

2. Добідовська Я.О. Правові аспекти лібералізації повітряних перевезень: Автореф. дис.канд.юрид. наук: 12.00.11 / Інститут міжнародних відносин Київського національного університету імені Тараса Шевченка. – К, 2005. – 21 с.
3. Угода затверджена Указом № 3774 від 21.09.2006 р.[Електронний ресурс]. –Режим доступу// http://zakon.nau.ua/doc/?code=994_743
4. ATRP/11-WP/14, ATCoHf/6-WP 28¹, 29¹, 34, 38¹, 39¹, 41¹, 49, 50, 57.
5. A38-WP/56.[Електронний ресурс]. –Режим доступу// <http://www.icao.int>. http://www.icao.int/Meetings/a38/Documents/WP/wp118_ar.pdf
6. Резолюція A38–14. Добавление А. Раздел II. [Електронний ресурс]. – Режим доступу// http://www.lawmix.ru/volgovyat_jude/14883

УДК 341.783(043.2)

Єделєв Р. С., аспірант,
Київський національний університет
імені Тараса Шевченка, м. Київ, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «ЧЛЕН ПЕРСОНАЛУ» В АКТАХ ВНУТРІШНЬОГО ПРАВА МІЖНАРОДНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

Трудові відносини, однією зі сторін яких є міжнародна організація (далі – МО), з цілого ряду причин не можуть регулюватися внутрішнім трудовим правом певної держави. Основними джерелами регулювання таких відносин є установчі документи та рішення правотворчих органів МО. Останні, будучи актами внутрішнього права МО, в даному разі здебільшого представлені положеннями про персонал, які за своїм характером відповідають національним актам з питань статусу та діяльності державних службовців, та правилами про персонал, які доповнюють положення про персонал більш практичними нормами.

Важливість визначення поняття «член персоналу» («співробітник», «службовець», «агент») пояснюється практичною значимістю та необхідністю правової визначеності. Якщо особа підпадає під таке визначення, то вона є міжнародним цивільним службовцем, до неї застосовуються положення та правила про персонал МО, а трудові права можуть бути захищені у відповідному міжнародному адміністративному трибуналі. При цьому, у більшості МО внутрішні документи формально оперують поняттям службовця конкретної організації, прямо не згадуючи інститут міжнародної цивільної служби.

Сьогодні відсутнє єдине визначення поняття «член персоналу» як у практиці МО, так і у доктрині міжнародного права. Як правило, положення та правила про персонал використовують поняття «службовець» (в окремих випадках, «агент»), але виключно стосовно до даних документів. Так, для цілей Положень про персонал ООН поняття «Секретаріат Організації Об'єднаних Націй», «співробітники» або «персонал» означають всіх співро-

бітників Секретаріату за змістом ст. 97 Статуту ООН, чії трудові та контрактні відносини визначаються листом про призначення відповідно до положень, що встановлюються Генеральною Асамблеєю згідно з п. 1 ст. 101 Статуту ООН [1, с. 1]. Визначення є досить детальним, оскільки висуває вимогу – наявність листа про призначення.

Правило 101.1 Правил про персонал Міжнародної морської організації передбачає, що вони застосовуються до всіх членів персоналу, які призначені Генеральним секретарем, за винятком персоналу проектів технічної допомоги, а також осіб, які залучаються для проведення конференцій та надання інших короткострокових послуг [2, с. 5]. Тобто, замість встановлення чіткої вимоги щодо способу призначення, визначені випадки, коли особа не є членом персоналу.

Положення про персонал Світової організації торгівлі визначає, що його дія поширюється на всіх співробітників Секретаріату, з якими укладено трудові договори тривалістю дванадцять або більше місяців [3, с. 5]. Співробітники, контракти яких мають тривалість менше дванадцяти місяців, підлягають окремим умовам праці, в яких також визначається і їх статус. Таке обмеження видається виправданим для МО, Секретаріати яких є не надто чисельними, а всі або більшість можливих посад передбачені у положенні або правилах про персонал.

