



ФАКТОРЫ, ОБУСЛОВЛИВАЮЩИЕ ДИФФЕРЕНЦИАЦИЮ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА ВОДНОМ ТРАНСПОРТЕ

Наталья ОРЛОВА,

аспирант кафедры трудового права

Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого

Summary

The article is devoted to the definition of main differentiation factors of legal regulation of labor relations on water transport. An opinion that the study of factors that determine the specificity of labor relations on water transport defines the need for differentiation of legal regulation of these relations is expressed. The factors of subjective and objective differentiation on water transport are analyzed. Conditions of provision of labor by water transport workers are determined as a separate criterion of differentiation of labor.

Key words: water transport, differentiation in labor law, objective differentiation, subjective differentiation, differentiation factors.

Аннотация

Статья посвящена определению основных факторов дифференциации правового регулирования трудовых отношений на водном транспорте. Высказывается мнение, что исследование факторов, обуславливающих специфику трудовых отношений на водном транспорте, определяет необходимость дифференциации правового регулирования указанных трудовых отношений. Анализируются факторы объективной и субъективной дифференциации на водном транспорте. Условия выполнения труда работниками водного транспорта выделяются как отдельный критерий дифференциации труда.

Ключевые слова: водный транспорт, дифференциация в трудовом праве, объективная дифференциация, субъективная дифференциация, факторы дифференциации.

Постановка проблемы. Проблема дифференциации норм трудового права приобретает актуальность, поскольку правильное рассмотрение понятия дифференциации норм трудового законодательства предусматривает четкое определение сферы действия трудового права. Дифференциация, если она определяется объективными критериями, способствует единству. Единство устанавливает пределы дифференциации [1, с. 327].

Работа на водном транспорте имеет ряд особенностей, обусловленных непрерывностью технологических процессов, особыми формами организации труда, отдыха и т. д. Для учета этих особенностей и обеспечения равенства прав работников необходимо принятие специальных норм. Само исследование факторов, обуславливающих специфику регулирования трудовых отношений на водном транспорте, определяет необходимость в дифференциации правового регулирования трудовых отношений в этой сфере деятельности.

Состояние исследования и актуальность темы. Проблема дифферен-

циации правового регулирования труда посвятили свои научные работы такие ученые, как М.И. Бару, Н.Б. Болотина, С.А. Иванов, Р.З. Лившиц, Ф.М. Левиант, Ю.П. Орловский, А.С. Пашков, С.Л. Рабинович-Захарин, И.О. Снигирева, В.Н. Толкунова, А.И. Шебанова и другие.

Целью и задачей статьи является определение и анализ основных факторов дифференциации правового регулирования трудовых отношений на водном транспорте в аспекте совершенствования их правового регулирования.

Изложение основного материала. Дифференциация (от лат. differentia – различие) означает разделение, расчленение чего-либо на отдельные разнородные элементы или целого на различные части, формы и степени [2]. Специфика условий труда является главным признаком дифференциации, поэтому сам факт существования дифференциации является объективно обусловленным [3, с. 254]. Под дифференциацией правового регулирования понимают, прежде всего, различия в нормах о труде разных категорий

ляет работнику возможность профессиональной подготовки и т. д. [3, с. 116].

Мы не можем согласиться с выводами авторов «Курса сравнительного трудового права», которые, комментируя отдельные высказывания выдающихся ученых в области трудового права в отношении трудового договора, подчеркивают, что, трудовой договор – это основная юридическая конструкция трудового права, что он носит обязательственный характер, и что одна сторона договора подчиняется другой стороне договора [4, с. 405].

Это гражданско-правовая конструкция договора, которая не может быть использована для регулирования современных трудовых отношений в Украине. В современных условиях трудовой договор не может быть обязательством, ибо это только соглашение о намерении работника работать на соответствующих условиях. Кроме того, подчиненность работника управленческой власти работодателя предопределяется не трудовым договором, а правовой регламентацией процесса труда, что является объективной необходимостью в процессе совместного производства материальных или духовных благ.

Выводы. Трудовой договор по своим признакам и характеристикам существенно отличается от гражданско-правовых договоров, связанных с трудом. Поэтому при реформировании трудового законодательства нужно четко определить и указать роль трудового договора, а также его значение в обеспечении правового регулирования трудовых отношений, чтобы исключить вмешательство в правовое регулирование трудовых отношений норм других отраслей права.

