

3. Конвенція про захист трудящих від професійного ризику, викликаного забрудненням повітря, шумом і вібрацією на робочих місцях: Конвенція Міжнародної організації праці від 1 червня 1977 р. № 148 // Сборник международных договоров СССР. Вып. XLV. – М. : Междунар. отношения, 1991.
4. Конвенція про мінімальний вік прийому на роботу: Конвенція Міжнародної організації праці від 6 червня 1973 р. № 138 // Конвенции и рекомендации, принятые с 1967 года. – Женева, 1983.
5. Чанишева Г. Окремі теоретичні проблеми сучасного трудового права (до постановки питання) / Г. Чанишева, Н. Болотіна // Право України. – 1999. – № 9. – С. 13.
6. Рішення у справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення частини третьої статті 21 Кодексу законів про працю України (рішення про тлумачення терміну «законодавство»): Рішення Конституційного Суду України від 9 липня 1998 року № 17/81-97 // Офіційний вісник України. – 1998. – № 45.
7. Лисенкова О. Законодавство України : необхідне нормативне визначення поняття / О. Лисенкова // Право України. – 1999. – № 11. – С. 93–97.
8. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. // Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej. – 1997. – Nr. 78. – Poz. 483.

Якушев И., Пилипенко П. Взаимодействие норм международного права и трудового законодательства Украины. В статье освещается взаимодействие норм международного права и трудового законодательства, в частности проблем имплементации норм международного трудового права в трудовое законодательство Украины, взаимодействия международных и национальных норм в регулировании трудовых отношений. Международный договор выступает, с одной стороны, источником международного права, а из другой – источником внутреннего (национального) права. Проникновение норм международно-правового регулирования в трудовое законодательство Украины происходит по двум направлениям: во-первых, путём ратификации конвенций и других актов международных организаций и их органов, участником которых является Украина; и во-вторых, путём заключения Украиной двусторонних и многосторонних международно-правовых договоров с другими государствами.

Ключевые слова: международное трудовое право, трудовое законодательство Украины, имплементация норм международного права.

Jakushev I., Pylypenko P. The Interaction of the International Law and the Labor Legislation of Ukraine. The article is devoted to the interaction of the international law and the labor legislation, in particular, the problems of the implementation of the international labor law into the labor legislation of Ukraine, the interaction between the international and national standards in regulating labor relationships.

The International Treaty is considered as a source of international law, on the one hand, and as a source of the internal (national) law, on another. The penetration of norms of the international legal regulation into the labor legislation of Ukraine going in two directions: firstly by ratifying conventions and other acts of international organizations and their bodies, in which Ukraine participates; secondly, by concluding Ukraine bilateral and multilateral international treaties with other states.

Key words: international labor law, labor legislation of Ukraine, the implementation of international law.

УДК 349.3

Ю. Вусенко

Правосуб'єктність фізичних осіб у сфері правовідносин працевлаштування

Досліджено складники трудової правосуб'єктності фізичних осіб, які шукають роботу у сфері правовідносин працевлаштування. Необхідними елементами набуття трудової дієздатності в цій сфері правовідносин є працездатність та працездатний вік особи, її готовність приступити до роботи. У сучасних умовах ринкових змін коло осіб, які стають суб'єктами правовідносин працевлаштування, розширюється, тому мають бути змінені умови набуття трудової правосуб'єктності відповідно до міжнародно-правових стандартів та норм права України.

Ключові слова: працевлаштування, безробітні, зайняті та незайняті фізичні особи, трудова правосуб'єктність.

Постановка наукової проблеми та її значення. За умов ринкових перетворень у суспільстві все більшої вагомості набирають правовідносини працевлаштування. Традиційно вони вважаються

складовою частиною політики соціального захисту безробітних. У науковій літературі з трудового права правовідносини працевлаштування досліджуються в контексті обґрунтування їх як різновиду правовідносин, тісно пов'язаних із трудовими.

