

ВІКОВІ ОСОБЛИВОСТІ ПРАЦІВНИКІВ І ЇХНЯ РЕГЛАМЕНТАЦІЯ В МІЖНАРОДНО-ПРАВОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ ПРАЦІ

Присвячено аналізу міжнародних правових актів, які регулюють трудові відносини деяких категорій працівників, а також пов'язані з ними проблеми. Їхньою відмінною особливістю є вік, якого особа досягла на момент вступу в такі правовідносини.

Визначено особливості такого регулювання, його характерні риси.

У зв'язку з тим, що вік є одним із юридичних фактів, який впливає на правове становище працівника, здійснено спробу розмежувати вікові групи працівників і виявити особливості їхнього правового становища у трудових відносинах.

Методологічною основою дослідження є загальнонаукові та спеціальні методи пізнання. За допомогою діалектичного методу розглянуто проблеми правового регулювання міжнародних норм застосування найманої праці неповнолітніх та осіб похилого віку і їхній взаємозв'язок із тенденціями, які здійснюють різний вплив на міжнародне трудове право. Формально-логічний і системний методи застосовувалися у процесі дослідження змісту міжнародно-правових актів, які регулюють трудові відносини неповнолітніх та осіб похилого віку.

Головним результатом дослідження є регламентація за допомогою міжнародно-правових актів відносин із приводу застосування найманої праці неповнолітніх та осіб похилого віку, поліпшення умов праці, захист від дискримінації та створення умов для вільної реалізації їхніх здібностей до праці в межах національних законодавств, для порівняльно-правового аналізу та пошуку шляхів удосконалення наявних систем. Також акцентовану увагу на зміст, значення й особливості основоположних принципів щодо застосування найманої праці неповнолітніх та осіб похилого віку, встановлення самими державами учасниками мінімального віку прийому на роботу.

Ключові слова: праця, працівник, міжнародні правові акти, вік, дитяча праця, діти, підлітки, працівники похилого віку, працевлаштування, умови праці, правовий захист.

ВСТУП. Міжнародно-правове регулювання праці є одним із різновидів захисту прав людини, інституту, який успішно закріпився у сучасному трудовому праві. Це ідеї правового захисту вищих соціальних цінностей: прав і свобод людини, її честі та гідності у сфері праці.

Міжнародно-правове регулювання праці ґрунтується на проголошених положеннях рівності всіх у своїх правах. Так, ст. 1 Загальної декларації прав людини 1948 р., [1] ст. 3 Міжнародного Пакту про економічні, соціальні і культурні права 1966 р., [2] статті Конвенції МОП № 111 "Про дискримінацію в галузі праці та й занять" 1958 р. [3] проголошують, що кожна людина повинна мати всі права та володіти всіма проголошеними свободами, без будь-якої відмінності. Рекомендація МОП № 122 "Щодо політики в галузі зайнятості" 1964 р. [4] закликає поважати принцип рівності можливостей і поводження в галузі праці і занять. Це означає, що виділення віку, як особливої обставини, що характеризує трудові здібності людини, є неприпустимим, оскільки це може вбачатися як дискримінаційна обставина.

Однак саме вік набуває у сфері праці особливого значення, оскільки факт досягнення (або недосягнення) певного віку, є тією обставиною, із якою законодавець пов'язує можливість вступати в трудові відносини. А це, у свою чергу, впливає на відповідні трудові права й обов'язки. Крім цього, варто додати, що в науці трудового права сформувався погляд про значення віку як однієї з підстав диференціації [5, с. 93–97; 6, с. 79–83; 7, с. 29–32; 8, с. 39–48; 9, с. 85–91].

Метою статті є аналіз міжнародних правових актів, які регулюють трудові відносини із приводу застосування найманої праці неповнолітніх та осіб похилого віку, з'ясувати їхнє значення та вплив на національне законодавство, теорію і практику трудового права.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ. Міжнародно-правове регулювання дитячої праці. Аналіз міжнародних актів, прийнятих натеper, дозволяє говорити про те, що питанням правового регулювання праці працівників різних вікових категорій завжди надавалося

пріоритетне значення. Водночас увесь масив таких актів, що складається з декларацій, пактів, конвенцій, рекомендацій, договорів, можна класифікувати саме з урахуванням віку, як основного критерію класифікації. Саме з огляду на фактори хронологічного, біологічного, соціального, психологічного розвитку, можна виокремити певні вікові етапи в житті людини, які відіграють значну роль у сфері трудових відносин.

Насамперед у цьому аспекті досить важливою для сфери праці є виділення такого виду як дитяча праця. Як стверджують деякі науковці, важливість створення дієвих правових норм на міжнародному рівні підкреслює той факт, що натеper величезна кількість дітей у світі віком від 5 до 17 років залучені до найгірших форм експлуатації праці: рабство, проституція, незаконна діяльність, шкідлива й небезпечна робота, що шкодить їхньому моральному розвитку [10, с. 140]. Уже в 1919 р. Версальський мирний договір вказував на необхідність скасування дитячої праці й ретельної її регламентації.

Наслідки Першої світової війни викликали необхідність для Ліги Націй створити в 1919 р. Комітет дитячого благополуччя, де розглядалися питання нагальних заходів щодо безпритульних дітей, рабства, дитячої праці, торгівлі дітьми і проституції неповнолітніх. Велику роль у розробці соціальних стандартів захисту дітей у цей період належала неурядовим організаціям. Так, у межах Міжнародного союзу порятунку дітей у 1923 р. була розроблена декларація, яка містить основні умови для суспільства щодо забезпечення захисту дітей. У 1924 р. на V сесії Ліги Націй було прийнято перший міжнародний документ, який сформулював принципи міжнародно-правового захисту дітей – Декларація прав дитини. Декларація спрямовувалася на створення умов, що забезпечують нормальний фізичний і психічний розвиток дитини, право дитини на допомогу, належне виховання, захист.

