

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»

БІЛОУС ОЛЕНА ЮРІЇВНА



УДК 349.2(477):331.07(100)

КОНВЕНЦІЇ МІЖНАРОДНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ
ЯК ДЖЕРЕЛА ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ

Спеціальність 12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Одеса – 2017

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія» Міністерства освіти і науки України.

Науковий керівник доктор юридичних наук, доцент
ЛАГУТІНА Ірина Вікторівна,
Національний університет
«Одеська юридична академія»,
завідувач кафедри трудового права та
права соціального забезпечення

Офіційні опоненти: доктор юридичних наук, професор
МЕЛЬНИК Костянтин Юрійович,
Харківський національний університет
внутрішніх справ,
завідувач кафедри трудового
та господарського права;

кандидат юридичних наук, доцент
ПОТОПАХІНА Ольга Миколаївна,
Одеський національний університет
імені І.І. Мечникова,
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін

Захист відбудеться «___» _____ 2017 р. о ___ годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 41.086.03 Національного університету «Одеська юридична академія» (65009, м. Одеса, Фонтанська дорога, 23).

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Національного університету «Одеська юридична академія» за адресою: 65009, м. Одеса, вул. Академічна, 2.

Автореферат розісланий «___» квітня 2017 р.

Учений секретар
спеціалізованої вченої ради



І.В. Лагутіна

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Для регулювання трудових відносин велике значення мають міжнародні трудові норми, які розробляються на основі вивчення, узагальнення та ретельного відбору найбільш цінних і універсальних національних норм, у зіткненні різних інтересів і думок і знаходженні в результаті консенсусу компромісного варіанту. Такі норми являють собою загальнолюдські цінності, вони стають предметом практичного використання багатьма країнами як визнаний у цивілізованому світі взірець. Першою (починаючи з 1919 р.) і єдиною на підставі тристороннього представництва міжнародною спеціалізованою організацією, що здійснює нормотворчу діяльність у сфері праці, була і залишається Міжнародна організація праці (далі – МОП). На цей час до її складу входять 187 держав-членів, у яких мешкає понад 98% населення світу.

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.

Розроблення та ухвалення міжнародних трудових норм у формі конвенцій і рекомендацій та контроль за їх виконанням – найважливіший напрямок діяльності МОП, покликаний надати допомогу державам-членам у розробці та вдосконаленні національного трудового законодавства. Станом на 1 вересня 2016 року МОП прийняла 189 конвенцій, 204 рекомендації та 6 протоколів, що складають нормативну базу міжнародно-правового регулювання трудових відносин, містять найбільш повний каталог міжнародних трудових стандартів.

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.

Проблеми міжнародно-правового регулювання трудових відносин досліджуються в наукових працях таких вітчизняних і зарубіжних науковців, як Е.М. Аметістов, В.М. Андріїв, Н.Б. Болотіна, Н. Валтікос, С.В. Венедиктов, С.В. Вишневецька, О.А. Волк, О.О. Вострєцова, Л.П. Гарашенко, О.С. Герасімова, К.Н. Гусов, У. Дженкс, С.О. Іванов, М.І. Іншин, Ж.-К. Жавільє, В.В. Жернаков, І.Я. Кисельов, Л.О. Костін,

О.М. Куренной, І.В. Лагутіна, В. Лері, А.М. Лушніков, М.В. Лушнікова, Н.М. Лютов, К.Ю. Мельник, Ж. Потобські, О.М. Потопахіна, С.М. Прилипка, Л. Свелстон, К.Л. Томашевський, Г.І. Чанишева, Д.В. Черняєва, Ю.В. Чижмарь, В.М. Щербина, О.М. Ярошенко та ін.

У роботах зазначених учених розглядаються, як правило, окремі аспекти обраної проблематики. У сучасній вітчизняній науці до теперішнього часу ще не було здійснено спеціального комплексного дослідження ролі конвенцій МОП та особливостей їх застосування як джерел трудового права України в умовах кодифікації національного трудового законодавства.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. 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 0110U000671).

Мета і завдання дослідження. Мета дисертації полягає у з'ясуванні 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 (далі – ТК України) з метою приведення їх у відповідність із ратифікованими конвенціями МОП.

Для досягнення поставленої мети в дисертації вирішувалися наступні завдання:

визначити поняття та особливості сучасного міжнародно-правового регулювання трудових відносин;

розглянути основні цілі та завдання МОП на початку ХХІ століття;

з'ясувати роль МОП як суб'єкта сучасного міжнародно-правового регулювання трудових відносин та ефективність її нормотворчої діяльності в умовах глобалізації світової економіки;

охарактеризувати правову природу конвенцій МОП;

визначити місце конвенцій МОП у системі джерел трудового права України, їх співвідношення з іншими актами національного трудового законодавства;

розглянути особливості застосування конвенцій МОП як джерел трудового права України у національній юридичній практиці;

охарактеризувати зміст фундаментальних конвенцій МОП та їх значення для розвитку національного трудового законодавства;

сформулювати пропозиції про внесення змін та доповнень до актів чинного трудового законодавства, проекту ТК України з метою адаптації їх до міжнародних трудових стандартів, закріплених у фундаментальних та деяких інших конвенціях МОП.

