

24. Niedersächsisches Enteignungsgesetz (NEG). (1981, April 6). Retrieved from <http://www.nds-voris.de/jportal/jsessionid=F776CA2C67ED795C4D5A8C33B6D901CF.jp28?quelle=jlink&query=EnteignG+ND&psml=bsv.orisprod.psml&max=true&aiz=true#jlr-EnteignGNDpP30>

25. Gesetz über das Verfahren in Expropriationsfällen des Fürstentums Liechtenstein. (1887, August 23). Retrieved from <https://www.gesetze.li/konso/1887004000>

26. Schmidt-Assmann, E. (ed.), Badura, P., Breuer, R., Danwitz, T. von, Huber, P. M., Krebs, W., Kunig, P., Röhl, H. C., Schoch, F. (2005). *Besonderes Verwaltungsrecht*. Berlin: der Gruyter Recht.

27. Brandt, J., Sachs, M. (Hrsg.). (2009). *Handbuch Verwaltungsverfahren und Verwaltungsprozess* (3., neu bearbeitete und erweiterte Auflage). Heidelberg: C. F. Müller.

28. Kley, A. (1998). *Grundriss des Liechtensteinischen Verwaltungsrecht* (Liechtenstein, Politische Schriften, Bd. 23). Vaduz, Liechtenstein: Liechtensteinische Akad. Ges.

29. Turegg, K. E., Kraus, E. (ed.). (1962). *Lehrbuch des Verwaltungsrechts* (4-te Auflage). Berlin: Walter de Gruyter & Co.

30. Wille, H. (2004). *Liechtensteinisches Verwaltungsrecht: Ausgewählte Gebiete* (Vol. 38, Liechtenstein Politische Schriften). Schaan, Liechtenstein: Verl. der liechtensteinischen Gesellschaft.

31. Dudnyk D. V. (2015). *Vidchuzhennia zemelnykh dilianok dlia suspilnykh potreb: tsyvilno-pravovyi aspekt* [Alienation of land for public needs: civil law aspect]. [Thesis for the Degree of Doctor of Law, V. N. Karazin Kharkiv National University]

Received: 13/10/2020

1st Revision: 09/11/2020

Accepted: 20/11/2020

A. Antonenko, PhD Student

Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine

EXPROPRIATION AGREEMENT: FOREIGN EXPERIENCE FOR UKRAINE

The article addresses the issue on the determination of ways to improve the legal regulation for contractual relations of purchasing private property for public needs, based on the European experience in regulating expropriation. To achieve it, general and special methods of scientific knowledge have been used, including system-structural, structural-logical, comparative-legal, deduction, induction, analysis, synthesis, etc.

The necessity of appreciation of the European experience of legal regulation of expropriation to optimize Ukrainian legislation in this area is emphasized. The article establishes the issue concerning the sameness of two legal tools, namely the contract of purchase of private property for public needs under Ukrainian law, as a general idea, which is now implemented through civil law agreements, and the expropriation agreement in several European states (Germany, Switzerland, and Liechtenstein).

The advisability of expropriation agreement implementation into legislation and legal practice is substantiated; in this regard, expropriation agreement is considered as the special contract destined exclusively for regulation of purchase of private property for public needs. The author also suggests applying European approach to entitling the contract of purchasing of private property for public needs and identifying its terms; Expropriation Contract as a title is proposed. The article highlights the advantages of Expropriation Contract as a title.

The amendments to the Law of Ukraine "On the alienation of land and other real estate located on them, which are in private ownership, for public needs or for reasons of public necessity" according to European experience and author's examination are proposed. The author also recommends to change the name of the purchasing procedure to the procedure for voluntary expropriation (or voluntary alienation of private property for public needs).

Keywords: purchase of private property for public needs, expropriation, voluntary expropriation, alienation of private property for public needs or for reasons of public necessity, contract of purchase of private property for public needs, expropriation agreement, European experience.

Bulletin of Taras Shevchenko National University of Kyiv.

Legal Studies, 2020; 4 (115): 9-13

УДК: 349.2

DOI: <https://doi.org/10.17721/1728-2195/2020/5.115-2>

ISSN 1728-2195

© Taras Shevchenko National University of Kyiv,

Publishing center "Kyiv University", 2020

Т. Вахоньса, д-р юрид. наук, проф.

