментів. У Рекомендації, також, йдеться про необхідність застосування національного законодавства у сфері оплати праці до надомних працівників.

Стосовно положень Рекомендації, спрямованих на посилення охорони праці надомників, слід зазначити, що передбачені наступні основні обов'язки сторін трудових правовідносин у цій сфері:

- обов'язок роботодавця щодо надання надомному працівнику інформації про усі пов'язані з його роботою виробничі ризики та необхідні запобіжні заходи, а також безоплатне забезпечення надомного працівника засобами індивідуального захисту;
- обов'язок надомного працівника щодо вжиття необхідних запобіжних заходів для безпеки своєї праці та праці інших осіб, а також негайного повідомлення роботодавця про виробничу ситуацію яка становить загрозу для самого надомного працівника або для інших осіб [112, с. 74].

Зважаючи на умови праці надомних працівників, аналіз системи захисту їх трудових прав на універсальному рівні потребує, також, висвітлення міжнародно-правових норм, спрямованих на захист праці в умовах неповного робочого часу. Стосовно роботи в умовах неповного робочого часу, варто відмітити, що існує плюралістична наукова думка щодо підстав відмежування понять «неповна зайнятість» та «часткове безробіття». В даному питанні ми поділяємо погляди В.В. Безусого стосовно того, що ключова відмінність неповної зайнятості від часткового безробіття полягає у відношенні самого працівника до роботи в умовах неповної зайнятості. Так, в тому випадку якщо робота неповний робочий день влаштовує працівника — має місце неповна зайнятість, однак якщо працівник прагне бути повністю зайнятим, а працює неповний робочий день, то в даному випадку йдеться про часткове безробіття [106, с. 44].

В 1994 році Міжнародною організацією праці було прийнято Конвенцію «Про роботу в умовах неповного робочого часу». В

статті 1 зазначеної Конвенції неповністю зайнятий працівник визначається як працююча за наймом особа, нормальна тривалість робочого часу якої є меншою в порівнянні із тривалістю робочого часу повністю зайнятих працівників. Відповідно до статті 4 Конвенції нормативно закріплено рівність працівників, зайнятих неповний робочий час із повністю зайнятими працівниками стосовно заборони будь-яких форм дискримінації у сфері праці, забезпечення безпеки та гігієни їх праці, а також можливості реалізації свого права на асоціацію у сфері праці. Досліджуваною Конвенцією, також, передбачено необхідність створення умов для зайнятих неповний робочий час працівників, еквівалентних умовам для повністю зайнятих працівників стосовно захисту прав працюючих жінок — матерів, а також оплачуваних святкових днів та відпусток. Крім цього, згідно вказаної Конвенції держави-учасниці зобов'язуються вживати заходи, спрямовані на полегшення доступу до вільно-обраної та продуктивної роботи, умови якої передбачають неповну зайнятість [90, с. 61].

Слід зазначити, що положення вище розглядуваної Конвенції Міжнародної організації праці уточнюються прийнятою в 1994 році Рекомендацією № 182 «Про роботу на умовах неповного робочого часу». Вказана Рекомендація містить факультативні норми, спрямовані на розширення системи соціально-трудоових гарантій для неповністю зайнятих працівників. Так, Рекомендацією передбачено зобов'язання роботодавців:

- проводити консультації із представниками працівників зайнятих неповний робочий час стосовно процедур та заходів, які можуть застосовуватись для заохочення та захисту роботи на умовах неповного робочого часу, а також розширення можливості застосування такої роботи;
- здійснення інформування роботодавцем неповністю зайнятого працівника стосовно специфіки його роботи в письмовій формі, або іншим відповідним національній практиці та законодавству способом.

Також, в Рекомендації йдеться про зобов'язання держав-учасниць МОП щодо внесення змін до систем соціального забезпечення, передбачених національним законодавством з метою посилення соціальних гарантій працівників, що працюють на умо-

вах неповного робочу, а також зниження небезпеки обмеження їх інтересів. Згідно пунктів 10–11 Рекомендації передбачено забезпечення рівності працівників, що працюють на умовах неповного робочого часу з повністю зайнятими працівниками, зокрема:

- права працівників, зайнятих на умовах неповного робочого часу на рівноправне з повністю зайнятими працівниками одержання грошових виплат, додаткових до основної заробітної плати;
- можливості неповністю зайнятих працівників на засадах рівності з повністю зайнятими працівниками користуватися соціально-побутовими послугами на підприємстві або установі [91. с. 83].

Потрібно зазначити, що вище наведені універсальні міжнародно-правові положення, спрямовані на захист праці трудящих, працевлаштованих на умовах неповного робочого часу, зокрема надомників, набувають відображення та деталізації на регіональному рівні. Так, 6 червня 1997 за участю Союзу конфедерації промисловців та підприємців Європи, Конфедерації Європейського торгового союзу та Європейського центру підприємств з громадською участю було укладено Рамкову Угоду «Про неповну зайнятість», що була введена в дію Директивою Ради ЄС 97/81 від 15 грудня 1997 року. Ключові положення вказаної Угоди передбачають створення реальної можливості трудящих працювати на умовах неповної зайнятості, а також протидію дискримінації таких працівників в трудових відносинах. Так, передбачено необхідність визначення та усунення державами-учасницями ЄС спільно із соціальними партнерами юридичних, а також адміністративних перешкод для можливості працевлаштування трудящих на умовах неповного робочого часу. Серед антидискримінаційних положень Угоди, насамперед, слід зазначити неприпустимість створення для неповністю зайнятих працівників менш зручних умов праці ніж для працюючих повний робочий час, а також заборону розірвання з працівником трудового договору на тій підставі, що він відмовляється бути переведеним з неповної зайнятості на повну або навпаки. Крім цього, згідно зазначеної Угоди роботодавцям рекомендовано брати до уваги:

- бажання працівника бути переведеним із повної на неповну зайнятість у разі можливості для цього на підприємстві або установі;
- бажання працівника щодо переведення його з неповної зайнятості на повну або щодо збільшення його робочого часу, якщо для цього є можливість;
- необхідність вчасного інформування трудящих про наявність на підприємстві або в установі посад неповної або повної зайнятості для забезпечення можливості переходу працівників з одного типу зайнятості на інший;
- необхідність сприяння можливості для неповної зайнятості на усіх рівнях посад, включаючи керівні посади на підприємстві або в установі [78].

Варто зазначити, що важливе значення для захисту трудових прав надомних працівників, що працюють віддалено з використанням мереж комунікації, має Рамкова угода «Про телероботу» укладена 23 травня 2002 року. Учасниками згадуваної угоди стали Європейська конфедерація профспілок, Об'єднана конфедерація роботодавців Європи, Європейське об'єднання підприємств з питань, пов'язаних з використанням праці електронних надомників та Європейська асоціація малого та середнього бізнесу. Зазначеною Рамковою угодою категорія «телеробота» визначається як праця, що організована способом, який полягає в тому, що працівник значну частину свого робочого часу працює поза виробничим приміщенням роботодавця використовуючи при цьому сучасні засоби зв'язку, зокрема, Інтернет. Відповідно, «телеробота» згідно визначення даної Угоди включає в себе надомну працю. Вихідні положення вказаної Угоди головним чином спрямовані на забезпечення рівності працівників залучених до телероботи з працівниками традиційного типу зайнятості [98, с. 138].

Стосовно, правового статусу працівників-надомників в державах-членах Європейського Союзу, слід зазначити, що в Іспанії, Італії, Франції та Австрії надомники або повністю зрівняні в правовому статусі із працівниками традиційного типу зайнятості або на них розповсюджуються усі трудові гарантії, враховуючи специфіку типу їх зайнятості, що передбачені для повністю зайнятих працівників. Водночас, в таких державах як Бельгія, Греція, Іспа-

нія, Люксембург, Нідерланди, Португалія та Фінляндія дистанційна, в тому числі, надомна праця не охоплюється колективно-договірним регулюванням. В свою чергу, в Австрії, Великобританії, Ірландії, Німеччині та Франції питання надомної праці врегульовані колективно-договірним способом на рівні підприємств [94, с. 193].

Варто зазначити, що в нашій державі крім діючого на даний час Положення про умови праці надомників від 1981 року, правові норми, спрямовані на регулювання праці вказаної категорії працівників включені до проекту Трудового кодексу України. Так, статтю 44 Проекту передбачена можливість сторін трудових правовідносин під час або після укладення трудового договору домовитись про виконання працівником роботи вдома. Згідно зазначеної статті, необхідною вимогою для надомної роботи є наявність у працівника вдома умов, що відповідають вимогам пожежної та виробничої безпеки, а також санітарії [93].

Отже, на підставі вище зазначеного є можливість констатувати наявність на універсальному міжнародно-правовому рівні достатньо деталізованого масиву правових норм, спрямованих на захист трудових прав працівників-надомників, що деякою мірою відображені в правових нормах Європейського Союзу. До основних напрямів, які, на нашу думку, сприятимуть посиленню ефективності реалізації міжнародно-правових норм щодо захисту праці надомників на внутрішньодержавному рівні, насамперед слід віднести:

- розширення кола держав-учасниць Конвенції Міжнародної організації праці «Про надомну працю»;
- активізацію зусиль соціальних партнерів щодо захисту трудових прав працівників-надомників, зокрема, шляхом включення питань про надомну працю до колективних договорів усіх рівнів;
- забезпечення ефективно діючої системи контролю щодо застосування надомної праці;
- посилення відповідальності роботодавців за прояви дискримінації по відношенню до працівників, зайнятих надомною працею.

4.8. Особливість міжнародно-правової системи захисту трудових прав працівників із сімейними обов'язками

В сучасних умовах, що супроводжуються посиленням конкуренції на ринку праці, особливого значення набуває розвиток міжнародно-правової системи захисту трудових відносин за участю працівників із сімейними обов'язками, які одночасно становлять і значну частину із загальної кількості трудящих, і одну із найуразливіших їх категорій. Проблема різних форм дискримінації вказаних працівників у сфері праці, починаючи з етапу працевлаштування, залишається невирішеною для багатьох держав світу, в тому числі, для України. Питанню правового захисту праці трудящих із сімейними обов'язками на міжнародному та національному рівні приділяли увагу в своїх працях такі вітчизняні та зарубіжні вчені як Н.Б. Болотіна, Л.П. Гаращенко, І.Я. Кісельов, Т.С. Новак, О.В. Пожарська, К.В. Рудницька, Н.П. Слугіна, Р.Л. Суняєва, А.О. Харитоновна, Г.І. Чанишева та ін. Однак, складний та комплексний характер проблеми захисту трудових відносин за участю вказаної категорії працівників обумовлює актуальність подальших ґрунтовних досліджень в даному напрямі, що включають:

- аналіз участі Міжнародної організації праці в міжнародно-правовій системі захисту трудових прав працівників із сімейними обов'язками;
- висвітлення стану відображення універсальних міжнародно-правових вимог щодо захисту праці трудящих із сімейними обов'язками на європейському регіональному рівні;
- окреслення шляхів більш ефективної реалізації універсальних та регіональних міжнародно-правових норм про працю трудящих із сімейними обов'язками на внутрішньодержавному рівні.

Насамперед, варто зазначити, що в сучасній юридичній науці триває наукова дискусія щодо розуміння сутності категорії «працівник із сімейними обов'язками». Ми поділяємо думку Л.П. Гаращенко стосовно того, що до вказаної категорії працівників належать ті з них, що мають обов'язки по відношенню до

неповнолітніх дітей, а також непрацездатних членів своєї сім'ї [8, с. 327].

Досліджуючи вплив Міжнародної організації праці на стан захисту трудових прав працівників із сімейними обов'язками, варто вказати на те, що МОП вже тривалий час приділяє значну увагу вказаному питанню, що знаходить вираз в міжнародно-правових приписах, які безпосередньо або побічно стосуються протидії дискримінації зазначеної категорії трудящих.

Так, центральне місце в системі міжнародно-правових актів МОП щодо захисту трудових відносин за участю працівників із сімейними обов'язками посідає прийнята в 1981 році Конвенція Міжнародної організації праці № 156 «Про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками», що поширює свою дію на всі галузі економіки. Згідно статті 3 зазначеної Конвенції, на кожен державу-учасницю покладається зобов'язання, з метою забезпечення дійсної рівності трудящих із сімейними обов'язками з іншими категоріями працівників, визначати та здійснювати свою національну політику враховуючи необхідність створення реальної можливості вказаної категорії трудящих працювати без будь-якої дискримінації та гармонійно поєднувати свої професійні та сімейні обов'язки. Потрібно відмітити, що відповідно до статті 10 вказаної Конвенції, передбачено можливість держав-учасниць за необхідності, у зв'язку із національними умовами, поетапно забезпечувати реалізацію положень досліджуваної Конвенції. До ключових приписів Конвенції, що визначають внутрішньодержавні заходи щодо захисту трудових прав працівників із сімейними обов'язками та протидії їх дискримінації у сфері праці належать:

- створення реальної можливості працівників із сімейними обов'язками реалізувати своє право на вільний вибір роботи;
- врахування особливих потреб працівників із сімейними обов'язками щодо умов роботи та соціального забезпечення;
- вжиття заходів освітнього та інформаційного характеру для формування громадської думки про необхідність забезпечення рівного ставлення до трудящих із сімейними обов'язками;
- забезпечення ефективної професійної підготовки та професійної орієнтації для сприяння участі працівників із сімейни-

ми обов'язками в трудових відносинах або їх реінтеграції у сферу праці;

- участь профспілок та організацій роботодавців у визначенні внутрішньодержавних заходів, спрямованих на протидію дискримінації працівників із сімейними обов'язками;
- визнання неприпустимості припинення роботодавцем трудових відносин на підставі наявності у працівника сімейних обов'язків [88, с. 47].

Слід зазначити, що на уточнення положень Конвенції МОП № 156 спрямована прийнята в 1981 році Рекомендація Міжнародної організації праці № 165 «Щодо рівних можливостей та рівного ставлення до працівників чоловіків і жінок: працівники із сімейними обов'язками». Зокрема, в Рекомендації сформульовані пропозиції державам стосовно:

- національної політики держав-учасниць щодо забезпечення рівності працівників із сімейними обов'язками у сфері праці;
- зайнятості та професійної підготовки трудящих із сімейними обов'язками;
- організації роботи служб та установ допомоги сім'ї та догляду за дітьми;
- умов праці та соціального забезпечення працівників із сімейними обов'язками.

Так, стосовно національної політики щодо забезпечення правової рівності трудящих із сімейними обов'язками в трудових відносинах, в п. 7 Рекомендації наголошується на необхідності застосування державами заходів протидії як прямій так і непрямій дискримінації працівників на підставі сімейного стану. В аспекті забезпечення можливості працівників із сімейними обов'язками продовжити або розпочати свою трудову діяльність, в п. 14 Рекомендації йдеться про важливість створення та функціонування діючих на безоплатній основі служб працевлаштування, професійної консультації та професійної орієнтації, укомплектованих висококваліфікованими кадрами, здатними врахувати особливі потреби трудящих із сімейними обов'язками. Також, Рекомендацією на рівні п. 30 зазначено необхідність врахування сімейних обов'язків працівника при визначенні підходящої для нього роботи, зокрема, у випадку необхідності переїзду у зв'язку

із роботою, врахування місця роботи іншого із подружжя та можливості навчання дітей трудящого. Важливе антидискримінаційне положення передбачено п. 15 Рекомендації, який вказує на необхідність забезпечення рівності ставлення до працівників із сімейними обов'язками з іншими категоріями працівників стосовно можливості працевлаштування та кар'єрного зростання. В свою чергу, одне із важливих, з точки зору забезпечення умов праці трудящих із сімейними обов'язками положень Рекомендації викладено в п. 23, яким передбачено право працівника із сімейними обов'язками на відпустку у разі хвороби дитини, яка перебуває на його утримання або іншого найближчого родича, який є членом його сім'ї та потребує допомоги та догляду трудящого [115, с. 57].

Досліджуючи створену в рамках МОП міжнародно-правову систему захисту праці трудящих із сімейними обов'язками, варто вказати на виняткове значення для захисту трудових прав згадуваної категорії працівників Конвенції Міжнародної організації праці «Про охорону материнства», що була переглянута Організацією в 2000 році. В статті 3 Конвенції передбачено норми позитивної дискримінації жінок-матерів, що слугують меті охорони їх здоров'я. Зокрема, йдеться про обов'язок держав вживати заходи для недопущення виконання вагітними жінками або жінками, що годують груддю роботи, шкідливої для здоров'я матері і/або дитини. Відповідно до статей 4–10 Конвенції передбачені наступні правові гарантії для жінок-матерів у сфері праці та соціального забезпечення:

- відпустка у зв'язку із вагітністю та пологами, загальна тривалість якої повинна становити не менше чотирнадцяти тижнів;
- додаткова відпустка яка припадає на період до або після відпустки у зв'язку із вагітністю та пологами у випадку засвідченого медичним документом ризику ускладнення, ускладнення або захворювання, викликаного вагітністю або пологами;
- грошова допомога для відсутньої на роботі жінки, що перебуває у відпустці у зв'язку із вагітністю або пологами, що повинна бути встановлена на рівні, достатньому для забезпечення гідних умов життя самої жінки та її дитини;

- неприпустимість дискримінації та необхідність збереження місця роботи, зокрема, гарантоване право жінки — матері повернутись на своє попереднє або еквівалентне місце роботи після завершення відпустки у зв'язку із вагітністю або пологами;
- право жінки-матері на одну або декілька перерв на день, або щоденне скорочення робочого часу для грудного годування дитини.

Разом з тим, слід зазначити, що статтею 7 Конвенції передбачена певна обумовленість обов'язку держави гарантувати жінці — матері грошову допомогу на період відпустки у зв'язку із вагітністю та пологами рівнем економічного розвитку держави. Так, в статті передбачено, що для держав-учасниць МОП з недостатньо розвинутою системою соціального забезпечення та економікою обов'язок щодо забезпечення жінок — матерів вказаною допомогою вважається виконаним в тому випадку, якщо розмір допомоги є не меншим встановленого на національному рівні розміру допомоги на випадок хвороби або тимчасової непрацездатності [84].