Аналіз досліджень цієї проблеми. Питання визначення складників трудової правосуб'єктності фізичних осіб є одним із досліджуваних понять теорії трудового права. Йому присвячено чималу кількість наукових праць радянського та сучасного періоду. Сучасне наповнення змісту трудової правосуб'єктності фізичних осіб ґрунтовно досліджено в монографії П. Д. Пилипенка [1, с. 135–160]. Водночас найбільше уваги в наукових працях приділено трудовій правосуб'єктності як передумові індивідуальних трудових правовідносин. Поза увагою науковців залишаються складники такої правосуб'єктності у сфері правовідносин працевлаштування.

Формулювання мети та завдань статті. Вважаємо, що в сучасних умовах ринкових змін коло осіб, які стають суб'єктами правовідносин працевлаштування, розширюється, змінюються умови набуття правосуб'єктності як основної властивості суб'єкта правовідносин. **Завдання** цієї статті – визначити умови виникнення правосуб'єктності фізичних осіб у сфері трудових правовідносин працевлаштування.

Виклад основного матеріалу й обґрунтування отриманих результатів дослідження. Для того, щоб фізична особа набула статусу суб'єкта правовідносин працевлаштування, вона повинна володіти правосуб'єктністю. Переважно в правовій літературі зміст правосуб'єктності визначають через два елементи – правоздатність та дієздатність [2, с. 211]. Переконливими, на нашу думку, є аргументи, наведені П. Д. Пилипенком, що єдиною складовою частиною правосуб'єктності учасників відповідних правовідносин є дієздатність [1, с. 19]. Автор стверджує, що дієздатність, на відміну від правоздатності, не виникає з моменту народження людини й залежить від галузевої належності правовідносин. Отже, чинником, який має істотне значення для того, аби суб'єкт права міг стати учасником правовідносин, є дієздатність. Оскільки всі потенційні учасники можливих правовідносин є правоздатними від народження, то єдиною властивістю, що визначає правосуб'єктність учасників відповідних правовідносин, є дієздатність.

Трудова дієздатність фізичних осіб як суб'єктів правовідносин працевлаштування має свої особливості. Передусім, потрібно розрізняти її формальні та матеріальні умови. Матеріальною умовою трудової дієздатності осіб, які працевлаштовуються, є здатність до праці, яка проявляється в її працездатності [3, с. 378]. Працездатність можна розглядати як уміння, можливість здійснювати цільну й суспільно корисну діяльність з урахуванням фізичного та психічного стану здоров'я [4, с. 134]. Нормативне визначення працездатності закріплено в додатку до Правил проведення комісійних судово-медичних експертиз у бюро судово-медичної експертизи від 17.01.95 р., де вказано, що «працездатність» – це «соціально-правова категорія, що відображає здатність людини до праці, яка визначається рівнем її фізичного та духовного розвитку, а також станом здоров'я, професійними знаннями, умінням та досвідом» [5]. Відповідно ж до Наказу Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження Положення про експертизу тимчасової непрацездатності» від 09.04.2008 р. здатність до трудової діяльності (працездатність) – сукупність фізичних, розумових й емоційних можливостей, яка дає змогу працівникові виконувати роботу визначеного обсягу, характеру та якості [6].

Як бачимо, у першому визначенні йдеться про здатність до праці, а в другому – про здатність до роботи. У зв'язку з цим погоджуємось із висловленими в літературі висновками, що поняття «працездатність» є набагато ширшим за «здатність до роботи» та відображає загалом здатність людини до праці, а не до конкретно визначеного виду трудової діяльності, тобто – роботи [7, с. 332]. Так, особи, визнані інвалідами, які втратили здатність до виконання певної роботи, але, відповідно до висновку органів медико-соціальної експертизи, можуть виконувати іншу роботу, також бути суб'єктами правовідносин із працевлаштування.

Очевидно, що без такої характеристики, як працездатність, особа не може бути працівником, а отже, немає сенсу звертатися за сприянням у пошуку роботи чи самостійно її шукати.