Декларація 1924 р., за своїм походженням була суто захисним інструментом. У дуже простих термінах (у ній не наводилося визначення прав як таких) Декларація

визначала обов'язки дорослих щодо дітей. Дитина була захищена як особа з її власними правами, але залишалася залежною від дорослих у користуванні правами, зазначеними в Декларації. Зазначена Декларація є досить важливим і прогресивним документом, оскільки соціальні й економічні права вона ставить вище традиційних, громадянських і політичних прав. У 1924 р. цю Декларацію прийняла Генеральна Асамблея Ліги Націй. А у 1934 р. її знову підтвердила Генеральна Асамблея, і країни взяли зобов'язання запровадити принципи Женевської Декларації у своє законодавство.

Власне, із 1924 р., після прийняття Декларації, права дитини ввійшли до системи міжнародного права, а сама Декларація стала наріжним каменем усього майбутнього міжнародного розвитку правових ініціатив стосовно прав дитини.

У 1957 р. Комісія з прав людини розпочала роботу над проектом нової Декларації прав дитини, підготовленим Радою ООН з економічних і соціальних питань і багатьма громадськими організаціями. 1959 р. ця Декларація була одногласно ухвалена всіма 78 членами Генеральної Асамблеї ООН у формі резолюції 1386 (XIV). Ця декларація, була прийнята одногласно (до того жоден із документів, навіть Загальна декларація прав людини, не приймалися одногласно), мала найбільший моральний авторитет у світі.

Порівняно з Женевською Декларацією 1924 р., Декларація 1959 р. була більш досконалою й широкою. Вона торкалася не лише життєвих потреб дитини, але й її потреби в любові та розумінні; наголошувала на необхідності зберігати єдність родини, до та післяпологової допомоги матері й дитині, проголошувала право на ім'я й національність. Крім того, Декларація передбачала обов'язкову й безкоштовну початкову освіту, заборону дитячої праці до певного віку, право дитини на гру й творчість [11].

Декларація прав дитини 1959 р. серед основних принципів проголошує пріоритетність захисту дитини від усіх форм експлуатації, неприпустимість прийому на роботу до досягнення необхідного вікового мінімуму, виконання робіт, які можуть бути шкідливі для її здоров'я, освіти та перешкоджати її фізичному, моральному й розумовому розвитку [12].

Конвенція "Про права дитини" 1989 р., увібравши в себе вищезазначені положення, не лише їх розширила, але й надала їм обов'язкового характеру (ст. 32 і 36 цієї Конвенції) [13]. Однак, віковий ценз у ній визначено лише щодо самої категорії "дитина", яким, згідно з цією Конвенцією, є кожна людська істота до досягнення 18-річного віку, якщо за законом, що застосовується до цієї особи, вона не досягає повноліття раніше.

Стаття 3 цієї Конвенції передбачає, що застосування праці дітей у галузі, шкідливій для їхньої моральності та здоров'я чи небезпечній для життя або такої, що може завдати шкоди їх нормальному розвитку, повинно бути каране за законом. Крім того, держави повинні встановити межі віку, нижче яких користування платною дитячою працею забороняється і карається законом.

Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966 р. [2] у ч. 3 ст. 10 закріплює положення, що діти і підлітки повинні бути захищені від економічної і соціальної експлуатації.

Декларація МОП основних принципів і прав у сфері праці 1998 р. [14] закріплює принцип дієвої заборони дитячої праці, як один із чотирьох основних правових принципів у сфері праці, зобов'язує його дотримання та застосування державами учасниками в силу приєднання до Статуту МОП незалежно від факту ратифікації будь-якої конкретної Конвенції.

Відповідно до ст. 3 Конвенції МОП № 182 "Про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці" 1999 р. [15] до найгірших форм дитячої праці належать: усі форми рабства або практика, подібна до рабства, як, наприклад, продаж дітей і торгівля ними, боргова залежність, а також примусова чи обов'язкова праця, включаючи примусове чи обов'язкове вербування дітей для використання їх у збройних конфліктах; використання, вербування або пропонування дитини для зайняття проституцією, виробництва порнографічної продукції чи порнографічних вистав; використання, вербування або пропонування дитини для незаконної діяльності, зокрема для виробництва та продажу наркотиків, як це визначено у відповідних міжнародних угодах; робота, яка за своїм характером чи умовами, у яких вона виконується, може завдати шкоди здоров'ю, безпеці чи моральності дітей.

Конвенція МОП № 60 "Про вік приймання дітей на непромислові роботи" 1937 р. [16] застосовується до всякої роботи, що не підпадає під регламентацію, передбачену Конвенцією № 10 "Про мінімальний вік допуску дітей до роботи в сільському господарстві" 1921 р., [17] Конвенцією № 58 "Про мінімальний вік допуску дітей на роботу в морі" 1936 р. [18] і Конвенцією № 59 "Про мінімальний вік прийому дітей на роботу в промисловості" 1937 р. [19]. Відповідно до ст. 2 Конвенції № 60, діти, що не досягли 15-річного віку, або ті, які досягли 15-річного віку, але відповідно до національного законодавства, ще проходять обов'язкове початкове навчання, не можуть бути зайняті ні на який із робіт, до яких застосовується ця Конвенція, за винятком таких випадків: діти, що досягли 13-річного віку, можуть, поза часом, відведеним для відвідування школи, бути використані на легких роботах за умови, що ці роботи: а) не шкідливі для їхнього здоров'я або для їхнього нормального розвитку; б) не завдають за своїм характером шкоди їхнім заняттям у школі або їхній здатності сприймати те, що їм викладається в школі. Також, відповідно до ст. 3 цієї Конвенції, жодна дитина молодша 14-річного віку не може: а) бути зайнята на легких роботах більше двох годин у день як у дні відвідування школи, так і у вільні дні; б) бути зайнята у школі й на легких роботах більше семи годин у день у цілому (ст. 3). Крім цього, у п. 4 ст. 3 зазначено, що легкі роботи забороняються: а) у неділю та у дні офіційних державних свят; б) протягом ночі. Термін "ніч" означає стосовно до дітей молодше 14 років – період, що становить щонайменше 12 послідовних годин, починаючи з восьми годин вечора й до восьми годин ранку; б) стосовно дітей старших 14 років – період, що повинен бути встановлений національним законодавством, але який не може бути менше 12 годин, крім як у тропічних країнах, де період компенсаційного відпочинку надається протягом дня (п. 5 ст. 3 цієї Конвенції).