ORCID ID: 0000-00002-3495-3622

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, Україна

ПІДТРИМАННЯ ВИКОНАННЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА ПРОФЕСІЙНІЙ ОСНОВІ ЯК ФУНКЦІЯ ТРУДОВОГО ПРАВА

Досліджено основні складові професійної діяльності як ознаки трудових правовідносин. Встановлюється значущість трудового права та його механізмів у сфері підтримання належного професійно-кваліфікаційного рівня працівників під час виконання ними трудових обов'язків. Обґрунтовується зв'язок норм трудового права з нормами законодавства про освіту, визначається значення професійних стандартів у ході його формування. Підтримання належного професійно-кваліфікаційного рівня працівників визнається особливою та важливою функцією трудового права, що обумовлює розширення предмета трудового права та появу нових інститутів трудового права. Результатом належного забезпечення нормами трудового права виконання роботи на професійній основі є отримання якісного матеріального й інтелектуального продукту широким колом споживачів.

Ключові слова: професійність, професія, посада, кваліфікація, професійний стандарт, професійні якості, функція трудового права, компетентність.

ВСТУП. Правове регулювання трудових правовідносин здійснюється багатьма нормативними актами (міжнародними актами, національними законами та підзаконними актами), однак вирішальну роль для визначення основної концепції трудового права як відносно масштабної та самостійної галузі права має Кодекс законів про працю України, який був прийнятий ще 1971 р. Звичайно, трудове законодавство у процесі побудови ринкової економіки, під впливом світової глобалізації та за умови науково-технічного прогресу постійно змінюється. Останнім часом йдеться про необхідність масштабного реформування трудового законодавства. Однак існуючі підходи та пропозиції щодо змісту реформ є хаотичними та суперечливими. Протягом

багатьох років, у процесі розроблення й апробації перебував новий трудовий кодекс, який, хоча кардинально і не змінював фундаментальних положень трудового права, у багатьох його інститутах детально визначав матеріальні та процедурні особливості порядку врегулювання окремих відносин, охоплював деякі нові відносини, пов'язані із трудовою діяльністю та реалізацією працівниками своїх професійних здібностей, забезпечував можливість диспозитивно, гнучкіше врегулювати відповідні відносини. Викладені у проєкті Трудового кодексу України нормативні положення покликані забезпечити виконання відповідною галуззю своїх функцій, установлених міжнародним і національним правом принципів, гарантій і стандартів, а також максимально

врахувати інтереси всіх учасників трудового процесу. Проект Закону про працю за своїм змістом і структурою, яким законодавець вирішив замінити Кодекс законів про працю, абсолютно не враховує того обсягу відносин, що входять до кола трудового права. Перетворення трудового права з кодифікованої галузі права у некодифіковану фактично звужує її предмет і це при тому, що на практиці відбувається його постійне розширення, не сприяє розвитку окремих важливих інститутів трудового права, наприклад, інституту (кар'єрного) професійного зростання працівників (роботодавців). Саме про це надалі йтиметься, оскільки отримання працівниками професійних навичок, підвищення кваліфікації кадрів саме у процесі їх трудової діяльності, професійне навчання тощо є дуже важливою, але дещо прихованою функцією трудового права, за умови виконання якої ми маємо професіоналів, які здатні кваліфіковано виконувати роботу у різних сферах економічної діяльності, таким чином, впливати на економіку держави та її статус у світі. Такий підхід можна обґрунтувати багатьма доказами, які вказують не тільки на переваги та захисну роль трудового права, але і на його особливі функції, що вигідні для економіки та значущі для держави.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ. Розмежувальною ознакою трудових відносин і аналогічних цивільно-правових відносин є об'єкт правового регулювання. У трудових відносинах це не тільки результат, а й процес. У процесі праці, яка має чітко регламентований та організований характер, здійснюється отримання чітко визначеного та регламентованого результату (у вигляді матеріального, інтелектуального продукту, надання послуги тощо). У сукупності такі цикли нормативно врегульованих дій, що є об'єктом трудового права, складають певний, цілком контрольований період трудової діяльності, результатом якої є наявність перевірених на практиці професійних кадрів, що у сукупності утворюють досить надійний трудовий ресурс держави. Отже, звертаємо увагу на те, що однією із значущих функцій трудового права як галузі права є формування та підтримання належного рівня професійності кадрів на конкретному підприємстві, в установі, організації й у державі в цілому.

