

7. Центральний державний архів громадських об'єднань України (далі –ЦДАГО). – Ф. 1. – Оп. 77. – Спр. 134.
8. ЦДАГО України. – Ф. 1. – Оп. 16. – Спр. 26.
9. Центральний державний архів вищих органів влади та управління України (далі – ЦДАВОВ). – Ф. 2. – Оп. 7. – Спр. 2156.
10. ЦДАВОВУ України. – Ф. 2. – Оп. 7. – Спр. 2158.
11. ЦДАВОВУ України. – Ф. 2. – Оп.7. – Спр. 2125.
12. Часовые автодорог. Из истории Госавтоинспекции Днепропетровской области с 1936-1996 гг. / сост. Г. В. Дубов, Г. Г. Климетев. – Днепропетровск, 1996.
13. ДАХО. – Ф. п. 69. – Оп. 1. – Спр. 481.
14. Державний архів Харківської області (далі – ДАХО). – Ф.п. 69. – Оп. 1. – Спр. 588.
15. ЦДАВОВУ України. – Ф. 2. – Оп. 7. – Спр. 991.

Шевченко А. Е. Правовая деятельность милиции НКВС УРСР по безопасности дорожного движения в послевоенный период.

В статье проанализирован послевоенный период истории украинской милиции. Автор рассматривает участие ГАИ в восстановлении автопарка народного хозяйства; подаёт справку про уровень готовности автопарка Харьковской области; выделяет ряд специфических особенностей деятельности милиции Советской Украины.

Ключевые слова: украинская милиция, дорожное движение, послевоенный период, автомобильный парк, технический осмотр.

Shevchenko A. E. Legal activity of militia of NCVC USSR on safety of travelling motion in a post-war period.

The post-war period of history of the Ukrainian militia is analysed in the article. An author examines participating of GAI in renewal of autopark of national economy; gives a certificate about the level of readiness of autopark of the Kharkiv area; distinguishes the row of specific features of activity of militia of Soviet Ukraine.

Keywords: the Ukrainian militia, travelling motion, post-war period, motor-car park, technical examination.

КОНСТИТУЦІЙНЕ ПРАВО

Пивоварська К. Б.

***Полтавський державний педагогічний університет
імені В. Г. Короленка***

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ: ПРОПОЗИЦІЇ ДО ТРУДОВОГО КОДЕКСУ

У статті аналізується сучасне законодавство щодо працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, розглядається його ретроспектива за радянських часів. На підставі аналізу сформульовано пропозиції до проекту Трудового Кодексу.

Ключові слова: випускники вищих навчальних закладів, молодий спеціаліст, молодий фахівець, перше робоче місце, дотація.

Працевлаштування молоді завжди визначалася як окрема категорія у трудовому праві, оскільки вона не може на рівних конкурувати на ринку праці та потребує спеціального додаткового захисту.

Перехід до ринкових відносин у всіх сферах суспільного життя, в тому числі у сфері освіти та працевлаштування, змусив державу прийняти цілу низку нормативно-правових актів щодо регулювання означених відносин в нових умовах. Законодавство про забезпечення молоді першим робочим місцем базується на Конституції України та складається з Кодексу законів про працю України, Закону України “Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю”, Законів України “Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні”, “Про зайнятість населення”, про Державний бюджет України на відповідний рік, “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття”, інших нормативно-правових актів, що регулюють відносини у сфері забезпечення молоді першим робочим місцем.

Аналізуючи сучасне трудове законодавство, можна визначити 4 категорії працівників, яких можна віднести до молоді:

- неповнолітні від 14 років, які влаштовуються на роботу до закінчення загальноосвітнього закладу залежно від сімейних чи особистих мотивів;
- випускники загальноосвітніх навчальних закладів, в тому числі і неповнолітні;
- випускники середніх спеціальних навчальних закладів;
- випускники вищих навчальних закладів.

Зрозуміло, що незважаючи на певну спільність правового статусу названих працівників, працевлаштування кожної категорії має свої особливості. Метою нашої статті є аналіз сучасного законодавства щодо працевлаштування випускників вищих та середніх навчальних закладів, гарантій щодо надання їм першого робочого місця. На основі цього аналізу ми спробуємо сформулювати пропозиції до проекту Трудового Кодексу України, оскільки, на нашу думку, зазначені питання врегульовані недостатньо.

