

ВІДГУК

офіційного опонента про дисертацію Білоус Олени Юріївни на тему: «Конвенції Міжнародної організації праці як джерела трудового права України», подану до спеціалізованої вченої ради Д 41.086.03 Національного університету «Одеська юридична академія» на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 - трудове право; право соціального забезпечення

Міжнародне регулювання праці є системою закріплених у міжнародно-правових актах і угодах стандартів правового регулювання праці. В актах, розроблених на основі узагальнення законодавчого досвіду багатьох країн, закріплені основоположні принципи і права суб'єктів трудових відносин, універсальні трудові норми, об'єктивний характер і ефективність яких забезпечуються на міжнародному рівні.

Міжнародне регулювання праці здійснюється на всіх рівнях міждержавного співробітництва: двосторонньому, регіональному, всесвітньому. Одним із головних органів міжнародного регулювання праці є Міжнародна організація праці, яка приймає два види актів - конвенції та рекомендації, що містять міжнародні трудові стандарти - квінтесенцію світового досвіду правового регулювання трудових і соціальних відносин.

Одним із актуальних завдань сучасної науки трудового права є комплексний аналіз ролі конвенцій Міжнародної організації праці та особливостей їх застосування як джерел трудового права України на підґрунті міжнародно-правових актів, актів чинного законодавства України та законодавства окремих зарубіжних країн, проекту Трудового кодексу України. У зв'язку з цим тема дисертаційного дослідження обрана обґрунтовано і безперечно представляє інтерес як у теоретичному, так і у прикладному плані. У сучасній вітчизняній науці трудового права до теперішнього часу ще не було здійснено спеціального комплексного дослідження ролі конвенцій МОП і особливостей їх застосування як джерел

трудового права України. Актуальність теми дисертації достатньою мірою обґрунтована здобувачкою.

Теоретичні та практичні питання теми дисертації досліджувалися у межах виконання плану науково-дослідної роботи кафедри трудового права та права соціального забезпечення «Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці та соціального забезпечення» на 2011-2016 роки як складової плану науково-дослідної роботи Національного університету «Одеська юридична академія» «Теоретичні та практичні проблеми забезпечення сталого розвитку української державності та права» на 2011-2016 роки (державний реєстраційний номер 0110Ш00671).

У роботі чітко виділені об'єкт і предмет дослідження. Сформульовані мета і завдання вказують на глибину наукового пошуку, його комплексний характер і новачий підхід здобувачки до дослідження ролі конвенцій МОП та особливостей їх застосування як джерел трудового права України.

Структурна побудова дисертації є логічно обґрунтованою, послідовною і повною мірою відповідає поставленій меті дослідження - з'ясуванню правової природи та юридичної сили конвенцій Міжнародної організації праці, їхнього впливу на розвиток трудового права України, а також внесення конкретних пропозицій про удосконалення актів чинного трудового законодавства, проекту Трудового кодексу України з метою приведення їх у відповідність із ратифікованими конвенціями МОП.

Обсяг дисертаційної роботи відповідає встановленим вимогам і складає 175 сторінок основного тексту, що свідчить про глибину наукового пошуку і забезпечує комплексний розгляд поставлених завдань.

У дисертації використана належна науково-методична база. Система загальнонаукових і спеціальних методів наукового пізнання включає діалектичний метод пізнання правових явищ, історичний, порівняльно-правовий, формально-догматичний, структурно-функціональний, формально-юридичний та інші методи, що у сукупності забезпечило одержання

достовірних наукових результатів, обґрунтованість і переконливість висновків і пропозицій автора.

У процесі дослідження здобувачкою був проаналізований значний обсяг нормативного матеріалу, зроблений широкий огляд наукових праць вітчизняних і зарубіжних учених у сфері загальнотеоретичної юриспруденції, міжнародного публічного права, міжнародного трудового права, порівняльного трудового права, трудового права. До досягнень дисертаційного дослідження слід віднести глибокий аналіз міжнародно-правових актів, зокрема актів МОП, позитивного зарубіжного законодавчого досвіду й обґрунтування доцільності його запозичення, а також розробку конкретних способів імплементації міжнародних трудових стандартів у національну юридичну практику.

Використання здобувачкою значної наукової, нормативної та емпіричної бази сприяло глибокому, різнобічному висвітленню досліджуваної проблематики, формулюванню численних висновків і пропозицій, що мають ознаки наукової новизни.

