

КОНВЕНЦІЇ МОП ЯК ДЖЕРЕЛА ТРУДОВОГО ПРАВА

Міжнародна організація праці – світовий центр трудового і соціального законодавства та соціального діалогу, який базується на основі участі в роботі усіх її органів представників трьох сторін – урядів, роботодавців і працівників. Головними цілями МОП є: сприяння соціально-економічному прогресу, досягнення миру і соціальної справедливості, покращення умов праці та життя людей, захист прав людини. На реалізацію цих цілей спрямована, передусім, нормотворча діяльність МОП, а також уся її організаційно-практична робота, науково-дослідницька та інформаційно-видавнича діяльність.

У сучасний період значення міжнародних трудових норм для регулювання трудових відносин постійно зростає. Одним із основних напрямків реформування національного трудового законодавства є приведення його у відповідність до міжнародних трудових стандартів, у тому числі ратифікованих Україною конвенцій МОП. У національній юридичній практиці посилюється роль міжнародних трудових норм, закріплених у конвенціях МОП. Конвенції та рекомендації МОП мають особливе значення в умовах кодифікації вітчизняного трудового законодавства. Тому дослідження правової природи конвенцій МОП та їх місця у системі джерел трудового права України, особливостей застосування в національній юридичній практиці є актуальною проблемою в теоретичному та прикладному аспектах [1].

Конвенції та рекомендації МОП утворюють Міжнародний кодекс праці (понад 180 конвенцій та понад 190 рекомендацій). До основних конвенцій МОП можна віднести такі: Конвенція про працю жінок у нічний час (№ 4, 1919 р.), Конвенція про нічну працю підлітків у промисловості (№ 6, 1919 р.), Конвенція про відшкодування працівникам під час нещасних випадків (№ 17, 1925 р.), тощо.

Серед останніх рекомендацій, які ухвалила МОП, є: Рекомендація № 200 про ВІЛ та СНІД 2010 року, Рекомендація № 201 про надомних працівників 2011 року, Рекомендація № 202 про мінімальні рівні соціального захисту 2012 року, Рекомендація № 203 про примусову працю (додаткові заходи) 2014 року. При цьому не з усіх зазначених питань МОП вдалося прийняти відповідні конвенції.[1]

Білоус О. Ю. обґрунтовано доводить доцільність визнання конвенцій МОП, ратифікованих Україною, основними міжнародними джерелами національного трудового права, а рекомендацій МОП – допоміжними міжнародними джерелами трудового права України.

За останні два десятиріччя роль України в МОП значно зросла. Україна, як член організації з 1954 р., ратифікувала понад шістьдесят конвенцій МОП, з яких близько двох десятків за роки незалежності. Серед цих двадцяти конвенцій є й фундаментальні, зокрема Конвенція № 182 «Про заборону дитячої праці», Конвенція № 105 «Про заборону обов'язкової та примусової праці», Конвенції № 87 і № 98, що пов'язані зі свободою об'єднань і асоціацій та веденням колективних переговорів. За часів незалежності на території України було реалізовано близько 30 проектів МОП на суму понад 10 млн. доларів. Нормотворча діяльність МОП, основним чином, у прийнятті рішень, що мають форму конвенцій та рекомендацій. Загальна кількість їх на даний час складає понад 370, і тільки третя частина ратифікована Україною [2].

Для створення сучасного й ефективного трудового законодавства Україна повинна використовувати міжнародний досвід, спиратися на нормотворчу практику МОП. Аналіз сучасної нормотворчої практики МОП свідчить про появу нових, гнучких міжнародних актів у формі рамкових конвенцій, головною метою яких є збільшення кількості держав-учасниць та можливість постійного оновлення їх положень. Використання міжнародних стандартів праці потребує від держави продуманої та стабільної трудової політики, виконання усіх прийнятих на себе міжнародних зобов'язань.