Функції є тими напрямками впливу на суспільні відносини, що обумовлюють необхідність існування правових норм, які для регулювання відповідних відносин об'єднуються в окрему галузь. Сутністю трудового права, як зазначав В. І. Щербина, є його здатність бути регулятором суспільних відносин у сфері праці, упорядковувати взаємовідносини людей, що працюють і заробляють собі на життя [1, с. 18]. В. С. Венедіктов убачає сутність трудового права у необхідності регулювання ним таких суспільних відносин, які виникають з приводу застосування здібності до праці, коли сам суспільний процес праці є предметом правової регламентації, а також у необхідності включення до предмета трудового права, окрім безпосередньо трудових, ще й інших суспільних відносин суспільної організації праці, які тісно пов'язані з трудовими [2, с. 6–9].

Більшість дослідників трудових правовідносин розглядають їх як специфічний вид правових відносин, що виникають між працівником і роботодавцем із приводу виконання за винагороду роботи за обумовленою спеціальністю, кваліфікацією або посадою з дотриманням внутрішнього трудового розпорядку й інших норм трудового законодавства.

Систематичні зловживання правом із боку роботодавців призвели до необхідності нормативного відмежування трудових відносин від подібних цивільно-правових відносин. У зв'язку з цим Листом Мінсоцполітики України від 23 травня 2017 р. "Щодо використання

праці фізичних осіб за договором цивільно-правового характеру" запропоновано характерні ознаки трудових правовідносин: систематична виплата зарплати за процес праці (а не її результат); підпорядкування правилам внутрішнього трудового розпорядку; виконання роботи за професією (посадою), визначеною Національним класифікатором України; обов'язок роботодавця надати робоче місце; дотримання правил охорони праці на підприємстві, в установі, організації тощо. Таким чином, звертаємо особливу увагу, що важливими ознаками трудових відносин є їхній такий, що триває, та систематичний характер, а також виконання трудових обов'язків на професійній основі. Трудове право має забезпечувати та підтримувати належний рівень професійності під час виконання будь-якої роботи у різних сферах економічної діяльності. Так, наприклад, П. Д. Пилипенко зазначає, що трудові правовідносини – це врегульовані нормами трудового права суспільні відносини, що виникають у результаті укладення трудового договору (власне трудові), а також відносини з приводу встановлення умов праці на підприємствах, навчання й перекваліфікації за місцем роботи, а також відносини, пов'язані з наглядом і контролем за додержанням трудового законодавства, вирішенням трудових спорів та працевлаштуванням громадян [3, с. 123]. Учені, таким чином, обґрунтовують позицію існування комплексу трудових правовідносин, різних за своїм змістом і значенням.

Відносини забезпечення та підтримання належного професійного рівня і трудової кваліфікації працівника є важливою та значущою складовою предмета трудового права та вимагають виокремлення окремої спеціальної функції трудового права – **професійно-кваліфікаційної**. Як зазначав відомий дослідник міжнародного трудового права І. Я. Кисельов, відбувається експансія трудовим правом різноманітних відносин, які є похідними від трудових або тісно з ними пов'язані. На його думку, трудове право має регулювати працю в широкому розумінні цього слова, а не тільки працю найманих осіб. Поняття "трудова діяльність" як об'єкт трудового права поступово замінюється більш широким поняттям "професійна діяльність", що містить усі різновиди суспільно-корисної діяльності [4, с. 14–21].

Професійна діяльність кожної людини є однією з основних соціальних складових її життя, що визначає особу як індивідуума, як особистість та обумовлює життєві цінності людини. Постійне підвищення свого професійного рівня шляхом виконання тієї чи іншої роботи на професійній основі, регулярне навчання, отримання нових вмінь і навичок, їхнє регулярне використання та застосування у певній сфері економічної діяльності формує не просто людину як особистість, а дозволяє сформувати висококваліфікованого спеціаліста. Так, наприклад, такий вид соціальної оцінки професійної діяльності людини як кар'єрне (службове) просування та зростання дозволяє визначити професійний рівень особи саме як суб'єкта трудових відносин (працівника), а також надає можливість особі, як суб'єкту соціальних відносин розкрити в собі нові якості та здібності, пізнати і реалізувати себе на новому рівні.