У дисертації визначаються поняття та особливості сучасного міжнародно-правового регулювання трудових відносин (підрозділ 1.1). Автором виокремлено і охарактеризовано такі особливості міжнародно-правового регулювання трудових відносин, як розширення регіонального (наднаціонального) і міжрегіонального регулювання, регулювання нових та атипових форм трудових відносин (робота на умовах неповного робочого часу, надомна (дистанційна) праця, домашня праця), прагнення до захисту економік окремих країн від впливу глобальних і регіональних криз, посилення гнучкості правового регулювання трудових відносин, перегляд застарілих комплексів правових норм і окремих положень міжнародно - правових актів про працю та адаптація їх до сучасних умов, посилення уваги до механізму забезпечення реалізації міжнародних трудових норм та деякі інші (с.с. 17-27).

У результаті проведеного історично-правового екскурсу здобувачка визначила основні етапи нормотворчої діяльності МОП як одного з основних напрямків діяльності Організації та проаналізувала її ефективність в умовах глобалізації світової економіки (підрозділ 1.3). Автор підкреслює значення принципу трипартизму як основоположного у структурі та діяльності МОП, який не втрачає своєї актуальності.

У дисертації значну увагу приділено дослідженню правової природи та юридичної сили конвенцій МОП (підрозділ 2.1). Визначивши правову природу зазначених актів як багатосторонніх міжнародних договорів про працю, автор слушно виокремлює особливості конвенцій МОП, що відрізняють їх від актів інших міжнародних і регіональних актів (с.с. 60-70). Йдеться про особливості порядку розробки і прийняття конвенцій МОП, їх підписання і набрання чинності, денонсації, внесення поправок, механізмів контролю і нагляду за дотриманням, регулярного перегляду та ін. Також звертається увага на надання Декларацією МОП від 18 червня 1998 року обов'язкового характеру 8 фундаментальним конвенціям МОП незалежно від їх ратифікації державами-членами.

Окрему увагу в дисертації приділено аналізу правового статусу конвенцій МОП (підрозділ 2.1). Незважаючи на однакові процедури прийняття, конвенції та рекомендації МОП мають різні правовий статус і юридичну силу. Рекомендації не є міжнародними договорами і не підлягають ратифікації. Рекомендації деталізують, уточнюють, а іноді й доповнюють положення конвенцій, роблять їх зміст більш повним і гнучким, розширюють можливості вибору для держав при вирішенні питання про запозичення тих чи інших міжнародних норм. Водночас рекомендації відрізняються від актів багатьох інших організацій.

Автор підкреслює унікальність нормотворчого механізму МОП, яка полягає в тому, що рекомендації у більшості випадків приймаються з тих самих питань, що й конвенції, та закріплюють керівні принципи і орієнтири національної політики та діяльності.

У зв'язку з цим слід підтримати пропозицію автора про доцільність визнання конвенцій МОП, ратифікованих Україною, основними міжнародними джерелами національного трудового права, а рекомендацій МОП - допоміжними міжнародними джерелами трудового права України (с. 74).

У дисертації визначено місце конвенцій МОП у системі джерел трудового права України, їх співвідношення з іншими нормативно-правовими актами у сфері праці (підрозділ 2.2). Автор доходить висновку, що ратифіковані конвенції МОП є складовою системи джерел трудового права України і мають пріоритет перед актами національного трудового законодавства, крім Конституції України. Якщо в конвенції МОП містяться інші норми, ніж ті, що встановлені відповідним актом законодавства про працю, та застосовуються норми конвенції МОП, крім випадків, коли законами, іншими нормативно-правовими актами України, колективними договорами та угодами, трудовими договорами для працівників встановлені більш сприятливі умови або більш високий рівень захисту їхніх прав. Останнє положення має важливе значення, оскільки у ст. 8-1 Кодексу законів про працю України, що встановлює співвідношення міжнародних договорів про працю і законодавства України, відповідна норма відсутня.

