

УДК 349.2

ОКРЕМІ ВИМОГИ ДО ПРАЦІВНИКІВ

Лукашева Н. М.

Таврійський національний університет ім.В. І. Вернадського, м. Сімферополь, Україна

Певні вимоги до окремих категорій працівників випливають із положень законодавства, які мають неоднаковий правовий режим. Тому положення, що надають право на зайняття певних посад громадянам України, треба сформулювати більш категорично, наприклад включивши до них слово «тільки» (тільки громадяни України вправі займати відповідні посади).

Ключові слова: працівник, вимоги, стать, судимість, громадянство.

Чинне законодавство України про працю характеризується наявністю величезної кількості положень, якими формулюються вимоги до працівників, порядок встановлення їх відповідності цим вимогам, а також наслідки встановленої невідповідності.

Всі вимоги, які ставляться до працівників, слід поділити на професійні, вимоги до здоров'я та інші вимоги.

До інших вимог до працівників належать моральні вимоги, в тому числі і вимоги, пов'язані з необхідністю довіри до працівників, вимоги до віку, статі, громадянства, проживання на території України, наявності дієздатності та відсутності її обмежень, наявності права голосу, відсутності судимості.

Встановлення вимоги до статі працівників чи претендентів на посади або робочі місця суперечило б положенням про неприпустимість дискримінації за ознакою статі, що заборонена і Конституцією [1], і міжнародними договорами України, і ст. 22 КЗпП [2].

Але досвід зарубіжних країн дає підставу для висновку про необхідність розрізняти соціальний та індивідуальний рівні забезпечення трудових прав. Так, у Швеції перевага при прийнятті на роботу надається чоловікам або жінкам за критерієм рівного представництва обох статей в персоналі підприємства [3, с. 70]. В Україні також введений в дію законодавчий акт, що надає перевагу соціальному рівню забезпечення трудових прав при прийнятті на роботу [4, ст. 18]. Разом з тим, в Україні зберігаються правила щодо обмеження використання праці жінок на певних видах робіт.

Відповідно до ст. 174 КЗпП збороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких видів підземних робіт (нефізичних робіт або робіт по санітарному та побутовому обслуговуванню). Наказом Міністерства охорони здоров'я затверджено Перелік важких робіт, робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок [5]. Цей перелік

містить два розділи. В розділі I перелічені роботи, де використання праці жінок забороняється з дня введення в дію цього нормативно-правового акту.

В розділі II наводяться ті роботи, на яких заборона використання праці жінок буде вводиться окремими наказами Міністерства охорони здоров'я України в міру створення для цього економічних та технічних умов. Це означає, що законодавством не тільки обмежується використання праці жінок на певних роботах, а і закріплюється тенденція до розширення кола робіт, на яких забороняється використовувати працю жінок.

Заборонивши використання праці жінок на підземних роботах, Україна виконала вимоги Конвенції 45 Міжнародної організації праці «Про застосування праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду» [6, с. 228].

Названий вище Перелік не пов'язує обмеження на використання праці з функцією материнства. Рекомендація 4 Міжнародної організації праці «Щодо захисту жінок і дітей від сатурнізму» [31, с. 35] також передбачає виключення допуску до відповідних робіт всіх жінок, хоч і містить мотивування такої рекомендації посиленням на небезпечність виконання таких робіт для функцій материнства.

Очевидно, обмеження використання праці жінок на певних роботах поза зв'язком з виконанням ними материнських функцій є недоцільним, оскільки такі обмеження стосуються і тих жінок, які в зв'язку з віком чи з інших причин нездатні виконувати функцію материнства. Для таких жінок заборона на використання праці жінок на певних роботах може створювати невинуваті перешкоди для реалізації права на працю. Досвід врахування цієї обставини в практиці правотворчості в Україні є. Так, частина друга ст. 7 Закону «Про захист людини від впливу іонізуючого випромінювання» [7] забороняє залучати до ліквідації радіаційних аварій та їх наслідків «жінок дітородного віку». Інша справа, що це формулювання потребує деякого уточнення.