Конвенція МОП № 78 "Про медичний огляд дітей та підлітків із метою виявлення їхньої придатності до праці на непромислових роботах" 1946 р. [20] застосовується до дітей і підлітків, які працюють за заробітну плату або прямо чи посередньо за винагороду на непромислових роботах. Відповідно до мети цієї Конвенції, термін "непромислові роботи" охоплює всі роботи, крім тих, які компетентні органи влади визначили як промислові, сільськогосподарські та морські роботи. Компетентні органи влади встановлюють розмежування між непромисловими роботами, з одного боку і промисловими, сільськогосподарськими та морськими – з іншого. Національні закони або правила можуть не поширювати дію цієї Конвенції на роботи чи заняття, визнані безпечними для здоров'я дітей і підлітків на сімейних підприємств-

вах, де зайняті лише батьки та їхні діти або опікувані особи. Відповідно до ст. 2 цієї Концепції, діти і підлітки молодші, ніж 18 років, не можуть прийматися на роботу або працювати на непромислових підприємствах, якщо внаслідок ретельного медичного огляду не буде встановлено, що вони придатні до такої роботи. Медичний огляд із метою з'ясування придатності до праці проводиться кваліфікованим лікарем, який діє за ухвалою компетентної влади й засвідчується або медичною довідкою, або позначкою на дозволі про допуск до роботи, або записом у трудовій книжці.

Конвенцією МОП № 124 "Про медичний огляд молодих людей з метою визначення їхньої придатності до праці на підземних роботах у шахтах і копальнях" 1965 р. [21] передбачено, що прийняттю на підземні роботи в шахтах або для роботи осіб молодші 21 віку, повинен передувати ретельний медичний огляд і періодичні огляди не рідше ніж один раз на рік із метою виявлення придатності їх до роботи.

Конвенцією МОП № 16 "Про обов'язковий медичний огляд дітей та підлітків, зайнятих на борту суден" 1921 р. (у ред. 2006 р.) [22] передбачено, що використання праці дитини або підлітка молодшого ніж 18 років, на будь-якому судні, крім суден, на яких зайняті лише члени однієї родини, має обумовлюватися наданням довідки про медичний огляд, яка підтверджує їхню придатність до такої роботи, що підписана лікарем, уповноваженим на це компетентним органом влади.

Із питань медичного огляду дітей і підлітків на предмет їхньої придатності до праці, МОП розробила відповідні Рекомендації. Так, відповідно до п. 1 Рекомендації № 79 "Щодо медичного огляду дітей та підлітків з метою виявлення їхньої придатності до праці" 1946 р. [23] положення Конвенції № 78 повинні застосовуватись до всіх робіт, які виконуються на таких підприємствах або службах чи які пов'язані з цими підприємствами або службами, незалежно від того чи є останні державними чи приватними.

Конвенцією МОП № 58 "Про мінімальний вік дітей для допуску їх на роботу в морі" передбачено, що діти до 15 років не можуть бути найняті або працювати на борту суден, крім тих, на яких зайняті члени тільки однієї родини. Однак, національне законодавство може передбачити видачу для дітей віком від 14 до 15 років посвідчень, які дозволяють їм бути найнятими, у випадку, якщо після належного медичного огляду дитини буде зроблений висновок, що така робота відповідає інтересам дитини. У Конвенції зазначено, що вищевказані положення, не поширюються на роботу дітей на шкільних або навчальних судах за умови, що така робота проводиться зі схвалення й під наглядом органу державної влади. Із метою полегшення контролю за застосуванням положень цієї Конвенції, кожен капітан або судовласник повинен вести список усіх зайнятих на борті його судна осіб, що не досягли 16-річного віку, із зазначенням дати їхнього народження.

Конвенцією МОП № 10 "Про мінімальний вік допуску дітей на роботу в сільському господарстві" передбачено, що діти віком до 14 років не можуть бути прийняті на роботу або працювати в державних чи приватних сільськогосподарських підприємствах, чи в яких-небудь їхніх філіях у години, встановлені для відвідування школи. Якщо вони використовуються на такого роду роботах у позашкільні години, то ця робота не повинна перешкоджати їхньому відвідуванню школи. Із метою практичного професійного навчання, навчальний рік і години відвідування школи, може встановлюватися так, щоб було можливо використовувати працю дітей на легких сільськогосподарських роботах і, зокрема, на

легких роботах, пов'язаних зі збиранням врожаю, за умови, що зайнятість дітей на таких роботах не спричиняє скорочення загальної тривалості навчального року більш як до восьми місяців. Зазначені положення Конвенції, не поширюються на роботу, виконувану дітьми в технічних училищах, за умови, що така робота виконується за схваленням і під наглядом органу державної влади.

Відповідно до ст. 2 Конвенції МОП № 59 "Про мінімальний вік прийому дітей на роботу в промисловості" діти, які не досягли 15-річного віку, не можуть бути найняті або працювати на державних або приватних промислових підприємствах або у їхніх філіях. Однак, національне законодавство може дозволити використання праці таких дітей на підприємствах, де зайняті лише члени сім'ї роботодавця, за винятком такої роботи, яка за своїм характером або за умовами, у яких вона виконується, є небезпечною для життя, здоров'я чи моралі осіб, пов'язаних із нею. Аналогічні положення передбачені нормами Конвенцій № 90 і № 79.

Необхідно відмітити, що у своїй більшості міжнародні акти містять лише відносну умову – це правило про встановлення самими державами учасниками мінімального віку прийому на роботу. Отже, мінімальний вік, із якого дозволяється приймати на роботу, слід вважати нижньою віковою межею. У зв'язку з цим, не можна не відзначити Конвенцію № 138 "Про мінімальний вік прийому на роботу" 1973 р. [24]. Зазначена Конвенція об'єднала Конвенції №№ 5, 7, 10, 15, 33, 58, 59, 60, 112, 123.