Список использованной литературы:

1. Санникова Л.Ю. Проблемы правового регулирования отношений найма труда (цивилистический аспект) [Текст] : дис. ... канд. юрид. наук / Л.Ю. Санникова. – Томск. – 1996.
2. Мельничук Н.О. Договірне регулювання трудових відносин в нових економічних умовах. Монографія. – К. : «Хай-Тек Прес». – 2012.
3. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право : учебн. для вузов. – М. : Дело. – 1999.
4. Курспорівняльного трудового права: підруч. / Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І. / За ред. акад. А.Р. Мацюка. – Х. : Ніка Нова. – 2011.



работников [4, с. 102]. Различия в характере и условиях труда порождают объективную необходимость в существовании таких норм, которые предназначены отражать специфические особенности труда [5, с. 101].

Специфика регулирования трудовых отношений на водном транспорте исключает возможность правового регулирования без помощи специальных норм. То есть, применение общих трудовых норм повлечет нарушение принципов правового регулирования труда (в частности, принципа равенства трудовых прав работников) или может представлять угрозу интересам одной из сторон трудовых отношений или третьих лиц. Специальные нормы в данном случае устанавливают так называемые «поправочные коэффициенты» [6, с. 50], уравнивая права и возможности указанных работников и работников, выполняющих работу в обычных условиях. Невозможность правовой регламентации труда работников транспорта без помощи специальных норм объясняется, прежде всего, тем, что транспортные средства относятся к источникам повышенной опасности, а это требует от государства установления для транспортников требований, которые будут гарантировать безопасность населения страны. Это требует особого контроля над деятельностью работников транспорта.

Дифференциация трудового права – это обусловленные объективно устойчивыми факторами, а также общественной необходимостью различия в содержании норм трудового законодательства, которые конкретизируют общие положения правового регулирования труда в отношении различных категорий работников или одинаковой категории работников, которые находятся в различных условиях труда [7, с. 45]. Установление оснований дифференциации повышает эффективность правового регулирования, способствует охвату разнородных отношений и проникновению в их сущность [8, с. 238]. Если причина дифференциации выбрана произвольно, без учета различных факторов, то и дифференциация будет неоправданной, хотя в ее основе могут лежать критерии, которые при других обстоятельствах могут быть и должны быть учтены в законодательстве. Факторы дифференциации

должны определять реальные различия в условиях труда работников на протяжении всего времени и обуславливаться социально-экономическими потребностями общества на данном этапе его развития [9, с. 69].

Все факторы, обуславливающие дифференциацию правового регулирования, в литературе традиционно делятся на две большие группы: факторы, характеризующие субъектов трудовых отношений (субъектная дифференциация), и объективные факторы (то есть факторы, которые не связаны с особенностями субъектов трудовых отношений). В реальной действительности субъективные и объективные факторы, обуславливающие дифференциацию трудового права, переплетаются, действуя в одном или противоположном направлениях [10, с. 81]. При этом дифференциация с учетом субъективных и объективных характеристик труда не должна превращаться в свою противоположность – дискриминацию [11, с. 53-66].

Одним из факторов объективной дифференциации на водном транспорте является период (режим) работы судна: эксплуатационный (в период рейса) и внеэксплуатационный (при нахождении судна на ремонте без вывода его из эксплуатации и при постановке судна на судоремонтное предприятие). Под эксплуатационным периодом понимают часть периода времени использования судов, в которую входит время пребывания на транспортных и нетранспортных работах в навигационный период. При этом для разных видов судов эксплуатационный период определяется по-разному. Так, для грузовых, пассажирских и грузопассажирских судов это ходовое время пребывания в порожних и груженых рейсах; для буксировочных судов – это не только время буксировки порожних и груженых судов, но и время, затраченное на вспомогательные работы и работы, связанные с навигационным ремонтом, время в резерве, на работах нетранспортного характера (включая буксировку технического флота и помощь аварийным судам); для несамостоятельных судов эксплуатационный период определяется как время пребывания в груженых и порожних рейсах, в навигационном ремонте, в работах нетранспортировочного характера. Как

правило, в эксплуатационный период для всех видов судов учитывается послерейсовое и дорейсовое время.