Вітчизняні правотворчі органи відчувають невинуваті жорсткість імперативних обмежень на використання праці жінок на важких роботах, на роботах з шкідливими і небезпечними умовами праці. Тому Міністерство охорони здоров'я і не вводило заборону на використання праці жінок на окремих роботах, що включені до розділу II названого вище Переліку [26]. Створюється враження, що такі заборони і не будуть вводиться. В будь-якому випадку, світова тенденція є іншою. Як свідчать автори [8, с. 514-515], Іспанія свого часу змушена була денонсувати підпункт «в» п. 4 ст. 8 Європейської соціальної хартії 1961 р. [9], оскільки в цьому підпункті містилось положення про обмеження можливості працевлаштування жінок на певних роботах, що було розцінене як дискримінація за ознакою статі. Тому Європейська соціальна хартія (переглянута) 1996 р. [10] уже не містила такого положення. Як пише Феськов М. М., «у США більшість актів щодо спеціальної охорони жіночої праці визнана судами такими, що суперечать законам про заборону дискримінації за ознакою статі» [11, с. 131].

Викладене дає підстави для висновку про те, що правила про обмеження використання праці жінок на певних роботах поступово мають бути скасовані. Це буде відповідати міжнародним зобов'язанням, взятим на себе Україною у зв'язку з ратифікацією Конвенції про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок. Відповідно до ст. 1 цієї Конвенції термін «дискримінація щодо жінок» «означає будь-яке розрізнення, виключення або обмеження за ознакою статі, які спрямовані

на ослаблення або зводять нанівець визнання, користування або здійснення жінками, незалежно від їх сімейного стану, на засадах рівноправності чоловіків і жінок, прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадянській або будь-якій іншій галузі» [12]. Це визначення коментується так, що «забезпечення прав жінок не повинне здійснюватись у формі встановлення обмежень і заборон на реалізацію ними їх прав» [13, с. 58].

Вимога наявності громадянства України ставиться до працівників як прямо, так і опосередковано. Прямо така вимога формулюється стовно окремих категорій працівників. Ст. 4 Закону «Про державну службу» [14] визнає право на державну службу за громадянами України. Це положення конкретизується у ст. 103 Конституції [1] (стосовно Президента України), ст. 127 Конституції (стосовно суддів), ст. 148 Конституції (стосовно суддів Конституційного Суду), у ст. 46 Закону «Про прокуратуру» [15] (стосовно прокурорів і слідчих). У зв'язку з виокремленням із раніше єдиної державної служби в органах місцевого самоврядування виникла потреба у встановленні вимоги мати громадянство України для службовців органів самоврядування (ст. 5 Закону «Про службу в органах місцевого самоврядування» [16]).

Вимога громадянства для державних службовців і службовців органів місцевого самоврядування є виправданою. Але в усіх названих законах ця вимога сформульована невдало. Зазначення на те, що відповідні посади можуть обіймати громадяни України разом із ст. 26 Конституції України та ст. 2 Закону «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства» [17] означає, що іноземці та особи без громадянства також можуть обіймати відповідні посади. Такого тлумачення можна уникнути, якщо вимогу громадянства сформулювати так, що відповідні посади вправі обіймати «лише» громадяни України.

Вимога громадянства до осіб, що приймаються на роботу чи виконують роботу, що передбачає доступ до державної таємниці (ст. 2 Закону «Про державну таємницю» [18]), також є виправданою з огляду на те, що законодавство багатьох країн не допускає видачі своїх громадян іншим країнам з метою кримінального переслідування. Можливо, є виправданим пред'явлення вимоги наявності громадянства України до капітанів морських торговельних суден (ст. 53 Кодексу торговельного мореплавства України [19]), державних морських лоцманів (п. 8.1 Положення про державну морську лоцманську службу [20]).

Але автор не бачить можливих аргументів на користь вимоги наявності громадянства України, яка (вимога) ставиться до кандидатів на посади керівників вищих навчальних закладів 3-4 рівнів акредитації (ч. 1 ст. 39 Закону «Про вищу освіту» [21]). По-перше, якщо вже ставити таку вимогу, то її доцільно було б поширювати і на кандидатів на посади керівників вищих навчальних закладів 1-2 рівня акредитації. По-друге, якщо вже ставити цю вимогу, то її доцільно було б поширити і на осіб, які вже обіймають такі посади, але втратили громадянство України. Необґрунтованою є така вимога стосовно керівників загальноосвітніх (ст. 24 Закону «Про загальну середню освіту», дошкільних (ст. 31 Закону «Про дошкільну освіту» [22]), позашкільних навчальних закладів (ст. 21 Закону «Про позашкільну освіту» [23]), аудиторів (відповідно до ст. 12 Закону «Про аудиторську діяльність» [24] право на отримання сертифіката аудитора мають громадяни України).