Відповідно до її положень, вік прийому на роботу не може бути нижчим віку закінчення обов'язкової шкільної освіти і, у будь-якому випадку, не повинен бути нижчим 15 років. Однак, є і виключення, які допускають зниження вікової межі. Так, ст. 7 цієї Конвенції передбачає можливість прийому на роботу за наймом осіб у віці: від 13 до 15 років для легкої роботи, яка не є шкідливою для їхнього здоров'я або розвитку, не перешкоджає відвідуванню школи, їхній участі в затверджених компетентними органами влади програмах професійної орієнтації або підготовки, або їхнім можливостям скористатися отриманим навчанням; у 14 років у випадку недостатнього розвитку економіки або системи освіти держави члена МОП; у 12 років як варіант зниження віку допуску до легкої роботи. У цьому випадку, держава зобов'язується щорічно надавати звіти про те, що ситуація з освітою або економікою не змінилася, або про те, що вік прийому на роботу був збільшений.

Для шкідливих і небезпечних робіт, а також для робіт, які можуть завдати шкоди моральному розвитку, ст. 3 Конвенції встановлює мінімальний вік укладення трудового договору у 18 років.

Міжнародно-правове регулювання праці літніх працівників. Іншою віковою категорією працівників, правове регулювання яких передбачено нормами міжнародного трудового права, варто визнати літніх осіб. Юриспруденція, як наука, не має самостійного, суто правового обґрунтування вікових норм початку старості, керуючись у їхньому визначенні економічними, соціально-політичними та соціально-культурними традиціями й кон'юнктурою. Саме тому, натепер неможливо дати чітку відповідь щодо віку, із досягненням якого людину можна вважати особою похилого віку.

Школа Гіппократа в Давній Греції дала перше розмежування хронологічного віку людини: 1) дитинство – до 14 років; 2) зрілість від 15 до 42 років; 3) старість від 43 до 63 років; 4) довголіття від 63 років і старше. Натепер здійснюється така періодизація віку людини: 1) допродуктивний вік – 0–17 років; 2) продуктивний вік – 18–64 роки для чоловіків і 18–59 років для жінок; 3) після продуктивний вік – старше 65 років для чо-

ловіків і старші 60 років для жінок; 4) старість – 65–79 років – для чоловіків і 60–79 років для жінок; 5) глибока старість – старші 80 років.

У 1963 р. у Києві на семінарі геронтологів і ВООЗ була прийнята така вікова періодизація: 1) молодий вік – 18–44 роки; 2) середній вік – 45–59 років; 3) похилий вік – 60–74 роки; 4) старечий вік – 75–90 років; 5) довголіття – старші 90 років [25, с. 186].

Відповідно до класифікації, яку використовує МОП для дорослих, вік 25–35 років є раннім дорослим віком; 36–45 років – середнім дорослим віком; 46–60 років – пізнім дорослим; 60–74 літнім; 75–89 – старечим; 90 і старші – довгожителі.

Відповідно до вікової класифікації Всесвітньої організації охорони здоров'я: 25–44 років – молодий вік; 44–60 років – середній вік; 60–75 років – похилий вік; 75–90 років – старечий вік; особи які досягли 90 років – довгожителі.

Дослідження трудового потенціалу літніх людей актуалізуються ступенем прогресування процесу старіння населення. Ця тематика охоплює широке коло питань, що характеризують якість життя літніх людей, зокрема: доступність ринку праці, мотивація економічної активності, види зайнятості; охоплення пенсійним забезпеченням і ризику бідності; зменшення нерівності, узгодження інтересів різних вікових груп; спосіб життя, коло інтересів, соціальні зв'язки; можливість перегляду вікових меж старості та підвищення віку, що дає право на одержання пенсії за віком [26, с. 357].

Сучасний підхід до оцінки викликів, пов'язаних із демографічним старінням, передбачає відмову від застарілої політики обов'язковості виходу на пенсію чи інших обмежувальних заходів щодо зайнятості людей старші певного віку. Завдяки зростаючій тривалості здорового життя, люди старшого віку довгий час зберігають працездатність і їхній трудовий потенціал є цінним і продуктивним ресурсом економічного зростання. Мадридський міжнародний план дій у галузі старіння (§ 22), ставить завдання забезпечення можливості літнім людям продовжувати займатися економічною діяльністю стільки, скільки вони бажають і спроможні працювати [27].

Важливість використання трудового потенціалу літніх людей, особливо зростає в умовах скорочення контингенту населення працездатного віку та незначної кількості поколінь, які вступають на ринок праці та починають трудову кар'єру, порівняно з чисельністю поколінь, які виходять на пенсію та залишають ринок праці. За цих умов підвищення економічної активності літніх людей стає найперспективнішим напрямом політики.

Літні працівники мають ряд вагомих переваг, що є основою їхньої конкурентоспроможності на ринку праці: кваліфікація, практичні навички, досвід і зрілість. Дослідження МОП засвідчують, що літні працівники частіше демонструють відданість своїй роботі, рідше беруть лікарняні, більше часу проводять на робочому місці. Попри поширені упередження, що літні люди менш здатні до навчання та засвоювання нових навичок, практика доводить, що вони можуть і повинні бути активними користувачами сучасних технологій та інноваційних продуктів, а вирішальне значення для цього мають інвестиції в навчання впродовж життя. За сучасних темпів науково-технічного прогресу, навчально-професійна мобільність перестає бути ознакою молодого віку, вона має "супроводжувати" людину на всіх життєвих циклах [26, с. 357–358].

Ст. 7 Загальної Декларації прав людини проголошує, що всі люди є рівними перед законом і мають право на рівний їхній захист від якої б то не було дискримінації та від якого б то не було підбурювання до такої

дискримінації. Ст. 23 Декларації передбачає, що кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі та сприятливі умови праці та на захист від безробіття [1].

У Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права відображається обов'язок всіх держав-учасниць гарантувати, що права, проголошені в ньому, забезпечуватимуться без будь-яких проявів дискримінації (ст. 2) [2].

Вищезазначені основоположні міжнародні акти про працю не передбачають вік як безпосередню ознаку, за якою забороняється дискримінація у трудових відносинах.

До міжнародно-правових актів глобального значення, які безпосередньо спрямовані на захист соціальних, зокрема, трудових прав осіб похилого віку, насамперед потрібно віднести: Рекомендацію МОП № 162 "Щодо літніх працівників" 1980 р., [28] Віденський Міжнародний план дій з проблем старіння 1982 р., [29] Принципи ООН щодо осіб похилого віку 1991 р., [30] Декларацію ООН із проблем старіння 1992 р. [31].