В зависимости от периода работы судна устанавливаются режимы рабочего времени и времени отдыха. В основе организации труда судов, находящихся в эксплуатации, лежит круглосуточная вахтенная служба. В зависимости от конкретных условий эксплуатации судов (продолжительность рейса, эксплуатационный или навигационный период, частота заходов в порты, время стоянки в порту) и форм организации труда членов экипажа (закрепление за двумя судами трех экипажей, которые периодически меняются, или двух экипажей на одно судно) могут устанавливаться графики вахт (работ) продолжительностью свыше 8, но не более 12 часов в сутки [п. 2.5 Раздела 2 Положения о рабочем времени и времени отдыха плавающего состава морского и речного транспорта Украины, 12]. Особенность правового регулирования сверхурочных работ на море в эксплуатационный период заключается в том, что выполнение этих работ не ограничено предельными нормами.

Внеэксплуатационный период – это время нахождения судна на ремонте, отстое, котломочистках, доковании и других работах. В случае вывода судна из эксплуатации и постановки на ремонт режим работы членов экипажа устанавливается в соответствии с режимом работы предприятия, на котором происходит ремонт [п. 2.22 Раздела 2 Положения о рабочем времени и времени отдыха плавающего состава морского и речного транспорта Украины, 12].

Следующим фактором дифференциации правового регулирования является принадлежность работника водного транспорта к одной из групп – командному составу судна или судовой команде. Членом экипажа является любое лицо, действительно занятое во время рейса на борту выполнением обязанностей, связанных с эксплуатацией судна или обслуживанием на нем, и включенное в судовую роль [Раздел 1 Приложения к Конвенции по облегчению международного морского судоходства 1965 г., 13]. Судно может эксплуатироваться в соответствии со своим назначением лишь в том случае, если оно полностью укомплектовано экипажем.



Экипаж судна состоит из капитана, других лиц командного состава и судовой команды. В командный состав, кроме капитана, входят помощники капитана, судовые механики, электромеханики, радиоспециалисты, судовой врач и боцман. При этом на усмотрение судовладельца остается отнесение к этой категории и других судовых специалистов [ст. 49 Кодекса торгового мореплавания Украины, 14].

К командному составу приказом Министерства морского флота СССР от 09.01.76 «Об утверждении Устава службы на судах морского флота Союза ССР» отнесены: капитан, помощники капитана, механики и электромеханики, начальник радиостанции, электрорадионавигатор, судовой врач (фельдшер), радиомеханик, радиооператор, боцман, директор ресторана и администратор пассажирской службы. Все члены экипажа в зависимости от выполняемых ими функций распределяются по службам (группам): служба эксплуатации, служба технической эксплуатации (единая техническая служба), служба быта, пассажирская служба, радиотехническая служба, медико-санитарная служба, учебная служба на учебных и учебно-производственных судах [п. 33 Главы 3, 15]. Состав служб определяется их руководителями и утверждается капитаном судна.

В свою очередь, все остальные лица, выполняющие служебные обязанности на судне, не относятся к командному составу судна.

Очевидно, что командный состав выполняет специфические функции по сравнению с судовой командой. Командный состав призван руководить действиями подчиненных, лично участвовать в управлении судном и его эксплуатации, быть примером в труде и быту для остальных членов экипажа судна. Лица командного состава обязаны знать устройства судна, своих подчиненных, требовать от них изучение и знание действующих на морском флоте приказов и инструкций, следить за поддержанием чистоты и порядка. Лица командного состава должны готовить своих подчиненных к предстоящему рейсу, информируя их о задачах, обстановке и особенностях рейса. Кроме перечисленных общих обязанностей, каждое лицо командного состава несет ответственность

за определенный участок работы [п. 37 Главы 3, 15].

Дифференциация на водном транспорте осуществляется также в зависимости от назначения и технических характеристик судна. Корабли делятся на классы, а в пределах классов – на подклассы с учетом дальности плавания, тоннажа или специализации. Регистровые суда классифицируют по назначению, по району плавания, по типу главного двигателя по способу движения. Тип и мощность судовой силовой установки и вспомогательных механизмов, конструкция, техническая оснащенность и степень автоматизации судов, их специализация, район и условия плавания, а также метод технического обслуживания и ремонта обязательно должны учитываться при комплектации экипажа.