Варто вказати на те, що достатньо деталізовані норми, спрямовані на захист праці жінок-матерів викладені в Рекомендації Міжнародної організації праці «Щодо охорони материнства». Так, згідно Рекомендації, урядам держав пропонується, по можливості, встановлювати розмір грошової допомоги жінкам, відсутнім на роботі у зв'язку із відпусткою по вагітності і пологам, в розмірі ста відсотків попереднього заробітку. Також, вказаний міжнародно-правовий акт уточнює питання забезпечення можливості працюючих жінок годувати грудних дітей. Зокрема, передбачено рекомендаційне положення стосовно не менш як півтора годинної загальної тривалості перерв для грудного годування дитини на день. Крім цього, Рекомендація деталізує перелік робіт, шкідливих для здоров'я матері і / або дитини до виконання яких жінки не повинні допускатися під час вагітності та, щонайменше, протягом трьох місяців після пологів, зокрема:

- роботи пов'язані із підняттям, переміщенням або перенесенням ваги;
- роботи, пов'язані із безперервним або надлишковим напруженням, в тому числі, тривалим стоянням на ногах;

- роботи, що виконуються біля віброуючих машин;
- роботи, виконання яких потребує особливої рівноваги [114].

Слід зазначити, що вище досліджувані універсальні міжнародно-правові норми щодо захисту праці трудящих із сімейними обов'язками знаходять відображення на регіональному рівні, зокрема, в законодавстві Ради Європи та Європейського Співтовариства. Так, в Частині I п. 27 Європейської соціальної хартії зазначено право працівників із сімейними обов'язками на працю, з відсутністю протиріч їх службових та сімейних обов'язків (за змогою) та неприпустимістю будь-яких форм їх дискримінації. В свою чергу, право працюючих жінок-матерів на особливий захист знаходить вираз в Частині I п. 8 Хартії та набуває уточнення в Частині II ст. 8 Хартії, де йдеться про заходи, спрямовані на охорону материнства жінок, що беруть участь в трудових відносинах. До вказаних заходів, зокрема, належить визнання незаконним попередження про звільнення, що надсилається роботодавцем жінці з моменту повідомлення нею роботодавця про вагітність до закінчення відпустки у зв'язку із вагітність та пологами [18, с. 67]. В цілому, потрібно відмітити, що положення вказаної статті Хартії та вище згадуваних міжнародно-правових актів МОП про охорону материнства працюючої жінки є майже повністю ідентичними.

Розглядаючи європейські міжнародно-правові норми щодо захисту трудових прав працівників, що мають сімейні обов'язки, слід звернути увагу на те, що необхідність вжиття заходів, спрямованих на створення можливості трудящих поєднувати свої професійні та сімейні обов'язки передбачена в Розділі I п. 16 Хартії Європейського Співтовариства «Про основні соціальні права працівників». Зазначене положення Хартії прописано в контексті забезпечення рівності працюючих чоловіків та жінок [81].

Необхідно вказати на те, що 19 жовтня 1992 року Радою Європейського Економічного Співтовариства було прийнято Директиву 92/85 «Про вжиття заходів з поліпшення безпеки та охорони здоров'я на виробництві вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, або годують (десята окрема Директива у значенні статті 16 (1) Директиви 89/391/СЕС)». Директивою покладається ряд обов'язків на законодавців держав та роботодавців з метою захисту праці вказаної категорії працівниць, зокрема:

- необхідність передбачити заборону звільнень вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили або годують у зв'язку із негативним впливом ризику звільнення на їх психічний та фізичний стан;
- необхідність оцінки виробничих ризиків для вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили або годують, повідомлення працівницям про такі ризики та вжиття запобіжних заходів для їх захисту;
- заборона залучення вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили або годують до роботи яка згідно з оцінкою, пов'язана з впливом, що загрожує здоров'ю та безпеці;
- необхідність законодавчого закріплення положень (у випадку їх необхідності для здоров'я та безпеки) згідно яких вагітним працівницям, працівницям, які нещодавно народили або годують не доводилося б працювати вночі;
- неприпустимість негативного ставлення на ринку праці або обмеження зайнятості вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили або годують у зв'язку із охороною їх праці [63, с.4–5].

Варто зазначити, що в державах Європи та Сполучених Штатах Америки вживаються законодавчі та інші заходи, спрямовані на забезпечення можливості трудящих успішно поєднувати роботу та сімейне життя. В якості прикладу можуть бути наведені наступні офіційно визнані практики поєднання сім'ї та роботи:

- в Сполучених Штатах Америки в 2003 році Сенатом було визнано важливість балансу роботи та приватного життя для продуктивності праці та проголошено його одним із національних пріоритетів;
- у Швеції існують відпустки по догляду за хворою дитиною тривалістю до 120 днів на рік, які може використовувати як мати так і батько до досягнення дитиною шістнадцятирічного віку;
- в Ірландії, починаючи з 2004 року, відзначають День балансу роботи та сімейного життя, що сприяє поширенню інформації та розробці політики в зазначеній галузі;
- законодавство Данії передбачає право працівника вимагати зменшення робочого часу без втрати роботи, вказане право, з

метою поєднання роботи та виховання дитини, реалізують більше сорока відсотків працівників;

- у Франції в 2000 році робочий час був законодавчо скорочений з тридцяти дев'яти до тридцяти п'яти годин на тиждень, що, на думку більшості працівників, сприяло покращенню якості життя [54].

Стосовно відображення міжнародно-правових приписів щодо захисту праці трудящих із сімейними обов'язками в чинному трудовому законодавстві України, ми поділяємо думку О.В. Пожарової стосовно можливості розподілу трудових норм про працю жінок та працівників із сімейними обов'язками на наступні категорії:

- правові норми, що передбачають гарантії та пільги для працюючих жінок у зв'язку із вагітністю та пологами;
- правові норми, спрямовані на забезпечення гендерної охорони праці жінок;
- правові норми, що передбачають пільги трудящим у зв'язку із наявністю сімейних обов'язків, зокрема, щодо виховання дітей [58].

Також, важливо зазначити, що в проекті Трудового Кодексу України знаходять вираз всі основоположні міжнародно-правові вимоги стосовно захисту трудових відносин за участю працівників із сімейними обов'язками.

Безумовно, найістотнішою перешкодою на шляху до ефективного забезпечення в нашій державі прав людини в цілому та трудових прав працівників із сімейними обов'язками зокрема є корупція, що сягає в усі сфери життєдіяльності суспільства. Ми поділяємо думку В.І. Литвиненка, який зазначає, що «потрібно виховувати населення країни і доносити до людей, що корупція впливає на перерозподіл коштів в державі, і коли одна особа шляхом корупції задовольняє власні інтереси, то до іншої можуть не дійти необхідні для її існування кошти» [11, с. 335].

Отже, на підставі вище зазначеного, можна констатувати наявність достатньо розвинутої універсальної системи міжнародно-правових норм, спрямованих на захист трудових прав працівників із сімейними обов'язками, в якій приймає участь і наша держава. Міжнародно-правові приписи щодо захисту праці трудящих із сімейними обов'язками, прийняті в рамках МОП, набу-

вають відображення та деякою мірою уточнюються в законодавстві Європи. До заходів, які, на нашу думку, сприятимуть більш ефективній реалізації вказаних міжнародних положень на національному рівні, насамперед, слід віднести:

- активізацію співпраці соціальних партнерів з метою створення можливостей для трудової інтеграції та реінтеграції працівників із сімейними обов'язками;
- поєднання зусиль засобів масової інформації та громадських організацій щодо інформування суспільства про проблеми з якими зустрічаються працівники із сімейними обов'язками в своїй трудовій діяльності та пільги на які вони мають право;
- розширення соціальної інфраструктури догляду за дітьми для забезпечення реальної можливості трудящих поєднувати сім'ю та роботу.

4.9. Міжнародно-правові аспекти захисту праці осіб поважного віку

Окремі аспекти проблеми міжнародно-правового захисту праці осіб похилого віку знаходили відображення в працях таких вітчизняних вчених як Б.С. Беззуб, Н.Б. Болотіна, Е.Е. Глотова, Е.В. Карюхін, І.Я. Кисельов, С.Н. Куликова, А.С. Мацко, О.М. Міхатуліна, Д.Д. Репринцев, Н.Н. Семенюта, та ін. Зазначена проблема знаходилась, також, в полі зору таких зарубіжних вчених, як Дж. Вітторі, В. Генрі, Г. Маддокс, Б. Хогсон та ін. Однак, складність та комплексний характер зазначеної проблеми обумовлюють необхідність подальших ґрунтовних наукових досліджень в цьому напрямі, що прогнозують:

- з'ясування передумов міжнародно-правової проблеми порушення трудових прав осіб похилого віку;
- дослідження сутності та різновидів дискримінації осіб похилого віку у сфері праці;
- аналіз міжнародно-правових заходів, що вживаються за участю Організації Об'єднаних Націй з метою захисту працівників похилого віку від дискримінації в трудових відносинах;
- дослідження впливу Міжнародної Організації праці на стан захисту праці осіб похилого віку;

- виявлення шляхів оптимізації міжнародно-правової системи захисту працівників похилого віку від дискримінації в трудових відносинах.

Відповідно до досліджень Організації Об'єднаних Націй, до 2050 року прогнозується зростання кількості осіб віком понад 60 років з 200 млн. до 2 млрд. [15, с. 8]. Разом з тим, в сучасних умовах розвитку суспільства, в більшості держав пенсійне забезпечення вже не в змозі гарантувати гідний рівень життя. Таким чином, із збільшенням кількості осіб похилого віку, збільшуватиметься і потреба забезпечення їх місця в соціальній сфері, що базується на їх можливості брати участь в суспільному виробництві шляхом працевлаштування [15, с. 12]. У Франції, наприклад, серед 55–59-річних працівників констатується один із найнижчих рівнів зайнятості в групі європейських держав: він складає 54 %, натомість в середньому в рамках ЄС зайнятість цієї вікової категорії становить 63,5 %, у Великобританії — 71 %, у Швеції — 80 %. В зазначених та інших економічно розвинутих країнах працівникам, які старші 54 років пропонується протягом шести років поступово зменшувати свою зайнятість без скорочення заробітної плати, починаючи з 32 годин до 25 годин на тиждень [43, с. 20]. Такий підхід забезпечує з одного боку ефективну зайнятість трудящих із значним професійним досвідом, а з іншого — сприяє поступовій адаптації особи до нової соціальної ролі: зі статусу трудящого до статусу пенсіонера.

На жаль, в багатьох державах східної Європи можна констатувати численні перешкоди на шляху до зайнятості працівників похилого віку. Зокрема, Е.В. Кирюхін виділяє аспекти відкритої та опосередкованої дискримінації осіб похилого віку у сфері праці:

1. Відкрита дискримінація:

- встановлення певного віку при наймі на роботу;
- створення перешкод для працівника похилого віку в його просуванні по службі;
- вікові обмеження при наймі для жінок;
- встановлення граничного віку для професійної підготовки;
- заміна трудящих похилого віку молодією робочою силою в тих випадках, коли заробітна плата підвищується в залежності від віку.

2. Опосередкована дискримінація:

- створення роботодавцем таких умов, які змушують трудящого похилого віку виходити на пенсію раніше строку, наприклад, пропозиції «добровільних» варіантів виходу на пенсію, що супроводжуються завуальованим тиском [26].

Слід зазначити, що вказані різноманітні прояви дискримінації працівників похилого віку в трудових відносинах мають місце і в економічно розвинутих країнах. Так, французький вчений Дж. Вітторі зазначає, що згідно досліджень, здійснених на французьких підприємствах, захист праці осіб похилого віку дуже рідко виступає предметом уваги керівництва. Хоча на великих підприємствах проблема створення належних умов праці для осіб похилого віку вже розглядається, однак існує значна відстань між її констатацією та вжиттям активних дій щодо її вирішення. Проте, вже досягнуто консенсусу відносно необхідності поступового припинення практики дострокового надання пенсії [119, с. 7].

На думку дослідника Р.Р. Репринцева щодо відсутності міжнародно-правової регламентації верхньої межі віку працездатності. Вчений зазначає, що ті вікові обмеження, які встановлені для окремих категорій трудящих (держ. службовців, керівників ВНЗ) стосуються права зайняття певної посади, а не позбавлення права здійснення трудової діяльності в цілому [97, С. 24].

Так, Міжнародною організацією праці була прийнята Конвенція про мінімальний вік для прийняття на роботу 1973 р., положення якої забороняють встановлення мінімального віку для прийняття на роботу нижчого, ніж вік завершення обов'язкової середньої освіти і в будь-якому випадку не нижчого від 15-ти років (для країн, які не є промислово розвинутими — 14-ти років) [40, с. 46]. В той же час в сучасній системі міжнародно-правового регулювання праці відсутній міжнародно-правовий акт, який зобов'язував би держави-учасниці розглядати пенсійний вік як граничний вік для здійснення трудової функції працівника.

Варто зазначити, що в основі переважної більшості порушень трудових прав працівників похилого віку знаходиться проблема їх дискримінації. Безумовно, вказану категорію трудящих слід віднести до найменш захищених. Дослідження системи міжнародно-правових актів, спрямованих на протидію дискримінації

трудоуважених похилого віку в трудових відносинах потребує, насамперед, аналізу основних універсальних міжнародних норм про працю у цій сфері.

Зокрема, в ст. 7 Загальної Декларації прав людини наголошується на тому, що усі люди є рівними перед законом та мають право на рівний їх захист від будь-якої дискримінації та від будь-якого підбурювання до такої дискримінації. Виходячи із положень ст. 23 Декларації кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі та сприятливі умови праці та на захист від безробіття [21, с. 433]. Найбільш розгорнутий перелік соціально-економічних, в тому числі, трудових прав індивідів на універсальному рівні міститься в Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права. У ч. 2 ст. 2 зазначеного Міжнародного пакту відображається обов'язок всіх держав-учасниць гарантувати, що права проголошені в ньому будуть забезпечуватись без будь-яких проявів дискримінації [51, с. 34].

Також, потрібно відмітити, що Конвенція МОП № 111 Про дискримінацію в галузі праці і занять покладає обов'язок на кожну державу-учасницю організації визначати та впроваджувати національну політику, спрямовану на заохочення, методами, відповідними національним умовам та практиці, рівності можливостей і поводження по відношенню до праці і занять з метою викорінення будь-якої дискримінації. Стаття 1 зазначеної Конвенції передбачає перелік ознак за якими може відбуватись дискримінація: а) ознаки раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального статусу; б) будь-яка інша відмінність, недопущення або перевага, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей або поводження в галузі праці та занять, що визначається будь-якою державою-учасницею на підставі консультацій з представниками роботодавців і профспілок та з іншими відповідними органами [39].

Характерним є те, що вищезазначені основоположні міжнародні акти про працю не передбачають вік як безпосередню ознаку, за якою забороняється дискримінація в трудових відносинах.

До міжнародно-правових актів глобального значення, які безпосередньо спрямовані на захист соціальних, в тому числі,

трудових прав осіб похилого віку, насамперед потрібно віднести: Рекомендацію МОП щодо літніх працівників 1980 р., Віденський Міжнародний план дій з проблем старіння 1982 р., Принципи ООН по відношенню до осіб похилого віку 1991 р., Декларацію ООН з проблем старіння 1992 року.

Важливо зазначити, що Рекомендація МОП щодо літніх працівників 1980 р. не містить вказівок щодо вікових категорій працівників, на яких вона поширює свою дію. У Рекомендації зазначається, що її положення поширюються на всіх працівників, які з віком можуть відчувати труднощі в галузі праці та зайнятості. Вказана Рекомендація передбачає можливість кожної держав-учасниці самостійно визначити вікові категорії трудящих, на які будуть поширюватись її положення. Суттєве значення для захисту праці трудящих похилого віку має п. 5. ч. II зазначеної Рекомендації, що передбачає право літніх працівників без дискримінації за віком користуватися рівністю можливостей і поводження нарівні з іншими працівниками, зокрема, відносно:

- доступу до служб професійної орієнтації та працевлаштування;
- доступу, з урахуванням їх особистих здібностей, досвіду та кваліфікації до роботи як в державному так і в приватному секторах, за винятком тих випадків, коли встановлюються вікові обмеження з огляду на особливі умови, вимоги або правила для деяких видів робіт;
- доступу до можливостей професійної перепідготовки, зокрема, підвищення кваліфікації та перекваліфікації;
- доступу до оплачуваної навчальної відпустки, зокрема, з метою професійної перепідготовки та профспілкової освіти;
- винагороди за рівну працю;
- заходів соціального забезпечення та соціальної допомоги;
- умов праці, включаючи заходи в галузі техніки безпеки та гігієни праці [39].

Також, необхідно зазначити, що п. 13 ч. III вищевказаної Рекомендації передбачає заходи, необхідні для мінімізації вікових обмежень трудящих похилого віку, серед них:

- покращення тих умов праці та виробничого середовища, які можуть прискорювати процес старіння;

- зміна форми організації праці та упорядкування робочого часу, якщо вони призводять до непомірних, щодо можливостей літніх працівників, напруги та ритму;
- запровадження більш систематичного контролю за станом здоров'я працівників;
- посилити на робочих місцях відповідний контроль за забезпеченням безпеки та гігієни праці трудящих [48, с. 27].

Так, не зважаючи на факультативний характер вищезазначеної Рекомендації, яка не покладає суворих зобов'язань на держави-учасниці, цей документ містить ряд важливих положень, що належним чином скеровують внутрішньодержавну соціальну діяльність щодо захисту трудящих похилого віку від дискримінації у сфері праці.

Також необхідно відмітити численні рекомендації державам-учасницям щодо захисту прав осіб похилого віку, в тому числі, у сфері праці, які містяться у Віденському Міжнародному плані дій з проблем старіння. Серед зазначених рекомендацій в аспекті сприяння трудовій реінтеграції осіб похилого віку ключове значення відіграють наступні положення:

- урядам держав-учасниць слід вжити відповідні заходи у співробітництві з організаціями трудящих та роботодавців для забезпечення трудящим похилого віку можливості продовжувати роботу у задовільних умовах і мати гарантію зайнятості;
- урядам держав-учасниць необхідно сприяти усуненню будь-якої дискримінації на ринку праці та забезпечувати справжню рівність поводження у професійному житті;
- у зв'язку із стереотипним негативним відношенням до працівників похилого віку з боку роботодавців, урядам держав-учасниць рекомендується забезпечити інформування роботодавців та консультантів з питань зайнятості про здібності трудящих похилого віку, які в більшості професій зберігаються на достатньо високому рівні;
- державам-учасницям рекомендується вживати заходи для допомоги особам літнього віку щодо знаходження ними підходящої роботи за наймом або самостійної роботи шляхом створення нових можливостей в галузі зайнятості та полегшення їх підготовки або перепідготовки;

- не зважаючи на наявність значних проблем безробіття, особливо серед молоді, в багатьох державах світу, не рекомендується зниження пенсійного віку найманих працівників на будь-якій основі крім добровільної;
- особливо підкреслюється положення про те, що право трудящих на зайнятість повинно засновуватись скоріше на їх здатності виконувати поставлені задачі, а не власне на віці [6].