Досить важливим є те, що Рекомендація МОП № 162 не містить вказівок щодо вікових категорій працівників, на яких вона поширює свою дію. У Рекомендації зазначається, що її положення поширюються на всіх працівників, які з віком можуть відчувати труднощі в галузі праці та зайнятості. Вказана Рекомендація передбачає можливість кожної держави-учасниці самостійно визначити вікові категорії трудящих, на які поширюватимуться її положення.

Віденський Міжнародний план дій із проблем старіння 1982 р. містить численні рекомендації державам-учасницям щодо захисту прав осіб похилого віку, зокрема у сфері праці.

Сучасні міжнародні принципи ставлення до літніх людей, найбільш чітко були сформульовані на Генеральній Асамблеї ООН у 1991 р. і загалом звучать як заклик зробити повнокровним життя осіб похилого віку.

Як основоположні принципи варто вказати такі: незалежність осіб похилого віку; активна участь осіб літнього віку у суспільному житті; реалізація внутрішнього потенціалу осіб похилого віку; гідність осіб похилого віку. Відповідно до принципу незалежності, передбачені такі трудові гарантії осіб літнього віку: право літніх осіб працювати або займатися іншими видами діяльності, що приносить прибуток; право літніх працівників брати участь у визначенні термінів і форм припинення трудової діяльності; право працівників похилого віку брати участь у відповідних програмах освіти та професійної підготовки. У межах принципу участі, передбачено право осіб літнього віку брати активну участь у життєдіяльності суспільства, а також ділитись своїми знаннями й досвідом із представниками молодшого покоління.

Загалом, повинні бути створені умови в суспільстві, щоб люди поважного віку якомога довше зберігали високий соціальний статус, звичний спосіб життя, залишалися активними й корисними членами суспільства.

Важливо водночас пам'ятати, що літні люди не є гомогенною групою. Літні чоловіки й жінки старіють по-різному, і дискримінація, якої вони зазнають, є багатовимірною, оскільки це залежить не лише від віку, але й від інших факторів: етнічне походження, місце проживання, інвалідність, бідність, стать, ступінь освіти.

В основу сучасної політики розвинених держав також входить всіляке заохочення різних заходів, спрямованих на здоровий спосіб життя членів суспільства: здорове харчування, фізичні вправи і спорт, різноманітні санітарно-освітні та профілактичні програми, які враховують, наприклад, потужні кампанії проти куріння і

живання алкоголю, що розглядається як найважливіша складова частина проблеми підвищення середньої тривалості життя, загального оздоровлення нації й досягнення фактичного активного довголіття.

У Декларації ООН із проблем старіння підкреслюється тенденція щодо прискорення темпів старіння населення в державах, які розвиваються повільніше, порівняно з економічно розвиненими країнами, а також необхідність забезпечення реалізації потенціалу осіб похилого віку як людських ресурсів.

На рівні Європи головні правові аспекти у сфері захисту соціальних, зокрема трудових прав осіб похилого віку зосереджені в Європейській Соціальній Хартії (переглянутій) [32]. Зокрема, ст. 23 Хартії передбачає право осіб похилого віку на соціальний захист і покладає на держави-учасниці Ради Європи зобов'язання щодо надання особам похилого віку можливості якомога довше залишатися повноцінними членами суспільства; надання особам похилого віку можливості вільно обирати спосіб свого життя й незалежно жити у знайомому для них оточенні так довго, як вони забажають і зможуть; забезпечення інформації про послуги та програми, що існують для осіб похилого віку, а також щодо можливості їхнього використання такими особами.

ВИСНОВКИ. Вивчення міжнародно-правових актів дозволяє виділити три вікові групи, які у своїй сукупності складають категорію дитячої праці.

Перша група – діти. Ця група найбільш широко представлена в межах міжнародно-правового регулювання з огляду на те, що вона є найменш захищеною та вимагає, відповідно, більш чіткого правового регулювання. Правове положення осіб, що входять до цієї групи, розкривається в Пакті про економічні, соціальні і культурні права 1966 р., Декларації МОП основних принципів і прав у сфері праці 1998 р., Конвенції МОП № 7, № 10, № 33, № 58, № 59, № 122 і Конвенції № 138, яка їх об'єднує, а також у Конвенціях МОП № 5, № 6, № 79, № 14, Рекомендації МОП № 146 і № 80, Європейській соціальній хартії.

Характерною ознакою для цієї групи є їхній мінімальний вік прийому на роботу, який визначається досягненням 15 років, як виняток він може коливатися від 12 до 14 років.

Друга група – підлітки. Правове положення осіб, що входять до цієї групи, регламентовано в Пакті про економічні, соціальні й культурні права 1966 р., Конвенціях МОП № 15, № 6, № 79, № 14, № 90, № 58.

Для такої групи мінімальним віком прийому на роботу вважається досягнення 16 років, а максимальною межею – 17 років. Водночас, необхідно зазначити, що Конвенції МОП № 79 і № 14 встановлюють межу початку позначення групи підлітків із 14 років. Вбачається, що цю обставину варто розглядати з позиції встановленого мінімального віку щодо певної групи дітей, через певні специфічні ознаки та не вважати це винятком у групі підлітків.

Характерними особливостями підлітків, як особливої вікової групи, можна вважати наявність у них обов'язкової шкільної освіти, що не впливає на реалізації здібностей до праці. Однак, у зв'язку з тим, що процес фізичного розвитку ще не завершений, для них пропонується виконання не лише легкої роботи, але й роботи відповідно до потреб їхнього розвитку, зокрема у їх потребі щодо професійної підготовки.

Ще однією групою, яка виділяється в нормах міжнародних правових актів, є категорія – неповнолітні діти. Цілком очевидно, що з огляду на раніше наведені положення, у неї можна включити всіх неповнолітніх до досягнення ними 18-річного віку.

Отже, віднесення особи до категорій дітей, підлітків або неповнолітніх дітей відображає диференційований підхід законодавця, що у свою чергу, означає наявність у нормах міжнародного трудового права групи актів, що регламентують працю осіб, які не досягли віку 18 років, як особливої вікової категорії.