Формальний складник дієздатності визначається державою, також необхідний для визнання особи суб'єктом відносин працевлаштування [3, с. 378]. Закон України «Про зайнятість населення» характеризує безробітного як особу віком від 15 до 70 років, яка через відсутність роботи не має заробітку або інших передбачених законодавством доходів як джерела існування, готова та здатна приступити до роботи [8]. Тому наступним є визначення працездатного віку, який надає можливість

особі стати суб'єктом правовідносин працевлаштування. Зважаючи на те, що працевлаштування ми розглядаємо як правовідносини, що передують індивідуальним трудовим правовідносинам, то суб'єктом цих правовідносин, за загальним правилом, може стати особа, котра досягла шістнадцятилітнього віку. Водночас дитина, яка досягла п'ятнадцяти років й звернулася до державної служби зайнятості за сприянням у працевлаштуванні, як виняток, може бути зареєстрована як така, що шукає роботу, за згодою одного з батьків або осіб, які їх замінюють [9].

На відміну від мінімального віку, дієздатність як умова правосуб'єктності не обмежується максимальним віковим критерієм працездатності особи. Досягнення пенсійного чи граничного віку не обмежує дієздатності особи як суб'єкта правовідносин працевлаштування. Пенсіонери не можуть мати статусу безробітних, однак вони можуть звертатися до державної служби зайнятості за сприянням у працевлаштуванні [9]. Крім того, особи пенсійного віку можуть самостійно шукати роботу або звертатися до недержавних організацій, які надають послуги з працевлаштування. Тому фізичні особи, які досягли пенсійного віку, можуть бути суб'єктами правовідносин працевлаштування.

До формальної умови дієздатності також належить готовність особи приступити до роботи [3, с. 381]. Вона має характеризуватися як фізичною здатністю особи працювати, так і вольовими ознаками (тобто бажанням особи знайти роботу) [3, с. 380].

Особа повинна не лише фізично бути готова приступити до роботи, а й хотіти знайти відповідну роботу. Її не можна примусити погодитися на певну роботу чи шукати її. Добровільна незайнятість громадян не є підставою для їх притягнення до адміністративної або кримінальної відповідальності. Якщо особа має намір знайти роботу, то вона повинна звернутися до органів державної служби зайнятості чи недержавних організацій, які надають послуги у сфері працевлаштування, або безпосередньо до роботодавця.

Ще однією формальною умовою правосуб'єктності особи можна вважати її громадянство. Іноземці та особи без громадянства, які постійно проживають на території України, мають однакові з громадянами України права у сфері працевлаштування. Правовою підставою виникнення цих прав є, передусім, ст. 26 Конституції України, згідно з якою іноземці й особи без громадянства, котрі перебувають в Україні на законних підставах, користуються тими самими правами та свободами, а також несуть такі самі обов'язки, як і громадяни України, – за винятками, установленими Конституцією, законами чи міжнародними договорами України [11]. Сфера працевлаштування за чинним законодавством не є винятком. Закон України «Про зайнятість населення» встановлює, що законодавство про зайнятість поширюється на постійно проживаючих в Україні іноземних громадян та осіб без громадянства, якщо інше не передбачено законодавством України. Відповідно до ч. 2 ст. 8 Закону України «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства» іноземці та особи без громадянства, які постійно проживають в Україні, а також яким надано статус біженця в Україні, мають право працювати на підприємствах, в установах й організаціях або займатись іншою трудовою діяльністю на підставах і в порядку, установлених для громадян України [12].

Особливість виникнення дієздатності іноземця та особи без громадянства, які постійно проживають в Україні, як суб'єктів правовідносин працевлаштування полягає в тому, що у випадку звернення до державної служби зайнятості для реєстрації їм потрібно подати досвідку на постійне проживання [9].

Проаналізовані матеріальні й формальні умови правосуб'єктності є обов'язковими для всіх осіб. Володіючи ними, фізична особа стає суб'єктом правовідносин працевлаштування.

Аналіз норм законодавства дає підставу до фізичних осіб суб'єктів працевлаштування віднести безробітних. Закон України «Про зайнятість населення» вказує, що безробітними є особи віком від 15 до 70 років, які через відсутність роботи не мають заробітку або інших передбачених законодавством доходів як джерела існування, готові та здатні приступити до роботи [8].

