

інших таких насаджень вогнем чи іншим загальнонебезпечним способом у вигляді обмеження волі на строк від двох до п'яти років або позбавлення волі на той самий строк.

На нашу думку, у Кримінальному кодексі України слід уточнити загальнонебезпечний спосіб знищення чи пошкодження лісових масивів, зокрема, віднісши до нього забруднення лісу хімічними та радіоактивними речовинами, виробничими і побутовими відходами, стічними водами.

Аналіз складу правопорушень, щодо яких передбачена кримінальна або адміністративна відповідальність, свідчить про необхідність у деяких випадках уточнення їх об'єктивної сторони, проведення більш чіткого розмежування адміністративної та кримінальної відповідальності за їх скоєння, розширення складу злочинів у галузі охорони та використання лісів, посилення санкцій до правопорушників.

Список використаних джерел:

1. Природноресурсове право України: Навч. посіб. / За ред. І. І. Каракаша. — К.: Істина, 2005. — С. 229.
2. Лісовий кодекс України від 21 січня 1994 року / / Відомості Верховної Ради України. — 1994. — № 17. — Ст. 98.
3. Кодекс законів про працю України / / Екологічне законодавство України. — Х., 2002. — С. 258.
4. Про охорону навколишнього природного середовища: Закон України від 25 липня 1991 року / / Відомості Верховної Ради України. — 1991. — № 41. — Ст. 69. 237 Актуальні проблеми держави і права.
5. Еколого-правове регулювання лісокористування в Україні: Автореф. дис.. канд. юрид. наук: 12.00.06. — К., 2005. — 20 с.
6. Кримінальний кодекс України / / Відомості Верховної Ради. — 2001. — № 25-26.

ВПРОВАДЖЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ЄС У СФЕРУ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ТА ПОЛІТИКИ ЗАЙНЯТОСТІ

Закаль Орися Орестівна, здобувач 4 курсу факультету №2 НАВС
Науковий керівник: кандидат юридичних наук, доцент **Якимець О.І.**

Угода про асоціацію закликає Україну ратифікувати конвенції МОП та наблизити законодавство до Директив ЄС. Україні вже ратифікували основні конвенції МОП.

В Главі, що політики зайнятості та соціальної політики зазначається мета, яка полягає у сприянні співробітництва з питання значної частини законодавства про працю ЄС та умов праці, більшість з яких тісно пов'язані зі змістом Конвенції Міжнародної організації праці. Суттєва реформа Кодексу законів про працю України наразі перебуває на розгляді Парламенту, а її реалізація давно мала б вже відбутись. Вона передбачає

модернізацію Кодексу, який був отриманий як спадок радянської епохи.

Угода передбачає комплексний порядок денний щодо поступового наближення за трьома основними напрямками: законодавство про працю, боротьба з дискримінацією та гендерна рівність, а також охорона здоров'я та безпека на робочому місці. Перші два напрями охоплюють основоположні засади Кодексу законів про працю, залишаючи при цьому широкий запас для гнучкості та визначеності ступеня можливої складності інплементаційних положень. За приклад можна провести порівняння з широким колом фактичних політик, яких дотримуються різні держави-члени ЄС, усі вони відповідають вимогам законодавства ЄС. Цей аспект є важливим, коли ми розглядаємо питання, як саме слід забезпечити наближення до законодавства ЄС, щоб воно не спричиняло неправомірні витрати для України.

Існує взаємозв'язок між законодавством про працю ЄС, Європейською соціальною хартією та Конвенціями МОП: Законодавство ЄС, ЗОКРЕМА Хартія основних прав, враховує положення Європейської соціальної хартії та Конвенції МОП і у свою чергу впливає на еволюцію змісту та на моніторинг цих документів.

Усі держави ЄС ратифікували основні стандарти праці, тобто, основоположні Конвенції МОП про свободу об'єднань, колективні угоди, примусову та дитячу працю, рівну оплату праці та усунення дискримінації. Вони також ратифікували Конвенції МОП про організацію перевірок умов праці, політики зайнятості та сторонніх консультацій, а також значну частину інших Конвенцій МОП[1].

Законодавство про працю. Директива, щодо індивідуальних умов зайнятості встановлює зобов'язання роботодавця інформувати працівників у письмовій формі про умови, які стосуються договору про працевлаштування. Мета Директиви і забезпеченні для працівників покращеного захисту, усунення невизначеності та незабезпеченості щодо умов здійснення відносин працевлаштування і створення більшої прозорості на ринку праці.

Директива, щодо колективного звільнення встановлює вимоги до інформації, що має бути надана працівникам стосовно підстав, кількості категорії відповідних працівників, а також виплат компенсацій при звільненні. Це має бути доведено до державних органів, а самі колективні звільнення не можуть відбуватись до закінчення 30-ти днів з моменту надання такого повідомлення.

Заборона дискримінації та гендерна рівність. Даний розділ включає в себе 4 Директиви, спрямовані на боротьбу з дискримінацією та забезпечення гендерної рівності в загальному контексті, та дві більш конкретні, що стосуються надання відпустки у зв'язку з доглядом за дитиною та умов роботи вагітних працівників. Даний розділ включає в себе такі Директиви, як: Директива, щодо загальних засад рівності працевлаштування, Директива, щодо принципів гендерної рівності,

Директива щодо расової рівності, Директива щодо відпусток та догляду за дитиною[3].

Згідно, з Угодою про асоціацію Україна має забезпечити «поступове наближення» своїх нормативно-правових актів про працю до законодавства ЄС, а також ратифікувати Конвенції МОП. Сторона домовились посидити діалог та співпрацю, щодо забезпечення гідної праці, політики зайнятості, безпечних та здорових умов праці, соціального діалогу, соціального захисту, соціального залучення, гендерної рівності та недискримінації. На даний момент в Україні тривають істотні законодавчі реформи, які в значній мірі відповідають положенням Угоди. Також, ми вже ратифікували основоположні конвенції і основні стандарти МОП, які переважно враховано у чинному законодавсті.

Основним законодавчим актом, що регулює ринок праці в Україні є Кодекс законів про працю успадкований від колишнього Радянського Союзу. Жваві дебати щодо затвердження нового Трудового кодексу тривали протягом багатьох років тим не менше новий закон, який брав до уваги нові реалії ринкової економіки та сучасні умови до ринку праці так і не був прийнятий. Новий Кодекс передбачає більшу гнучкість у відносинах працевлаштування й більше прав наданих роботодавцеві. Згідно з інформацією Міністерства соціальної політики положення проекту Трудового кодексу відповідають положенням законодавства ЄС.

У більшості ці зміни справляють враження майже повної відповідності вимогам про асоціацію. Тим не менше, ВРУ не вдалося включити статтю про заборону дискримінації на підставі сексуальної орієнтації особи на ринку праці.[2]

У цілому аналіз вказує на те, що найбільша проблема в Україні стосується виконання норм законодавства, а не включення необхідних положень до законодавства.

У цілому впровадження Угоди про асоціацію, ймовірно, допоможе наблизити українське регулювання у сфері праці до передової міжнародної практики. Увагу потрібно зосередити не лише на законодавчій роботі, але також і на засадах, що забезпечуватимуть виконання норм законодавства.

Список використаних джерел:

1. Посібник «Соціальна Європа» том 6.
2. О. Бетлій та Л. Фейлер «Баланс гарантій зайнятості та гнучкості ринку праці і роль постійного навчання в Україні» 2011рік.
3. Відомості надані Європейською Генеральною дирекцією з питань зайнятості, соціальних справ і рівних можливостей, червень 2013 року.