При врегулюванні трудових правовідносин загальними та спеціальними нормами трудового права, терміни "**кар'єра**" та "**кар'єрне зростання**" майже не використовують, хоча значна кількість відносин, що виникають за реалізації працівниками своїх професійних здібностей у межах трудових правовідносин, будується на тих засадах і принципах, які складають ці поняття. Враховуючи основні засади ринкової економіки та вже наявну практику врегулювання професійної діяльності нормами трудового й адміністративного права, розроб-

ники проекту Трудового кодексу України концептуально правильно включили до нього Книгу п'яту, яку присвятили правовому регулюванню питань професійної (службової) кар'єри та засобам її здійснення. Так, відповідно до ч. 1 ст. 318 Проекту Трудового кодексу України **професійна (службова) кар'єра** визначається як професійний ріст чи просування (підвищення) працівника по службі шляхом присвоєння йому більш високого кваліфікаційного розряду чи зайняття ним більш високої та відповідальнішої посади і виконання ним ширшого кола обов'язків чи роботи вищої кваліфікації, наслідком чого є зростання оплати праці (винагороди), посилення гарантій і збільшення розміру компенсацій, що гарантуються працівникові, а у випадках, передбачених Трудовим кодексом та іншими нормативно-правовими актами про працю, – членом його сім'ї.

З економічного погляду **кар'єра** визначається як швидке, успішне, прогресивне просування обраним трудовим (професійним) шляхом, що передбачає досягнення поваги, популярності, слави у своєму колі і (або) матеріальної вигоди власними силами, за рахунок максимального використання своїх здібностей, професійної майстерності й особистих якостей [5, с. 163].

Питання кар'єрного зростання та його значення досліджуються багатьма науками, зокрема, економікою праці, соціологією праці, психологією праці, філософією тощо. Однак будь-яке професійне (службове) зростання та просування по службі завжди перебуває під впливом норм права, оскільки відбувається виключно у межах трудових правовідносин і безпосередньо залежить від норм, що регулюють право на освіту на різних рівнях. Юриспруденція завжди була тим механізмом, який дозволяв практично реалізувати досягнення різних галузей наукового пізнання й отримати реальні практичні результати як у гуманітарній сфері, так і в інших.

Виникнення трудових правовідносин між працівником і роботодавцем на підставі трудового договору незалежно від сфери (виду) економічної діяльності, господарської основи організації праці та функціонування підприємства, здійснюється за умови дотримання певних правил. Однією з основних засад трудового права є виконання роботи найманими працівниками на професійній основі. Основними категоріями трудового права, які обслуговують і характеризують професійну діяльність, є "**професія**" та "**кваліфікація**".

Кваліфікація працівника визначається: рівнем освіти, що підтверджується відповідними документами про освіту; реальною здатністю працівника виконувати доручену йому роботу в межах певної професії, що перевіряється безпосередньо під час виконання працівником трудових обов'язків; підвищенням професійного рівня в ході трудової діяльності, що може підтверджуватися стажем роботи, особливими професійними здобутками працівника, проходженням додаткового практичного стажування та теоретико-практичного навчання з отриманням підтверджувальних документів тощо.

У трудовому праві слід розмежовувати такі поняття як "кваліфікація робіт" і "кваліфікація працівників". Кваліфікація робіт визначається сукупністю вимог до працівників, які повинні виконувати відповідну роботу. Кваліфікація працівника визначається сукупністю наявних у особи якостей, що обумовлені вимогами до кваліфікації робіт. Кваліфікаційні вимоги до робіт визначаються спеціальними кваліфікаційними характеристиками, які розробляють і затверджують відповідно до "Порядку розроблення та затвердження кваліфікаційних характеристик" [6]. Цей Порядок визначає процедуру розроблення, погодження, затвердження довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників і внесення змін до нього. Довідник є систематизованим за видами

економічної діяльності збірником описів професійних назв робіт (посад, професій), які об'єднано у випуски та розділи. **Довідником** визначено перелік основних робіт, властивих тій або іншій професійній назві роботи (посаді, професії), відповідно до їхніх назв та забезпечено єдність у визначенні кваліфікаційних вимог до них. Професійні назви робіт (посад, професій), для яких розробляють кваліфікаційні характеристики, мають відповідати назвам, передбаченим у "Класифікаторі професій ДК 003:2010" [7]. Таким чином, виконання трудової функції працівником, що є істотною умовою трудового договору, характеризується поєднанням таких показників, як професія, спеціальність, посада та кваліфікація, що, насамперед, установлені Національним класифікатором України "Класифікатор професій ДК 003:2010".

