

2. Сімейний кодекс України. Закон від 10.01.2002 №2947-III (Поточна редакція від 04.02.2016 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2947-16>.

3. Закон України «Про охорону дитинства» №2402-III від квітня 2001 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/2402-16>.

4. Зілковська Л. М. Проблеми захисту прав дітей-сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування, на житло / Л. М. Зілковська // Університетські наукові записки. – 2008. – №4. – С. 136-140.

5. Коваль О. В. Державні гарантії забезпечення житлом дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування / О. В. Коваль // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. серія юридична. – 2013. – Вип. 1. – С. 184-192.

6. Черновалюк Ю. Ю. Проблеми збереження житлових та майнових прав дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, та шляхи їх вирішення / Ю.Ю. Черновалюк // Університетські наукові записки. – 2012. – №3. – С. 67-71.

Гринишин В.

*студент магістратури юридичного факультету
Тернопільського національного економічного університету
Науковий керівник: к.ю.н., доц., доцент кафедри
цивільного права і процесу ТНЕУ
Слома В.М.*

АКТИ МОП ЯК ДЖЕРЕЛА ТРУДОВОГО ПРАВА

Трудові відносини регулюються КЗпП України, іншими актами трудового законодавства, а також міжнародними нормативно-правовими актами. Зокрема ст. 8-1 КЗпП України передбачає, якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди.

Міжнародно-правове регулювання праці становить собою регламентування за допомогою міжнародних угод держав питань, пов'язаних із застосуванням праці, поліпшенням її умов, охороною праці, захистом індивідуальних та колективних інтересів працівників. Формальним вираженням такого регулювання є норми (стандарти) праці, закріплені в актах, прийнятих Організацією Об'єднаних Націй, МОП, регіональними об'єднаннями держав у Європі, Америці, Африці, на Близькому Сході, а також у двосторонніх договорах між державами [2, с. 250].

І.І. Яцкевич виділяє широке і вузьке розуміння поняття міжнародно-правового регулювання відносин у сфері праці. У широкому розумінні під міжнародно-правовим регулюванням розуміється як діяльність відповідних суб'єктів міжнародного права, так і результат такої діяльності, тобто певну систему правових актів, що складають суть міжнародно-правового регулювання відносин у сфері праці. У вузькому – систему міжнародних актів, норми яких спрямовані на правове впорядкування відносин у сфері праці [3, с. 4].

Варто зазначити, що важливу роль у регулюванні трудових відносин відіграють саме конвенції та рекомендації МОП. Так Конвенція МОП 1930 року «Про примусову чи обов'язкову працю» №29 визначає примусову чи обов'язкову працю як будь-яку роботу чи службу, що її вимагають від якої-небудь особи під загрозою якогось покарання і для якої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг. Даним документом визначаються строки, на які може застосовуватись примусова праця, а також вказується, яка праця не вважається примусовою.

У сфері регулювання відпусток застосовується Конвенція МОП 1970 року «Про оплачувані відпустки» №132. Конвенція застосовується до всіх осіб, які працюють за наймом, за винятком моряків. Відповідно до ст. 3 Конвенції кожна особа, до якої застосовується ця Конвенція, має право на щорічну оплачувану відпустку встановленої мінімальної тривалості. Відпустка ні в якому разі не може становити менше трьох робочих тижнів за один рік роботи.

Конвенція встановлює строки для використання відпустки. Зокрема у ч. 1 ст. 9 безперервна частина щорічної оплачуваної відпустки, яка згадується в параграфі 2 статті 8 цієї Конвенції, надається і використовується не пізніше, як протягом одного року, і залишок щорічної оплачуваної відпустки не пізніше, як протягом вісімнадцяти місяців, рахуючи з кінця того року за який надавалася відпустка.

У Конвенції МОП 1949 року «Про захист заробітної плати» №95 дається визначення поняття «заробітна плата», визначається порядок виплати заробітної плати, умови виплати зарплати у натуральній формі. Ст. 14 Конвенції передбачає, що, якщо є потреба, то має бути вжито ефективних заходів, щоб у зручній і легко зрозумілій спосіб інформувати працівників: а) про умови нарахування належної їм заробітної плати до того, як вони стануть на роботу, і щоразу, коли ці умови змінюватимуться; б) під час кожної виплати - про складові елементи заробітної плати за кожен період, такою мірою, якою ці елементи можуть змінюватися.