На нашу думку, буде корисним звернутися до норм радянського трудового права, що регулювали означене питання. За тих часів, на всіх підприємствах, організаціях встановлювалася броня прийняття на роботу молоді, яка закінчила навчання. Направлення на випускників загальноосвітніх шкіл здійснювалося комісіями по працевлаштуванню молоді разом із місцевими органами по праці (бюро по працевлаштуванню населення) на підставі встановлених планів з урахуванням бажань молоді, її трудової підготовки, рекомендації шкіл та громадських організацій. Комісії по працевлаштуванню молоді були утворенні відповідно до Положення про ці комісії, затверджені постановою ради Міністрів УРСР від 4 травня 1966 року [7, с. 45].

Випускники середніх професійно-технічних училищ приймалися на роботу по путівках (направленнях), що видавалися місцевими органами освіти відповідно до Положення про розподіл випускників професійно-технічних навчальних закладів СРСР.

Випускники середніх професійно-технічних училищ були зобов’язані пропрацювати не менше 2 років на підприємствах, куди вони були направлені. Керівникам організацій заборонялося протягом цього строку приймати молодих робітників без відповідного направлення училища. Порухення вказаної вимоги тягло за собою звільнення молодого працівника як прийнятого на роботу без відповідного направлення.

Молоді спеціалісти, що закінчили вищі та середні спеціальні учбові заклади, забезпечувалися роботою у відповідності до Положення про розподіл і використання в

народному господарстві випускників вищих і середніх спеціальних учбових закладів від 1 серпня 1988 року [7, с. 47]. Направлення на роботу проводилося в плановому порядку комісією по розподілу у відповідності з набутою спеціальністю і кваліфікацією. Випускник отримував посвідчення, у якому вказувалося місце роботи, спеціальність, посада, розмір зарплати, вид житлової площі, строк прибуття на роботу. Трудовий договір укладався на підставі цього посвідчення.

Керівникам організацій заборонялося приймати на роботу молодих спеціалістів протягом 3 років після закінчення навчального закладу без посвідчення про направлення на роботу або довідки про самостійне працевлаштування. Порушення вказаної вимоги тягло за собою звільнення молодого спеціаліста як прийнятого з порушенням правил прийняття на роботу.

На сьогодні працевлаштування випускників навчальних закладів регулюється Порядком працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалася за державним замовленням, затвердженим Постановою Кабінету Міністрів України від 22 серпня 1996 року № 992 (далі – Порядок) та Положенням про сприяння в працевлаштуванні випускників державних вищих навчальних і професійних навчально-виховних закладів України, затвердженим наказом Міністерства освіти України від 23 березня 1994 року № 79 (далі – Положення), дія якого на сьогодні втратила чинність в частині, що стосується випускників вищих навчальних закладів I-II і III-IV рівнів акредитації, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням.

Указом Президента України “Про заходи по реформуванню системи підготовки спеціалістів і працевлаштування випускників вищих навчальних закладів” від 23 січня 1996 року встановлені 3 способи фінансового забезпечення підготовки фахівців вищими навчальними закладами:

- за державним замовленням (за рахунок коштів Державного бюджету України, республіканського бюджету АРК і місцевих бюджетів);
- за рахунок коштів фізичних та юридичних осіб;
- за рахунок власних коштів учня [3].

Відповідно до джерела фінансування визначається і сектор народного господарства, де молодий фахівець буде працевлаштований. Особи, які навчалися за державний рахунок, укладають з адміністрацією вищого навчального закладу угоду, за якою вони зобов’язуються після закінчення навчання та отримання відповідної кваліфікації відпрацювати в державному секторі економіки народного господарства не менше 3 років.

Порядок працевлаштування випускників, які навчалися за рахунок коштів відповідних юридичних та фізичних осіб, визначаються угодою між ними. Випускники, які навчалися за власні кошти, мають право обирати місце працевлаштування за власним бажанням [5, с. 320].

Тобто, як ми бачимо, існують відмінності у порядку працевлаштування випускників вищих навчальних закладів залежно від способу їх підготовки. Ці відмінності створюють додаткові труднощі правового регулювання працевлаштування молоді, залишаючи поза правовим регулюванням значну її частину.

Ю. Щотова виділяє такі недоліки сучасного законодавства у сфері працевлаштування молоді

- обмеженість категорії молоді, на яку поширюється дія спеціальних нормативно-правових актів у сфері працевлаштування: більшість із них стосується або неповнолітніх, або випускників вищих навчальних закладів державної форми власності;

– певна застарілість нормативно-правової бази, що відбивається також на змісті актів, оскільки деякі гарантії, передбачені в них, у зв'язку з об'єктивною неможливістю реалізації їх у сучасних економічних умовах мають декларативний характер;

– відсутність прийнятих на державному рівні спеціальних програм забезпечення трудової зайнятості молоді [6, с. 88].

