тодавцям з метою збереження робочих місць [6].

Висновок: таким чином ми можемо зробити висновок, що по-перше, право кожного працівника захищається законом. Його порушенні несе за собою можливе звернення до суду, та поновлення порушених прав працівника. По-друге, держава повинна здійснювати допомогу підприємцям, для вирішення проблеми масових скорочень робочих місць на період карантину, а отже зменшити процент безробіття в Україні.

1.Про зайнятість населення (із змінами) : Закон України від 5 липня 2012 року5067-VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5 067-17

2.Деякі питання реалізації статті 26 та частини другої статті 27 Закону України "Про зайнятість населення" : постанова Кабінету Міністрів України від15.04.2013 № 347 / Урядовий портал. URL: http:// zakon5.rada.gov.ua/laws/show/347- 2013-п

3.Кодекс законів про працю України із змінами № 931-IX від 30.09.2020 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text

4.Закону України «Про відпустки» №530-IXвід17.03.2020} URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text

5.СторожукТ. Заходи стимулювання бізнесу в умовахпандемії.URL: https://www.ndifp.com/1479/(дата звернення: 10.04.2020).

6.Звєрєва Л. Заходи зі збереження робочих місць під час COVID-19 в Україні та за кордонном. URL: https://zib.com.ua/ua/142432-zahodi_zi_zberezhennya_robochih_mi (дата звернення: 30.05.2020).

Хитрук Р. О.
курсант факультету підготовкифахівців
для підрозділів стратегічнихрозслідувань
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

Науковий керівник:
Ярошенко А. С.
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри цивільного права та процесу
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

МІЖНАРОДНІ ДОГОВОРИ У СИСТЕМІ ДЖЕРЕЛ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ

На сьогоднішній день однією з характерних рис системи міжнародного права є розмежування по напрямкам, наслідком якого стають спеціальні правові акти вузької спеціалізації. Наразі така специфіка законодавства України породила чималу кількість міжнародно-правових актів, якими частково чи

опосередковано регулюються трудові відносини чи пов'язані з ними. Для України як новоствореної демократичної держави сьогодні є важлива консолідація національної правової системи із правовою системою міжнародної спільноти, а саме Європейського Союзу, як основного обраного напрямку нашої держави. Саме дефіцит досвіду українського законодавства є основною причиною відсутності конкретного механізму застосування міжнародних джерел права, і тому дана тема є актуальною та потребує детального дослідження.

Одним із перших питань, що потребують вирішення це проблема юридичної сили норм міжнародного правових норм та їхня співзалежнність із національним правом. Чинні міжнародні договори, ратифіковані Україною, є частиною національного законодавства, про що зазначено в статті 9 Конституції України. Також про їхню пріоритетність над національним законодавством додатково проголошено на міжнародному рівні у Віденській конвенції про право міжнародних договорів. Тобто, у випадку коли між певними правилами, які зазначаються у законодавстві України про працю та тими, що визначені міжнародним договором чи угодою, в яких бере участь Україна, з'являється колізія, перевага надається правилам міжнародного законодавства (ст. 8-1 КЗпП України). Закріпленість принципу пріоритетності міжнародно-правових норм знайшло своє вираження в Основному Законі держави та в Кодексі законів про працю України. Це являється проблемою, адже значна частина затверджених Верховною Радою України міжнародних договорів та угод у галузі праці мають спеціальний, вузько спрямований характер, що нерідко суперечить більш загальним нормам національних нормативних актів.

Досліджуючи питання міжнародних договорів та угод у галузі праці, потрібно відзначити причини, які стали каталізатором їх виокремлення в особливу категорію. Причинами виділення групи міжнародних стандартів у сфері праці стали: 1) безперервний розвиток значення та ролі трудових прав людини у становленні демократичної правової державності та демократичного міжнародного співтовариства; 2) юридичне закріплення принципу соціальної держави; 3) проголошення на міжнародному рівні важливості забезпечення кожному права на достатній життєвий рівень через використання праці людини; 4) об'єктивна необхідність гармонізації міжнародних і національних стандартів у сфері правового регулювання праці [1]. Класифікується система міжнародних стандартів у галузі трудового права наступним чином:

за сферою дії (регіональні (європейські, азіатські, американські, африканські, СНД) та універсальні;

за суб'єктами (праця окремих суб'єктів- жінок, дітей та інвалідів, та окремих працівників: шахтарів, працівників сфери торгівлі, сільського господарства, моряків та ін.)