Здобувачкою аналізуються питання застосування ратифікованих конвенцій МОП у національній юридичній практиці, в тому числі судовій практиці. При цьому автор акцентує увагу на тому, що ратифіковані конвенції МОП як джерела трудового права підлягають прямому застосуванню не тільки органами виконавчої влади, органами судової влади, органами місцевого самоврядування, а й всіма іншими сторонами і суб'єктами індивідуальних і колективних трудових правовідносин, зокрема, сторонами соціального діалогу на різних рівнях, органами соціального діалогу, органами нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю та ін. (с. 95).

У роботі досліджується вплив конвенцій МОП на розвиток національного трудового законодавства (підрозділ 2.3). Аналізуються способи імплементації стандартів МОП у трудове законодавство України. У дисертації до таких віднесено: пряме застосування конвенцій МОП у разі їх ратифікації Верховною Радою України; включення міжнародних трудових норм у текст чинних законів України; реалізація положень ратифікованих і нератифікованих конвенцій МОП та рекомендацій МОП шляхом прийняття (видання) актів внутрішнього національного законодавства.

Заслуговує на підтримку висновок автора про здійснення порівняльно-правового аналізу чинного трудового законодавства, проекту ТК України на предмет їх відповідності чотирьом типам міжнародних трудових стандартів: 1) ратифікованим конвенціям МОП; 2) аутентичному тлумаченню змісту конвенцій і рекомендацій МОП контрольними органами МОП; 3) рекомендаціям МОП; 4) конвенціям МОП, не ратифікованим Україною (с.99).

Автор доходить правильного висновку про те, що для національної юридичної практики актуальним питанням залишається ратифікація тих конвенцій МОП, які передбачають більш високий рівень забезпечення прав та гарантій працівників порівняно з національним законодавством, або якщо у законодавстві України взагалі відсутні норми, що містяться у відповідних конвенціях МОП (с.106).

Водночас у дисертації звертається увага на недостатність тільки факту ратифікації для ефективної реалізації конвенцій. Необхідним також є приведення актів національного законодавства у відповідність до ратифікованих конвенцій МОП. Існує чимало прикладів, коли положення ратифікованих конвенцій тривалий час не були імplementовані в національне трудове законодавство (с.105).

При цьому автор слушно звертає увагу на необхідність здійснення порівняльного аналізу нератифікованих Україною конвенцій МОП із національним трудовим законодавством. Це може бути необхідним, по-

перше, для виявлення найкращої практики правового регулювання конкретних відносин для її подальшого використання при удосконаленні трудового законодавства України і, по-друге, для вирішення питання про доцільність чи недоцільність ратифікації відповідних конвенцій МОП у тих випадках, коли це можливо (с. 101-102).

Заслуговує на підтримку пропозиція автора використовувати норми як ратифікованих, так і не ратифікованих конвенцій МОП, які встановлюють більш високий рівень забезпечення трудових прав і гарантій працівників, порівняно з нормами національного законодавства, під час ведення колективних переговорів з укладення колективних угод і колективних договорів і в текстах зазначених актів соціального діалогу (с. 103-104).

Окрему увагу в роботі приділено дослідженню змісту і значенню фундаментальних конвенцій МОП на предмет відповідності ним актів чинного трудового законодавства України (розділ 3). Автором сформульовано велику кількість пропозицій щодо удосконалення актів чинного законодавства, проекту Трудового кодексу України з метою приведення їх у відповідність до ратифікованих Україною 8 фундаментальних конвенцій МОП.

У дисертації містяться інші положення, що мають бути оцінені як внесок її автора у вітчизняну науку трудового права, міжнародне трудове право.

Змісту роботи свідчить про те, що авторові вдалося вирішити поставлені завдання. Одержані результати свідчать про їх наукову новизну. Результати наукового пошуку знайшли відбиття у 13 публікаціях, у тому числі 4 статтях, опублікованих у наукових фахових виданнях, перелік яких затверджено МОН України, 1 статті, опублікованій у зарубіжному періодичному виданні, а також пройшли переконливу апробацію на 8 наукових і науково-практичних конференціях. Зміст автореферату повною мірою відображає основні положення дисертаційного дослідження.

Висновки, пропозиції і рекомендації, що містяться у дисертації, мають безперечне практичне і теоретичне значення.

Водночас дисертаційна робота містить деякі недоліки. Окремі висновки та пропозиції здобувача видаються не достатньою мірою обґрунтованими або є дискусійними.