Як слушно зауважив Н. Москалик, на сьогодні існує доцільність термінологічного розмежування двох категорій випускників, працевлаштованих на підставі направлення на роботу: випускника професійного навчально-виховного закладу, який визначається у Положенні як “молодий спеціаліст”, та випускника вищого навчального закладу, який відповідно до Порядку є “молодим фахівцем” [6]. Разом з цим, у ст. 197 КЗпП застосований узагальнюючий термін “працевдатна молодь”, – громадяни України віком від 15 до 28 років після закінчення або припинення навчання у загальноосвітніх, професійних навчально-виховних і вищих навчальних закладах, завершення професійної підготовки; ч. 2 окремо визначає категорію “молодий спеціаліст” по відношенню до випускників вищих навчальних закладів [1]. Н. Москалик пропонує використовувати термін “молодий спеціаліст”, однак, на нашу думку, на сьогодні поняття “молодий фахівець” більш точно відповідає правовому статусу випускника вищого навчального закладу, який у відповідності до положень Закону “Про вищу освіту” може отримати кваліфікаційно-освітній рівень “молодший спеціаліст”, “бакалавр”, “спеціаліст”, “магістр”.

Заслугове уваги досвід радянського трудового права, в якому використовувалися два поняття:

– молоді робітники – особи, які закінчили професійно-технічні училища та направлені на роботу на будь-яке підприємство відповідними органами розподілу [8, с. 253];

– молоді спеціалісти – особи, які закінчили вищі та середні спеціальні навчальні заклади та знаходяться на персональному обліку у міністерствах і відомствах [8, с. 254].

Таким чином, використовуючи такий підхід, слід розмежувати такі категорії працюючої молоді, як “молоді робітники” та “молоді фахівці”. Така диференціація дає можливість чітко розмежувати соціальний статус зазначених працівників та вказати на їх освітньо-кваліфікаційний рівень.

Для того, щоб певним чином вирішити проблему працевлаштування молоді і спонукати активно брати в цьому процесі роботодавців, був прийнятий Закон України “Про забезпечення молоді, яка одержала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцеві” від 4 листопада 2004 року [2]. За ст. 3 означеного Закону дотація надається роботодавцю в разі прийняття на роботу за направленням державної служби зайнятості молоді, якій надається перше робоче місце за отриманою відповідною професією (спеціальністю), строком на два роки та за умови відсутності в нього протягом останніх шести місяців скорочення чисельності працюючих за професією (спеціальністю), за якою працевлаштовується молодий громадянин.

Реально Закон вступив у дію лише у 2008 році, після прийняття Постанови Кабінету Міністрів України від 19 березня 2008 року № 223 “Деякі питання надання роботодавцям дотації для забезпечення молоді першим робочим місцем”, якою був затверджений Перелік професій та спеціальностей, за якими роботодавцям може надаватися дотація для забезпечення молоді першим робочим місцем, та Порядок використання у 2008 році коштів [4], передбачених у державному бюджеті на надання

роботодавцям дотації для забезпечення молоді першим робочим місцем. Серед переліку професій лише одна стосується випускників вищих навчальних закладів – інженер. Тобто цей підзаконний акт також значно звужує коло суб'єктів, на яких він поширюється.

Також потребує уточнення строк, протягом якого надається перше робоче місце. Ст. 197 КЗпП розмежовує двоохрічний термін для працездатної молоді від 15 до 28 років після закінчення або припинення навчання у загальноосвітніх, професійних навчально-виховних і вищих навчальних закладах, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби та трьохрічний для випускників державних навчальних закладів, потреба в яких раніше була заявлена підприємствами, установами, організаціями.

Разом з цим, інші нормативно-правові акти, зокрема Закони України “Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю” і “Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні” встановлюють двоохрічний строк для всій працездатної молоді. Закон також передбачає надання дотації роботодавцю, який забезпечує перше робоче місце, протягом двох років, тоді як для молодих фахівців КЗпП встановлює забезпечення першим робочим місцем протягом 3-х років. Оскільки норми кодифікованого акту мають вищу юридичну силу, то необхідно привести у відповідності до них норми означених Законів. Також, на нашу думку, доречно уніфікувати норми щодо тривалості надання першого робочого місця незалежно від освітньо-кваліфікаційного рівня майбутнього працівника.