Опосередковано вимога наявності громадянства України до працівників впливає із ст. 8 Закону «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства» [17],

відповідно до якої право на працевлаштування в Україні мають тільки ті іноземці та особи без громадянства, які постійно проживають на законних підставах в Україні. Ці правила видаються автору такими, що на цей час є обґрунтованими. Зняття обмежень на працевлаштування іноземців, до якого закликає Феськов М. М. [11, с. 62], було б передчасним, оскільки передбачає зняття зустрічних обмежень. Викликає заперечення також наполегливе повторення Феськовим М. М. тези про те, що ст. 43 Конституції [1] і Закон «Про зайнятість населення» (ст. 8, 13, 19) [25] цими положеннями відповідні права та гарантіями надають «лише» громадянам України. В названих положеннях слово «лише» не вживається, а це надає відповідним положенням дещо іншого змісту.

Вимога проживання на території України на певний момент чи впродовж певного часу встановлена стосовно: 1) Президента України (частина друга ст. 103 Конституції); 2) суддів Конституційного Суду (ст. 148 Конституції); 3) суддів (частина третя ст. 127 Конституції). Ці вимоги можуть бути визнані не вповні обґрунтованими лише стосовно суддів. В решті випадків світова практика знає ще більш жорсткі вимоги.

Вимога бути дієздатними ставиться до державних службовців (ст. 3 Закону «Про державну службу» [14]), службовців органів місцевого самоврядування (ст. 12 Закону «Про службу в органах місцевого самоврядування» [16]) і до працівників, робота яких передбачає допуск до державної таємниці (ст. 21 Закону «Про державну таємницю» [18]). Це – вкрай ліберальний підхід. Іншин М. І. звернув увагу на те, що обмеження дієздатності фізичної особи має бути визнане несумісним з будь-якою державною службою [26, с. 191].

Стосовно народних депутатів України і Президента України було визнано некоректним говорити про несумісність зайняття таких посад з недієздатністю. Тому записали, що народними депутатами і Президентом України можуть бути громадяни, які мають право голосу (ст. 76, 103 Конституції). Оскільки не мають права голосу тільки громадяни, яких визнано судом недієздатними (ст. 71 Конституції), то слід зробити висновок про те, що до народних депутатів і Президента України ставиться вимога бути дієздатним.

Що стосується недієздатних осіб, то проблема реалізації їх права на працю залишається невирішеною в законодавстві і недослідженою в науці. Звертають на себе увагу безапеляційні твердження про те, що особа, яка не має волі (психічно хвора) не може бути суб'єктом трудового права [27, с. 45]. Недієздатними визнаються судом особи, які внаслідок хронічного, стійкого психічного розладу не здатні усвідомлювати значення своїх дій та (або) керувати ними [28, ст. 39]. Це – інваліди, на яких поширюється чинність актів законодавства, що передбачають трудову реабілітацію таких осіб [29; 167]. Тому треба встановити загальні правила про порядок прийняття на роботу недієздатних, про особливості трудових правовідносин з участю таких осіб, припинення та зміни таких правовідносин. Після цього буде необхідним встановити перелік робіт, де можливе використання праці таких осіб.

Аналіз положень актів законодавства, які ставлять до працівників та претендентів на посади вимогу відсутності судимості, дає підстави для висновку про те, що достатньої послідовності в цьому відношенні у законодавця немає. Цей висновок підтверджується уже тим, що до кандидата на пост Президента України вимога

відсутності судимості не ставиться, хоч до депутатів така вимога ставиться (ст. 76 Конституції [1]).

Правила, що встановлюють вимогу відсутності судимості, є диференційованими. Найбільш жорсткі правила встановлені стосовно службовців Державної кримінально-виконавчої служби [30, ст. 14] і працівників міліції [31, ст. 17]. На такі посади не можуть бути прийняті особи, «які раніше засуджувались за вчинення злочину». Це формулювання виключає можливість відповідної служби навіть для осіб, які були засуджені, а потім були реабілітовані, або осіб, обвинувальні вироки щодо яких були скасовані.

Менш жорсткі вимоги встановлені щодо прокурорів та слідчих прокуратури. Особи, які були засуджені за скоєння злочину (отже, – і ті, судимість яких погашена або знята) не можуть бути прийняті на зазначені посади. Але реабілітовані можуть бути прийняті на такі посади (ст. 46 Закону «Про прокуратуру» [15]).