Вищезазначений Міжнародний план дій з проблем старіння характеризується комплексним характером, оскільки передбачає багатоманітні рекомендації, що спрямовані на забезпечення широкого діапазону прав осіб похилого віку. В свою чергу, положення цього міжнародного документу, що безпосередньо спрямовані на захист трудових прав літніх працівників є достатньо чітко сформульованими не зважаючи на їх факультативний характер.

Потрібно зазначити, що одне із центральних місць в універсальній міжнародно-правовій системі, що спрямована на захист праці осіб похилого віку посідають Принципи ООН по відношенню до осіб похилого віку, які були прийняті на підставі вище згаданого Міжнародного плану дій з проблем старіння. В якості основоположних принципів варто вказати наступні:

- незалежність осіб похилого віку;
- активна участь осіб літнього віку в суспільному житті;
- реалізація внутрішнього потенціалу осіб похилого віку;
- гідність осіб похилого віку [13, с. 127].

Відповідно до принципу незалежності, передбачені наступні трудові гарантії осіб літнього віку:

- право літніх осіб працювати або займатися іншими видами діяльності, що приносить прибуток;
- право літніх працівників брати участь у визначенні строків та форм припинення трудової діяльності;
- право трудящих похилого віку брати участь в у відповідних програмах освіти та професійної підготовки.

В межах принципу участі, передбачено право осіб літнього віку брати активну участь в життєдіяльності суспільства, а також ділитись своїми знаннями та досвідом з представниками молодшого покоління [13, с. 180]

Так, як зазначають англійські дослідники, досвід роботи працівників вирішальним чином впливає на ефективність здійснення їх трудової функції, а сприятливі умови праці на підприємстві, що виключають дискримінаційні прояви відносно будь-якої категорії працівників, є передумовою забезпечення оптимальної форми управління підприємством [117, с. 172].

Також, потрібно відмітити, що 10 жовтня 1992 року на честь десятої річниці прийняття Міжнародного плану дій з проблем старіння, Організація Об'єднаних Націй ухвалила Декларацію з проблем старіння. В зазначеному міжнародно-правовому акті підкреслюється тенденція щодо швидших темпів старіння населення в державах, які розвиваються, ніж в економічно розвинутих країнах, а також необхідність забезпечення реалізації потенціалу осіб похилого віку як людських ресурсів. З цією метою Декларація закликає міжнародну спільноту:

- сприяти реалізації Міжнародного плану дій з проблем старіння;
- забезпечення наукових досліджень, підготовки кадрів, технічного співробітництва та обміну інформацією з проблем старіння;
- заохочувати засоби масової інформації до того, щоб вони відігравали ключову роль в інформуванні про проблеми старіння населення та суміжні питання, включаючи проведення 1 жовтня Міжнародного дня осіб похилого віку;
- забезпечувати розповсюдження Принципів Організації Об'єднаних Націй на осіб похилого віку. [11].

Всі розглянуті вище міжнародно-правові акти щодо забезпечення захисту осіб похилого віку у сфері праці є документами універсального характеру. Слід зазначити, що на рівні Європи головні правові аспекти у сфері захисту соціальних, в тому числі, трудових прав осіб похилого віку зосереджені в Європейській Соціальній Хартії, яка була прийнята 18.10.1961 р. та переглянута 03.05.1996 р. Зокрема, ст. 23 Хартії передбачає право осіб похилого віку на соціальний захист і покладає на держави-учасниці Ради Європи зобов'язання щодо:

- надання особам похилого віку можливості якомога довше залишатися повноцінними членами суспільства;

- надання особам похилого віку можливості вільно обирати спосіб свого життя і незалежно жити в знайомому для них оточенні так довго як вони забажають і зможуть;
- забезпечення інформації про послуги та програми, що існують для осіб похилого віку, а також про можливості їхнього використання такими особами [23, с. 124].

Отже, вищевикладене дає можливість констатувати наявність міжнародно-правової основи для забезпечення захисту праці осіб похилого віку. Міжнародно-правові норми у вказаній сфері, незважаючи на свій переважно факультативний характер, координують зусилля міжнародної спільноти щодо створення умов для трудової реінтеграції працівників похилого віку.

На думку, шляхи оптимізації міжнародно-правової системи захисту праці осіб похилого віку повинні, в першу чергу, включати:

- посилення співпраці соціальних партнерів з метою вирішення вказаної проблеми, зокрема прийняття та забезпечення реалізації довгострокових програм, спрямованих на утвердження можливості ефективної зайнятості працівників похилого віку, крім тих посад для яких передбачені правові обмеження віку;
- включення положень стосовно недопущення дискримінації за ознакою віку в трудових відносинах до колективних договорів;
- активізацію просвітницької діяльності профспілок на підприємствах стосовно гарантій та пільг щодо працівників літнього віку;
- участь засобів масової інформації в інформуванні роботодавців про переваги кадрів похилого віку (зокрема, значний досвід їх професійної діяльності);
- залучення працівників похилого віку, за умови їх бажання та здатності, до програм підвищення кваліфікації та перекваліфікації.

4.10. Міжнародні та порівняльно-правові аспекти системи нормативно-правового регулювання оплати праці

Не викликає сумніву те, що право працівника одержувати винагороду за працю є одним із основних трудових прав, що забезпечує можливість задоволення матеріальних потреб самого працівника та членів його сім'ї. Однак, в багатьох державах світу, існують численні проблемні аспекти у сфері правового регулювання оплати праці, зокрема, щодо подолання дискримінації в оплаті праці, реалізації принципу «справедливої винагороди за працю», забезпечення захисту мінімальної заробітної плати тощо. Вирішення зазначених проблем, у великій мірі, залежить від розвитку системи міжнародно-правових принципів та норм оплати праці та їх ефективної реалізації на національному рівні. Проблема міжнародно-правового регулювання оплати праці знаходила відображення в працях таких вчених як Е.М. Аметистов, Б.С. Беззуб, М.Д. Бойко, Ю.Ю. Гаврилова, Л. Гершанок, Ю.М. Дьомін, І.Я. Кисельов, М.П. Мартинов, В.І. Ніндипова, Я.А. Соколова, Н.П. Чайковська та ін.

Характеризуючи універсальний рівень міжнародно-правової системи регулювання оплати праці, необхідно зазначити, що вихідні положення, в яких знаходить відображення право трудящих на гідну винагороду за працю містяться у фундаментальних міжнародно-правових актах з прав людини Організації Об'єднаних Націй. Так в статті 23 Загальної Декларації прав людини передбачено право трудящих одержувати рівну оплату за працю рівної цінності без будь-яких проявів дискримінації. Також, вказана стаття закріплює певні вимоги до рівня винагороди за працю одержувану трудящим, зокрема, передбачено, що така винагорода має бути справедливою та задовільною для забезпечення гідного людини існування для самого трудящого та його родини [21, с. 362]. Зазначені нормативні положення Загальної Декларації прав людини дещо уточнюються в статті 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права в якій, також, закріплені певні мінімальні вимоги щодо регулювання оплати праці. Так, в Пакті зазначається, що заробітна плати має бути справедливою, а

винагорода за працю — рівною, при цьому наголошується на неприпустимості дискримінації жінок в питанні винагороди за працю [49, с. 12].

Варто зазначити, що поряд з нормотворчою діяльністю Організації Об'єднаних Націй, чи не найважливіше значення в системі міжнародно-правового регулювання оплати праці відіграють правові гарантії, що передбачені в нормативно-правових актах Міжнародної організації праці. Так, одним із перших правових документів, спрямованих на регулювання процедури встановлення мінімальної заробітної плати на універсальному рівні стала прийнята Міжнародною організацією праці в 1928 році Конвенція № 26 «Про запровадження процедури встановлення мінімальної заробітної плати». Зазначеною конвенцією покладаються певні обов'язки та права на держави, що її ратифікували, що зокрема, передбачають:

- необхідність запровадження процедури встановлення мінімальних ставок заробітної плати працівників промисловості і торгівлі, особливо в тих галузях, які характеризуються дуже низьким рівнем заробітної плати і де питання заробітної плати не врегульовано колективно-договірним шляхом;
- зобов'язання вживати заходи, спрямовані на інформування роботодавців та працівників щодо дійсних мінімальних ставок заробітної плати;
- необхідність запровадження системи контролю щодо дотримання роботодавцями мінімальних ставок заробітної плати;
- право держав-учасниць самостійно визначати форму та зміст процедури встановлення мінімальної заробітної плати, а також порядок її здійснення [68, с. 166].

Слід зауважити, що досить важливі, з точки зору забезпечення права трудящих на гідну винагороду за працю, положення викладені в Конвенції міжнародної організації праці № 95 «Про захист заробітної плати». Так, в Конвенції передбачається заборона виплати заробітної плати, виплачуваної готівкою в будь-який інший спосіб окрім як грошовими коштами, що мають законний обіг на території держави, зокрема, заборонено виплачувати заробітну плату у формі векселів, купонів тощо. Згідно статті 4 вказаної Конвенції передбачено, що часткова виплата

заробітної плати в натурі можлива лише в тих галузях промисловості, де така форма виплати відповідає загальній практиці і ґрунтується на припах національного законодавства або приписах колективних договорів. При цьому, в будь-якому випадку, не допускається виплата заробітної плати у формі наркотичних засобів або спиртних напоїв. Окремі нормативні положення вказаної Конвенції, також, спрямовані на захист заробітної плати від відрахувань та незаконних арештів, зокрема:

- відрахування із заробітної плати працівника дозволяються тільки в тому випадку, якщо їх підставою є норми національного законодавства, колективно-договірні норми або арбітражне рішення;
- забороняються будь-які відрахування, прямою або опосередкованою метою яких є здійснення виплат працівником роботодавцю або його представнику;
- можливість арешту заробітної плати працівника передбачена тільки в межах та формі, що визначаються нормами національного законодавства;
- передбачено необхідність забезпечення охорони заробітної плати працівника від арештів у тій мірі, в якій це потрібно для утримання працівника та його сім'ї [82, с. 304].

Потрібно зазначити, що з метою уточнення положень вищезгадуваної Конвенції в 1949 році була прийнята Рекомендація Міжнародної організації праці № 85 «Щодо захисту заробітної плати». Так, вказаною Рекомендацією деталізується питання захисту заробітної плати працівника від надмірних відрахувань. Зокрема, йдеться про те, що відрахування із заробітної плати працівника в порядку забезпечення відшкодування матеріальної шкоди, завданої працівником обладнанню або товарам, що належать роботодавцю, можуть здійснюватись лише за умови можливості доведення того, що дана шкода була завдана конкретним працівником. При цьому зазначено, що сума подібних відрахувань не повинна перевищувати справжньої вартості матеріальних втрат роботодавця. Також, Рекомендація містить положення щодо періодичності виплати заробітної плати. Так, працівникам з погодинним, поденним або потижневим обчисленням заробітної плати рекомендується виплачувати заробітну плату не рідше двох

разів на місяць, при цьому проміжки часу не мають перевищувати шістнадцять днів. Для службовців з місячним або річним обчисленням заробітної плати Рекомендацією передбачено виплату заробітної плати не рідше ніж один раз на місяць. Також, важливо, що згідно положень Рекомендації працівник повинен бути інформований про умови одержання заробітної плати, що, зокрема, включає повідомлення працівникові таких подробиць, як ставки належної працівникові заробітної плати, методу її обчислення, періодичності її виплати, місця виплати заробітної плати та умов здійснення відрахувань [111, с. 308].

Слід вказати на те, що з метою протидії дискримінації в питанні винагороди за працю за гендерною ознакою, Міжнародною організацією праці в 1951 році була прийнята Конвенція № 100 «Про рівну винагороду чоловіків та жінок за працю рівної цінності». Зазначена Конвенція покладає обов'язок на держави-учасниці визначити ставки винагороди для найманих працівників без будь-якої дискримінації за ознакою статі. Конвенцією передбачено, що в тому випадку якщо відмінність у ставках винагороди допускається виключно на підставі об'єктивної оцінки обсягу виконуваної роботи, це не розглядається як порушення принципу рівної винагороди чоловіків та жінок на працю рівної цінності [89, с. 321].

Важливо зазначити, що з метою досягнення гідного рівня мінімальної заробітної плати найманих працівників в країнах, економіка яких розвивається, в 1970 році Міжнародною організацією праці була прийнята Конвенція № 131 «Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються». Зазначена Конвенція покладає обов'язок на кожну державу-учасницю Міжнародної організації праці, що її ратифікувала: «створити систему встановлення мінімальної заробітної плати, яка охоплювала б усі групи найманих працівників, умови праці яких є такими, що обумовлюють доцільність такого охоплення». При цьому, Конвенція передбачає необхідність тристоронніх консультацій органів державної влади, представників трудящих і представників роботодавців для визначення охоплюваної системою мінімальної заробітної плати груп трудящих. Важливим з точки зору захисту мінімальної заробітної плати є поло-

ження статті 2 вказаної конвенції, згідно якого мінімальна заробітна плата має силу закону і не підлягає зниженню, а недотримання цієї вимоги тягне за собою заходи кримінальної відповідальності для винних осіб. В зазначеній конвенції простежується певна обумовленість встановлення рівня мінімальної заробітної плати рівнем економічного розвитку самої держави. Так в Конвенції зазначено, що такі чинники як потреби працівників та членів їх сімей; прожитковий мінімум в державі; загальний рівень заробітної плати в державі; рівень економічного розвитку держави та рівень ефективної зайнятості населення слід враховувати при встановленні рівня мінімальної заробітної плати «наскільки це можливо і прийнято стосовно національної практики та умов» [65, с. 347].

Для додаткового роз'яснення положень, викладених у вище розглянутій Конвенції 1970 року, в тому ж році Міжнародною організацією праці була прийнята однойменна Рекомендація № 135 «Щодо встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються». Вказаною Рекомендацією пропонується державам-учасницям Міжнародної організації праці розглядати встановлення мінімальної заробітної плати як важливий аспект політики викорінення убогості населення. Також, йдеться про те, що встановлення державою мінімального рівня заробітної плати є необхідним для забезпечення соціального захисту найманих працівників та членів їх сімей. Важливо, що вказана Рекомендація містить положення про необхідність регулювання мінімальної заробітної плати час від часу виходячи із зміни вартості життя. Рекомендацією передбачено різні форми процедури встановлення мінімальної заробітної плати, що, зокрема, можуть ґрунтуватися на підставі:

- положень законодавства;
- чинних положень колективних договорів;
- рішень компетентних органів державної влади;
- рішень трудових судів або промислових трибуналів;
- рішень комісій або рад з питань заробітної плати [110, с. 348].

Важливо зазначити, що для ефективної реалізації вище досліджуваних універсальних міжнародно-правових норм ООН та МОП на регіональному рівні, Радою Європи було прийнято між-

народно-правові норми, що регламентують питання винагороди за працю в європейському регіоні. Так, відповідно до статті 4 Європейської Соціальної Хартії з метою забезпечення права трудящих на справедливу винагороду, на держави-учасниці Ради Європи покладаються обов'язки, що включають:

- забезпечення визнання на внутрішньодержавному рівні права працівників на винагороду, що забезпечує самим працівникам та членам їх сім'ї гідний рівень життя;
- запровадження підвищених ставок винагороди для найманих працівників за виконання роботи в надурочний час;
- забезпечення визнання на внутрішньодержавному рівні рівності прав чоловіків та жінок на рівну винагороду за працю рівної цінності;
- забезпечення закріплення на внутрішньодержавному рівні вимоги щодо розумних строків попередження найманих працівників про звільнення їх з роботи;
- забезпечення дотримання вимоги щодо можливості здійснення відрахувань із заробітної плати виключно на підставі приписів закону, положень колективного договору або арбітражних рішень [18, с. 67].

В свою чергу, на рівні ЄС, відповідно до Договору про заснування Європейського Союзу та Директиви 75/11/ЄЕС від 10 лютого 1975 року, ухвалені наступні принципові положення щодо регулювання винагороди за працю:

- передбачено встановлення мінімальної заробітної плати, розмір якої має становити 2–2,5 прожиткових мінімуми (при тому, що, фактично, в більшості європейських країн мінімальна заробітна плата складає 35–40 % середньої заробітної плати);
- встановлено принцип дотримання рівності чоловіків та жінок у винагороді за працю, згідно якого визначення оплати за відрядну роботу повинно здійснюватись на підставі тих самих одиниць виміру, так само як і оплата за почасову роботу повинна бути однаковою за однаковий обсяг роботи [55, 187].

Варто зазначити, що в різних національних правових системах вчені-компаративісти відмічають різний ступінь забезпеченості права найманих працівників на справедливу винагороду за працю. Так, загальнонаціональний мінімум заробітної плати

передбачений в таких державах як Австралія, Бельгія, Ізраїль, Іспанія, Канада, Нова Зеландія, Португалія, США, Франція, водночас вказаний загальнонаціональний мінімум заробітної плати відсутній в Австрії, Данії, Ірландії, Італії, Норвегії та ФРН. Дослідники відмічають, що зобов'язання роботодавця щодо порядку, місця і періодичності виплати заробітної плати найманих працівників достатньо деталізовано відображені в деяких штатах Сполучених Штатів Америки. Так, законодавство штату Коннектикут зобов'язує роботодавців щотижнево здійснювати виплату заробітної плати, при цьому менш часті виплати заробітної плати, але не рідше одного разу на місяць, можуть бути встановлені на підставі рішення органу державної влади. В свою чергу, індексація заробітної плати у відповідності із зростанням офіційно обчислюваного індексу цін на споживчі товари передбачена в загальнонаціональному законодавстві Бельгії та на рівні колективних договорів Великобританії, Сполучених Штатів Америки та Швейцарії [27, с. 552].

Різні види заохочення працівників, в тому числі порядок колективного преміювання, передбачені в законодавстві Франції. Зокрема, законодавством Франції передбачено, що премії виплачуються один раз в квартал, а розмір премії не повинен перевищувати 0,2 річної заробітної плати найманого працівника. У законодавстві таких держав як Ізраїль і Португалія передбачено найбільш суворі норми щодо посилення відповідальності роботодавця за несвоєчасну виплату заробітної плати працівникам. Так, в Португалії в тому випадку якщо виплата заробітної плати затримується на дев'яносто днів незалежно від суми виплати, на роботодавця здійснюється вплив міністром зайнятості, який приймає постанову на підставі заяви зацікавлених працівників. В результаті прийняття вказаної постанови працівники, яким затримали виплату заробітної плати можуть вимагати зупинення дії трудового договору або припинення трудового договору з виплатою належних компенсацій. В Ізраїлі законодавчі норми забезпечують можливість найманих працівників вимагати надання їм належних компенсацій за несвоєчасну виплату заробітної плати вже на дев'ятий день затримання роботодавцем її виплати [2, с. 277].