Трудові правовідносини в усіх сферах їхнього здійснення постійно пронизує ідея виконання роботи на професійній основі. Такий підхід є доктринальним у трудовому праві і це одна з основних ознак трудових правовідносин, що визначає їхню сутність. Відповідно, функціонує значна кількість правових норм, які забезпечують підтримання належного рівня кваліфікації у виконавців тієї чи іншої роботи. Не слід забувати, що споживачами результатів роботи найманих працівників (виготовлення продукції, надання послуг тощо) виступають переважно не роботодавці, а інші масові споживачі. Роботодавці виступають як організатори робочого процесу, метою якого є отримання та розподілення прибутку залежно від матеріального й інтелектуального внеску у виробничий процес. Організація робочого процесу здійснюється відповідно з установленними нормами права (господарськими, трудовими, адміністративними тощо) правилами, що виконують, окрім інших, такі важливі функції: соціальний захист трудових прав працівників і забезпечення виконання роботи найманими за трудовим договором працівниками на професійній основі.

У першу чергу, основою формування кваліфікаційних вимог до працівників виступає наявність освіти та її рівень. Базовими у сфері регулювання освітніх процесів в Україні є Закони України "Про освіту" [8], "Про вищу освіту" [9], "Про професійно-технічну освіту" [10], "Про науково-технічну діяльність" [11] тощо. Відповідно до ч. 1 ст. 8 Закону України "Про освіту" особа реалізує своє право на освіту впродовж життя шляхом формальної, неформальної й інформальної освіти. Відповідно до законодавства всі ці види освіти враховують або можуть враховувати у процесі формування кваліфікаційних вимог до працівників. Вирішальне значення у більшості випадків визначення кваліфікації працівників і встановлення кваліфікації робіт має формальна освіта, результатом якої є здобуття певної освітньої кваліфікації. Освітні стандарти повинні базуватися на професійних стандартах, які слугують основою для формування професійних кваліфікацій. Відповідно до ст. 39 Закону України "Про освіту" та відповідно до ст. 33 Закону України "Про професійно-технічну освіту" професійний стандарт – це затверджені в установленому порядку вимоги до компетентностей працівників, що є основою для формування професійних кваліфікацій. Отже, звертаємо особливу увагу на тісний взаємозв'язок трудового права з нормами законодавства про освіту, що на першому етапі мають забезпечити отримання належного освітньо-професійного рівня майбутніми працівниками, враховуючи вимоги професійних стандартів.

Кваліфікація працівника підтверджується не тільки документами про освіту, а також перевіркою й оцінюванням реальної можливості працівника виконувати свої трудові функції в межах присвоєної кваліфікації та професії і посади. Це здійснюється під час працевлаштування працівника (обрання на посаду за конкурсом) і безпосередньо у процесі трудової діяльності (атестація

різних категорій працівників). Нормами трудового права передбачено професійне зростання найманих працівників, що може бути законодавчо закріплено або як обов'язок працівника, або як можливість. Так, у ході трудової діяльності працівники підвищують свій професійний рівень шляхом підвищення кваліфікації у спеціальних освітніх установах, стажування в інших установах, набуття спеціального трудового стажу, отримання вищого розряду, рангу, класу тощо. Таким чином, кваліфікація працівників також визначається тими показниками рівня професійних якостей працівника, які здобуваються протягом трудової діяльності та мають юридичне підтвердження. Одним із законодавчих актів, призначених для регулювання професійного зростання працівників є Закон України "Про професійний розвиток працівників" [12].

Заслугує на увагу ч. 2 ст. 318 проєкту Трудового кодексу України, де розробники визначили, що **засоби для здійснення професійної (службової) кар'єри працівника є:** 1) сумлінна праця; 2) професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації, неформальне навчання; 3) атестація працівників; 4) стажування; 5) включення до кадрового резерву; 6) конкурсний відбір працівників. Як бачимо, це ті засоби, що спонукають та (або) зобов'язують особу, яка працює за трудовим договором у певній економічній сфері, формально та практично підвищувати й удосконалювати свою професійну майстерність із метою отримання якіснішого результату від такої діяльності та подальшого кар'єрного зростання з підвищенням матеріального стану працівника.