Положенням про персонал Організації економічного співробітництва та розвитку (далі – ОЕСР) передбачено, що воно застосовується до всіх осіб, які були найняті організацією і в листі про призначення яких вказано, що вони є службовими особами (службовцями) ОЕСР [4, с. 6]. Положенням також визначено, що його дія не поширюється на інші категорії співробітників, що працюють в ОЕСР, за винятком випадків, які визначаються Радою ОЕСР. У даному випадку, крім вимоги наявності листа про призначення, висувається ще вимога до змісту цього листа, що сприяє правовій визначеності питання.

Положення про персонал Міжнародного бюро праці, яке є постійно діючим секретаріатом Міжнародної організації праці (далі – МОП), визначає, що до персоналу входять: 1) службові особи, призначені без обмеження строку на посади, передбачені бюджетом МОП, і на посади, які можуть бути створені Адміністративною радою за рахунок спеціальних фондів, які можуть бути надані або отримані МОП для цієї мети; 2) службові особи, призначені на певний термін [5, с. 5]. При цьому, в Положенні зазначено, що його дія не поширюється на осіб, які призначені на період менше одного року, службових осіб філій, осіб, що залучаються як консультанти, та обслуговуючий персонал [5, с. 1]. Подібно до цього, ст. 1а Положень про персонал службових осіб Європейського Союзу визначає поняття «службова особа Союзу», яка для цілей даних Положень, є «будь-якою особою, призначе-

ною відповідно до Положень про персонал на відповідний пост в одній з організацій Союзу, на підставі документу, виданого відповідним органом цієї організації» [6, с. 1–4].

Підхід МОП видається найбільш виправданим, оскільки передбачає декілька характеристик, які використовуються іншими МО лише окремо, а тому може бути використаний при розробці і внесенні змін до положень та правил про персонал.

Література

1. Staff Rules and Staff Regulations of the United Nations, ST/SGB/2013/3 // Secretary-General's bulletin [Електронний ресурс]. – Режим доступу: un.org/hr_handbook/English/sourcedocuments_/04staffrules_/fulltext-1/fulltext.doc.

2. Staff Regulations and Staff Rules of the International Maritime Organization [Електронний ресурс]. – Режим доступу: imo.org/About/Careers/Documents/Appointment%20Information/Staff%20Regulations%20and%20Rules%202012.pdf.

3. Conditions of Service Applicable to the Staff of the WTO Secretariat, WT/L/282, 21 October 1998 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: docsonline.wto.org/imrd/directdoc.asp?DDFDocuments/t/WT/L/282.DOC.

4. Staff Regulations, Rules and Instructions Applicable to Officials of the Organisation for Economic Co-operation and Development [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.oecd.org/careers/Staff_Rules_January_2013_to_print.pdf.

5. Staff Regulations of International Labour Office, January 2010 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: ilostaffunion.org/wp-content/uploads/2011/02/staff_reg_2010-compilation-en.pdf.

6. Staff Regulations of Officials of the European Communities [Електронний ресурс]. – Режим доступу: ec.europa.eu/civil_service/docs/toc100_en.pdf.

УДК 341:004.7(043.2)

Калюжний К. Р., здобувач,
Національний авіаційний університет, м. Київ, Україна

МІЖНАРОДНИЙ ЗАХИСТ ІНФОРМАЦІЙНИХ ПРАВ ЛЮДИНИ

Сучасний світ дуже швидко розвивається та незворотно рухається вперед, переносючи основну діяльність в інформаційну сферу. Глобалізація вимагає від країн конструктивного діалогу щодо інформаційних прав людини, в ході якого необхідно виробити універсальний підхід до процедур та механізмів захисту, а можливо навіть до змісту інформаційних прав людини для будь-якої національної системи права, для того щоб вони дійсно виражали загальнолюдські цінності.