Отже, вищезазначене дає підставу констатувати наявність ґрунтового масиву міжнародно-правових актів, що спрямовані на регулювання оплати праці найманих працівників як на універсальному рівні, та і на рівні європейського регіону, в більшості з яких приймає участь наша держава. На підставі аналізу системи міжнародно-правових принципів та норм щодо регулювання оплати праці, що були прийняті в рамках ООН, МОП, Ради Європи та ЄС, можна виділити наступні основні напрями такого регулюючого впливу міжнародного співтовариства на держави-учасниці з метою забезпечення права найманих працівників на гідну винагороду за працю:

- забезпечення захисту мінімальної заробітної плати;
- забезпечення суворої регламентації порядку та підстав здійснення відрахувань із заробітної плати;
- встановлення відповідальності роботодавців за несвоєчасну виплату заробітної плати працівникам;
- забезпечення принципу рівної оплати за рівну працю без дискримінації за будь-якими ознаками.

При цьому, слід звернути увагу на те, що міжнародно-правовими нормам передбачена певна обумовленість обов'язку держав-учасниць щодо виконання ними зобов'язань стосовно забезпечення гідної винагороди найманих працівників за працю рівнем їх економічного розвитку.

Дослідження правових аспектів регулювання оплати праці на рівні різних національних правових систем дає можливість стверджувати, що в державах західної Європи та США створено найбільш дієвий правовий механізм регламентації порядку встановлення та виплати заробітної плати, ефективність якого, значною мірою, забезпечується посиленням системи контролю та нагляду щодо дотримання роботодавцями своїх зобов'язань у сфері оплати праці.

4.11. Міжнародно-правова система забезпечення охорони праці шахтарів

Безумовно, праця шахтарів гірничовидобувної та вугільної промисловості відіграє надважливе значення для розвитку еко-

номіки та забезпечення енергетичної безпеки. Разом з тим, робота у шахтах в більшості держав світу характеризується важкими умовами, серед яких коливання температур, вологість, забруднення пилом, високий ризик травмування на виробництві [14]. Проблема охорони праці шахтарів досить гостро постає, також, для нашої держави. Так, за даними Державної служби гірничого нагляду та промислової безпеки України протягом 2014 року було зафіксовано 2054 випадки травмування шахтарів вугільної та гірничовидобувної промисловості, в тому числі, 111 випадків травмування зі смертельними наслідками [101]. Питання правової охорони праці шахтарів як на міжнародному так і на національному рівні знаходило відображення в працях таких вітчизняних та зарубіжних вчених як Н.Б. Болотіна, Я. Білощук, В.С. Венедіктов, В.П. Грохольський, О. Дзеркаль, І. Доля, І.Я. Кісельов, А.І. Лозовий, О.М. Музичук, З.М. Яремко, М. Мацінтаір, Джей Л. Кохлер та ін.

Дослідження системи міжнародно-правового забезпечення охорони праці шахтарів на універсальному рівні потребує, насамперед, аналізу нормативно-правових актів, прийнятих Міжнародною організацією праці в цьому напрямі.

Потрібно зазначити, що в рамках нормотворчої діяльності МОП протягом багатьох десятиліть приділялась увага полегшенню важких умов праці шахтарів та посиленню безпеки їх праці. Так, прогресивні на час свого прийняття і досі актуальні положення передбачені в Конвенції МОП «Про обмеження робочого часу на вугільних шахтах» від 1935 року. В статті 3 зазначеної Конвенції міститься імперативний припис, згідно якого час, який робітників проводить у вугільній шахті під землею не може перевищувати семи годин сорока п'яти хвилин на день. Згідно статті 6 вказаної Конвенції забороняється залучати шахтарів до підземних робіт в неділю та у встановлені законом святкові дні. Залучення шахтарів до роботи у вугільних шахтах у вказані дні, згідно Конвенції, дозволяється тільки в тому випадку якщо вони матимуть не менше двадцяти чотирьох годин відпочинку поспіль, з них не менше вісімнадцять годин повинні припадати на неділю або встановлені законом святкові дні. Конвенцією передбачено можливість встановлення в національному законодавстві певних ви-

нятків із вищезазначеного правила, які можуть мати місце стосовно окремих категорій підземних робіт для робітників старших вісімнадцяти років, зокрема:

- безперервної за своїм характером роботи;
- роботи по забезпеченню безпеки на шахті;
- роботи, необхідної для забезпечення вентиляції шахти;
- роботи, що пов'язана з необхідністю надання первинної допомоги при хворобі або нещасному випадку;
- роботи, яка за своїм характером є терміною, пов'язаною із машинним устаткуванням і яка не може бути виконана протягом встановленого робочого часу шахтарів [79, с. 220].

Слід зазначити, що на запобігання професійним захворюванням молодих людей, що працюють у шахтах спрямована Конвенція Міжнародної організації праці № 124 «Про медичний огляд молодих людей з метою визначення їх придатності до праці на підземних роботах у шахтах і копальнях» від 1965 р., що була ратифікована Українською РСР в 1970 році. Стаття 2 зазначеної Конвенції передбачає імперативну вимогу стосовно організації та проведення ретельного огляду медичними працівниками осіб, які приймаються на підземні роботи у шахтах та є молодшими двадцяти одного року, а також необхідність подальшого проведення періодичних медичних оглядів таких працівників з метою визначення їх придатності до підземних робіт не рідше одного разу на рік. Вказаною Конвенцією деталізується порядок проведення вищезазначених медичних оглядів молодих осіб. Зокрема, зазначається що огляди мають бути проведені під наглядом та за відповідальності затвердженого владними органами кваліфікованого лікаря і належним чином засвідчуватись, а перший такий медичний огляд повинен обов'язково включати рентгенівський знімок легенів. Важливо, що в Конвенції йдеться про те, що вказані медичні огляди не повинні оплачуватись молодими людьми, які працевлаштовуються у шахти або їх батьками [71, с. 264].

Потрібно зазначити, що з метою уточнення порядку застосування державами — учасницями положень вище досліджуваної Конвенції, в 1965 році була прийнята Рекомендація Міжнародної організації праці № 125 «Щодо умов праці молодих людей, зай-

нятих на підземних роботах у шахтах та копальнях». Так, в Рекомендації відображені певні пропозиції урядам держав з метою посилення заходів щодо охорони праці молоді на підземних роботах, що, зокрема, включають:

- покладення зобов'язання на роботодавців щодо проведення та періодичного повторення інструктажів для молодих людей, які працевлаштовуються та працюють на підземних роботах відносно виробничих ризиків, техніки безпеки, а також порядку надання першої допомоги;
- забезпечення розробки для кожної шахти або копальні практичної програми з техніки безпеки;
- сприяння організації заходів відпочинку молодих людей, зайнятих на підземних роботах, включаючи їх заняття спортом;
- надання молодим особам, що працюють у шахтах або копальнях душових та гардеробних з метою забезпечення виробничої санітарії;
- забезпечення, за наявності можливості, додаткового харчування молоді, що працює на підземних роботах;
- забезпечення можливості молодих працівників, що зайняті на підземних роботах одержувати систематичне професійне та додаткове технічне навчання [116, с. 331].

Варто вказати на те, що серед міжнародно-правових актів МОП, спрямованих на регулювання праці на підземних роботах є конвенція, що містить положення позитивної дискримінації жінок щодо можливості їх роботи у шахтах. Йдеться про конвенцію Міжнародної організації праці № 45 «Про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду» від 1935 р., що була ратифікована УРСР в 1961 році. Положення зазначеної Конвенції носять характер «позитивної дискримінації», оскільки, незважаючи на ознаки дискримінації за ознакою статі, їх метою є захист здоров'я жінок, враховуючи важкі умови праці на підземних роботах. Згідно вказаної Конвенції забороняється залучати осіб жіночої статі до праці у шахтах, водночас передбачено можливість держав-учасниць Конвенції встановити в національному законодавстві винятки щодо можливості залучення жінок до підземних робіт, які не супроводжуються важкою фізичною працею, зокрема:

- робіт, пов'язаних із соціальним та санітарним обслуговуванням;
- роботи на керівних посадах, умови якої не супроводжуються фізичною працею;
- роботи, що пов'язана із проходженням професійної підготовки, що допускає знаходження в підземних частинах шахти [64, с. 338].

Потрібно констатувати, що в багатьох державах світу, в тому числі, в Україні має місце недотримання на практиці приписів вказаної Конвенції. Існують численні випадки застосування «підпільної» праці жінок у шахтах. Так, наприклад, на залізородних шахтах Кривого рогу значною є частка жінок, залучених до важких підземних робіт. При цьому, така робота жінок у шахтах передбачає підймання або переміщення важких предметів (вагою до 40 кілограмів), а також супроводжується такими шкідливими для здоров'я чинниками як робота з токсичними матеріалами та радіоактивним обладнанням, запиленість, вогкість, вібрація тощо [28].

Необхідно відмітити, що одним із центральних міжнародно-правових актів щодо охорони праці шахтарів, який, певним чином, узагальнює положення вищезазначених, є прийнята Міжнародною організацією праці в 1995 році Конвенція № 176 «Про безпеку та гігієну праці в шахтах», що була ратифікована Україною в 2011 році. Відповідно до статті 5 зазначеної Конвенції передбачено ряд положень, які обов'язково повинні бути відображені в національному законодавстві держав-учасниць, зокрема щодо необхідності:

- створення компетентного органу для забезпечення моніторингу стану безпеки та гігієни праці шахтарів;
- забезпечення належного контролю щодо стану охорони праці у шахтах;
- здійснення інспекційної перевірки шахт;
- забезпечення повідомлення про нещасні випадки на підземних роботах та забезпечення їх ефективного розслідування;
- організації збору статистичних даних про професійні захворювання та нещасні випадки на виробництві та їх публікації;
- створення умов для одержання працівниками, залученими до підземних робіт, або їх представниками консультацій щодо питань охорони праці.

Також, приписи Конвенції зобов'язують роботодавців вживати заходів щодо здійснення контролю за джерелом виробничих ризиків у шахтах, а також можливого їх усунення та мінімізації, що, зокрема, передбачають:

- обладнання шахт системою зв'язку, механічним та електричним обладнанням для забезпечення безпеки праці;
- забезпечення підтримання стійкості гірських порід в тих місцях, до яких шахтарі мають доступ виконуючи роботу;
- здійснення спостереження, перевірки та оцінювання виробничого середовища шахт з метою виявлення небезпечних для працівників чинників;
- вжиття заходів, спрямованих на профілактику та протидію вибухам та пожежам на шахтах;
- розробку плану усунення аварійних ситуацій, відповідно до особливостей окремих шахт;
- забезпечення шахтарям, які постраждали внаслідок хвороби або нещасного випадку на виробництві першої медичної допомоги та транспортування до медичних закладів [60, с. 109].

Для уточнення та роз'яснення положень вищерозглянутої Конвенції Міжнародною організацією праці в 1995 році була прийнята однойменна Рекомендація № 183 «Щодо безпеки та гігієни праці у шахтах». Зокрема, п. 16 Рекомендації деталізують, що до чинників особливої небезпеки, що потребують наявності оперативного плану заходів належать: викиди або обвалення породи; викиди газу; вибухи та пожежі на шахтах; припинення тяги повітря; ймовірність сейсмічної діяльності; виробничі ризики, пов'язані із виконанням роботи в особливо важких геологічних умовах. Важливим положенням, викладеним у п. 26 Рекомендації є необхідність забезпечення доступу працівників шахт до інформації про стан забезпечення охорони їх праці [109, с.64].

Потрібно зазначити, що вихідні універсальні міжнародно-правові норми, спрямовані на охорону праці шахтарів набувають відображення та певною мірою деталізуються на регіональному рівні, зокрема, на рівні правових норм Європейського Союзу. Так, Директивою № 92/104 ЄЕС «Про мінімальні вимоги щодо поліпшення безпеки і захисту здоров'я працівників гірничовидо-

бувних підприємств з підземними і відкритими способами видобування» передбачено ряд зобов'язань для роботодавців, до яких, зокрема, належать:

- створення умов для безпечного виконання роботи шахтарями та іншими працівниками, що досягається належним проектуванням, облаштуванням та обслуговуванням робочих зон;
- забезпечення нагляду відповідальними особами за виробничим процесом;
- доведення до відома всіх працівників змісту інструкцій з охорони праці;
- забезпечення проведення регулярних інструктажів працівників з безпеки та гігієни праці;
- розробка на початку робіт документа про безпеку і захист здоров'я, що повинен відображати: визначення та оцінку небезпек для працівників на робочих місцях; заходи, які вжиті роботодавцем для посилення безпеки та захисту здоров'я працівників; наявність нагляду за станом устаткування на робочих місцях та його експлуатацією;
- координація вжиття заходів, спрямованих на посилення безпеки та гігієни праці шахтарів;
- забезпечення вжиття проти вибухових та проти пожежних заходів;
- негайне повідомлення компетентним органам про нещасні випадки, що сталися на виробництві [76].

Також, серед нормативно-правових актів Європейського Союзу, що безпосередньо спрямовані на поліпшення безпеки та гігієни праці гірників, необхідно зазначити Директиву № 92/91 ЕЄС «Стосовно мінімальних вимог щодо підвищення рівня безпеки та охорони здоров'я працівників на гірничовидобувних підприємствах, де сировина видобувається через свердловини». Порівняльний аналіз положень вказаної Директиви та Директиви «Про мінімальні вимоги щодо поліпшення безпеки і захисту здоров'я працівників гірничовидобувних підприємств з підземними і відкритими способами видобування» засвідчує, що за своїм змістом норми досліджуваних документів, що окреслюють коло зобов'язань роботодавців стосовно охорони праці гірників, майже повністю збігаються [102].

В свою чергу, достатньо важливі положення, з точки зору забезпечення безпеки праці у шахтах, враховуючи шкідливі для здоров'я умови праці гірників, відображені в Директиві № 89/656 ЄЕС « Про мінімальні вимоги до охорони здоров'я та безпеки при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочих місцях». Зазначеною Директивою передбачена необхідність використання працівниками індивідуальних засобів захисту за наявності виробничих ризиків, які неможливо усунути іншими методами. При цьому, виходячи із положень Директиви роботодавець зобов'язаний забезпечувати працівників засобами індивідуального захисту, які є відповідними існуючим на виробництві ризикам; організовувати навчання працівників щодо їх застосування, а також забезпечувати своєчасну заміну або ремонт вказаних засобів [74].

Окреслюючи участь нашої держави в міжнародно-правовій системі забезпечення охорони праці гірників, необхідно зазначити, що Україна є учасницею більшості фундаментальних міжнародно-правових актів МОП з даного питання. Міжнародно-правові вимоги стосовно посилення безпеки підземної праці відображені на рівні національного законодавства України. Так, система норм національного законодавства України, що забезпечують вплив на посилення безпеки та гігієни праці шахтарів включає:

- Кодекс законів про працю України;
- Закон України «Про охорону праці»;
- Гірничий Закон України;
- Закон України «Про підвищення престижності шахтарської праці»;
- Закон України «Про аварійно-рятувальні служби»;
- Закон України «Про пожежну безпеку»;
- наказ Державної служби гірничого нагляду та промислової безпеки України «Про затвердження правил безпеки у вугільних шахтах».

Відповідно, підґрунтям правового забезпечення безпеки та гігієни праці у шахтах виступають як загальні норми трудового законодавства, так і спеціальні законодавчі акти, дія яких спрямована на правовий захист трудових відносин шахтарів.

Отже, на підставі вищезазначеного можна стверджувати, що багаторічна нормотворча діяльність Міжнародної охорони праці щодо охорони праці шахтарів забезпечила наявність достатньо повної та всебічної системи міжнародно-правових імперативних та рекомендаційних норм з даного питання. В свою чергу, зазначені фундаментальні універсальні міжнародно-правові приписи набувають подальшого розвитку та деталізації на регіональному рівні, в тому числі, на рівні норм Європейського Союзу. Водночас, заходи, що вживаються державами для імплементації міжнародно-правових норм, спрямованих на охорону праці гірників не є достатніми, про що свідчить високий рівень професійної захворюваності та виробничого травматизму вказаної категорії працівників, а також наявність проблеми підпільної праці жінок у шахтах. До заходів, що, на нашу думку, сприятимуть поліпшенню безпеки умов праці шахтарів, належить активізація співпраці органів державної влади, представницьких організацій шахтарів та представницьких організацій роботодавців щодо вирішення проблеми вчасного оновлення та ремонту виробничого устаткування та контролю щодо стану виробничої дисципліни у шахтах; посилення відповідальності роботодавців — порушників нормативних приписів щодо забезпечення безпеки та гігієни праці шахтарів, в тому числі, посилення відповідальності роботодавців за залучення жінок до важкої фізичної праці у шахтах, що має супроводжуватись забезпеченням ефективної зайнятості жінок.

4.12. Міжнародно-правові аспекти охорони праці

На даному етапі розвитку суспільства право на безпечні та здорові умови праці є одним із центральних соціально-економічних прав індивіда. Однак, в багатьох державах світу спостерігаються достатньо гострі проблеми у сфері забезпечення охорони праці. За таких умов особливого значення набуває система міжнародно-правових заходів, спрямованих на підвищення рівня безпеки умов праці та їх реалізація державами-учасницями світового співтовариства.

Окремі аспекти системи міжнародно-правової охорони праці знаходили відображення в працях таких вчених як Б.С. Беззуб,

Н.Б. Болотіна, С.М. Волошина, Г. Гогиташвили, Б.Н. Жарков, С.А. Іванов, С.В. Карташкін, І.Я. Кисельов, О.М. Міхатуліна, Е.Б. Френкель та ін.

Відповідно до досліджень Міжнародної організації праці у світі щорічно біля 337 млн. людей стають жертвами нещасних випадків на виробництві і понад 2,3 млн. людей помирають від пов'язаних з роботою травм та хвороб. На думку генерального директора МОП Хуана Сомавія, великої кількості виробничих травм, хвороб та смертельних випадків можна було б уникнути за допомогою відповідних управлінських заходів [24, с. 35].