ВИСНОВКИ

1. Трудове право відіграє ключову роль у сфері підтримання та забезпечення виконання роботи на професійній основі. У межах трудових правовідносин здійснюється правове регулювання оцінювання професійних якостей працівників, їхнього професійного (кар'єрного зростання), визначення та забезпечення професійно-кваліфікаційного рівня виконання роботи у різних сферах економічної діяльності. Трудове право має тісний взаємозв'язок з освітньою діяльністю, оскільки різні види освіти мають забезпечити дотримання професійних стандартів на такому рівні, який дозволить установити взаємозв'язок між освітніми вимогами до кваліфікації випускників навчальних закладів різних рівнів і вимогами до працівників, які формуються безпосередньо за виконання певного виду роботи під впливом технічного прогресу, ринкової економіки, соціальних норм тощо. За допомогою професійних стандартів визначають професійні компетентності працівників, що складають кваліфікацію працівника.

2. Однією з важливих функцій трудового права є забезпечення за допомогою дієвих юридичних механізмів виконання роботи відповідно до професійних стандартів, що передбачає отримання якісного матеріального або інтелектуального результату (продукту). Важливість виконання зазначеної функції трудовим правом України передбачає необхідність юридичного закріплення нових механізмів забезпечення належного професійно-кваліфікаційного рівня виконання роботи. Розширення кола відносин, пов'язаних з оцінюванням професійних якостей працівників, контролюванням рівня професійності виконуваної роботи, професійним навчанням та підвищенням кваліфікації працівників, стимулюванням підвищення працівниками якості виконуваної ними роботи, веде до суттєвого розширення предмета трудового права.

3. Трудове право виступає тим правовим інструментом, за допомогою якого підтримується та забезпечу-

ється належний професійний рівень виконання тієї чи іншої роботи у різних сферах економічної й іншої діяльності, що уможливорює отримання споживачами якісного матеріального або інтелектуального продукту.

Список використаних джерел

1. Щербина В. І. Функції трудового права : монографія / В. І. Щербина. – Д. : Академія митної служби України, 2007. – 448 с.
2. Венедиктов В. С. Трудовое право Украины (общая часть) : учеб. пособие / В. С. Венедиктов. – Х. : ХИВД, 1994. – 76 с.
3. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права : монографія / П. Д. Пилипенко. – Львів : Вид. центр Львів. нац. ун-ту ім. Івана Франка, 1999. – 214 с.
4. Киселев І. Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество) / И. Я. Киселев. – М. : ЗАО "Бизнес-школа "Интел-Синтез" совместно с ООО "Журнал "Управление персоналом", 2003. – 160 с.
5. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / О. А. Грішнова. – 5-те вид., оновлене. – К. : Знання, 2011. – 390 с.
6. Порядок розроблення та затвердження кваліфікаційних характеристик / Затверджений Наказом Міністерства соціальної політики України від 31 травня 2017 року № 918 [Електронний ресурс] – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0784-17>.
7. Національний класифікатор України "Класифікатор професій ДК 003:2010" / Затверджений Наказом Держспоживстандарту України від 28 липня 2010 року № 327 [Електронний ресурс] – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10>.
8. Закон України "Про освіту" від 5 вересня 2017 року // Відомості Верховної Ради України. – 2017. – № 38-39, ст. 380 [Електронний ресурс] – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>.
9. Закон України "Про вищу освіту" від 1 липня 2014 року // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 37-38, ст. 2004 [Електронний ресурс] – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.
10. Закон України "Про професійно-технічну освіту" від 10 лютого 1998 року // ВВР України. – 1998, № 32, ст. 215 [Електронний ресурс] – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/103/98>.
11. Закон України "Про науково-технічну діяльність" від 26 листопада 2015 року // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – № 3, ст. 25 [Електронний ресурс] – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/848-19>.
12. Закон України "Про професійний розвиток працівників" від 12 січня 2012 року // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 24, ст. 243 [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>.