Іншою віковою категорією працівників, правове регулювання яких передбачено в нормах міжнародного трудового права, варто визнати літніх громадян. Необхідність правової регламентації їхньої праці визначена сукупністю чинників, серед яких слід виділити, насамперед потребу в підвищеній соціальній захищеності у зв'язку з віком.

Отже, проведений аналіз міжнародних правових актів, які регулюють працю таких вікових категорій працівників, як неповнолітні й особи похилого віку, свідчить про визнання світовою спільнотою фактів їхніх потреб у підвищеному соціальному захисті в межах трудових відносин, які обумовлені властивими кожній із цих груп віковими особливостями. Водночас своєю основною метою законодавець на міжнародному рівні ставить недопущення їх дискримінації та створення умов для вільної реалізації їхніх здібностей до праці в межах національних законодавств.

Список використаної літератури

1. Загальна декларація прав людини: Декларація ООН від 10.12.1848 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_015
2. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права: Пакт ООН від 16.12.1966 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995_042
3. Про дискримінацію в галузі праці та занять: Конвенція МОП №111 від 25.06.1958 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_161
4. Щодо політики в галузі зайнятості: Рекомендація МОП №122 від 09.07.1964 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_246
5. Коляда Т. А. Поняття диференціації правового регулювання праці / Т. А. Коляда // Право і безпека. – 2003. – Т. 2. – № 3. – С. 93–97.
6. Мельник К. Щодо розуміння єдності трудового права / К. Мельник // Юридична Україна. – 2010. – № 3. – С. 79–83.
7. Мішук М. О. Підстави диференціації правового регулювання праці в умовах кодифікації трудового законодавства України / М. О. Мішук // Адвокат. – 2013. – №1(148). – С. 29–32.
8. Процевський О. І. Окремі питання щодо єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин / О. І. Процевський // 36. наук. праць ХНПУ ім. Г. С. Сковороди: Серія – Право. – Х. – 2007. – Вип. 9. – С. 39–48.
9. Коваленко О. О. Єдність та диференціація норм трудового права як правова категорія // 36. наук. праць Харків. нац. ред. ун-ту імені Г. С. Сковороди "ПРАВО". – Х., 2017. – Вип. 27. – С. 85–91.
10. Лютов Н. Л. Международное трудовое право; под общей ред. К. Н. Гусова / Н. Л. Лютов, П. Е. Морозов. – М.: Проспект, 2011.
11. Двадцять років Конвенції ООН про права дитини [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://khp.org/1258983351>
12. Декларація прав дитини: Декларація ООН від 20.11.1959 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_384#Text
13. Конвенція про прав дитини: Конвенція ООН від 20.11.1989 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_021#Text
14. Декларація основних принципів та прав у сфері праці: Декларація МОП від 18.06.1998 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_260
15. Про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці: Конвенція МОП № 182 від 17.06.1999 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_16
16. Про вік дітей для прийому їх на непромислові роботи: Конвенція МОП № 60 від 22.06.1937 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_131
17. Про мінімальний вік допуску дітей до роботи в сільському господарстві: Конвенція МОП № 10 від 25.10.1921 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_142
18. Про мінімальний вік дітей для допуску їх на роботу в морі: Конвенція МОП № 58 від 24.10.1936 р. (втратила чинність) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_133
19. Про мінімальний вік прийому дітей на роботу в промисловості: Конвенція МОП № 59 від 22.06.1937 р. (переглянута в 1937 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_132

20. Про медичний огляд дітей та підлітків з метою виявлення їхньої придатності до праці на непромислових роботах: Конвенція МОП №78 від 09.10.1946 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_127

21. Про медичний огляд молодих людей з метою визначення їхньої придатності до праці на підземних роботах в шахтах і копальнях: Конвенція МОП № 124 від 23.06.1965 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_360

22. Про обов'язків медичний огляд дітей та підлітків, зайнятих на борту суден: Конвенція МОП № 16 від 25.10.1921 р. (в ред. 2006 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_138

23. Щодо медичного огляду дітей та підлітків з метою виявлення їхньої придатності до праці: Рекомендація МОП № 79 від 09.10.1946 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://zakononline.com.ua/documents/show/140921_140921

24. Про мінімальний вік для прийому на роботу: Конвенція МОП № 138 від 26.06.1973 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_054

25. Андріїв В. М. Порівняльно-правові аспекти пенсійного забезпечення: монографія / В. М. Андріїв. – К.: ФОП Маслаков. – 2018.

26. Андріїв В. М. Міжнародне трудове право: навч. посіб. / В. М. Андріїв. – К.: ВД "Дакор", 2017.

27. Мадридський міжнародний план дій з питань старіння. База даних "Законодавство України" / ВР України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/NT2322.html

28. Щодо літніх працівників: Рекомендація МОП № 162 від 23.06.1980 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_089

29. Віденський Міжнародний план дій з проблем старіння 1982 р: План ООН від 06.08.1982 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_870

30. Принципи ООН про відношення до осіб похилого віку: Принципи ООН від 16.12.1991 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_314

31. Декларацію ООН з проблем старіння: Декларація ООН від 16.10.1992 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_510

32. Європейська соціальна хартія (переглянута): Хартія Ради Європи від 18.12.1979 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_062

References

1. Zahal'na deklaratsiya prav lyudyny, Deklaratsiya OON [Universal Declaration of Human Rights, UN Declaration] (1848). http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_015 (in Ukrainian).

2. Mizhnarodnyy pakt pro ekonomichni, sotsial'ni i kul'turni prava, OON [International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, UN] (1966). http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995_042 (in Ukrainian).

3. Pro dyskryminatsiyu v haluzi pratsi ta zanyat', Konventsiya MOP [On discrimination in employment and occupation, ILO Convention] №111 (1958). http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_161 (in Ukrainian).

4. Shchodo polityky v haluzi zanyatosti, Rekomendatsiya MOP №122 [Regarding employment policy: ILO Recommendation №122] (1964). http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_246 (in Ukrainian).

5. Kolyada, T.A. (2003) Ponyattya dyferentsiatsiyi pravovoho rehulyuvannya pratsi [The concept of differentiation of legal regulation of labor]. *Pravo i bezpeka* [Law and Security], (2'3), 93-97 (in Ukrainian).