Незалежно від погашення чи зняття судимості не можуть бути прийняті на роботу до органів державної податкової служби «особи, яких було засуджено за вчинення корисливих злочинів» (ст. 15 Закону «Про державну податкову службу в Україні» [32]). Взятє в лапки формулювання слід тлумачити так, що скасування обвинувального вироку означає, що особа може бути прийнята на роботу в органи державної податкової служби. Деяка невизначеність правила, що аналізується, пов'язана з тим, що воно передбачає обмеження для прийняття на будь-яку роботу до органів державної податкової служби. З іншого боку, заголовок цієї статті «Посадові особи органів державної податкової служби» дає підстави для висновку про те, що зміст цієї статті не виходить за межі відносин з участю названих посадових осіб. За загальним правилом суперечність між заголовком статті, розділу, глави закону чи між заголовком самого закону та їх змістом має вирішуватись на користь змісту. Але в даному випадку такої суперечності немає: зазначивши в заголовку статті на те, що в ній йдеться про посадових осіб державної податкової служби, законодавець в тексті статті не повторює, що відповідні правила поширюються тільки на посадових осіб. Разом з тим з метою надати змісту ст. 15 Закону «Про державну податкову службу в Україні» [32] більшої визначеності доцільно було б зазначити на те, що обмеження за критерієм судимості поширюються на претендентів на посади, а не на будь-яку роботу.

Нарешті, звернемо увагу і на те, що на посадових осіб державної податкової служби поширюється Закон «Про державну податкову службу в Україні», який: 1) передбачає прийняття Присяги всіма державними службовцями; 2) згідно з текстом Присяги державні службовці, в тому числі і посадові особи державної податкової служби повинні «з гідністю нести високе звання державного службовця»; 3) передбачає припинення державної служби у разі порушення Присяги. Тому особа, що має судимість за вчинення будь-якого злочину (а не тільки корисливого), не зможе виконати дану Присягу. Це дає підстави для висновку про те, що необхідно встановити більш жорсткі обмеження на прийняття на посади в органи державної податкової служби за критерієм наявності судимості.

Непогашена і незнята судимість за будь-який злочин перешкоджає зайняттю посади судді. Таке впливає із Закону «Про судоустрій і статус суддів». Загальне ж правило ст. 12 Закону «Про державну службу» [14] перешкодою для зайняття посади державного службовця визнає таку судимість (незняту і непогашену), яка є

несумісною із зайняттям посади. В науково-практичному виданні стверджується, що несумісною з державною службою є лише судимість за тяжкі злочини [33, с. 41]. Уявляється, що питання про обмеження можливості прийняття на державну службу осіб, що мають судимість, має вирішуватись так, як це викладено вище стосовно посадових осіб державної податкової служби.

Низка положень актів законодавства визнає несумісною з зайняттям певних посад судимість за вчинення умисного злочину. Такі правила встановлені стосовно службовців органів місцевого самоврядування (ст. 12 Закону «Про службу в органах місцевого самоврядування» [16]), осіб, що приймаються на роботу в Управління державної охорони України (ст. 16 Закону «Про державну охорону органів державної влади України та посадових осіб» [34]).

Судимість (непогашена і незнята) є перешкодою для зайняття посади оцінювача (ст. 6 Закону «Про оцінку майна, майнових прав та професійну оціночну діяльність в Україні» [35]). Незнята і непогашена судимість є перешкодою для прийняття на роботу, яка передбачає допуск до державної таємниці (ст. 23 Закону «Про державну таємницю» [18]).

Нарешті, звернемо увагу і на те, що певні вимоги до окремих категорій працівників впливають із положень законодавства, відповідно до яких прийняття на роботу має погоджуватись з відповідними органами чи посадовими особами. Взагалі, погодження мають неоднаковий правовий режим. Правило про згоду капітана судна на прийняття на роботу членів екіпажу судна (ст. 66 Кодексу торговельного мореплавства [19]) нічого не додає до загальних вимог до претендентів на відповідні посади чи робочі місця, бо відмова капітана в прийнятті на роботу згідно з названою статтею має бути обґрунтованою. Інший правовий режим повинно мати згода центральних органів виконавчої влади на призначення осіб на посади керівників управлінь, відділів, інших структурних підрозділів місцевих державних адміністрацій. Недоцільним було б визнати за претендентами на такі посади право на судовий захист їх відповідних претензій.