Статус безробітного особа отримує з восьмого дня після реєстрації в центрі зайнятості за місцем проживання як такої, що шукає роботу, про що оформляється наказ центру зайнятості [9]. Для отримання статусу безробітного особа повинна подати особисту заяву.

З аналізу законодавчого визначення безробітного й закріпленого порядку отримання такого статусу бачимо, що саме безробітні є тими суб'єктами, які включаються в правовідносини працевлаштування, передусім, через звернення до державної служби зайнятості. Вони користуються всім спектром послуг, які надають органи державної служби зайнятості в цій сфері. Водночас це не виключає

можливості безробітних паралельно шукати роботу самостійно або звертатися до недержавних організацій із працевлаштування.

По-друге, досліджуючи працевлаштування в широкому розумінні та враховуючи нормативні положення в цій сфері, до суб'єктів, які працевлаштовуються, належать також і особи з числа зайнятого населення, котрі хочуть змінити місце праці або сферу зайнятості. Так, норми Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації та ведення обліку громадян, які шукають роботу, та безробітних» указують, що до громадян, котрі шукають роботу, належать зайняті громадяни, які бажають змінити професію або місце роботи, влаштуватися на роботу за сумісництвом чи у вільний від навчання час [9]. До зайнятих громадян належать:

- працюючі за наймом на умовах повного або неповного робочого дня (тижня) на підприємствах, в установах та організаціях, незалежно від форм власності, у міжнародних й іноземних організаціях в Україні та за кордоном, у фізичних осіб;

- громадяни, які самостійно забезпечують себе роботою, включаючи підприємців, осіб, зайнятих індивідуальною трудовою діяльністю, творчою діяльністю, члени кооперативів, фермери та члени їхніх сімей, які беруть участь у виробництві, а також члени особистих селянських господарств, діяльність яких здійснюється відповідно до Закону України «Про особисте селянське господарство»;

- обрані, призначені або затверджені на оплачувану посаду в органах державної влади, управління та громадських об'єднаннях;

- які проходять службу в Збройних силах України, Службі безпеки України, Державній прикордонній службі України, військах внутрішньої та конвойної охорони й Цивільної оборони України, органах внутрішніх справ України, інших військових формуваннях, створених відповідно до законодавства України, Державній службі спеціального зв'язку та захисту інформації України, альтернативній (невійськовій) службі;

- які проходять професійну підготовку, перепідготовку й підвищення кваліфікації з відривом від виробництва; навчаються в денних загальноосвітніх школах і вищих навчальних закладах;

- працюючі громадяни інших країн, які тимчасово перебувають в Україні й виконують функції, не пов'язані із забезпеченням діяльності посольств і місій [9].

Відповідно до ч. 5 п.1 Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації та ведення обліку громадян, які шукають роботу, та безробітних» зайняті громадяни, котрі бажають змінити професію або місце роботи, влаштуватися на роботу за сумісництвом чи у вільний від навчання час і звернулися до державної служби зайнятості, підлягають обліку. Під час прийому таких громадян працівник центру зайнятості проводить консультацію, про що робить відповідний запис у картці [9].

Крім того, зайняті громадяни можуть самостійно шукати роботу чи звернутися до недержавних організацій із працевлаштування. Ці дії вони мають право вчиняти незалежно від звернення до органів державної служби зайнятості.

Водночас аналіз норм Закону України «Про зайнятість населення» й Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації та ведення обліку громадян, які шукають роботу, та безробітних» дає підставу зробити висновок, що до громадян, які шукають роботу, належать і незайняті особи до отримання ними статусу безробітних. Тобто, протягом семи днів із дня звернення до державної служби зайнятості особа, яка не має заробітку або інших передбачених законодавством доходів, належить до категорії незайнятих.