Установление такого критерия целесообразно из-за существенной разницы в реальных режимах работы, например, на маломерном судне с минимальным составом экипажа и на круизном лайнере. Речь идет о разном правовом регулировании труда, а именно: особенностях установления условий труда и его оплаты, правил внутреннего трудового распорядка, режима работы, охраны труда и необходимости заключения коллективного договора, и т.п. Подобная дифференциация должна углубляться, так как большинство правовых норм, регулирующих трудовые отношения, были рассчитаны на предприятия с большим количеством работников.

Не менее важным фактором, обуславливающим дифференциацию правового регулирования, является обеспечение организации дисциплины – то есть необходимость точного выполнения работниками правил, приказов, инструкций и других нормативных актов. Их нарушение на плавсредстве создает особую угрозу безопасности работников судна, может привести к тяжелым последствиям для жизни и здоровья граждан, необеспечению сохранности грузов. Такие требования к дисциплинированности работников водного транспорта оправданы, поскольку это обусловлено спецификой данной отрасли экономики. Дисциплинарная ответственность указанных работников предусмотрена не только за нарушение трудовой дисциплины при

исполнении служебных обязанностей, но и за нарушение правил поведения (проступки), допущенные не при исполнении служебных обязанностей. Однако дисциплинарная ответственность работников водного транспорта может наступить только в случаях нарушения правил поведения на самом судне, пристанях, в портах и на служебных территориях других предприятий. Повышенные требования к выполнению работниками транспорта их функциональных обязанностей, технических инструкций, правил техники безопасности диктуют необходимость установления специальной дисциплинарной ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей [16, с. 186].

Субъектная дифференциация, по сравнению с объективной дифференциацией, более мобильная. Ее существование обусловлено природными свойствами самой личности. Глубокая дифференциация по субъектам присуща трудовому праву, где значительное количество нормативных актов направлено на регулирование применения труда отдельных категорий работников [17, с. 137].

Среди факторов субъектной дифференциации на водном транспорте можно выделить состояние здоровья, возраст, надлежащую квалификацию и стаж работы.

Так, для членов экипажей судов установлены повышенные требования при приеме на работу. Специфичность деятельности работников водного транспорта предъявляет повышенные требования к организму человека. Ни одно лицо не принимается на работу на судне, если оно не предоставит удостоверение, подтверждающего его пригодность к работе в море, на которую он нанимается, подписанного врачом или уполномоченным компетентным органом власти выдавать такие удостоверения [ст. 2 Конвенции о медицинском осмотре рыбаков; ст. 3 Конвенции о медицинском освидетельствовании моряков, 18]. Кроме того, существуют обязательные требования к охране здоровья работников водного транспорта непосредственно во время выполнения ими трудовой функции [Конвенция о здравоохранении и медицинском обслуживании моряков, 19]. Состояние здоровья является чрезвычайно важным и необ-



ходимым фактором отбора для работы в сложных психологических, физических, биологических условиях, влияющих на появление профессиональных деструкций у работников водного транспорта, пренебрегать которым при приеме на работу недопустимо.

В Положении о порядке присвоения званий лицам командного состава морских судов [20] закреплена норма, согласно которой звание лиц командного состава присваиваются лицам не моложе 18 лет, а звание капитана – лицам не моложе 20 лет; в свою очередь Конвенция о подготовке и дипломировании моряков 1978 г. содержит развернутые требования относительно возраста кандидатов на занятие соответствующих должностей на судах различных типов [21]. Кроме того, Положение требует наличия и документального подтверждения специальных практических и теоретических знаний (специальная или специализированная подготовка, сопровождающаяся сдачей соответствующих экзаменов) и стажа работы, зависящего от должности, на которую претендует работник.

Условия труда, условия выполнения трудовой функции работниками водного транспорта можно отнести к отдельному критерию классификации факторов дифференциации.

Одним из таких специфических условий является длительное отсутствие в месте постоянного проживания, изоляция от других граждан, социально-бытовой или производственной инфраструктуры. Разъездной характер труда обуславливает особенности правового регулирования рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда. Необходимость в специальной правовой регламентации трудовых отношений лиц, работающих вахтовым методом, обусловлена особой формой осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников. К тому же продолжительность рейсов в последнее время увеличилась до 6-8 месяцев, сократилось время стоянок в портах.