Відповідно предмета регулювання та його участі до трудового права України ратифіковані міжнародні договори можна поділити на загальні та

спеціалізовані(спеціальні). Сфера дії загальних міжнародних договорів поширюється на широке коло суспільних відносин, лише частиною яких є власне трудові. Що ж до спеціалізованих (спеціальних) міжнародних договорів, то вони, проваджуючись нормами загальних договорів, складають основу регулювання спеціальними трудовими відносинами та окремими внутрішньогалузевими інститутами трудового права. Основна характерна риса та важливість загальних міжнародних угод зумовлена тим, що саме ними закріплене право кожного на працю. Першим міжнародно-правовим документом, що проголосив основоположні права то свободи людини стала Загальна декларація прав людини, якій прописані головні норми трудових відносин (кожна людина має право на працю, вільний вибір роботи, справедливі і сприятливі умови праці та захист від безробіття. Кожна людина, без будь-якої дискримінації, має право на рівну оплату за рівну працю. Кожен працюючий має право на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує людині гідне існування, її самої та її сім'ї і яка в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення) [2]. Іншим важливим нормативно-правовим актом, що регулює трудові відносини став Міжнародний пакт про економічні соціальні та культурні права («держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають право на працю, що включає право кожної людини дістати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно вибирає або на яку вона вільно погоджується, і зроблять належні кроки до забезпечення цього права») [3]. Вище вказані нормативно-правові акти є чи не першими міжнародними стандартами прав людини, які серед іншого проголосили право кожного на працю і гідні умови праці. І саме їхня поява стимулювала появу специфічних актів, наприклад Конвенція ООН про права дитини [4], яка не гарантувала право на працю, а, навпаки, захищала неповнолітніх осіб від незаконної експлуатації. Для визнання держави міжнародним товариством є надважливо запроваджувати основні принципи удосконалення національного трудового законодавства відповідно міжнародних стандартів. Необхідною умовою є закріплення в Загальнодержавній програмі адаптації законодавства України принцип врахування законодавчих актів Європейського Союзу враховуючи всі політичні, економічні та соціальні наслідки приєднання правових норм, в процесі адаптації до вимог законодавства Європейського Союзу [5]. Однак такий напрямок може йти в розріз із інтересами самої країни. Справа в тому, що чимало Директив Європейського Союзу являються пов'язаними між собою, таким чином використовуючи ратифіковані міжнародно-правові акти Україні доведеться опосередковано застосовувати норми міжнародного законодавства, що не є складовою національного законодавства. Етап імплементації Україною загальних міжнародних стандартів регулювання праці вже забезпечив чималу практику їх застосування, однак безперечно доопрацювання потребуюсь спеціальні міжнародних стандартів у сфері транснаціональних трудових відносин.

1. Середа О. Міжнародні стандарти з охорони праці: сучасний стан та перспективи адаптації законодавства України. Публічне право. 2013.№ 2. С.219–226.

2.Загальна декларація прав людини ООН; Декларація, Міжнародний документ від 10.12.1948. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015 (дата звернення 08.11.2020).

3.Міжнародний пакт про економічні соціальні та культурні права ООН; Пакт, Міжнародний документ від 16.12.1966. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042 (дата звернення 08.11.2020).

4.Конвенція про права дитини ООН; Конвенція, Міжнародний документ від20.11.1989. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_021 (дата звернення08.11.2020).

5.Грекова М.М. Визначення поняття та ознак міжнародних трудових стандартів. Право України. 2008. № 4. С. 50–53.

Александрова Є. О.
курсант факультету підготовки фахівців
для органів досудового розслідування
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

Науковий керівник:
Ярошенко А. С.
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри цивільного права та процессу
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ ЗБЕРЕЖЕННЯ ЛІСОВИХ РЕСУРСІВ

Одним із національним багатством нашої країни виступає саме ліс і тим самим він знаходиться в постійній увазі зі сторони держави та потребує в ефективній охороні, захисті та в відновленні і це є одним із основних обов'язків кожного з користувачів, так і в обов'язковому порядку державних органів лісового господарства, які створення задля цих головних цілей. В Україні, зважаючи увагу на клімат та родючість землі, безпосередній розвиток лісового господарства повинен перебувати лише в позитивному стані, але на сьогодні головною проблемою для влади і суспільства виступає саме охорона цих необхідних для життя лісових ресурсів.

Зазначимо, що за своїм розташування та ефективним призначення, лісові зони виконують функції водоохоронних, захисних, оздоровчих процесів, а також безпосередньо забезпечують відповідні потреби суспільства в лісових ресурсах в цілому. Щодо правового регулювання використання та охорони лісів можна сказати, що воно безпосередньо залежить від оптимального рівня їх