Таким чином, ми пропонуємо у Трудовому Кодексі закріпити такі положення:

1. Визначити трьохрічний строк першого робочого місця для всієї працездатної молоді.
2. Запровадити термін “молодий фахівець” замість “молодий спеціаліст” для позначення випускника вищого навчального закладу.
3. Поширити дію Закону України “Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю” на всіх роботодавців незалежно від форм власності, які надають перше робоче місце.

Використані джерела:

1. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року [Електронний ресурс] // <http://zakon.rada.gov.ua>
2. Про забезпечення молоді, яка одержала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцеві: Закон України від 4 листопада 2004 року [Електронний ресурс] // <http://zakon.rada.gov.ua>
3. Про заходи по реформуванню системи підготовки спеціалістів і працевлаштування випускників вищих навчальних закладів: Указ Президента України від 23 січня 1996 року [Електронний ресурс] // <http://zakon.rada.gov.ua>
4. Деякі питання надання роботодавцям дотації для забезпечення молоді першим робочим місцем: Постанова Кабінету Міністрів України від 19 березня 2008 року № 223 [Електронний ресурс] // <http://zakon.rada.gov.ua>
5. *Болотіна Н. Б.* Трудове право України : підручник. – 5-те вид., перероб. і доп. – К. : Знання, 2008. – 860 с. – (Вища освіта XXI століття).
6. *Москалик Н. Г.* Строкові трудові відносини з молодими спеціалістами: особливості регулювання [Електронний ресурс] / Н. Г. Москалик // Форум права. – 2008. – № 3. – С. 368-373. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2008-3/08zeippu.pdf>

7. *Пастухов В. С.* Советское трудовое право [Текст] / В. С. Пастухов – К. : Рад. шк., 1989. – 206 с.
8. Трудовое право. Энциклопедический словарь / за ред. С. А. Иванова. [Текст]. – 3-е изд. – М., Советская Энциклопедия, 1969. – 592 с.
9. *Щотова Ю.* Порівняльна характеристика правового регулювання працевлаштування молоді національним законодавством та законодавством інших країн [Текст] / Ю. Щотова // Право України. – 2005. – № 8. – С.85-88.

Пивоварская К. Б. Правовое регулирование трудоустройства выпускников высших учебных заведений: предложения в трудовой кодекс

В статье рассматривается современное законодательство Украины относительно трудоустройства выпускников высших учебных заведений. Автор обращается к опыту такого трудоустройства в советском трудовом праве. Сформулированы предложения к проекту Трудового Кодекса.

Ключевые слова: *выпускники высших учебных заведений, молодой специалист, первое рабочее место, дотация.*

Pyvovarska K. Legal adjusting of employment of graduating students of higher educational establishments : suggestions in a labour code

In the article the modern legislation of Ukraine is examined in relation to employment of graduating students of higher educational establishments. An author speaks to experience of such employment in a soviet labour right. Formulated suggestion to the project of Labour Code.

Keywords: *graduating students of higher educational establishments, young specialist, first workplace, grant.*

МІЖНАРОДНЕ ПРАВО

*Акуленко В. І.
Національний педагогічний університет
імені М. П. Драгоманова*

КОНВЕНЦІЯ ПРО ЗАХИСТ КУЛЬТУРНИХ ЦІННОСТЕЙ У ВИПАДКУ ЗБРОЙНОГО КОНФЛІКТУ 1954 Р.: АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ І ЗАСТОСУВАННЯ

У статті розкриваються універсальні принципи і норми Конвенції про захист культурних цінностей у випадку збройного конфлікту 1954 р., яка визначила розвиток міжнародного права охорони культурної спадщини. Досліджено також організаційно-правові рекомендації ЮНЕСКО щодо імплементації норм Конвенції і Протоколів 1954 і 1999 рр. до неї у внутрішній правопорядок держав-учасниць.

Ключові слова: *Конвенції ЮНЕСКО, захист культурних цінностей, міжнародний збройний конфлікт.*

Збройні конфлікти як об'єктивна реальність сучасного світу обумовлюють необхідність правового регулювання цього явища в усіх його проявах. Це потрібно для встановлення певних взаємно узгоджених обмежень на застосування воюючими сторонами засобів і методів ведення бойових дій, зменшення негативних їх наслідків, у тому числі забезпечення правового захисту національних культурних цінностей.