К специфическим особенностям условий труда на водном транспорте относится постоянное воздействие на организм неблагоприятных факторов окружающей среды. Социальная изоляция, сенсорная изоляция, кумулятивное действие качки и вибрации,

климато-зональные контрасты, круглосуточный режим работы, повышенная интенсивность, экстенсивная напряженность трудовой деятельности оказывает влияние на всех работников, независимо от их профессиональной принадлежности. Кроме того, судно – это не только сложное инженерное сооружение, но и специфический производственно-коммунальный объект, в котором сочетаются зоны труда и отдыха, а потому плавсостав чувствует круглосуточное воздействие на организм комплекса естественных, производственных и бытовых факторов, параметры которых могут достигать экстремальных величин, что позволяет считать эту работу тяжелой, напряженной и даже вредной.

Выводы. Фактором, который относится к условиям выполнения трудовой деятельности на водном транспорте, является повышенное эмоциональное напряжение. К стрессогенным факторам труда относятся: информационный голод, потеря важных психологических связей, взаимодействие человека с производственной средой судна и с социально-психологической средой экипажа, угроза аварий и травм, повышенная нервно-эмоциональная нагрузка вследствие необходимости принятия немедленных решений, стрессовых и экстремальных ситуаций, высокого уровня ответственности и др. В результате длительного воздействия стрессоров, к которым организм приспособился, постепенно у человека истощаются запасы адаптационной энергии, что ведет к перенапряжению психики и является пусковым механизмом развития многих тяжелых заболеваний.

Таким образом, объективными факторами дифференциации правового регулирования трудовых отношений на водном транспорте являются: период (режим) работы судна; принадлежность работника к командному составу судна или судовой команде; назначение и технические характеристики судна; обеспечение организации дисциплины. К факторам субъективной дифференциации относятся состояние здоровья, возраст, надлежащая квалификация, стаж работы. Кроме того, сложность, вредность, опасность условий труда на водном транспорте обуславливают потребность в выделении их как отдельного критерия дифференциации труда.

Список использованной литературы:

1. Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. – М., 1978. – 420 с.
2. Великий тлумачний словник сучасної української мови. 250 000 слів [Текст] / уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. – К.; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2005. – 1728 с. – С. 301; Локшина С.М. Краткий словарь иностранных слов / С.М. Локшина. – М.: Рус. яз. 1978. – 352 с.
3. Скачкова Г.С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм / Г.С. Скачкова. – М.: МГИУ, 2003. – 374 с.
4. Рабинович-Захарин С.Л. Единство и дифференциация советского трудового права: дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. / С.Л. Рабинович-Захарин. – М., 1948. – 198 с.
5. Пашков А.С. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров (некоторые вопросы теории и практики). – Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1966. – 389 с.
6. Волегов Ю.Б. Значение дифференциации для совершенствования трудового законодательства // Советское государство и право. – М.: Наука, 1982, № 1. – С. 50–61.
7. Толкунова В.Н. Дифференциация правового регулирования женского труда / В.Н. Толкунова // Советское государство и право. – 1968. – № 11. – С. 45–52.
8. Бочарникова М.А. Дифференциация правового регулирования трудовых отношений: теоретические аспекты / М.А. Бочарникова, Т.Ю. Коршунова // Российский ежегодник трудового права. – 2006 – № 2 / Под ред. д-ра юрид. наук, проф. Е.Б. Хохлова. – СПб.: Издательский Дом С.-Петерб. гос. ун-та, издательство юридического факультета С.-Петерб. гос. ун-та, 2007. – 840 с.
9. Шебанова А.И. Право и труд молодежи / А.И. Шебанова. – М.: Юрид. лит., 1973. – 223 с.
10. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: учебник для вузов / И.Я. Киселев. – М., Дело. – 1999 – 545 с.
11. Лушников А.М., Лушникова М.В. Социальное равенство, дифференциация и запрет дискриминации в зеркале трудового права // Правовое регулирование труда в современной России: общие положения, отраслевые институты, эффективность реализации права: Сб. Саратов, 2007. – С. 53–66.
12. Про затвердження Положення про робочий час та час відпочинку пла-



ваючого складу морського і річкового транспорту України : Наказ, Положення від 29.02.2012 № 135 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0445-12>.

13. Конвенція про полегшення міжнародного морського судноплавства 1965 р. : Конвенція, Міжнародний документ від 09.04.1965 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_064.

14. Кодекс торговельного мореплавства України : Кодекс від 23.05.1995 № 176/95-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/176/95-вр>.