Дослідження універсальної системи міжнародно-правового захисту права трудящих на безпеку та гігієну праці потребує, насамперед, аналізу основоположних міжнародно-правових актів ООН та МОП в цьому напрямі.

Так, підґрунтя сучасної міжнародно-правової системи охорони праці забезпечили положення фундаментальних правозахисних міжнародно-правових актів Організації Об'єднаних Націй. Зокрема, в статті 23 Загальної декларації прав людини йдеться про право кожної людини на справедливі та сприятливі умови праці [21, с. 43]. Більш деталізовано право трудящих на охорону праці відображене в Міжнародному пакті про соціальні, економічні і культурні права. Так, в статті 7 Пакту зазначається що всі його держави-учасниці визнають право кожної людини на справедливі та сприятливі умови праці, зокрема, умови роботи, що відповідають вимогам безпеки та гігієни [49, с. 77].

Слід зазначити, що провідником зусиль щодо забезпечення безпеки та гігієни праці на універсальному рівні є Міжнародна організація праці.

Важливе значення в системі міжнародно-правової охорони праці вже тривалий час відіграє Конвенція МОП № 81 «Про інспекцію праці у промисловості й торгівлі» від 1947 року. Виходячи із положень зазначеної Конвенції на кожну державу-учасницю Міжнародної організації праці покладається обов'язок забезпечити систему інспекції праці на промислових підприємствах. Відповідно до статті 4 Конвенції подібна інспекція праці повинна проводитись під наглядом центрального органу виконавчої влади держави-учасниці МОП. Персонал вказаної інспекції складається з

державних службовців, що є незалежними від будь-яких змін в уряді та небажаного зовнішнього впливу. До повноважень вказаної інспекції згідно статей 12 та 13 Конвенції належить:

- безперешкодно, без попереднього повідомлення і в будь-яку годину доби проходити на будь-яке підприємство, яке підлягає інспекції;
- проходити у денний час до будь-яких приміщень, які вони мають достатні підстави вважати такими, що підлягають інспекції;
- здійснювати будь-який огляд, перевірку чи розслідування, які вони можуть вважати необхідними для того, щоб переконатися у тому, що правові норми суворо дотримуються;
- вживати заходів з метою усунення недоліків, виявлених на споруді, в обладнанні або методах роботи, які вони мають підстави вважати такими, що загрожують здоров'ю чи безпеці працівників.

Також, важливо зазначити, що вказана Конвенція містить ряд заборон та обов'язків інспекторам праці, які передбачають:

- заборону мати пряму або непряму заінтересованість у справах підприємств, які перебувають під їхнім контролем;
- обов'язок, під загрозою відповідних штрафів або дисциплінарних заходів, не розголошувати, навіть після залишення посади, виробничі або комерційні таємниці чи виробничі процеси, з якими вони могли ознайомитися під час виконання своїх обов'язків;
- забезпечувати конфіденційність джерела будь-якої скарги, доведеної до їхнього відома, на недоліки або порушення правових норм і утримуватися від повідомлення роботодавцю або його представнику про те, що інспекційне відвідування було проведене у зв'язку з отриманням такої скарги [70, с. 78].

З метою поширення міжнародно-правових норм з питань охорони праці на більш широке коло трудящих, в 1969 році Міжнародною організацією праці було прийнято Конвенцію № 129 «Про інспекцію праці в сільському господарстві». Згідно положень зазначеної Конвенції кожна держава-учасниця МОП зобов'язана забезпечити інспекцію праці в сільському господарстві. Вказана система інспекції праці у сільському господарстві засто-

совується до сільськогосподарських підприємств, на яких працюють робітники за наймом або учні, незалежно від виду їхньої оплати і типу, форми або тривалості їхнього трудового договору. Відповідно до ст. 5 Конвенції до пріоритетних завдань інспекції праці у сільському господарстві належить:

- забезпечення застосування правових норм у галузі умов праці та охорони працівників під час їхньої роботи, як, наприклад, норм щодо тривалості робочого дня, заробітної плати, щотижневого відпочинку і відпустки, безпеки праці, охорони здоров'я і добробуту, використання праці жінок, дітей і підлітків, та з інших подібних питань, у тій мірі, в якій інспектори праці повинні забезпечувати застосування таких норм;
- забезпечення роботодавців і працівників технічною інформацією та консультаціями щодо найбільш ефективних засобів дотримання правових норм;
- доведення до відома компетентного органу інформації про недоліки або зловживання, які не підпадають під дію існуючих правових норм, і подавати йому пропозиції щодо вдосконалення законодавства [69].

Потрібно зазначити, що Україна приєдналася до вказаних конвенцій Міжнародної організації праці в 2004 році.

Міжнародно-правовим актом МОП, що характеризується узагальнюючим характером по відношенню до двох вищезазначених конвенцій є Конвенція МОП № 155 «Про безпеку та гігієну праці та виробниче середовище» від 1981 р. Вплив зазначеної Конвенції поширюється на всі галузі економічної діяльності. Вказана Конвенція покладає обов'язок на кожну державу-учасницю Міжнародної організації праці розробляти, здійснювати та періодично переглядати узгоджену національну політику в галузі безпеки праці, гігієни праці та виробничого середовища. Також, в Конвенції йдеться про те, що в ході розроблення зазначеної політики визначаються відповідні функції та обов'язки державних органів, роботодавців, працівників та інших осіб в галузі безпеки та гігієни праці з врахуванням національних умов та практики. Важливо, що розділом IV вказаної Конвенції передбачено заходи, що повинні вживатися на рівні підприємства з метою забезпечення охорони праці, зокрема:

- обов'язок роботодавців забезпечувати безпеку життя працівників;
- обов'язок роботодавця забезпечувати безпеку здоров'я працівників;
- обов'язок роботодавців видавати працівникам, у випадку необхідності, захисний одяг та засоби з метою запобігти нещасним випадкам на виробництві та настанню шкідливих наслідків для здоров'я працівників [62, с. 55].

Необхідно зазначити, що на регіональному рівні активну участь в реалізації універсальних стандартів у сфері охорони праці приймає Рада Європи. Так, право трудящих на безпечні та здорові умови праці відображене в статті 3 Європейської соціальної хартії. Виходячи із положень зазначеної статті, держави-учасниці Хартії, на підставі консультацій з організаціями роботодавців та працівників, зобов'язуються:

- розробити, здійснювати та періодично переглядати послідовну національну політику в галузі охорони праці, виробничої гігієни та виробничого середовища;
- затвердити правила з техніки безпеки та гігієни праці;
- забезпечити виконання таких правил шляхом запровадження нагляду за дотриманням їхніх вимог.

В Хартії йдеться про те, що головною метою вказаної «політики в галузі охорони праці є поліпшення охорони праці та виробничої гігієни, а також запобігання нещасним випадкам та травматизму, що виникають внаслідок виробничої діяльності, пов'язані з нею або мають місце в процесі її здійснення, зокрема шляхом мінімізації причин виникнення ризиків, властивих виробничому середовищу» [17, с. 84].

Також, важливо зазначити, що в національному законодавстві держав континентальної сім'ї права достатньо деталізовано відображено правові норми щодо охорони праці. Так, в Кодексі про працю Франції містяться спеціальні положення, що регламентують охорону праці трудящих окремих галузей промисловості і транспорту (гірничо-видобувної промисловості, будівництва, залізничного, повітряного, водного транспорту). Відповідно до статей 232-6 та 232-51 визначено нормативи освітлення робочих місць, також передбачено необхідність додаткового освітлення

приміщень де працюють особи з ослабленим зором. Також, в Кодексі про працю Франції урегульовані особливі умови праці на відкритому повітрі. Зокрема, заборонена праця за прилавком на відкритому повітрі якщо температура повітря є нижчою 0 °С. Крім цього, в Кодексі праці Франції містяться положення відповідно до яких на підприємствах зі шкідливими умовами праці організовано спеціальне харчування для трудящих [104, с. 375].

Відповідно до положень законодавства в Італії на кожному підприємстві та на кожному будівництві повинен бути обладнаний медичний пункт ля надання невідкладної допомоги. Також, законодавець Італії покладає обов'язок на роботодавця щодо забезпечення щоденної видачі ¼ л молока кожному працівнику на шкідливих виробництвах. Крім цього, згідно положень італійського законодавства, робочі місця повинні бути обладнані таким чином, щоб запобігти падінню працівника, його інструментів чи інших матеріалів [104, с. 360].

Потрібно зауважити, що в багатьох державах поряд з державною інспекцією праці запроваджено суспільний контроль за охороною праці. Так, в Данії та Фінляндії працівники обирають суспільних інспекторів праці; у Швеції інспекторів праці призначають профспілки; у ФРН, Австрії та Іспанії їх призначає адміністрація із числа працівників. Британським профспілковим інспекторам надано право здійснювати розслідування причин виробничого травматизму, захищати інтереси працівників в спорах пов'язаних з охороною праці, проводити періодичні перевірки робочих місць. На адміністрацію, в свою чергу, покладається обов'язок консультуватися з профспілковими інспекторами з питань безпеки та гігієни праці [27, с. 219].

Стосовно особливостей правового забезпечення охорони праці в Україні, слід зазначити, що провідне значення в цьому напрямі відіграє нині діючий Закон України «Про охорону праці» від 1992 р., а також Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» від 1999 р.

Відповідно до зазначених законодавчих актів передбачені наступні гарантії прав трудящих на охорону праці:

- неприпустимість включення до трудового договору положень, що суперечать законам та іншим нормативно-правовим актам з охорони праці;
- права працівників на охорону праці під час роботи;
- право працівників на пільги і компенсації за важкі та шкідливі умови праці;
- забезпечення працівників спецодягом, іншими засобами індивідуального захисту, мийними та знешкочувальними засобами;
- відшкодування шкоди у разі ушкодження здоров'я працівників або у разі їх смерті;
- заборона застосування праці жінок та неповнолітніх на важких роботах, на підземних роботах та на роботах зі шкідливими та небезпечними умовами праці;
- обов'язок роботодавців, що використовують працю інвалідів створювати для них умови роботи з врахуванням рекомендацій медико-соціальної експертної комісії та індивідуальних програм реабілітації [83, с. 48].

Отже, на підставі вищевикладеного є можливість констатувати, що за участю Організації Об'єднаних Націй та Міжнародної організації праці створена ґрунтовна міжнародно-правова система охорони праці, що розповсюджує свій вплив на відносини праці у всіх державах світового співтовариства. На виконання універсальних норм та стандартів з охорони праці спрямовані заходи, що забезпечуються регіональними міжнародними організаціями, в першу чергу, Радою Європи. Національне законодавство з охорони праці держав континентальної Європи, а також Великобританії характеризується чіткою визначеністю та деталізацією правових гарантій трудящих у сфері охорони праці. Наша держава, також, приймає активну участь у більшості міжнародно-правових норм універсального та регіонального характеру щодо забезпечення безпеки та гігієни праці. Поряд із цим, залишається низка проблем щодо забезпечення безпеки праці на вирішення яких повинні бути спрямовані зусилля соціальних партнерів.

Контрольні запитання:

1. В чому полягає сутність міжнародно-правової системи викорінення примусової праці?
2. Розкрийте питання міжнародно-правової системи захисту трудових прав працівників-фрілансерів.
3. Які міжнародно-правові засади захисту трудових прав моряків?
4. Визначте основні аспекти міжнародно-правової системи захисту працівників аграрної сфери в трудових відносинах.
5. Розкрийте міжнародно-правові аспекти захисту неповнолітніх в трудових відносинах.
6. Опишіть міжнародно-правові аспекти регламентації праці ув'язнених.
7. Які механізми впливу на правовий захист трудових прав надомних працівників?
8. Розкрийте специфіку міжнародно-правової системи захисту трудових прав працівників із сімейними обов'язками.
9. Опишіть міжнародно-правові аспекти захисту праці осіб поважного віку.
10. Проаналізуйте міжнародні та порівняльно-правові аспекти системи нормативно-правового регулювання оплати праці.
11. Які головні інструменти впливу на стосовно забезпечення охорони праці шахтарів?
12. В чому полягає актуальність збереження Людини?

Теми рефератів:

1. Людина як найвища цінність у збереженні її прав і свобод.
2. Людина на сучасному ринку праці.
3. Інфраструктура охорони здоров'я в сучасному кіберпросторі.
4. Антикорупційна політика на міжнародному ринку праці.
5. Проблема міграційного капіталу: правове забезпечення.

Література до четвертого розділу

1. Аккулев А. Ш. Трудоеиспользование осужденных к лишению свободы: ключевые проблемы и пути разрешения. — Електронний ресурс. Режим доступу : www.zakon.kz/analytics.

2. Бойко М. Д. Порівняльне трудове право. — Київ : «Олан», 2006. — 381 с.
3. Большая советская энциклопедия. — М. : Советская энциклопедия. 1969 — 1978.
4. В мире эксплуатируют труд каждого седьмого ребёнка. Режим доступу : www.newsru.ua.
5. Венедіктов В. С. та ін. Охорона праці: європейські і міжнародні стандарти та законодавство України (порівняльний аналіз) / В. С. Венедіктов, В. П. Грохольський, М. І. Іншин, М. Клемпарський, К. Ю. Мельник, О. М. Музичук, І. М. Шопіна / За ред. д-ра юрид. наук, проф. В. С. Венедіктова / Державний департамент з питань адаптації законодавства. Українська асоціація фахівців трудового права. — Харків-Київ, 2006. — 680 с.
6. Віденський Міжнародний план дій ООН з питань старіння від 06.08.1982 р. Режим доступу : www.rada.kiev.ua.
7. Галузева угода між Міністерством аграрної політики та продовольства України, Всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців «Федерація роботодавців агропромислового комплексу та продовольства України» і Професійною спілкою працівників агропромислового комплексу України в сільському господарстві на 2014-2016 роки. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://minagro.gov.ua/ministry?tid_hierachy=987.
8. Гаращенко Л. П. Працівники з сімейними обов'язками : поняття та юридичні гарантії у проекті Трудового кодексу // Правова держава : Щорічник наукових праць, 2010. — Вип. 21. — С. 323–329.
9. Гель А. П., Семаков Г. С., Яковець І. С. Кримінально-виконавче право України : навч. посібник / А. Х. Степанюк (ред.). — К. : Юрінком Інтер, 2008. — 576 с.
10. Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизме ее реализации. МБТ. — Женева. — 1998.
11. Декларация ООН з проблем старіння від 16.10.1992р. Режим доступу : www.rada.kiev.ua.

12. Демчак І. М. Зайнятість сільського населення, її специфіка та особливості // Ринок праці в сільській місцевості : стан та перспективи розвитку матеріали круглого столу (4 грудня 2013 р., м. Київ) / упоряд. І. Ф. Гнибіденко, Л. Г. Новаш. — К. : ІПК ДСЗУ, 2014. — 133 с.
13. Доклад Всемирной ассамблеи по проблемам старения, Вена, 26 июля — 6 августа 1982 года (издание Организации Объединенных Наций, № R.82.I.16), глава VI, раздел А.
14. Доля І. Механізми забезпечення соціального захисту шахтарів-інвалідів у відповідності до європейських стандартів. Режим доступу : www.old.niss.gov.ua.
15. Друга Всесвітня асамблея з проблем старіння. Мадрид. 8–12 квітня 2002 р.
16. Єврокомісія стурбована зростанням кількості жертв торгівлі людьми. — Електронний режим доступу : www.unian.ua.
17. Європейська конвенція «Про захист прав людини та основних свобод» від 1950 р. — Збірка договорів Ради Європи. К. , Парламентське видавництво, 2000. — С. 27–45.
18. Європейська Соціальна Хартія. — Збірка договорів Ради Європи. К. : Парламентське видавництво, 2000. — С. 65–86.
19. Європейське агенство з питань морської безпеки. Офіційний сайт Державної служби України з безпеки на транспорті. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://dsbt.gov.ua/storinka/evropeyske-agenstvo-z-pytan-morskoyi-bezpeky>.
20. Європейські пенітенціарні правила у редакції 2006 року. — Електронний ресурс. Режим доступу : www.rada.kiev.ua.
21. Загальна Декларація прав людини від 10 грудня 1948 р. // Європейське право у галузі прав людини : джерела і практика застосування. — К. , 1997. — 624 с.
22. Збірка договорів Ради Європи. — К., Парламентське видавництво, 2000.
23. Збірка договорів Ради Європи. — К., Парламентське видавництво, 2000. — С. 123–124.
24. Звернення генерального директора МОП Хуана Сомавія з нагоди Всесвітнього дня охорони праці. — МБТ. — Женева, 2011.

25. Іваньков І. В., Мукшименко А. П., Яковець І. С. Рекомендації нової редакції Європейських пенітенціарних правил в галузі дотримання прав засуджених і ув'язнених та захисту персоналу в практичній діяльності установ кримінально-виконавчої системи // Центр правової допомоги населенню «Громадський захисник». — Київ, Харків, Чернігів, 2007. — 272 с.
26. Кирюхін Е. В. Про дискримінацію осіб похилого віку в сфері праці. — Режим доступу : www.dobroedelo.ru.
27. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. — М. : «Дело», 1999. — 728 с.
28. Когут І. Давно вже є закон, що жінок на шахті нема... Ну як же нема, коли ми є! // Журнал соціальної критики «Спільне». Режим доступу : commons.com.ua.
29. Кодекс торговельного мореплавства України // Відомості Верховної Ради від 21.11.1995 р., № 47, стаття 349.
30. Коляда Т. А. Феномен фрілансерства : трудово-правовий аспект // Збірник доповідей та наукових повідомлень учасників VI Міжнародної науково-практичної конференції «Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку». Харків. (3–4 жовтня 2014 р.). — С. 140–142.
31. Конвенция Международной организации труда № 138 «О минимальном возрасте при приеме на работу от 26 июня 1973 года // Международная защита прав и свобод человека. Сборник документов. М. , 1990.
32. Конвенція № 59 «Про мінімальний вік прийому дітей на роботу в промисловості» (переглянута) від 1937 р. — «Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда», 1919–1966 гг., Женева, МБТ, 1983.
33. Конвенція Міжнародної організації праці № 5 «Про мінімальний вік для приймання дітей на роботу у промисловості» від 1919 р. — «Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда», 1919–1966 гг., Женева, МБТ, 1983.
34. Конвенція Міжнародної організації праці № 29 «Про примусову чи обов'язкову працю» від 1930 р. — Конвенції та рекомендації МОП — К. : Право, 1997. — 387 с.