Певна свобода адміністративного угляду має бути визнана і за відповідним органом Держнаглядохоронпраці, з яким погоджується прийняття (переведення) на роботу на посаду керівника служби охорони праці шахти [36].

Що стосується правила про необхідність отримання згоди органу внутрішніх справ на прийняття осіб на роботу, яка передбачає поводження з вибуховими матеріалами (ст. 18 Закону «Про поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення» [37]), то воно має на увазі перевірку відповідності особи певним вимогам, але ці вимоги законодавством не встановлені, що створює невизначеність у відповідних відносинах. Тому доцільно було б такі вимоги встановити, залишивши на угляд органів внутрішніх справ деяку сферу, яка не піддається формальному визначенню, але в якій названій органи мали б право відмовити у дачі згоди на свій угляд, маючи на увазі необхідність безумовного гарантування суспільної безпеки.

Визначення у законодавстві України про працю вимог, які ставляться чи можуть ставитися до працівників, порядку встановлення таких вимог, перевірки відповідності працівників вимогам, які до них ставляться, істотно зачіпає інтереси не тільки сторін трудового договору, а і суспільства в цілому та окремих соціальних груп. Доцільне правове регулювання відносин щодо встановлення вимог до працівників створює передумови для економічно та соціально виправданого руху робочої

сили та досягнення в результаті такого руху більшої рівноваги між вимогами до посади (робочого місця) та здатністю працівника до праці, між інтересами найманих працівників і роботодавців, між економічними і соціальними цілями суспільства.

Список літератури

1. Конституція України. Прийнята Верховною Радою України 28.06.1996. – Відомості Верховної Ради України. – 1996. – N 30. – Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України. Прийнятий Верховною Радою Української РСР 10.12.71// Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 2004. – № 1.
3. Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право / И. Я. Киселев. – М. : Норма-Инфра-М, 1998. – 263 с.
4. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005//Офіційний вісник України. – 2005. – № 40. – Ст. 2536.
5. Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок. Затв. наказом Міністерства охорони здоров'я від 29.12.93 № 256// Законодавство про охорону праці. – К. – . – Т. 3. – 1995. – 576 с.
6. Конвенція 45 Міжнародної організації праці „Про застосування праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду від 21.06.35// Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964.– Женева: Міжнародне бюро праці. – . – Т. 1. 1999. – 776 с.
7. Про захист людини від впливу іонізуючого випромінювання: Закон України від 14.01.98// Офіційний вісник України. – 1998. – № 6. – Ст. 211.
8. Гомьен Д., Харрис Д., Зваак Л. Европейская конвенция о правах человека и Европейская социальная хартия: право и практика / Д. Гомьен, Д. Харрис, Л. Зваак. – М. : Изд-во МНИМП, 1998. – 580 с.
9. Європейська соціальна хартія від 18.10.1961// СССР и международное сотрудничество в области прав человека. Документы и материалы. – М. : «Международные отношения», 1989. – 545 с.
10. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996// Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 2006. – № 7. – 352 с.
11. Феськов М. М. Трудове законодавство України і Європейська соціальна хартія (переглянута): питання адаптації / М. М. Феськов. – К. : Знання, 2005. – 305 с.
12. Конвенція про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок. Прийнята Організацією Об'єднаних Націй 18.12.79. Ратифікована Указом Президії Верховної Ради УРСР від 24.12.80// Бібліотечка голови профспілкового комітету. – 2005. – № 5-6.
13. Конвенція про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок (науково-практичний коментар). – Х. : Одиссей, 2005. – 160 с.
14. Про державну службу: Закон України від 16.12.93// Зібрання законодавства України.– К. : Ін Юре. – . – Т. 8. 2001. – 8(3)7.
15. Про прокуратуру: Закон України від 05.11.91// Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 2001. – № 8. – С. 181.
16. Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від 07.06.2001// Офіційний вісник України. – 2001. – № 26. – Ст. 1151.
17. Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства: Закон України від 22.09.2011р. № 3773-VI.
18. Про державну таємницю. Закон України від 21.01.94р. № 3855-XII.
19. Кодекс торговельного мореплавства України від 23.05.1995// Відомості Верховної Ради України. – 1995. – N 47. – Ст. 349.
20. Положення про державну морську лоцманську службу. Затв. наказом Міністерства транспорту України від 11.09.2000 № 717/4938
21. Про вищу освіту: Закон України від 17.01.2002. – Офіційний вісник України. – 2002. – № 8. – Ст. 327.