6. Mel'nyk, K. Yu. (2010) Shchodo rozumynnya yednosti trudovoho prava [On understanding the unity of labor law]. *Yurydychna Ukrayina* [Legal Ukraine], (3), 79-83 (in Ukrainian).

7. Mishchuk, M.O. (2013) Pidstavy dyferentsiatsiyi pravovoho rehulyuvannya pratsi v umovakh kodyfikatsiyi trudovoho zakonodavstva Ukrayiny [Grounds for differentiation of legal regulation of labor in terms of codification of labor legislation of Ukraine]. *Advokat* [Lawyer], (1(148)), 29-32 (in Ukrainian).

8. Protsevs'ky, O.I. (2007) Okremi pytannya shchodo yednosti ta dyferentsiatsiyi pravovoho rehulyuvannya trudovykh vidnosyn [Some issues regarding the unity and differentiation of legal regulation of labor relations]. *Zbirnyk naukovykh prats' KHNPU im. H.S. Skovorody: Pravo* [Collection of scientific works of KhNPU named after G.S. Fryng pans: Series Law], (9), 39-48 (in Ukrainian).

9. Kovalenko, O.O. (2017) Yednist' ta dyferentsiatsiya norm trudovoho prava yak pravova katehoriya [Unity and differentiation of labor law as a legal category]. *Zbirnyk naukovykh prats' Kharkivs'koho natsional'noho pedahohichnoho universytetu imeni H. S. Skovorody: Pravo* [Collection of scientific works of KhNPU named after G.S. Fryng pans: Series Law], (27), 85-91 (in Ukrainian).

10. Lyutov, N.L. & Morozov, P.E. (2011) Mezhdunarodnoe trudovoe pravo [International labor law] (K. N. Husov, red.). Prospekt (in Russian).

11. Dvadsyat' rokiv Konventsiyi OON pro prava dytyny [Twenty years of the UN Convention on the Rights of the Child] (b.d.) Harkivs'ka pravozahysna grupa. <http://khpg.org/1258983351> (in Ukrainian).

12. Deklaratsiya prav dytyny, OON [Declaration of the Rights of the Child, UN] (1959). https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_384#Text (in Ukrainian).

13. Konventsiya pro prav dytyny, OON [Convention on the Rights of the Child, UN] (1989). https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_021#Text (in Ukrainian).

14. Deklaratsiya osnovnykh pryntsyviv ta prav u sferi pratsi, MOP [Declaration of Basic Principles and Rights at Work, ILO] (1998). http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_260 (in Ukrainian).

15. Pro zaboronu ta nehayni zakhody shchodo likvidatsiyi nayhrshykh form dytyachoyi pratsi, Konventsiya MOP [On the Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labor, ILO Convention] №182 (1999). http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_133 (in Ukrainian).

16. Pro vik ditey dlya pryymu yikh na nepromyslovi roboty, Konventsiya MOP [On the age of children for admission to non-industrial work, ILO Convention] №60 (1937). http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_131 (in Ukrainian).

17. Pro minimal'nyy vik dopusku ditey do roboty v sil'skomu hospodarstvi, Konventsiya MOP [On the minimum age for admission of children to work in agriculture, ILO Convention] №10 (1921). http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_142 (in Ukrainian).

18. Pro minimal'nyy vik ditey dlya dopusku yikh na robotu v mori, Konventsiya MOP [On the minimum age of children to be admitted to work at sea, ILO Convention] №58 (1936) (vtratyta chynnist'). http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_133 (in Ukrainian).

19. Pro minimal'nyy vik pryymu ditey na robotu v promyslovosti, Konventsiya MOP [On the minimum age for employment in industry, ILO Convention] №59 (1937). http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_132 (in Ukrainian).

20. Pro medychnyy ohlyad ditey ta pidlitkiv z metoyu vyvaylennya yikhnoyi prydatnosti do pratsi na nepromyslovykh robotakh, Konventsiya MOP [On medical examination of children and adolescents to determine their suitability for work in non-industrial work, ILO Convention] №78 (1946). http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_127 (in Ukrainian).

21. Pro medychnyy ohlyad molodykh lyudey z metoyu vyznachennya yikhnoyi prydatnosti do pratsi na pidzemnykh robotakh v shakhtakh i kopalnyakh, Konventsiya MOP [On medical examination of young people to determine their suitability for work in underground work in mines and quarries, ILO Convention] №124 (1965). http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_360 (in Ukrainian).

22. Pro obov'язkiv medychnyy ohlyad ditey ta pidlitkiv, zaynyatykh na bortu suden, Konventsiya MOP [On the duties of medical examination of children and adolescents engaged on board ships, ILO Convention] №16 (2006). http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_138 (in Ukrainian).

23. Shchodo medychnoho ohlyadu ditey ta pidlitkiv z metoyu vyvaylennya yikhnoyi prydatnosti do pratsi, Rekomendatsiya MOP [Regarding the medical examination of children and adolescents in order to identify their fitness for work, ILO Recommendation №] №79 (1946). <https://zakononline.com.ua/documents/show/140921> (in Ukrainian).

24. Pro minimal'nyy vik dlya pryymu na robotu, Konventsiya MOP [On the minimum age for employment, ILO Convention] №138 (1973). http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_054 (in Ukrainian).

25. Andriyiv, V.M. (2018) *Porivnyal'no-pravovi aspekty pensiynoho zabezpechennya* [Comparative legal aspects of pension provision]. FOP Maslakov (in Ukrainian).

26. Andriyiv, V.M. *Mizhnarodne trudove pravo* [International labor law]. VD "Dakor" (in Ukrainian).

27. Madryds'kyi mizhnarodnyy plan diy z pytan' starinnya [Madrid International Plan of Action on Aging] (b.d.). Baza danykh "Zakonodavstvo Ukrayiny" [Database "Legislation of Ukraine"]. http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/NT2322.html (in Ukrainian).

28. Shchodo litnikh pratsivnykiv, Rekomendatsiya MOP [Regarding elderly workers, ILO Recommendation] №162 (1980). http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_089 (in Ukrainian).

29. Videns'kyi Mizhnarodnyy plan diy z problem starinnya, OON [Vienna International Plan of Action on Aging, UN] (1982). http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_870 (in Ukrainian).

30. Pryntsyipy po vidnoshennyu do osib pokhlyoho viku, OON [Principles for the Elderly, UN] (1991). http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_314 (in Ukrainian).