35. Конвенція Міжнародної організації праці № 77 «Про медичний огляд дітей та підлітків з метою виявлення їх придатності до праці у промисловості» від 09.10.1946 р. // Международная защита прав и свобод человека. Сборник документов. М. , 1990.
36. Конвенція Міжнародної організації праці № 78 «Про медичний огляд дітей та підлітків з метою виявлення їх придатності до праці на непромислових роботах» від 09.10.1946 р. // Международная защита прав и свобод человека. Сборник документов. М. , 1990.
37. Конвенція Міжнародної організації праці № 79 «Про обмеження нічної праці дітей та підлітків на непромислових роботах» від 09.10.1946 р. // Международная защита прав и свобод человека. Сборник документов. М. , 1990.
38. Конвенція Міжнародної організації праці № 105 «Про скасування примусової праці» від 25.06.1957 р. — Конвенції та рекомендації МОП, К. , 1997 р.
39. Конвенція Міжнародної організації праці № 111 Про дискримінацію в галузі праці та занять від 25.06.1958 р. — Режим доступу : www.rada.kiev.ua.
40. Конвенція Міжнародної організації праці № 138 «Про мінімальний вік для прийняття на роботу» від 26.06.1973 р.
41. Конвенція ООН «Про рабство» від 25.09.1926 р. — «Україна в міжнародно-правових відносинах», книга 1. — Юрінком, Київ, 1996 р.
42. Кримінально-виконавче право України : підручник / В. В. Голіна, А. Х. Степанюк, О. В. Лисосед та мн. ; за заг. ред. В. В. Голіни і А. Х. Степанюка. — 3-тє вид., перероб. і доп. — Х. : Право, 2011. — 483 с.
43. Куликова С. Н. Занятость пожилых работников во Франции // Экономика, № 3, 2003. — С. 14–20.
44. Лагутіна І. В. Особисті немайнові трудові права дистанційних працівників // Порівняльно-аналітичне право. — № 2. — 2014. — С. 162–165.
45. Литвиненко В. І. Протидія корупції в Україні: адміністративно-правові засади : монографія / В. І. Литвиненко . — К. : «МП Леся», 2015. — 491 с.

46. Лютов Н. Л., Морозов П. Е. Международное трудовое право : учебное пособие. — М. , 2011. — 216 с.
47. Мацко А. С. Міжнародне право : Навч. посіб. — 2-ге вид. , переробл. і допов. — К. : МАУП, 2005. — 232 с.
48. Міжнародне законодавство про охорону праці, Конвенції та рекомендації МОП, Київ, 1997 р.
49. Міжнародний пакт про соціальні, економічні і культурні права від 1966 р. // Бюлетень Міністерства юстиції України. — № 1. — 2002. — С. 4–13.
50. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права. — К. : Право, 1995. — 37 с.
51. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 1966 р. // Бюлетень Міністерства юстиції України. — № 1. — 2002.
52. Мінімальні стандартні правила поводження з ув'язненими ООН від 30.08.1955 р. — «Права людини і професійні стандарти для працівників міліції та пенітенціарних установ в документах міжнародних організацій», Українсько-американське бюро захисту прав людини, Амстердам-Київ, 1996 р. — 196 с.
53. МОП : в світі до праці примушують майже 21 млн. осіб. — Режим доступу : www.rbc.ua.
54. Найкращі практики поєднання роботи та сім'ї. Дослідження Labour Program та Human Resources and Skills Development Canada. Режим доступу : <http://www.hrsdc.gc.ca/eng/lp/spila/wlb/pdf/improving-work-life-balance.pdf>.
55. Ніндипова В. І., Гаврилова Ю. Ю., Соколова Я. А., Чайковська Н. П. Діяльність прокурора у сфері протидії порушенням з оплати праці / за заг. редакцією Ю. М. Дьоміна. — К. , Алерта, 2012. — 230 с.
56. Онищенко О. Загальні тенденції нормативно-правового регулювання системи та механізму реалізації і захисту прав моряків (в площині питання ратифікації Україною Конвенції МОП 2006 року про працю у морському судноплавстві: теоретико-правові аспекти) // Юридичний журнал [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.justinian.com.ua/article.php?id=4055>.

57. Пилипенко П. Д., Буряк В. Я., Козак З. Я. Трудове право України. — 2-е вид., перероб. і доп. — К. : Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. — 544 с.
58. Пожарова О. В. Право працюючих жінок на охорону материнства за трудовим законодавством України / О. В. Пожарова // Актуальні проблеми держави і права. — 2012. — Вип. 66. — С. 216–222. — Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/apdp_2012_66_32.
59. Права ув'язнених // Доповідь громадської правозахисної організації «Донецький меморіал». — Електронний ресурс. Режим доступу : www.helsinki.org.ua.
60. Про безпеку та гігієну праці в шахтах. Конвенція МОП № 176 від 22.06.1995 р. // Офіційний вісник України, 2011 р., № 18, стор. 109, стаття 730.
61. Про безпеку та гігієну праці в сільському господарстві. Конвенція МОП від 21.06.2001 р. № 184 // Офіційний вісник України від 10.12.2010, № 92, стор. 632, стаття 3308, код акту 53684/2010.
62. Про безпеку та гігієну праці та виробниче середовище. Конвенція МОП № 155 від 1981 р. Конвенції та рекомендації МОП, Київ, 1997 р. — 387 с.
63. Про вжиття заходів з поліпшення безпеки та охорони здоров'я на виробництві вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, або годують. Директива Ради 92/85/ЄЕС від 19 жовтня 1992 р. (десята індивідуальна Директива у значенні статті 16 (1) Директиви 89/391/ЄЕС) // Офіційний вісник ЄС, L 348, 28 листопада 1992 р., с. 1-7.
64. Про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду. Конвенція МОП № 45 від 21.06.1935 р. Конвенції та рекомендації МОП, Київ, 1997 р. — 387 с.
65. Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються. Конвенція МОП № 131 від 1970 р. — Конвенції та рекомендації МОП — К. : Право, 1997. — 387 с.
66. Про гідну працю домашніх працівників (фрілансерів). Конвенція Міжнародної організації праці № 189 від 16 червня

- 2011 року. Конвенції та рекомендації МОП. Київ, 1997 р. 387 с.
67. Про гідну працю домашніх працівників. Рекомендація Міжнародної організації праці № 201 від 16 червня 2011 року. Конвенції та рекомендації МОП. — Київ, 1997 р. — 387 с.
 68. Про запровадження процедури встановлення мінімальної заробітної плати. Конвенція МОП № 26 від 1928 р. // Конвенції та рекомендації МОП — К. : Право, 1997. — 387 с.
 69. Про інспекцію праці в сільському господарстві. Конвенція МОП № 129 від 25.06.1969 р. Режим доступу : www.kiev.rada.ua.
 70. Про інспекцію праці у промисловості й торгівлі. Конвенція МОП № 81 від 1947 р. // Конвенції та рекомендації МОП, Київ, 1997 р. — 387 с.
 71. Про медичний огляд молодих людей з метою визначення їх придатності до праці на підземних роботах у шахтах і копальнях. Конвенція МОП № 124 від 23.06.1965 р. // Конвенції та рекомендації МОП. — К. : Право, 1997. — 387 с.
 72. Про мінімальний вік допуску дітей на роботу в сільському господарстві. Конвенція МОП від 25.10.1921 р. № 10 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993_142.
 73. Про мінімальний рівень підготовки моряків. Директива Європейського парламенту та Ради від 04.04.2001 р. № 2001/25 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.old.minjust.gov.ua/file/33405>.
 74. Про мінімальні вимоги до охорони здоров'я та безпеки при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочих місцях. Директива № 89/656 ЄЕС від 30.11.1989 р. Режим доступу : www.zakon.gov.ua.
 75. Про мінімальні вимоги охорони праці для поліпшення медичного обслуговування на борту суден. Директива ЄЕС від 31.03.1992 р. № 92/29 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.old.minjust.gov.ua/45891>.
 76. Про мінімальні вимоги щодо поліпшення безпеки і захисту здоров'я працівників гірничовидобувних підприємств з під-

- земними і відкритими способами видобування. Директива № 92/104 ЄЕС від 03.12.1992 р. Режим доступу : minjust.com.ua.
77. Про надомну працю. Конвенція Міжнародної організації праці № 177 від 20.06.1996 року // Конвенції та рекомендації МОП. — Київ, 1997 р. 387 с.
 78. Про неповну зайнятість. Рамкова Угода між Союзом конфедерації промисловців та підприємців Європи, Конфедерацією Європейського торгового союзу та Європейським центром підприємств з громадською участю, затверджена Директивою Ради ЄС 97/81 від 15 грудня 1997 року. — Режим доступу : [www. old.minjust.gov.ua/file/32380](http://www.old.minjust.gov.ua/file/32380).
 79. Про обмеження робочого часу на вугільних шахтах. Конвенція МОП № 46 (переглянута) від 21.06.1935 р. // Конвенції та рекомендації МОП. — К. : Право, 1997. — 387 с.
 80. Про організації сільських працівників та їх роль в економічному і соціальному розвитку. Конвенція МОП від 23.06.1975 р. № 141 // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці 1965–1999 рр., Женева, Міжнародне бюро праці, 1997. — С. 109–112.
 81. Про основні соціальні права працівників. Хартія Європейського Співтовариства від 9 грудня 1989 року. — Режим доступу : http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/994_044.
 82. Про охорону заробітної плати. Конвенція МОП № 95 від 1949 р. // Конвенції та рекомендації МОП — К. : Право, 1997. — 387 с.
 83. Про охорону праці. Закон України від 1992 р. // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1992, № 49, ст. 668.
 84. Про перегляд Конвенції (переглянутої) 1952 року про охорону материнства. Конвенція Міжнародної організації праці № 183 від 15 червня 2000 року. — Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_294.
 85. Про права на організацію та об'єднання працівників в сільському господарстві. Конвенція МОП від 25.10.1921 р. № 11 // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда, 1919–1966 гг., Женева, Международное бюро труда , 1983. — С. 24–26.

86. Про працю в морському судноплавстві. Конвенція МОП від 23.02.2006 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_519.
87. Про пріоритетність соціального розвитку села та агропромислового комплексу в Україні. Закон України від 17.10.1990 р. № 400-ХІІ // Відомості Верховної Ради УРСР, 1990, № 45, ст. 602.
88. Про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками. Конвенція Міжнародної організації праці № 156 від 23 червня 1981 року // Конвенції та рекомендації МОП. — Київ, 1997 р. — 387 с.
89. Про рівну винагороду чоловіків та жінок за працю рівної цінності Конвенція МОП № 100 від 1951 р. — Конвенції та рекомендації МОП. — К. : Право, 1997. — 387 с.
90. Про роботу на умовах неповного робочого часу. Конвенція Міжнародної організації праці № 175 від 07.06.1994 року // Конвенції та рекомендації МОП. — Київ, 1997 р. — 387 с.
91. Про роботу на умовах неповного робочого часу. Рекомендація Міжнародної організації праці № 182 від 24.06.1994 року // Конвенції та рекомендації МОП. — Київ, 1997 р. — 387 с.
92. Про умови праці на плантаціях. Конвенція МОП від 24.06.1958 № 110 // Конвенції та рекомендації МОП. — Київ, 1997 р. — 387 с.
93. Проект Трудового кодексу України. Режим доступу : rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
94. Прощина Е. Зарубежная практика регулирования трудовых отношений с надомными работниками // Закон и жизнь. — № 1, 2014. — С. 191-194.
95. Резолюция Комитета министров Совета Европы № 75 (25) «О труде заключенных» от 18.09.1975 г. — Сборник документов Совета Европы в области защиты прав человека и борьбы с преступностью. — М. : СПАРК, 1998. — 208 с.
96. Рекомендації Міжнародної організації праці № 36 «Про регламентацію примусової чи обов'язкової праці» від 28.07.1930 р. // Конвенції та рекомендації МОП. — К. , 1997 р.

97. Репринцев Р. Р. Правовое регулирование труда лиц пожилого возраста // Трудовое право. — № 5, 2005. — С. 21–27.
98. Свічкарьова Я. В. Співвідношення телероботи та надомної праці // Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна № 1062. — Серія «ПРАВО». — Випуск № 14, 2013. — С. 137–141.
99. Середа О. Г. Деякі аспекти впровадження регулювання дистанційної роботи в сучасному законодавстві // Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, м. Суми, 5–7 червня 2014 р. / Ред. кол. : В. С. Венедіктов, А. М. Куліш, М. М. Бурбика ; За ред. : В. С. Венедіктова, А. М. Куліша. — Суми : СумДУ, 2014. — С. 245–248.
100. Сорокіна Н. Трудові права «надомників» та офісного персоналу зрівняють? Режим доступу : <https://economics.unian.ua/soc/509064-trudovi-prava-nadomnikiv-ta-ofisnogo-personalu-zrivnyayut.html>.
101. Стан виробничого травматизму в поточному році в Україні. Матеріали Державної служби гірничого нагляду та промислової безпеки України. — Режим доступу : dnop.gov.ua.
102. Стосовно мінімальних вимог щодо підвищення рівня безпеки та охорони здоров'я працівників на гірничовидобувних підприємствах, де сировина видобувається через свердловини. Директива № 92/91 ЕЄС від 03.11.1992 р. — Режим доступу : minjust.com.ua.
103. Тішко Д. А. Міжнародно-правові стандарти регулювання праці моряків // Актуальні проблеми держави і права — № 4, 2011. — С. 52–57.
104. Трудовое и социальное право зарубежных стран : основные институты. Сравнительно-правовое исследование / Под ред. Э. Б. Френкель. — М., 2002. — С. 374–375.
105. Шабанов Р. І. Правове регулювання телероботи: порівняльно-правовий аспект // Науковий вісник Херсонського державного університету. Випуск 6. Том 1. 2013. С. 57–61.
106. Шабанов Р. І. Щодо співвідношення понять «неповна зайнятість» та «часткове безробіття» // Збірник наукових праць

- Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди «ПРАВО». — Випуск 20, 2013 р. — С. 42–47.
107. Шимон С. І. Цивільне та торгове право зарубіжних країн. — К., 2004. — 220 с.
108. Шрамко Ю. МОП : кількість безробітних у світі сягне 201 млн. осіб у 2017 році. — Режим доступу : <http://www.unn.com.ua/uk/news/1635320-mop-kilkist-bezrobotnikh-u-sviti-syagne-201-mln-osib-u-2017-rotsi>.
109. Щодо безпеки та гігієни праці на шахтах. Рекомендація МОП № 183 від 22.06.1995 р. // Конвенції та рекомендації МОП. — Київ, 1997 р. — 387 с.
110. Щодо встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються. Рекомендація МОП № 135 від 1970 р. // Конвенції та рекомендації МОП. — К. : Право, 1997. — 387 с.
111. Щодо захисту заробітної плати. Рекомендація МОП № 85 від 1949 р. // Конвенції та рекомендації МОП. — К. : Право, 1997. — 387 с.
112. Щодо надомної праці. Рекомендація Міжнародної організації праці № 184 від 20.06.1996 року // Конвенції та рекомендації МОП. Київ, 1997 р. 387 с.
113. Щодо організацій сільських працівників. Рекомендація МОП від 23.06.1975 р. № 149 // Конвенції та рекомендації МОП, Київ, 1997 р. — 387 с.
114. Щодо охорони материнства. Рекомендація Міжнародної організації праці № 95 в редакції від 15 червня 2000 року. — Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_236.
115. Щодо рівних можливостей та рівного ставлення до працівників чоловіків і жінок : працівники із сімейними обов'язками. Рекомендація Міжнародної організації праці № 165 від 23 червня 1981 року // Конвенції та рекомендації МОП. — Київ, 1997 р. — 387 с.
116. Щодо умов праці молодих людей, зайнятих на підземних роботах у шахтах та копальнях. Рекомендація МОП № 125 від 23.06.1965 р. // Конвенції та рекомендації МОП. — Київ, 1997 р. — 387 с.

117. Adams J., Hayes J., Hohson B. Transition : Understanding and Managing Personal Chado. L. , 1976. — P. 220.
118. Convention of the Rights of the Child // The Rights of the Child. Fact Sheet. N 10. Centre for Human Rights. United Nations Office at Geneva, 1993.
119. Vittory J. Le nouvelle age // Expansion. — P. , 2002. — N 664. — P. 7.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Акимова А. Дидро. (Жизнь замечательных людей) / А. Акимова. — Москва : Изд-во «Молодая гвардия», 1963. — 477 с.
2. Аккулев А. Ш. Трудоеиспользование осужденных к лишению свободы: ключевые проблемы и пути разрешения. — Электронный ресурс. Режим доступа : www.zakon.kz/analytics.
3. Аксельрод А. Ю. Кислород в нашей жизни. — М. : Знание, 1977.
4. Андрущенко В. Проблема гуманізму у сучасній філософії : Навч.-методичний посібник / В. Андрущенко, Л. Губерський, В. Зуєв. — Київ, 1994. — 63 с.
5. Андрущенко В. П. Гуманітарна інфраструктура вузу : проблема формування / В. П. Андрущенко // Актуальні філософські та культурологічні проблеми сучасності : альманах. — Київ, 2000. — С. 11.
6. Аристотель. Метафизика. Сочинения : В 4-х т. Т. 1 / Аристотель. — Москва : Мысль, 1976. — 550 с.
7. Баб'як О. С., Біленчук П. Д., Чирва Ю. О. Екологічне право України : навчальний посібник. — К. : Атіка, 2000 — 283 с.
8. Бардаш С. В. Контроль діяльності суб'єктів господарювання : гіпотези та версії порушень / С. В. Бардаш ; М-во освіти і науки України, Київ. Нац. торг.-економ. ун-т. — К., 2008 — 237 с.
9. Беденко-Зваридчук О. Правовий статус медичного працівника в Україні // Практика управління медичним закладом № 3, 2012. — Электронный ресурс. Режим доступа: [www.med-info.net.ua].
10. Біблія або Святе письмо Старого та Нового завіту (повний переклад, здійснений за оригінальними європейськими, арамейськими та грецькими текстами). — UnitelBibleSocieties : UkrainianBible 63 DC, 1991. — 1391 с.
11. Бойко М. Д. Порівняльне трудове право. — Київ : «Олан», 2006. — 381 с.
12. Большая советская энциклопедия. — М. : Советская энциклопедия. 1969 — 1978.