Важливим актом МОП, що регулює міжнародний ринок праці, є Конвенція від 1949 року «Про працівників-мігрантів» №97, яка встановлює для членів МОП, для яких дана Конвенція є чинною, зобов'язання щодо надання мігрантам що законно прибувають на його територію, умови не менш сприятливі ніж ті, якими користуються його власні громадяни, щодо заробітної плати, вік прийняття на роботу, проживання, соціального забезпечення, податків, зборів та ін. У ст. 11 Конвенції визначено, що «працівник-мігрант» означає особу, яка мігрує з однієї країни в іншу з наміром отримати роботу інакше, ніж за власний рахунок, і охоплює будь-яку особу, яка визнається згідно з законом як працівник-мігрант.

Нормотворча діяльність та технічне співробітництво МОП ґрунтуються на проведенні систематичних досліджень і публікацій. Вони ведуться основними департаментами МБП, Міжнародним інститутом соціально-трудова досліджень МОП у Женеві (МІСТД), Туринським центром (з питань освіти). Дослідні програми охоплюють багато країн світу, і після реалізації результати можуть бути надбанням усіх бажаючих [1, с. 150].

Безперечно питання щодо видів та значення нормативних актів МОП для регулювання трудових відносин потребує подальшого вивчення, а отже, буде предметом наступних наукових досліджень.

Список використаних джерел

1. Тішко Д.А. Акти Міжнародної Організації Праці як джерела міжнародно-правового регулювання праці / Д.А. Тішко [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.apdp.in.ua/v46/24.pdf>

2. Черноус О.В. Джерела міжнародно-правового регулювання праці та їх вплив на національне законодавство / О.В. Черноус // Право і безпека. – 2012. – №4 (46). – С. 249-253 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <file:///C:/Documents%20and%20Settings/User/%D0%A0%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%87%D0%B8%D0%B9%20%D1%81%D1%82%D0%BE%D0%BB/50932.pdf>

3. Яцкевич І.І. Поняття та особливості міжнародно-правового регулювання юридичних гарантій у сфері праці / І.І. Яцкевич // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2014. - №2 (10). – С. 1-15. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://lj.oa.edu.ua/articles/2014/n2/14yiuusp.pdf>

Михайлюк В.

*студент магістратури юридичного факультету
Тернопільського національного економічного університету
Науковий керівник: к.ю.н., доц., доцент кафедри
цивільного права і процесу ТНЕУ
Слома В.М.*

РЕГУЛЮВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ КОДЕКСОМ ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНИ ТА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Відповідно до чинного законодавства процес праці найманих працівників є чітко регламентованим та характеризується певними часовими межами. Робочий час кожного працівника є частиною сукупного фонду робочого часу суспільства, тому робочий час є водночас загальною мірою кількості праці. Загальна тривалість робочого часу визначається, з одного боку, рівнем розвитку виробництва, з іншого – фізичними та психофізіологічними можливостями людини [3, с. 156].

Д.А. Скоромний зазначає, що робочий час – це категорія, яка має фізичні параметри, зокрема, тривалість; по-друге, робочий час завжди пов'язується з діяльністю людини, тобто використання цього проміжку часу, власне, спрямовано на досягнення певного корисного результату (наприклад, створення конкретного продукту, приріст наукового знання, навчання інших людей тощо); по-третє, робочий час як такий визначається не довільно, а має правові підстави; по-четверте, робочий час, як правило, пов'язується зі знаходженням працівника на визначеному йому конкретному робочому місці; по-п'яте, робочий час як важливий правовий інститут трудового права впливає на безліч елементів соціального статусу працівника [5].

У КЗпП України немає визначення поняття «робочий час», а лише визначається його тривалість. Відповідно до ч. 1 ст. 50 КЗпП України нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень.

У проекті Трудового кодексу України міститься визначення робочого часу, згідно з ч. 1 ст. 129 якого робочий час - час, протягом якого працівник