References

1. Shcherbina V.I. Funktsii trudovogo prava [Functions of labor law]: Monografia. Dnipropetrovsk: Akad. myt. sluzhby Ukrainy, 2007. 448 s. (in Ukrainian)
2. Venedictov V.S. Trudovoe pravo Ukrainy (Obshchaya chast) [Labor law of Ukraine (General part)]: Uchebn. posob. Kharkiv: KHIVD, 1994. 76 s. (in Russian)
3. Pilipenko P.D. Problemy teorii trudovogo prava [Problems of the theory of labor law]: monografia / P.D. Pylypenko. – Lviv: Vyd. tsentr Lviv.nats. un. im. Ivana Franka, 1999. – 214 s. (in Ukrainian)
4. Kiselev I.Ya. Novyi oblik trudovogo prava stran Zapada (proryv v postindustrialnoe obshchestvo). – M.: ZAO "Biznes-shkola "Intel-Sintez" совместно с ООО "Zhurnal "Upravlenie personalom", 2003. – 160 c. (in Russian)
5. Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny [Labor economics and social and labor relations]: Pidruchnyk / O.A. Grishnova. – 5-te vud., onovlene. – K.: Znannia, 2011. – 390 s. (in Ukrainian)
6. Poriadok rozroblennia ta zatverdzhennia kvalifikatsiinykh harakterystyk / Zatverdzhenyi Nakazom Ministerstva sotsialnoi polityky Ukrainy vid 31 travnia 2017 roku № 918 (in Ukrainian)
7. Natsionalnyi klasyfikator Ukrainy "Klasyfikator profesii DK 003:2010" / Zatverdzhenyi Nakazom Derzhspozhyvstandartu Ukrainy vid 28 lypnia 2010 roku № 327 (in Ukrainian)
8. Zakon Ukrainy "Pro osvitu" vid 5 veresnia 2017 roku // Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy, 2017, № 38-39, st. 380 (in Ukrainian)
9. Zakon Ukrainy "Pro vyshchu osvitu" vid 1 lypnia 2014 roku // Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy, 2014, № 37-38, st. 2004 (in Ukrainian)
10. Zakon Ukrainy "Pro profesiiino-tehnichnu osvitu" vid 10 liutogo 1998 roku // Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy, 1998, № 32, st. 21. (in Ukrainian)
11. Zakon Ukrainy "Pro naukovu-tehnichnu osvitu" vid 26 lystopada 2015 roku // Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy, 2016, № 3, st. 25 (in Ukrainian)
12. Zakon Ukrainy "Pro profesynnyy rozvytok pratsivnykyv" vid 12 sichnya 2012 roku // Vidomosti Verkhovnoi Rady, 2013, № 24, st. 243 (in Ukrainian)

Received: 01/11/2020

Accepted: 18/11/2020

T. Vakhoniev, Dr of Law, Prof.
Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine

MAINTENANCE OF WORK ACTIVITIES ON A PROFESSIONAL BASIS AS A FUNCTION OF LABOR LAW

The article examines the main components of professional activity as a sign of labour relations. The importance of labour law and its mechanisms in the field of maintaining the appropriate professional level of employees in performing their duties is established. The connection of labour law norms with the norms of education legislation is substantiated, the importance of professional standards in its formation is determined. Maintaining the proper professional qualification level of employees is recognized as a special and important function of labour law, which leads to the expansion of the subject of labour law and the emergence of new institutions of labour law. The result of proper provision of labour law to perform work on a professional basis is to obtain a quality material and intellectual product for a wide range of consumers.

Keywords: professionalism, profession, position, qualification, professional standard, professional qualities, function of labour law, competence.

Bulletin of Taras Shevchenko National University of Kyiv.
Legal Studies, 2020; 4 (115): 13-16
УДК: 349.2
DOI: <https://doi.org/10.17721/1728-2195/2020/5.115-3>

ISSN 1728-2195
© Taras Shevchenko National University of Kyiv,
Publishing center "Kyiv University", 2020

С. Венедіктов, д-р юрид. наук, проф.
ORCID ID 0000-0002-0967-5085

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, Україна

ЩОДО РАТИФІКАЦІЇ УКРАЇНОЮ КОНВЕНЦІЇ МОП № 190 ПРО ВИКОРИНЕННЯ НАСИЛЬСТВА ТА ДОМАГАНЬ У СФЕРІ ПРАЦІ

Досліджено ключові положення Конвенції МОП № 190 та проведено аналіз нормативно-правових актів України, щодо питань протидії насильству та домаганням у сфері праці. З'ясовано, що нині на рівні національного законодавства сформовано належне підґрунтя для подальшої ратифікації Україною Конвенції № 190. Зазначене зумовлено, передусім, прийняттям 2017 р. Закону України "Про запобігання та протидію домашньому насильству", яким запроваджено важливі зміни до чинних нормативно-правових актів у частині визначення понять "сексуальні домагання" та "наси́льство за ознакою статі", а також механізми боротьби з ними.