13. Борисова Е. А. Теоретические проблемы проверки судебных актов в российском гражданском, арбитражном процессах : дис... д-ра юрид. наук / Борисова Е. А. — М., 2005. — С. 7–9.
14. В мире эксплуатируют труд каждого седьмого ребёнка. — www.newsru.ua.
15. Венедіктов В. С. та ін. Охорона праці: європейські і міжнародні стандарти та законодавство України (порівняльний аналіз) / В. С. Венедіктов, В. П. Грохольський, М. І. Іншин, М. Клемпарський, К. Ю. Мельник, О. М. Музичук, І. М. Шопіна / За ред. д-ра юрид. наук, проф. В. С. Венедіктова / Державний департамент з питань адаптації законодавства. Українська асоціація фахівців трудового права. — Харків-Київ, 2006. — 680 с.
16. Віденський Міжнародний план дій ООН з питань старіння від 06.08.1982р. Режим доступу : www.rada.kiev.ua.
17. Воронкова О. М. «Міжнародний досвід оцінювання ефективності податкового адміністрування та його значення для України» // Наука й Економіка. — 2011. — № 3 (23). — С. 12–18
18. Вышеславцев Б. П. Этика преображенного Эроса / Б.П. Вышеславцев. — Москва : Республика, 1994. — 386 с.107.
19. Гайдеггер М. Время и бытие : монография / М. Гайдеггер. — Москва : «Гнозис», 1993. — 348 с.
20. Галузева угода між Міністерством аграрної політики та продовольства України, Всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців «Федерація роботодавців агропромислового комплексу та продовольства України» і Професійною спільнотою працівників агропромислового комплексу України в сільському господарстві на 2014–2016 роки. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://minagro.gov.ua/ministry?tid_hierachy=987.
21. Гаращенко Л. П. Працівники з сімейними обов'язками : поняття та юридичні гарантії у проекті Трудового кодексу // Правова держава : Щорічник наукових праць, 2010. — Вип. 21. — С. 323–329.
22. Гель А. П., Семаков Г. С., Яковець І. С. Кримінально-виконавче право України : навч. посібник / А. Х. Степанюк (ред.). — К. : Юрінком Інтер, 2008. — 576 с.

23. Гогиташвили Г. Г., Корчевські Є. Т., Лапін М. В. Управління охороною праці та ризиком за міжнародними стандартами. — К. : Знання, 2007. — 367 с.
24. Горбулін В. П. Національна безпека — щит держави // Урядовий кур'єр. — 1996 — 22 серпня (№ 157–158).
25. Господарче судочинство в Україні : Суд. практика. Захист прав інтелектуальної власності / Упоряд. : В. С. Москаленко (кер.) та ін. ; Відп. ред. Д. М. Притика. — К. : Концерн «Видавничий Дім «Ін Юре», 2004. — 904 с.
26. Декларація МОТ об основопологаючих принципах и правах в сфері труда и механизме ее реализации. МБТ. — Женева. — 1998.
27. Декларація ООН з проблем старіння від 16.10.1992 р. Режим доступу : www.rada.kiev.ua.
28. Демчак І. М. Зайнятість сільського населення, її специфіка та особливості // Ринок праці в сільській місцевості : стан та перспективи розвитку матеріали круглого столу (4 грудня 2013 р., м. Київ) / упоряд. І. Ф. Гнибіденко, Л. Г. Новаш. — К. : ІПК ДСЗУ, 2014. — 133 с.
29. Директива № 89/391 ЄЕС «Про запровадження заходів, що сприяють оптимізації безпеки та гігієни праці працівників на виробництві» від 12.06.1989 р. — Електронний ресурс. Режим доступу : [www.rada.gov.ua]
30. Директива № 89/656 ЄЕС «Про мінімальні вимоги до охорони здоров'я та безпеки при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочих місцях» від 30.11.1989 р. — Електронний ресурс. Режим доступу : [www.zakon.gov.ua].
31. Доклад Всемирной ассамблеи по проблемам старения, Вена, 26 июля — 6 августа 1982 года (издание Организации Объединенных Наций, № R.82.I.16), глава VI, раздел А.
32. Доля І. Механізми забезпечення соціального захисту шахтарів-інвалідів у відповідності до європейських стандартів. Режим доступу : www.old.niss.gov.ua.
33. Друга Всесвітня асамблея з проблем старіння. Мадрид. 8–12 квітня 2002 р.
34. Єврокомісія стурбована зростанням кількості жертв торгівлі людьми. — Електронний режим доступу : www.unian.ua.

35. Європейська конвенція «Про захист прав людини та основних свобод» від 1950 р. — Збірка договорів Ради Європи. К. , Парламентське видавництво, 2000. — С. 27-45.
36. Європейська Соціальна Хартія. Збірка договорів Ради Європи. — К. , Парламентське видавництво, 2000. — С. 65–87.
37. Європейські пенітенціарні правила у редакції 2006 року. — Електронний ресурс. Режим доступу : www.rada.kiev.ua.
38. Європейські пенітенціарні правила у редакції 2006 року. — Електронний ресурс. Режим доступу : www.rada.kiev.ua.
39. Загальна Декларація прав людини від 10 грудня 1948 р. // Європейське право у галузі прав людини : джерела і практика застосування. — К., 1997. — 624 с.
40. Зайчук О. В., Оніщенко Н. М. Теорія держави і права. Академічний курс. — К. : Юрінком Інтер. 2006 — 311 с.
41. Законодавча діяльність : Словник термінів і понять / За ред. акад. В. М. Литвина. — К. : Парламентське вид-во, 2004. — 344 с.
42. Збірка договорів Ради Європи. — К., Парламентське видавництво, 2000.
43. Звернення генерального директора МОП Хуана Сомавія з нагоди Всесвітнього дня охорони праці. — МБТ. — Женева, 2011.
44. Зеркалов Д. В. Охорона праці в галузі : загальні вимоги. — Навчальний посібник. — К. : «ОСНОВА». 2011. — 551 с.
45. Зотова О. В. Правовий режим космічного пространства як важний елемент піддержки міжнародного мира и безопасности / О. В. Зотова, Ю. М. Колосов // Московский журнал международного права. — 2011. — № 2 — 78 с.
46. Йоги Махариши Махареш. Трансцендентальная медитация / Махариши Махеш Йоги. — Москва : АОЗТ «Кольна», 1994. — 254 с.
47. История философии : Запад-Россия-Восток : Учебник для вузов. Кн. 1. Философия древности и средневековья / Под ред. Н. В. Мотрошиловой. — Москва : Греко-латинский кабинет, 1995. — 736 с.
48. Іваньков І. В., Мукшименко А. П., Яковець І. С. Рекомендації нової редакції Європейських пенітенціарних правил в галузі

- дотримання прав засуджених і ув'язнених та захисту персоналу в практичній діяльності установ кримінально-виконавчої системи // Центр правової допомоги населенню «Громадський захисник». — Київ, Харків, Чернігів, 2007. — 272 с.
49. Інструкція МОН №120 від 25.05.2000 «З профілактики внутрішньо лікарняного та професійного зараження ВІЛ інфекцією». — Режим доступу : [www.rada.kiev.ua].
 50. Камю А. Миф о Сизифе. Эссе об абсурде // Камю А. Бунтующий человек. Философия. Политика. Искусство — Москва : Политиздат, 1990. — 458 с.
 51. Кант И. Сочинения в 6-ти т. Т. 5 / И. Кант. — Москва : Мысль, 1964. — 345 с.
 52. Кант И. Критика чистого разума / Пер. з нім. та приміт. І. Бурковського. — Київ : Юніверс, 2000. — 504 с.
 53. Кассирер Э. Философия символических форм : Введение и постановка проблемы / Э. Кассирер // Культурология XX век. Антология. — Москва : Юрист, 1995. — 703 с.
 54. Квіт С. Свобода стилю : есеї та статті / С. Квіт. — Київ : Наукова думка, 1996. — 76 с.
 55. Кимелев Ю. А. Современная западная философия религии / Ю. А. Кимелев. — Москва : Мысль, 1989. — 256 с.
 56. Кирюхін Е. В. Про дискримінацію осіб похилого віку в сфері праці. — Режим доступу : www.dobroedelo.ru.
 57. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. — М. : «Дело», 1999. — 728 с.
 58. Кисляк Н. С. Клетки крови. — М. : Медицина, 1999.
 59. Когденко А. Р. Жінка у космосі. Актуальні проблеми експериментальної медицини / IV науково-практична конференція 27–28 травня 2002 року. Київ. — 81 с.
 60. Когут І. Давно вже є закон, що жінок на шахті нема... Ну як же нема, коли ми є! // Журнал соціальної критики «Спільне». Режим доступу : commons.com.ua.
 61. Кодекс торговельного мореплавства України // Відомості Верховної Ради від 21.11.1995 р., № 47, стаття 349.
 62. Колесник О. С. Поет та відтворення архетипу у міфопоетичному світовідношенні / О. С. Колесник // Актуальні філософ-

- ські та культурологічні проблеми сучасності: Зб. наук. праць. — Київ, 2000. — С. 124.
63. Колосов Ю. М. Международное космическое право / Ю. М. Колосов, В. И. Кузнецов : учебник «Международное право» (гл. XIII). — М. : 1998. — 364 с.
 64. Коляда Т. А. Феномен фрілансерства : трудово-правовий аспект // Збірник доповідей та наукових повідомлень учасників VI Міжнародної науково-практичної конференції «Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку». Харків. (3–4 жовтня 2014 р.). — С. 140–142.
 65. Конвенция Международной организации труда №138 «О минимальном возрасте при приеме на работу от 26 июня 1973 года // Международная защита прав и свобод человека. Сборник документов. М. , 1990.
 66. Конвенція № 59 «Про мінімальний вік прийому дітей на роботу в промисловості» (переглянута) від 1937 р. — «Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда», 1919–1966 гг., Женева, МБТ, 1983.
 67. Конвенція Міжнародної організації праці №005 «Про мінімальний вік для приймання дітей на роботу у промисловості» від 1919 р. — «Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда», 1919–1966 гг., Женева, МБТ, 1983.
 68. Конвенція Міжнародної організації праці №029 «Про примусову чи обов'язкову працю» від 1930 р. — Конвенції та рекомендації МОП — К. : Право, 1997. — 387 с.
 69. Конвенція Міжнародної організації праці №062 «Про техніку безпеки в будівельній промисловості» від 23.06.1937 р. — Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919–1956. Т. I. — Женева : Международное бюро труда, 1991 г., С. 481–488.
 70. Конвенція Міжнародної організації праці №077 «Про медичний огляд дітей та підлітків з метою виявлення їх придатності до праці у промисловості» від 09.10.1946 р. // Международная защита прав и свобод человека. Сборник документов. М., 1990.

71. Конвенція Міжнародної організації праці №078 «Про медичний огляд дітей та підлітків з метою виявлення їх придатності до праці на непромислових роботах» від 09.10.1946 р. // Международная защита прав и свобод человека. Сборник документов. М. , 1990.
72. Конвенція Міжнародної організації праці №079 «Про обмеження нічної праці дітей та підлітків на непромислових роботах» від 09.10.1946 р. // Международная защита прав и свобод человека. Сборник документов. М. , 1990.
73. Конвенція Міжнародної організації праці №105 «Про скасування примусової праці» від 25.06.1957 р. — Конвенції та рекомендації МОП, К. , 1997 р.
74. Конвенція Міжнародної організації праці №111 Про дискримінацію в галузі праці та занять від 25.06.1958 р. — Режим доступу : www.rada.kiev.ua.
75. Конвенція Міжнародної організації праці №121 «Про допомоги у випадках виробничого травматизму» від 08.07.1964 р. — Конвенції та рекомендації МОП. — К. : Право, 1997. — 387 с.
76. Конвенція Міжнародної організації праці №127 «Про максимальний вантаж, допустимий для перенесення одним працівником» від 28.06. 1967 р. — «Международная защита прав и свобод человека», Москва, Юридическая литература, 1990 год. — 552 с.
77. Конвенція Міжнародної організації праці №138 «Про мінімальний вік для прийняття на роботу» від 26.06.1973 р.
78. Конвенція Міжнародної організації праці №167 «Про безпеку та гігієну праці у будівництві» від 20.06.1988 р. — Конвенції та рекомендації МОП — К. : Право, 1997. — 387 с.
79. Конвенція ООН «Про рабство» від 25.09.1926 р. — «Україна в міжнародно-правових відносинах», книга 1. — Юрінком, Київ, 1996 р.
80. Конвенція про міжнародну відповідальність за шкоду, завдану космічними об'єктами. Електронний ресурс. — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/502/96>
81. Концепція національної безпеки України // Розбудова держави. — 1997. — № 4. — С. 41–46.

82. Короленко М. П. Проблема криміналізації діянь. — К. : Науковий світ, 2000 — 48 с.
83. Кравчук В. Інформатизація як засіб підвищення ефективності діяльності прокуратури / В. Кравчук. — Публічне право. — 2011. — № 1. — С. 103–107.
84. Кримінально-виконавче право України : підручник / В. В. Голіна, А. Х. Степанюк, О. В. Лисодед та мн. ; за заг. ред. В. В. Голіни і А. Х. Степанюка. — 3-тє вид., перероб. і доп. — Х. : Право, 2011. — 483 с.
85. Куликова С. Н. Занятость пожилых работников во Франции // Экономика, № 3, 2003. — С. 14–20.
86. Кьеркегор С. Страх и трепет / С. Кьеркегор. — Москва : Мысль, 1993. — 383 с.
87. Лагутіна І. В. Особисті немайнові трудові права дистанційних працівників // Порівняльно-аналітичне право. — № 2. — 2014. — С. 162–165.
88. Литвиненко В. І. Протидія корупції в Україні: адміністративно-правові засади : монографія / В. І. Литвиненко. — К. : «МП Леся», 2015. — 491 с.
89. Лісовська Ю. П., Лісовський П. М., Подоляка С. А. Правова держава : історія, теорія, методологія : навч. пос. / Ю. П. Лісовська, П. М. Лісовський, С. А. Подоляка. — Київ : Видавничий дім «Кондор», 2018. — 348 с.
90. Лісовський П. М. Міжнародні відносини : ментальність, геополітика, глобалізація : Навч. посіб. / П. М. Лісовський. — К. : Кондор-Видавництво, 2017. — 156 с.
91. Лісовський П. М. Мудрість народів світу : навч. посібник / П. М. Лісовський — К. : Кондор-Видавництво, 2017. — 332 с.
92. Лісовський П. М., Лісовська Ю. П. Безпекознавство : особистість, держава, суспільство (системний аналіз). Навчальний посібник. П. М. Лісовський, Ю. П. Лісовська. — К. : Кондор-Видавництво, 2017. — 372 с.
93. Лісовський П. М., Лісовська Ю. П. Інтелектуалознавство : навчальний посібник / П. М. Лісовський, Ю. П. Лісовська. — К. : Кондор-Видавництво, 2017. — 250 с.
94. Лосев А. Ф. Диалектика мифа / А. Ф. Лосев. Философия. Мифология. Культура. — М. : Мысль, 1991. — 458 с.

95. Лосский Н. О. Ценность и бытие / Н. О. Лосский. — Харьков : Фолио ; Москва : Аст, 2000. — 861 с.
96. Лукк А. А., Нерсесов И. А. Вариации во времени различных параметров сейсмотектонического процесса // Изв. АН СССР. Физика земли. — 1982. — № 3. — С. 10–33.
97. Лютов Н. Л., Морозов П. Е. Международное трудовое право : учебное пособие. — М., 2011. — 216 с.
98. Марсель Г. К трагической мудрости и за ее пределы // Проблема человека в западной философии. — М : Прогресс, 1988. — 367 с.
99. Мацко А. С. Міжнародне право : Навч. посіб. — 2-ге вид., переробл. і допов. — К. : МАУП, 2005. — 232 с.
100. Международное космическое право / П/р. Пирадова О. С. — М. — 1997. — 200 с.
101. Михайлов В. Г. Тайны крови. — М. : Знание, 1982 — 98 с.
102. Міграційна політика Європейського союзу : виклики та уроки для України / О. А. Малиновська. — К. : НІСД, 2014. — 48 с.
103. Міжнародне законодавство про охорону праці, Конвенції та рекомендації МОП, Київ, 1997 р.
104. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права. — К. : Право, 1995. — 37 с.
105. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 1966 р. // Бюлетень Міністерства юстиції України. — № 1. — 2002.
106. Міжнародний пакт про соціальні, економічні і культурні права від 1966 р. // Бюлетень Міністерства юстиції України. — № 1. — 2002. — С. 4–13.
107. Мінімальні стандартні правила поводження з ув'язненими ООН від 30.08.1955 р. — «Права людини і професійні стандарти для працівників міліції та пенітенціарних установ в документах міжнародних організацій», Українсько-американське бюро захисту прав людини, Амстердам-Київ, 1996 р. — 196 с.
108. МОП : в світі до праці примушують майже 21 млн. осіб. — Режим доступу : www.ilo.org.
109. Найкращі практики поєднання роботи та сім'ї. Дослідження Labour Program та Human Resources and Skills Development

- Canada. Режим доступу : <http://www.hrsdc.gc.ca/eng/lp/spila/wlb/pdf/improving-work-life-balance.pdf>.
110. Недюха М. П. Правова ідеологія українського суспільства / М. П. Недюха. — Київ : «МП «Леся», 2012. — 400 с.
111. Недюха М. П., Михайлич О. В. Соціальна самоорганізація як засіб розвитку місцевого самоврядування в Україні // Віче. — 2007. — № 14.
112. Ницше Ф. Сочинения в 2 т. Т. 2 / Сост., ред. и авт. примеч. К. А. Свасьяна. Пер. с нем. — Москва : Мысль, 1996. — 829 с.
113. Нікітішин А. О. Адміністрування податків в умовах фінансово-економічної кризи [Текст] / А. О. Нікітішин // Фінанси України. — 2010. — № 1. — С. 38–45.
114. Ніндипова В. І., Гаврилова Ю. Ю., Соколова Я. А., Чайковська Н. П. Діяльність прокурора у сфері протидії порушенням з оплати праці / за заг. редакцією Ю. М. Дьоміна. — К., Алерта, 2012. — 230 с.
115. О свободе участия в медицинских собраниях. Положение. — Права человека и профессиональная ответственность врача в документах международных организаций. — К. : Изд-во «Сфера», 1999. — 96 с.
116. Оніщенко О. Загальні тенденції нормативно-правового регулювання системи та механізму реалізації і захисту прав моряків (в площині питання ратифікації Україною Конвенції МОП 2006 року про працю у морському судноплаванні: теоретико-правові аспекти) // Юридичний журнал [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.justinian.com.ua/article.php?id=4055>.
117. Основи законодавства України про охорону здоров'я : Закон України від 19.11.1992 р. // Голос України від 15.12.1992, стор. 39.
118. Пилипенко П. Д., Буряк В. Я., Козак З. Я. Трудове право України. — 2-е вид., перероб. і доп. — К. : Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. — 544 с.
119. Пожарова О. В. Право працюючих жінок на охорону материнства за трудовим законодавством України / О. В. Пожарова // Актуальні проблеми держави і права. — 2012. —

- Вип. 66. — С. 216–222. — Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/apdp_2012_66_32.
120. Права ув'язнених // Доповідь громадської правозахисної організації «Донецький меморіал». — Електронний ресурс. Режим доступу : www.helsinki.org.ua.
 121. Предборська І. М. Мінливість, соціум, людина : монографія / Ірина Михайлівна Предборська. — Суми : «Слобожанщина», 1995. — 136 с.
 122. Про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище. Конвенція Міжнародної організації праці № 155 від 22.06.1981 р. — Конвенції та рекомендації МОП — К. : Право, 1997. — 387 с.
 123. Про безпеку та гігієну праці в сільському господарстві. Конвенція МОП від 21.06.2001 р. № 184 // Офіційний вісник України від 10.12. 2010, № 92, стор. 632, стаття 3308, код акту 53684/2010.
 124. Про безпеку та гігієну праці в шахтах. Конвенція МОП № 176 від 22.06.1995 р. // Офіційний вісник України, 2011 р., № 18, стор. 109, стаття 70.
 125. Про безпеку та гігієну праці та виробниче середовище. Конвенція МОП № 155 від 1981 р. Конвенції та рекомендації МОП, Київ, 1997 р. — 387 с.
 126. Про вжиття заходів з поліпшення безпеки та охорони здоров'я на виробництві вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, або годують. Директива Ради 92/85/ЄЕС від 19 жовтня 1992 р. (десята індивідуальна Директива у значенні статті 16 (1) Директиви 89/391/ЄЕС) // Офіційний вісник ЄС, L 348, 28 листопада 1992 р., с. 1–7.
 127. Про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду. Конвенція МОП № 45 від 21.06.1935 р. Конвенції та рекомендації МОП, Київ, 1997 р. — 387 с.
 128. Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються. Конвенція МОП № 131 від 1970 р. — Конвенції та рекомендації МОП — К. : Право, 1997. — 387 с.
 129. Про гідну працю домашніх працівників (фрілансерів). Конвенція Міжнародної організації праці № 189 в ід 16 червня 2011 року. Конвенції та рекомендації МОП. Київ, 1997 р. 387 с.