1. У дисертації приділяється увага дослідженню системи джерел трудового права України та визначенню в ній місця міжнародних договорів України (підрозділ 2.2). При цьому автор розглядає систему джерел трудового права України як ієрархію нормативно-правових актів, які приймаються на національному, галузевому, територіальному та локальному рівнях. Із цього слідує, що автор визнає джерелами трудового права тільки нормативно-правові акти. Незрозумілим залишається ставлення автора до інших джерел трудового права - нормативних договорів, правових звичаїв, судового прецеденту. Ці питання залишилися поза увагою дисертантки.

2. У роботі неодноразово згадується про міжнародне трудове право. Зазначається, що норми конвенцій і рекомендацій МОП є нормами міжнародного трудового права. Зокрема, про це йдеться у підрозділі 2.1 при дослідженні питання про правову природу конвенцій МОП. Розглядаючи галузеву належність норм, які містяться в конвенціях МОП, автор доходить висновку про те, що більшість із цих норм є нормами міжнародного трудового права. Враховуючи увагу сучасних дослідників, у тому числі представників науки трудового права, до дослідження проблем міжнародного трудового права, автору доцільно було б висловити власну позицію щодо поняття та предмету міжнародного трудового права, співвідношення джерел міжнародного трудового права з джерелами національного трудового права.

3. У дисертації доводиться доцільність ратифікації Україною окремих конвенцій МОП, зокрема, низки ключових конвенцій: Конвенції 168 про сприяння зайнятості та захист від безробіття 1988 року, Конвенції №183 про охорону материнства 2000 року, Конвенції №186 про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці 2006 року, а також таких конвенцій, як Конвенція

№97 про працівників-мігрантів (переглянутої 1949 року), Конвенція №173 про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця 1992 року, Конвенція №175 про роботу на умовах неповного робочого часу 1994 року, Конвенція №177 про надомну працю 1996 року, Конвенція №189 про гідну працю домашніх працівників 2011 року та деяких інших.

При цьому не в усіх випадках здобувачка докладно аналізує підстави, з яких Україна має ратифікувати зазначені конвенції. Це питання виникає в основному щодо необхідності ратифікації ключових конвенцій МОП: Конвенції 168 про сприяння зайнятості та захист від безробіття 1988 року, Конвенції №183 про охорону материнства 2000 року, Конвенції №186 про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці 2006 року.

4. Недостатньо обґрунтованою видається позиція автора щодо прямого застосування міжнародних трудових норм, які містяться у ратифікованих Україною конвенціях МОП, але до цього часу ще не були імplementовані в акти чинного трудового законодавства України. Це положення видається суперечливим, оскільки позбавляє сенсу внесення змін та доповнень до актів чинного трудового законодавства з метою приведення їх у відповідність зі стандартами МОП.

5. Потребує конкретизації пропозиція дисертантки про пряме застосування норм конвенцій МОП, ратифікованих Україною, всіма сторонами та суб'єктами індивідуальних і колективних трудових відносин. Виникає питання щодо механізму практичної реалізації зазначеної пропозиції.

Зазначені зауваження не зменшують значущості виконаної роботи, носять у своїй основі дискусійний характер і не впливають на загальну позитивну оцінку дисертаційного дослідження.

Дисертація є спеціальним комплексним дослідженням правової природи конвенцій МОП та особливостей їх застосування в національній юридичній практиці, в якому розроблені концептуальні засади зазначеної проблеми. Теоретичні положення, наукові висновки і пропозиції, що

містяться у дисертації, мають достатнє теоретико-правове обґрунтування, містять ознаки наукової новизни, спрямовані на розвиток понятійного апарату трудового права і вдосконалення актів чинного трудового законодавства, проекту Трудового кодексу України з метою приведення їх у відповідність із ратифікованими конвенціями МОП.

Дисертаційне дослідження на тему «Конвенції Міжнародної організації праці як джерела трудового права» виконане на належному науковому рівні, повною мірою відповідає вимогам, що висуваються до дисертацій на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук, передбаченим п.п. 9, 11 Порядку присудження наукових ступенів, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 24 липня 2013 року №567, а його автор, Білоус Олена Юріївна, заслуговує на присудження наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 - трудове право; право соціального забезпечення.

Доктор юридичних наук, професор,
завідувач кафедри трудового та
господарського права

Харківського національного університету
внутрішніх справ



К.Ю. Мельник