До того ж, відповідно з аналізу законодавчих положень, до незайнятих можна віднести й осіб, які не мають роботи, здійснюють її пошук за допомогою органів державної служби зайнятості, але не можуть бути визнані безробітними. До них ч. 2 ст.4 Закону України «Про зайнятість населення» відносить осіб іноземців чи осіб без громадянства, які перебувають в Україні й зайнятість яких пов'язана із забезпеченням діяльності іноземних посольств і місій або виконанням своїх професійних чи трудових обов'язків перед роботодавцем – нерезидентом [8].

Вважаємо, що в цей перелік потрібно включити також громадян, які проходять професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації з відривом від виробництва; навчаються в денних загальноосвітніх школах і вищих навчальних закладах. Законодавче віднесення їх до зайнятого населення викликає заперечення, оскільки, згідно з рекомендаціями МОП і міжнародними конференціями статистиків праці, ця категорія належить до економічно неактивного населення [13, с. 10].

На нашу думку, потрібно враховувати положення актів МОП, оскільки, такі особи не заробляють собі на життя, а реалізують право на освіту. Вони не можуть прирівнюватися до осіб, які працюють на умовах трудового чи цивільного договорів, займаються підприємницькою діяльністю чи працюють за кордоном. Тому вважаємо, що таких осіб потрібно відносити до незайнятих осіб, які не можуть бути визнані безробітними.

Усі особи, котрі належать до незайнятого населення, можуть і не звертатися за сприянням у працевлаштуванні до державної служби зайнятості, а шукати роботу самостійно або звернутися за допомогою і до недержавних організацій, які надають послуги з працевлаштування.

Якщо пошук роботи здійснюється без звернення до державної служби зайнятості, то остання не зобов'язана шукати особі підходящу роботу, надавати статус безробітного, направляти на професійне навчання чи залучати до оплачуваних громадських робіт. Проте такі особи можуть одержувати від державної служби зайнятості потрібну їм інформацію про наявні вакансії на ринку праці, зокрема як через офіційний Інтернет-сайт державної служби зайнятості, так і за допомогою інформаційних стендів та татч-скрінів у центрах зайнятості. До того ж самостійний пошук роботи або пошук роботи через недержавні організації може здійснюватись і паралельно зі зверненням до державної служби зайнятості.

На основі вказаного незайнятих громадян теж можна віднести до осіб, які шукають роботу.

На підставі аналізу законодавства робимо висновок, що всіх фізичних осіб, які є суб'єктами правовідносин працевлаштування, можна позначити єдиним поняттям – «особи, які шукають роботу». Це охоплюватиме такі категорії осіб:

– безробітні – працездатні громадяни працездатного віку, які через відсутність роботи не мають заробітку або інших передбачених законодавством доходів і зареєстровані в державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, готові та здатні приступити до підходящої роботи. Поряд зі зверненням до державної служби зайнятості вони можуть здійснювати пошук роботи самостійно й за допомогою недержавних організацій із працевлаштування;

– незайняті громадяни – працездатні громадяни працездатного віку, які не мають роботи, готові та здатні приступити до підходящої роботи й здійснюють її пошук через державну службу зайнятості, недержавні організації з працевлаштування або самостійно. Ця категорія включає незайнятих громадян, котрі можуть одержати статус безробітного, і незайнятих громадян, які такого права не мають;

– зайняті громадяни – працездатні громадяни працездатного віку, котрі бажають змінити професію або місце роботи чи влаштуватися на роботу за сумісництвом. Ці громадяни також можуть звертатися до державної служби зайнятості, недержавних організацій із працевлаштування чи здійснювати пошук роботи самостійно.

Залежно від послуг, які має право отримати особа від державної служби зайнятості, їх можна поділити на суб'єктів громадських робіт; суб'єктів професійного навчання; суб'єктів інформаційних та консультаційних послуг.

Пункт 3 Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про порядок організації та проведення оплачуваних громадських робіт» установлює, що оплачувані громадські роботи організовуються для осіб, які не мають роботи; зайнятих трудовою діяльністю осіб, котрі виявили бажання працювати у вільний від основної роботи час; учнівської й студентської молоді, яка виявила бажання працювати у вільний від навчання час; пенсіонерів, інвалідів [14].