130. Про гідну працю домашніх працівників. Рекомендація Міжнародної організації праці № 201 від 16 червня 2011 року. Конвенції та рекомендації МОП. — Київ, 1997 р. — 387 с.
131. Про загальний режим акцизних зборів: директива Ради 2008/118 від 16 грудня 2008 р. — [Електронний рес урс]. — Режим доступу: www.minjust.gov.ua.
132. Про зайнятість й умови праці і життя сестринського персоналу. Конвенція МОП № 149 від 21.06.1977 р. — Конвенції та рекомендації МОП — К. : Право, 1997. — 387 с.
133. Про запровадження заходів для заохочення вдосконалень у сфері безпеки і охорони здоров'я працівників під час роботи. Директива Ради ЄС 89/391 від 1989 р. Режим доступу : [www.ligazakon.ua].
134. Про запровадження процедури встановлення мінімальної заробітної плати. Конвенція МОП № 26 від 1928 р. // Конвенції та рекомендації МОП — К. : Право, 1997. — 387 с.
135. Про затвердження норм робочого часу для працівників закладів та установ охорони здоров'я. Наказ МОН № 319 від 25.05.2006 (редакція від 26.09.2006) // Офіційний вісник України від 29.06.2006, стор. 146.
136. Про інспекцію праці в сільському господарстві. Конвенція МОП № 129 від 25.06.1969 р. Режим доступу : www.kiev.rada.ua.
137. Про інспекцію праці у промисловості й торгівлі. Конвенція МОП № 81 від 1947 р. // Конвенції та рекомендації МОП, Київ, 1997 р. — 387 с.
138. Про медичний огляд молодих людей з метою визначення їх придатності до праці на підземних роботах у шахтах і копальнях. Конвенція МОП № 124 від 23.06.1965 р. // Конвенції та рекомендації МОП. — К. : Право, 1997. — 387 с.
139. Про мінімальний вік допуску дітей на роботу в сільському господарстві. Конвенція МОП від 25.10.1921 р. № 10 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993_142.
140. Про мінімальний рівень підготовки моряків. Директив а Європейського парламенту та Ради від 04.04.2001 р. № 2001/25 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.old.minjust.gov.ua/file/33405>.

141. Про мінімальні вимоги до охорони здоров'я та безпеки при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочих місцях. Директива № 89/656 ЄЕС від 30.11.1989 р. Режим доступу : www.zakon.gov.ua.
142. Про мінімальні вимоги охорони праці для поліпшення медичного обслуговування на борту суден. Директива ЄЕС від 31.03.1992 р. № 92/29 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.old.minjust.gov.ua/45891>.
143. Про мінімальні вимоги щодо поліпшення безпеки і захисту здоров'я працівників гірничовидобувних підприємств з підземними і відкритими способами видобування. Директива № 92/104 ЄЕС від 03.12.1992 р. Режим доступу : minjust.com.ua.
144. Про надомну працю. Конвенція Міжнародної організації праці № 177 від 20.06.1996 року // Конвенції та рекомендації МОП. — Київ, 1997 р. 387 с.
145. Про неповну зайнятість. Рамкова Угода між Союзом конфедерації промисловців та підприємців Європи, Конфедерацією Європейського торгового союзу та Європейським центром підприємств з громадською участю, затверджена Директивою Ради ЄС 97/81 від 15 грудня 1997 року. — Режим доступу : www.old.minjust.gov.ua/file/32380.
146. Про нічну працю. Конвенція МОП № 171 від 26.06.1990 р. — Конвенції та рекомендації МОП — К. : Право, 1997. — 387 с.
147. Про обмеження робочого часу на вугільних шахтах. Конвенція МОП № 46 (переглянута) від 21.06.1935 р. // Конвенції та рекомендації МОП. — К. : Право, 1997. — 387 с.
148. Про організації сільських працівників та їх роль в економічному і соціальному розвитку. Конвенція МОП від 23.06.1975 р. № 141 // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці 1965–1999 рр., Женева, Міжнародне бюро праці, 1997. — С. 109–112.
149. Про основні соціальні права працівників. Хартія Європейського Співтовариства від 9 грудня 1989 року. — Режим доступу : http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/994_044.
150. Про охорону заробітної плати. Конвенція МОП № 95 від 1949 р. // Конвенції та рекомендації МОП — К. : Право, 1997. — 387 с.

151. Про охорону праці. Закон України від 1992 р. // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1992, № 49, ст. 668.
152. Про перегляд Конвенції (переглянутої) 1952 року про охорону материнства. Конвенція Міжнародної організації праці № 183 від 15 червня 2000 року. — Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_294.
153. Про права на організацію та об'єднання працівників в сільському господарстві. Конвенція МОП від 25.10.1921 р. № 11 // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда, 1919–1966 гг., Женева, Международное бюро труда, 1983. — С. 24–26.
154. Про працю в морському судноплавстві. Конвенція МОП від 23.02. 2006 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_519.
155. Про пріоритетність соціального розвитку села та агропромислового комплексу в Україні. Закон України від 17.10.1990 р. № 400 — XII // Відомості Верховної Ради УРСР, 1990, № 45, ст. 602.
156. Про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками. Конвенція Міжнародної організації праці № 156 від 23 червня 1981 року // Конвенції та рекомендації МОП. — Київ, 1997 р. — 387 с.
157. Про рівну винагороду чоловіків та жінок за працю рівної цінності Конвенція МОП № 100 від 1951 р. — Конвенції та рекомендації МОП. — К. : Право, 1997. — 387 с.
158. Про роботу на умовах неповного робочого часу. Конвенція Міжнародної організації праці № 175 від 07.06.1994 року // Конвенції та рекомендації МОП. — Київ, 1997 р. — 387 с.
159. Про роботу на умовах неповного робочого часу. Рекомендація Міжнародної організації праці № 182 від 24.06.1994 року // Конвенції та рекомендації МОП. — Київ, 1997 р. — 387 с.
160. Про свободу асоціації та захист права на організацію. Конвенція МОП № 87 від 09.07.1948 р. — Конвенції та рекомендації МОП — К. : Право, 1997. — 387 с.
161. Про умови праці на плантаціях. Конвенція МОП від 24.06. 1958 № 110 // Конвенції та рекомендації МОП. — Київ, 1997 р. — 387 с.

162. Проект Трудового кодексу України. Режим доступу : rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
163. Прошина Е. Зарубежная практика регулювання трудових відносин з надомними працівниками // Закон и жизнь. — № 1, 2014. — С. 191–194.
164. Резолюція Комітету міністрів Ради Європи № 75 (25) «О труде заключенных» от 18.09.1975 г. — Сборник документов Совета Европы в области защиты прав человека и борьбы с преступностью. — М. : СПАРК, 1998. — 208 с.
165. Рекомендація Міжнародної організації праці №036 «Про регламентацію примусової чи обов'язкової праці» від 28.07.1930 р. // Конвенції та рекомендації МОП. — К., 1997 р.
166. Рекомендація Міжнародної організації праці №128 «Про максимальний вантаж, допустимий для перенесення одним працівником» від 28.06.1967 р. — Міжнародне законодавство про охорону праці. — Том 1, Основа, Київ 1997 рік. — 446 с.
167. Рекомендація Міжнародної організації праці №175 «Про безпеку та гігієну праці у будівництві» від 20.06.1988 р. — Конвенції та рекомендації МОП. — К.: Право, 1997. — 387 с.
168. Репринцев Р. Р. Правовое регулювання труда лиц пожилого возраста // Трудовое право. — № 5, 2005. — С. 21–27.
169. Руководство по гематологии, в 2-х т. — М. : Медицина, 1985.
170. Самойленко О.А. Особливості розслідування викрадень майна, вчинених з використанням комп'ютерних технологій : моногр. — К.: КНТ. 2009. — 328 с.
171. Самчук З. Світоглядні основи соціально-філософського дослідження ідеології : проблема критеріїв та пріоритетів вибору : монографія : у 2 т. Т. 2. / З. Самчук ; Ін-т вищ. освіти АПН України. — Дніпропетровськ : АРТ-ПРЕС, 2009 — 903 с.
172. Сартр Ж. П. Бытие и ничто / Ж. П. Сартр // Философские науки. — 1989. — № 3. — С. 89–100.
173. Свічкарьова Я. В. Співвідношення телероботи та надомної праці // Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна № 1062. — Серія «ПРАВО». — Випуск № 14, 2013. — С. 137–141.
174. Серета О. Г. Деякі аспекти впровадження регулювання дистанційної роботи в сучасному законодавстві // Актуальні про-

- блеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, м. Суми, 5–7 червня 2014 р. / Ред. кол. : В. С. Венедіктов, А. М. Куліш, М. М. Бурбика ; За ред. : В. С. Венедіктова, А. М. Куліша. — Суми : СумДУ, 2014. — С. 245–248.
175. Соколовська А. М. Система податкових пільг в Україні в контексті європейського досвіду / [А. М. Соколовська, Т. І. Єфіменко, І. О. Луніна та ін.]. — К. : 2006. — С. 237.
176. Сорокіна Н. Трудові права «надомників» та офісного персоналу зрівняють? Режим доступу : <https://economics.unian.ua/soc/509064-trudovi-prava-nadomnikov-ta-ofisnogo-personalu-zrivnyayut.html>.
177. Стан виробничого травматизму в поточному році в Україні. Матеріали Державної служби гірничого нагляду та промислової безпеки України. — Режим доступу : dnor.gov.ua.
178. Стосовно мінімальних вимог щодо підвищення рівня безпеки та охорони здоров'я працівників на гірничовидобувних підприємствах, де сировина видобувається через свердловини. Директива № 92/91 ЕЄС від 03.11.1992 р. — Режим доступу : minjust.com.ua.
179. Тішко Д. А. Міжнародно-правові стандарти регулювання праці моряків // Актуальні проблеми держави і права — № 4, 2011. — С. 52–57.
180. Трудовое и социальное право зарубежных стран : основные институты. Сравнительно-правовое исследование / Под ред. Э. Б. Френкель. — М., 2002. — С. 374–375.
181. Фейербах Л. Сущность христианства / Л. Фейербах // Избранные философские произведения : В 2 т. Т. 2. — Москва : Госполитиздат, 1955. — 568 с.
182. Фрейд З. Будущее одной иллюзии / З. Фрейд // Сумерки богов. — Москва : Политиздат, 1989. — 398 с.
183. Фромм Э. Искусство любви [Текст] : исследование природы любви / Э. Фромм ; пер. с англ. Н. Петренко, О. Иванчук. — Киев : Ника-центр : Вист-С, 1998. — 400 с.
184. Хартія основних прав Європейського Союзу від 07.12.2000. — Електронний ресурс. Режим доступу : [www.rada.gov.ua].

185. Хуан Сомавія. Практичний посібник МОП з питань ВІЛ/СНІД та сфери праці. — Женева, червень 2001. — 38 с.
186. Шабанов Р. І. Правове регулювання телероботи: порівняльно-правовий аспект // Науковий вісник Херсонського державного університету. Випуск 6. Том 1. 2013. С. 57–61.
187. Шабанов Р. І. Щодо співвідношення понять «неповна зайнятість» та «часткове безробіття» // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди «ПРАВО». — Випуск 20, 2013 р. — С. 42–47.
188. Шашкова-Журавель І. О. Деякі аспекти системи міжнародно-правового захисту трудових відносин працівників охорони здоров'я // Наукові праці МАУП, вип. № 1 (44), 2015. — С. 112–117.
189. Шевченко Т. Г. Кобзар [вступ. ст. О. Гончара, приміт. Л. Кодацької] / Т. Г. Шевченко. — Київ : Дніпро, 1985. — 640 с.
190. Шимон С. І. Цивільне та торгове право зарубіжних країн. — К., 2004. — 220 с.
191. Шрамко Ю. МОП : кількість безробітних у світі сягне 201 млн. осіб у 2017 році. — Режим доступу : <http://www.unn.com.ua/uk/news/1635320-mop-kilkist-bezrobitnikh-u-sviti-syagne-201-million-osib-u-2017-rotsi>.
192. Шульга С. СМІ : о совмесимости христианских и либеральных идей [Электронный ресурс] / Светлана Шульга. — Режим доступа : <http://news.invictory.org/issue13662.html>.
193. Щодо безпеки та гігієни праці на шахтах. Рекомендація МОП № 183 від 22.06.1995 р. // Конвенції та рекомендації МОП. — Київ, 1997 р. — 387 с.
194. Щодо ВІЛ/СНІД та сфери праці. Рекомендація МОП № 200 від 17.06.2010 р. — Міжнародне бюро праці, Женева, 2010. — 20 с.
195. Щодо встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються. Рекомендація МОП № 135 від 1970 р. // Конвенції та рекомендації МОП. — К. : Право, 1997. — 387 с.
196. Щодо захисту заробітної плати. Рекомендація МОП № 85 від 1949 р. // Конвенції та рекомендації МОП. — К. : Право, 1997. — 387 с.

- 197.Щодо надомної праці. Рекомендація Міжнародної організації праці № 184 від 20.06.1996 року // Конвенції та рекомендації МОП. Київ, 1997 р. 387 с.
- 198.Щодо організацій сільських працівників. Рекомендація МОП від 23. 06.1975 р. № 149 // Конвенції та рекомендації МОП, Київ, 1997 р. — 387 с.
- 199.Щодо охорони материнства. Рекомендація Міжнародної організації праці № 95 в редакції від 15 червня 2000 року. — Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_236.
- 200.Щодо рівних можливостей та рівного ставлення до працівників чоловіків і жінок : працівники із сімейними обов'язками. Рекомендація Міжнародної організації праці № 165 від 23 червня 1981 року // Конвенції та рекомендації МОП. — Київ, 1997 р. — 387 с.
- 201.Щодо умов праці молодих людей, зайнятих на підземних роботах у шахтах та копальнях. Рекомендація МОП № 125 від 23.06.1965 р. // Конвенції та рекомендації МОП. — Київ, 1997 р. — 387 с.
- 202.Щорічник Комісії міжнародного права ООН. 1973. — Т. 2. — С. 201.
- 203.Юдина Т. Н. Социология миграции : Учебное пособие для вузов / Т. Н. Юдина. — М. : Академический Проект, 2006. — 272 с.
- 204.Ясперс К. Шифры трансценденции // К. Ясперс / Культуры в диалоге. — Эпистемы : Альманах. Екатеринбург, 1992. — 453 с.
- 205.Adams J., Hayes J., Hohson B. Transition : Understanding and Managing Personal Chado. L. , 1976. — P. 220.
- 206.Convention of the Rights of the Child // The Rights of the Child. Fact Sheet. N 10. Centre for Human Rights. United Nations Office at Geneva, 1993.
- 207.Kolenkiewicz R. Comparison the lenses of lines determined by a laser location from Artificial Earth Satellite (AES) and the one determined by an interferometry method // I. Geophys. Res. B. 1985 Vol. 90, № 11. P. 9265–9274.
- 208.Vittory J. Le nouvelle age // Expansion. — P., 2002. — N 664. — P. 7.

209. World Investment Report 2013: Global Value Chains: Investment and Trade Development [Электронный ресурс]. — 2014. — Режим доступа до ресурсу : <http://unctad.org>.

Навчальне видання

**В.І. Литвиненко
Ю.П. Лісовська
І.О. Шашкова-Журавель**

МІЖНАРОДНЕ ПРАВО: КІБЕРІНФРАСТРУКТУРА ТА ОХОРОНА ЗДОРОВ'Я

Навчальний посібник

Керівник видавничих проектів: Ястребов А.О.
Друкується в авторській редакції
Дизайн обкладинки: Тишківська Н.М.
Комп'ютерна верстка: Тишківська Н.М.

Підписано до друку 19.11.2018 р.
Формат 60×84 1/16. Папір офсетний.
Гарнітура Times New Roman.
Умовн. друк. аркушів — 13,72.
Обл.-вид. аркушів — 11,59.
Тираж 300 прим.

ТОВ «Видавничий дім «КОНДОР»
Свідоцтво серія ДК № 5352 від 23.05.2017 р.
03067, м. Київ, вул. Гарматна, 29/31
тел./факс (044) 408-76-17, 408-76-25
www.condor-books.com.ua