В Україні конвенції та рекомендації МОП є працюючим інструментом, який зобов'язує приводити національне законодавство у відповідність до стандартів МОП. Станом на 1 січня 2017 року Україна ратифікувала 71 конвенцію, в тому числі 8 із 8 фундаментальних конвенцій, 4 із 4 пріоритетних конвенцій, 59 із 177 технічних конвенцій. Для України актуальним питанням залишається ратифікація тих конвенцій МОП, які передбачають більш високий рівень забезпечення

прав та гарантій працівників порівняно з національним законодавством, або ж якщо у законодавстві України взагалі відсутні норми, що містяться у відповідних конвенціях МОП.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Білоус О.Ю. *Конвенції Міжнародної організації праці як джерела трудового права України: дис., канд. юрид. наук – Одеса, 2017. 195 с.*
2. Волохов О. С. *Сучасні перспективи ратифікації Україною конвенцій Міжнародної організації праці: Публічне право. Київ, 2012, С.164-171.*

Лісник О. Р.

Науковий керівник – к. ю. н. Бек У. П.

ЗЕМЕЛЬНІ ПРАВОВІДНОСИНИ

Земля в Україні є основним національним багатством й охороняється державою [1].

Традиційно люди користувалися землею як невичерпним природним ресурсом. Проте з часом, коли перед ними постала загроза виснаження земельного фонду, ставлення до землі докорінно змінилося. Оскільки земля є основою екосистеми в цілому, її стан впливає на загальний стан довкілля. З огляду на це виникла необхідність інституціоналізації земельних відносин і їх суб'єктів – держави, органів державної влади та органів місцевого самоврядування, юридичних і фізичних осіб [2, с. 15].

Земельні відносини впродовж усього існування людства відігравали велику роль у житті суспільства, що пов'язано з їх унікальними особливостями: вони є основою життя та благополуччя громадян, головним засобом виробництва, необхідним для функціонування всіх галузей господарства [3, с. 272].

Вчені порізно трактують поняття земельних відносин, зокрема М. В. Шульга під поняттям земельні відносини розуміє, суспільні відносини, що виникають у сфері взаємодії суспільства з навколишнім природним середовищем і врегульовані нормами земельного права [4].

В Земельному кодексі України (далі ЗК України) дано таке визначення – земельних правовідносин, це – суспільні відносини щодо володіння, користування і розпорядження землею [5].

Володіння – це суспільно-земельне відношення певної особи до належної їй землі (земельної ділянки), панування над нею, коли у стосунках з іншими людьми ця особа ставиться до землі як до «своїї».

Користування означає виробниче чи інше особисте використання властивостей землі, споживання результатів використання землі.

Для розпорядження характерним є визначення долі землі (земельної ділянки), здійснення управлінських, розпорядчих дій щодо землі. Власник на власний розсуд вирішує, що зробити з належною йому земельною ділянкою, яким чином її позбутися, обміняти, перевести з однієї категорії в іншу, для задоволення яких потреб її використовувати [6, с. 17].

Інші автори дають наступне визначення, земельні правовідносини – це суспільні відносини з приводу володіння, користування, розпорядження і управління землею на державному, господарському і внутрігосподарському рівнях як об'єктом господарювання, так і засобами виробництва у сільському господарстві.

Поняття земельних правовідносин охоплює широке коло питань економічного (виробничого) і правового характеру. В основі земельних відносин лежить категорія власності на землю. Тому зміну і розвиток форм власності на землю. Земельні відносини як складова виробничих відносин можуть бути як стимулюючим так і стримуючим фактором у розвитку продуктивних сил.

Як і інші правовідносини, земельні також складаються з декількох елементів:

1) норм права, якими необхідно керуватися при вирішенні тих чи інших земельно-правових питань [7, с. 67];

2) суб'єктів земельних відносин. Суб'єктами земельних відносин є держава, а також окремі громадяни (фізичні особи), територіальні громади, юридичні особи та їх об'єднання (сільсько-