22. Про дошкільну освіту: Закон України від 11.07.2001// Офіційний вісник України. – 2001. – № 31. – Ст. 1388.
23. Про позашкільну освіту: Закон України від 22.06.2000// Офіційний вісник України. – 2000. – № 29. – Ст. 1190.
24. Про аудиторську діяльність: Закон України від 22.04.93// Зібрання законодавства України.– К.: Ін Юре. – . – Т. 6. – 2001. – 6(3)7.
25. Про зайнятість населення. Закон України від 01.03.91// Зібрання законодавства України.– К.: Ін Юре. – . – Т. 1. 1999. – 1(3)13.
26. Іншин М. І. Правове регулювання службово-трудова відносин в Україні / М. І. Іншин. – Х.: Видавництво УВС, 2004. – 337 с.
27. Толкунова В. Н. Трудовое право: [Курс лекцій] / В. Н. Толкунова. – М.: ТК «Велби», 2002. – 320 с.
28. Цивільний кодекс України. Прийнятий Верховною Радою України 16.01.2003. – Офіційний вісник України. – 2003. – № 11. – Ст. 461.
29. Про реабілітацію інвалідів в Україні: Закон України від 06.10.2005// Офіційний вісник України. – 2005. – № 44. – Ст. 2757.
30. Про Державну Кримінально-виконавчу службу: Закон України від 23.06.2005// Офіційний вісник України. – 2005. – № 29. – Ст. 1697.
31. Про міліцію: Закон України від 20.12.90// Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 2001. – № 8. – С. 235.
32. Про державну податкову службу в Україні: Закон України від 04.12.90р. № 509-ХІІ.
33. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю/ [В. Г. Ротань, І. В. Зуб, Б. С. Стичинський]. – 6-те вид., доп. і переробл. – К.: А.С.К., 2005. – 976 с.
34. Про державну охорону органів державної влади України та посадових осіб: Закон України від 04.03.98// Офіційний вісник України. – 1998. – № 13. – Ст. 481.
35. Про оцінку майна, майнових прав та професійну оціночну діяльність в Україні: Закон України від 12.07.2001// Офіційний вісник України. – 2001. – № 34. – Ст. 1577.
36. Правила безпеки у вугільних шахтах. Затв. наказом Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 16.11.2004 № 257. – Офіційний вісник України. – 2005. – № 13. – Ст. 689.
37. Про поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення: Закон України від 23.12.2004. – Офіційний вісник України. – 2005. – № 2. – Ст. 68.
38. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні. Закон України від 21.03.91// Зібрання законодавства України.– К.: Ін Юре. – . – Т. 1. 1999. – 1(3)16.
39. Рекомендація 4 Міжнародної організації права щодо захисту жінок і дітей від сатурнізму// Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964.– Женева: Міжнародне бюро праці. – . – Т. 1. – 1999. – 776 с.

Лукашева Н. Н. Отдельные требования к работникам / Н. Н. Лукашева // Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского. Серия: Юридические науки. – 2012. – Т. 25 (64). № 1. 2012. – С. 87-95.

Определенные требования к отдельным категориям работников вытекают из положений законодательства, которые имеют неодинаковый правовой режим. Поэтому положения, которые предоставляют право на занятие определенных должностей гражданам Украины, необходимо сформулировать более категорично, например, включить в них слово «только» (только граждане Украины вправе занимать соответствующие должности).

Ключевые слова: работник, требования, пол, судимость, гражданство.

Lukasheva N. Certain requirements for employees / N. Lukasheva // Scientific Notes of Tav-
rida National V. I. Vernadsky University. – Series : Juridical sciences. – 2012. – Vol. 25 (64). № 1.
2012. – P. 87-95.

Specific requirements for certain categories of workers arising from the provisions of law which have varying legal status. Therefore, the provisions which grant the right to occupy certain positions for Ukrainian citizens is necessary to formulate a more explicit, for example including the word 'only' (only Ukrainian citizens has the right to occupy the certain positions).

Keywords: worker, requirements, sex, criminal records, citizenship.

Статья поступила в редакцию 08.05.2012.