Як бачимо, на громадські роботи направляються всі особи, котрі шукають роботу.

За суб'єктним складом система професійного навчання охоплює: 1) молодь, яка проходить первинну професійну підготовку в навчальних закладах та інших установах, що здійснюють або забезпечують підготовку кваліфікованих робітників і фахівців; 2) працівників, котрі проходять професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації в процесі трудової діяльності; 3) громадян, які шукають роботу й потребують професійної підготовки [15, с. 85].

Згідно з п. 1.2 Наказу Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства освіти та науки України «Про затвердження Положення про порядок надання Фондом загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття послуг із професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації» державна служба зайнятості організовує професійне навчання застрахованих осіб, а також незастрахованих, які вперше шукають роботу,

інших незастрахованих осіб у разі їх реєстрації в установленому порядку як безробітних за їх згодою у випадках, передбачених чинним законодавством [16].

Право на одержання інформаційних і консультативних послуг мають усі особи, які шукають роботу. Це право вони можуть реалізувати як за допомогою працівників державної служби зайнятості, так і самостійно.

Висновки й перспективи подальших досліджень. Зміст правосуб'єктності фізичної особи як суб'єкта правовідносин працевлаштування, передусім, залежить від правової природи такого працевлаштування: щодо пошуку роботи загалом, у т. ч. підприємницької діяльності чи пошуку відповідної роботи за трудовим договором.

Дієздатність фізичної особи як визначальний елемент трудової правосуб'єктності особи у сфері правовідносин працевлаштування виникає за умови поєднання декількох складових елементів. Такими, за переконаннями автора, є: 1) працездатність особи як фізична можливість особи здійснювати трудову діяльність певного, прийняттого для неї виду; 2) працездатний вік. Законодавчі обмеження працездатного віку стосуються лише мінімально встановленої межі трудової правосуб'єктності особи як передумови трудових правовідносин; 3) готовність особи приступити до роботи.

Відсутність у фізичної особи громадянства України зумовлює додаткові умови її дієздатності як суб'єкта правовідносин працевлаштування: наявність посвідки на постійне проживання або спеціального дозволу на працевлаштування в Україні.

Фізичними особами – суб'єктами правовідносин працевлаштування – є безробітні, незайняті громадяни та зайняті громадяни, які бажають змінити роботу або працювати у вільний від основної роботи час. Пропонуємо об'єднати вказані категорії осіб єдиним поняттям «особи, які шукають роботу» й розуміти під ними працездатних фізичних осіб, котрі досягли працездатного віку, готові приступити до роботи та виявили намір працювати через звернення до органів державної служби зайнятості, до недержавних організацій, які надають послуги у сфері працевлаштування або здійснюють пошук роботи самостійно.

Джерела та література

1. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права : монографія / П. Д. Пилипенко. – Л. : Вид. центр Львів. нац. ун-ту ім. Івана Франка, 1999. – 213 с.
2. Луць Л. А. Загальна теорія держави та права : навч.-метод. посіб. (за кредитно-модульною системою) / Л. А. Луць. – К. : Атіка, 2010. – 412 с.
3. Курс російського трудового права : у 2 т. / С. П. Маврин, А. С. Пашков, Е. Б. Хохлов ; под ред. Е. Б. Хохлова. – М. : Юрист, 2001. – Т. 2 : Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы). – 560 с.
4. Зайцева О. Б. Оценка способности к трудовой деятельности и ее значение в трудовом праве / О. Б. Зайцева // Российский ежегодник трудового права. – 2006. – № 2. – С. 134–138.
5. Правила проведення комісійних судово-медичних експертиз в бюро судово-медичної експертизи Міністерства охорони здоров'я від 17.01.95 р. № 6 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=z0256-95>.
6. Положення про експертизу тимчасової непрацездатності: Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 14.07.1975 р. № 06-14/6 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=v0006400-75>.
7. Козуб І. Г. Розмежування понять «працездатність» та «здатність до роботи» / І. Г. Козуб // Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення : тези доп. і наук. повідомл. учасників Міжнар. наук.-практ. конф. ; м. Харків, 22–23 квіт. 2009 р. / за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого, 2009. – С. 332–334.
8. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5067-17/>.
9. Порядок реєстрації, перереєстрації та ведення обліку громадян, які шукають роботу, та безробітних: Постанова Кабінету Міністрів України від 14.02.2007 № 219 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=219-2007-%EF>.
10. Про громадянство України: Закон України від 18.01.2002 р. № 2235-III [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2235-14>.
11. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР (ост. ред. від 04.02.11 р.) // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30.

12. Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства: Закон України від 04.02.1994 № 3929-ХІІ (ост. ред. від 08.03.11 р.) // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – № 23.
13. Петрова І. Економіко-правові засади забезпечення зайнятості населення України / І. Петрова // Україна: аспекти праці. – 2002. – № 6. – С. 10–15.
14. Положення про порядок організації та проведення оплачуваних громадських робіт та визнання такими, що втратили чинність, деяких актів Кабінету Міністрів України : Постанова Кабінету Міністрів України від 10 вересня 2008 року № 839 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=839-2008-%EF>.
15. Басай О. В. Правове забезпечення соціального захисту безробітних в Україні : дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «трудове право; право соціального забезпечення» / Олег Вікторович Басай. – Х., 2005. – 182 с.
16. Положення про порядок надання Фондом загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття послуг з професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації. Наказ Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства освіти та науки України № 53/59 від 13.02.2001 р. (ред. від 14.03.09 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=z0345-01>.

Вусенко Ю. Правосуб'єктність фізических лиц в сфері правоотношений трудоустройства. Исследуются составляющие трудовой правосубъектности физических лиц, которые ищут работу в сфере правоотношений трудоустройства. Необходимыми элементами приобретения трудовой дееспособности в сфере обозначенных правоотношений являются работоспособность и работоспособный возраст лица, готовность его приступить к работе. Исследован также вопрос определения составляющих трудовой правосубъектности физических лиц, как одно из актуальнейших понятий теории трудового права, которому посвящено достаточно большое количество научных трудов советского и современного периода. Учитывая, что в современных условиях рыночных изменений круг лиц, которые становятся субъектами правоотношений трудоустройства, расширяется, изменяются условия приобретения правосубъектности как основного свойства субъекта правоотношений, в данной статье определяются условия возникновения правосубъектности

Ключевые слова: трудоустройство, безработные, занятые и незанятые физические лица, трудовая правосубъектность.

Vusenko Y. Legal Personality of Individuals in the Field of Legal Relations of Employment. Components of the labor legal personality of individuals who are looking for a job in the field of legal relations of employment are investigated. Required items of the acquisition the labor legal capacity in these relations are: working capacity and working age of the person, his readiness for work, and the issue of determining the components of labor legal personality of individuals, as one of the most relevant concepts in the theory of labor law to which a large amount of scientific papers of the Soviet and the modern period are devoted. Considering that in current conditions of market changes a circle of individuals who are the subjects of legal relations of employment is expanding, conditions for the acquisition legal personality as the main properties of the subject of legal relations are changing, the conditions of a legal personality in this article are defined.

Key words: employment, unemployed, employed and unemployed individuals, labor legal personality.

УДК – 339.542:061.1(100)

А. Духневич

Торгівля сільськогосподарськими товарами в рамках Генеральної угоди з тарифів і торгівлі (ГАТТ 1947)

У статті здійснено теоретико-прикладне дослідження торгівлі сільськогосподарськими товарами в рамках Генеральної угоди з тарифів і торгівлі 1947, а також місце міжнародної торгівлі й форми її регулювання в міжнародному праві. Розглянуто питання підвищення рівня стандартів виробництва та управління в агропродовольчому секторі. Істотний принцип ГАТТ полягає в проведенні політики щодо зниження та, можливо, повного скасування тарифів й інших заходів, використовуваних для захисту внутрішнього сільського господарства.

Ключові слова: СОТ, торгівля, ГАТТ / СОТ, держави – члени СОТ, гармонізація, правові норми СОТ.