Установлено, що ратифікація Україною Конвенції МОП № 190 в подальшому дозволила би: чітко визначити мандат Державної служби України з питань праці щодо здійснення державного контролю за дотриманням роботодавцями законодавства про протидію насильству та домаганням, а також механізмів захисту від віктимізації або помсти щодо скажників, жертв, свідків і викривачів; закріпити на законодавчому рівні право працівника відмовитися від дорученої роботи при настанні ситуації, що може представляти загрозу для його життя, здоров'я або безпеки через насильство та домагання; врахувати насильство і домагання, а також відповідні психосоціальні ризики в межах національної системи управління охороною праці; врегулювати питання прийняття на локальному рівні політики щодо насильства та домагань на робочому місці; передбачити відповідні заходи, спрямовані на пом'якшення наслідків побутового насильства для сфери праці.

Ключові слова: Міжнародна організація праці, стандарти МОП, сфера праці, насильство, домагання, ратифікація конвенцій МОП.

ВСТУП. Стандарти Міжнародної організації праці (далі – МОП) традиційно займають одне із ключових місць серед джерел національного трудового права. Зумовлено це передусім членством нашої держави, починаючи з 1954 р., у цій одній із найстаріших і найавторитетніших міжнародних організацій, якій у минулому році виповнилося 100 років. На цей час Україна ратифікувала 71 конвенцію МОП, зокрема, усі існуючі фундаментальні та пріоритетні конвенції. Мабуть завдяки наведеній обставині, Кодекс законів про працю України (далі – КЗП України), який фактично є віддзеркаленням ратифікованих конвенцій МОП, попри свою майже 50-річну історію, ще й досі продовжує бути актуальним у питаннях регулювання трудових відносин.

На останній сесії Міжнародної конференції праці, що проходила в липні 2019 р., були прийняті Конвенція № 190 та Рекомендація № 206 про викоринення насильства та домагань у сфері праці. Появу наведених двох стандартів МОП слід назвати дуже важливим кроком у бік подальшого розвитку трудового права. Адже їхні положення фактично розширюють сферу застосування норм трудового права, охоплюючи нею відносини протидії насильству та домаганням, наголошуючи при цьому, що наведені явища можуть являти собою порушення прав людини або призводити до зловживань, є загрозою принципу рівності можливостей, неприйнятні та несумісні з гідною працею.

Станом на сьогодні Конвенцію № 190 про викоринення насильства та домагань у сфері праці від 2019 р. (далі – Конвенція № 190) ратифікували лише дві країни – Фіджі та Уругвай [1]. Наведену обставину жодним чином не треба розглядати як приклад неефективності її положень. Слід зазначити, що ратифікація конвенцій МОП є достатньо складним процесом, який передбачає дотримання великої кількості формальних процедур та етапів, а тому він не може бути швидко реалізованим у часі. Тому, без сумніву, у подальшому, кількість держав, які ратифікували Конвенцію № 190, збільшуватиметься. Наприклад, ще навесні 2020 р. такі країни, як Аргентина, Іспанія та Фінляндія офіційно висловили своє зобов'язання ратифікувати наведену Конвенцію [2].

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ. Актуальність запровадження Україною сучасних стандартів МОП не викликає сумніву. Свого часу І. Я. Кисельов доречно підкреслював, що МОП є тією організацією, яка спеціально утворена для вирішення завдань, пов'язаних із працею, та є головним центром міжнародної нормативної діяльності з питань праці. МОП має статус спеціалізованої установи ООН, пов'язаної з нею спеціальною домовленістю. Ця домовленість визнала за МОП основну відповідальність за діяльність у сфері розв'язання міжнародних трудових і соціальних проблем [3, с. 457]. Норми конвенцій МОП відіграють важливе значення у розв'язанні проблеми уніфікації норм трудового права різних країн [4, с. 471]. Повністю погоджуючись із наведе-