15. Приказ об утверждени Устава службы на судах морского флота Союза : Наказ, Статут, Витяг від 09.01.1976 № 6 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0006400-76>.

16. Головина С.Ю. Правовое регулирование труда отдельных категорий работников. Учебно-практическое пособие / С.Ю. Головина – М. : Дело, 2003 – 256 с.

17. Алексеев С.С. Проблемы теории права : курс лекций в 2-х т. / С.С. Алексеев. – Свердловск : Свердлов. юрид. ин-т, 1972. – Т.2 : Нормативные акты применения права. – 1972. – 401 с.

18. Конвенція про медичний огляд рибалок N 113 : Конвенція, Міжнародний документ від 19.06.1959 № 113 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993_117 ; Конвенція про медичний огляд моряків № 73 : Конвенція, Міжнародний документ від 29.06.1946 № 73 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_129.

19. Конвенція про охорону здоров'я та медичне обслуговування моряків № 164 : Конвенція, Міжнародний документ від 08.10.1987 № 164 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_151.

20. Про затвердження Положення про порядок присвоєння звань особам командного складу морських суден : Наказ, Положення, Перелік від 07.08.2013 № 567 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z1466-13>.

21. Міжнародна конвенція про підготовку і дипломування моряків та несення вахти 1978 року : Конвенція, Міжнародний документ від 07.07.1978 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_053.

МЕЖДУНАРОДНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО ПРОКУРАТУРЫ УКРАИНЫ В СФЕРЕ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ ДЕТЕЙ

Виктор ПАВЛИЙЧУК,
сонскатель

Национальной академии прокуратуры Украины

Summary

The article investigates the legal framework and forms of international cooperation Prosecutor's Office in protecting the rights of juveniles to work and employment, as well as the prevention of all forms of child exploitation. Also, in the article include proposals to systematize international regulations aimed at protecting the labor rights of children and to optimize international cooperation in this area. In particular, it is proposed to analyze the state of law enforcement in the sphere of labor rights of children, joint inspections with prosecutors at the state and regional levels to invite experts of the International Labor Organization.

Key words: prosecutor, international cooperation, labor rights of children, child exploitation, forms of cooperation.

Аннотация

В статье исследуются правовые основы и формы международного сотрудничества прокуратуры Украины при защите прав несовершеннолетних на труд и трудоустройство, а также предупреждения всех форм эксплуатации детей. Вносятся предложения по систематизации международных нормативных актов, направленных на защиту трудовых прав детей и оптимизацию международного сотрудничества в указанной сфере. Для анализа состояния законности в сфере обеспечения соблюдения трудовых прав детей, проведения совместных с органами прокуратуры проверок на государственном и региональном уровнях предложено приглашать специалистов Международной организации труда.

Ключевые слова: прокурор, международное сотрудничество, трудовые права детей, эксплуатация детей, формы сотрудничества.

Постановка проблемы. В соответствии со ст. 32 Конвенции ООН о правах ребёнка от 20 ноября 2011 года государства-участники признают право ребенка на защиту от экономической эксплуатации и от выполнения любой работы, которая может представлять опасность для его здоровья или служить препятствием в получении им образования, либо наносить ущерб его здоровью, физическому, умственному, духовному, моральному и социальному развитию.

Государства-участники принимают законодательные, административные и социальные меры, а также меры в области образования, с тем, чтобы обеспечить выполнение требований статьи. В этих целях, руководствуясь соответствующими положениями других международных документов, государства-участники, в частности:

а) устанавливают минимальный возраст или минимальные возрасты для приема на работу;

б) определяют необходимые требования о продолжительности рабочего дня и об условиях труда;

в) предусматривают соответствующие виды наказания или другие санкции для обеспечения эффективного осуществления статьи.

Необходимо отметить, что одно из основных мест в сфере защиты прав несовершеннолетних на труд и трудоустройство занимают органы прокуратуры. Так, в соответствии со ст. 4 Закона Украины «О прокуратуре» деятельность органов прокуратуры направлена на всемерное утверждение верховенства закона, укрепление правопорядка, в качестве цели имеет защиту от неправомерных посягательств на [1]:

1) закрепленные Конституцией Украины независимость республики, общественный и государственный строй, политическую и экономическую системы, права национальных групп и территориальных образований;

2) гарантированные Конституцией, иными законами и международными правовыми актами социально-экономические, политические, личные права и свободы человека и гражданина;