31. Deklaratsiyu z problem starinnya, OON [Declaration on Aging, UN] (1992). http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_510 (in Ukrainian).

32. Yevropeys'ka sotsial'na khartiya (perehlyanuta): Rada Yevropy [European Social Charter (revised), Council of Europe] (1979). http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_062 (in Ukrainian).

Received: 10/01/2021
1st revision: 02/02/2021
Accepted: 17/02/2021

V. Andriiv, Dr of Law, Prof.
Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine

AGE FEATURES OF EMPLOYEES AND THEIR REGULATION UNDER INTERNATIONAL LABOUR LEGISLATION

The article analyses international legal acts that regulate the labour relations of certain categories of workers, as well as related problems. Their distinctive feature is the age that a person has reached at the time of entering into such a legal relationship.

The peculiarities of such regulation are determined; its characteristic features are specified.

Due to the fact that age is one of the legal facts that affect the legal status of the employee, an attempt is made to distinguish between age groups of employees and to identify features of their legal status in the employment relationship.

The methodological basis of the study includes general and special methods of cognition. The dialectical method examines the problems of legal regulation of international norms on the use of hired labour of minors and the elderly and their relationship with a number of trends that have different effects on international labour law. Formal-logical and systematic methods are used to study the content of international legal acts governing labour relations of minors and the elderly.

The main result of the study is the regulation in international legal acts of relations concerning the use of hired labour of minors and the elderly, improving its conditions, protection against discrimination and creating conditions for the free exercise of their ability to work within national laws, for comparative legal analysis and finding ways to improve existing systems. The article also pays attention to the content, significance and features of the basic principles for the use of hired labour of minors and the elderly, the establishment by member states of the minimum age for employment.

Keywords: labour, employee, international legal acts, age, child labour, children, adolescents, elderly workers, employment, working conditions, legal protection.

Bulletin of Taras Shevchenko National University of Kyiv.
Legal Studies, 2021; 1 (116): 11–14
УДК: 349.2
DOI: <https://doi.org/10.17721/1728-2195/2021/1.116-2>

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

Т. Вахоньєва, д-р юрид. наук, проф. Інституту права
ORCID ID: 0000 00002 3495 3622

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, Україна

ПРАВОВИЙ СТАТУС І КВАЛІФІКАЦІЙНІ ВИМОГИ ДО ФАРМАЦЕВТИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Досліджуються особливості правового статусу фармацевтичних працівників і визначається місце фармацевтичної діяльності у сфері охорони здоров'я. Фармацевтичні працівники розглядаються як окрема категорія працівників охорони здоров'я поряд із медичними працівниками та працівниками, що працюють у сфері здійснення реабілітаційної діяльності. Визначаються закріплені законодавством кваліфікаційні вимоги до фармацевтичних працівників залежно від сфери та виду фармацевтичної діяльності. До фармацевтичних працівників належать професіонали та фахівці, які працюють на підставі трудового договору у сфері виробництва, оптової (роздрібно) торгівлі й імпорту лікарських засобів і відповідають ліцензійним та іншим нормативним вимогам, що врегульовують організацію і функціонування фармацевтичної діяльності. Досліджуються окремі ліцензійні умови здійснення різних видів фармацевтичної діяльності та співвідношення їхніх норм з іншими нормативними актами.

Вказується на необхідність удосконалення чинного законодавства у сфері регулювання фармацевтичних відносин і розроблення дієвих юридичних механізмів забезпечення ефективного контролю за такою діяльністю. Необхідним є прийняття спеціального закону про фармацевтичну діяльність; законодавче визначення фармацевтичної діяльності з основними її ознаками; законодавче визначення всіх основних видів фармацевтичної діяльності, умов її здійснення та суб'єктів; детальна регламентація правового та трудо-правового статусу фармацевтичних працівників; особлива увага та контроль повинен приділятися питанням визначення кваліфікації фармацевтичних працівників, підтримці їхньої безперервного професійного навчання та встановленню якісного контролю за якістю їх роботи.

Ключові слова: фармацевтична діяльність, фармацевтичні працівники, кваліфікаційні вимоги, кваліфікаційні характеристики, ліцензійні вимоги.

ВСТУП. Виходячи із сутності та напрямів фармацевтичної діяльності, фармацевтичні працівники є працівниками охорони здоров'я, але не належать до категорії медичних працівників. Водночас фармацевтична діяльність є настільки важливою ланкою у сфері забезпечення належного рівня охорони здоров'я, що у відповідній системі, фармацевтична діяльність займає належне місце поряд із медичною діяльністю, і діяльність у сфері надання реабілітаційної допомоги. Варто відзначити, що, незважаючи на безспірну важливість і значущість, законодавство про охорону здоров'я залишається не сформованим у повному обсязі й абсолютно неупорядкованим. Наприклад, відсутнє визначення фармацевтичної діяльності та її складових, залишаються нормативно не закріплені принципи такої діяльності, потребують уточнення всі можливі суб'єкти фармацевтичної діяльності. Визначитися з окремими видами та напрямками фармацевтичної діяльності можна завдяки Закону України "Про лікарські засоби" [1], однак зазначений нормативний акт, звичайно, ураховуючи сферу

його дії, не визначає правового статусу фармацевтичних працівників, які є лише окремою групою серед багатьох інших суб'єктів фармацевтичної діяльності. Проте фармацевтичні працівники є численною групою учасників фармацевтичних відносин, які в різних її сферах виконують різні професійні функції, але, загалом, забезпечують внутрішнє обслуговування та зовнішнє функціонування фармацевтичної галузі.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ. Ураховуючи положення основних нормативних актів у зазначеній сфері, визначимо *фармацевтичну діяльність* як різновид господарської діяльності, яка здійснюється суб'єктами господарювання на підставі ліцензії на відповідний вид діяльності з метою виробництва, оптової та роздрібно-торгівлі й імпорту лікарських засобів за умови виконання (дотримання) кадрових, організаційних, інших спеціальних вимог, встановлених законодавством.

Відповідно до "Ліцензійних умов провадження господарської діяльності з виробництва лікарських засобів, оптової та роздрібно-торгівлі лікарськими засобами,