Об'єктом дослідження є трудові правовідносини, в рамках яких реалізуються норми конвенцій Міжнародної організації праці.

Предметом дослідження є конвенції Міжнародної організації праці як джерела трудового права України.

Методи дослідження. Методологічною основою дисертаційного дослідження є сукупність загальнонаукових та спеціальних методів пізнання, вибір яких обумовлений особливостями його мети і завдань, об'єкту і предмету.

За допомогою діалектичного методу досліджено проблеми міжнародно-правового регулювання трудових відносин в їх розвитку і взаємозв'язку (підрозділи 1.1, 1.2, 1.3). Застосування історико-правового методу дозволило проаналізувати етапи міжнародно-правового регулювання трудових відносин, основні цілі та завдання МОП, вплив конвенцій МОП на розвиток національного трудового законодавства (підрозділи 1.1, 1.2, 2.3). Формально-логічний метод і метод системно-структурного аналізу було використано при визначенні та характеристиці системи джерел трудового права України, місця конвенцій МОП у зазначеній системі, співвідношення конвенцій МОП з актами національного трудового законодавства (підрозділи 2.1, 2.2, 2.3). Порівняльно-правовий метод дозволив зіставити схожі об'єкти пізнання при аналізі фундаментальних конвенцій МОП, актів національного законодавства та законодавства окремих зарубіжних країн (підрозділи 3.1, 3.2, 3.3, 3.4).

Емпіричною базою дослідження є матеріали судової практики, акти соціального діалогу у сфері праці за 2012-2016 роки.

Наукова новизна одержаних результатів. Дисертація є першим у сучасній вітчизняній науці спеціальним комплексним дослідженням ролі конвенцій Міжнародної організації праці та особливостей їх застосування як джерел трудового права України.

У межах здійсненого дослідження одержано такі результати, що мають наукову новизну:

вперше:

сформульовано авторське визначення поняття міжнародно-правового регулювання трудових відносин як системи закріплених у міжнародних актах і угодах стандартів правового регулювання відносин у сфері застосування найманої праці, забезпечення індивідуальних і колективних трудових прав та інтересів працівників;

визначено основні цілі та завдання МОП на початку ХХІ ст. та їх взаємозв'язок з концепцією гідної праці. Основними цілями МОП на початку ХХІ ст. є: просування і втілення у життя основоположних принципів і прав у сфері праці; розширення можливостей для забезпечення гідної зайнятості; посилення доступності та ефективності соціального забезпечення; укріплення трипартизму і соціального діалогу. На зазначених стратегічних цілях МОП ґрунтується Програма гідної праці, інституалізована Декларацією МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації від 10 червня 2008 року;

проаналізовано ефективність нормотворчої діяльності МОП в умовах глобалізації світової економіки. Не зважаючи на зменшення кількості

конвенцій та рекомендацій, які приймаються протягом останніх десятиріч, нормотворча діяльність МОП залишається ефективною і набуває нових імпульсів, що проявляється у гнучкості правового регулювання трудових відносин (прийняття рамкових конвенцій), посиленні уваги до забезпечення основоположних принципів і прав у сфері праці (надання обов'язкової сили фундаментальним конвенціям незалежно від їх ратифікації державами-членами), регулюванні нових нетипових трудових відносин (робота на умовах неповного робочого часу, надомна праця, домашня праця) тощо;

визначено місце конвенцій МОП у системі джерел трудового права України, їх співвідношення з іншими нормативно-правовими актами у сфері праці. 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;

обгрунтовано доцільність визнання конвенцій МОП, ратифікованих Україною, основними міжнародними джерелами національного трудового права, а рекомендацій МОП, у силу їх особливого статусу, – допоміжними міжнародними джерелами трудового права України;

досліджено роль фундаментальних конвенцій МОП у механізмі міжнародно-правового регулювання трудових відносин та здійснено комплексний аналіз змісту і значення зазначених конвенцій, їхнього впливу на розвиток національного трудового законодавства, забезпечення індивідуальних і колективних трудових прав та інтересів працівників;

виявлено міжнародні трудові норми, що містяться у ратифікованих Україною конвенціях МОП і підлягають прямому застосуванню, але до цього часу ще не були імплементовані в акти чинного національного трудового законодавства, проект ТК України;

сформульовано теоретично обгрунтовані пропозиції про внесення змін та доповнень до актів чинного трудового законодавства, проекту ТК України з метою приведення їх у відповідність із фундаментальними та деякими іншими конвенціями МОП;

удосконалено:

положення про встановлення відповідності актів національного трудового законодавства стандартам МОП. Обгрунтовано доцільність 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;

способи імплементации міжнародних трудових стандартів у національне трудове законодавство. Зокрема, запропоновано 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;

дістало подальшого розвитку:

положення про особливості міжнародно-правового регулювання трудових відносин у сучасний період. Зокрема, звернуто увагу на 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 ін.;

висновок про пряме застосування норм конвенцій МОП, ратифікованих Україною, в частині їх застосування не тільки органами судової влади, органами з нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю, а й сторонами та суб'єктами індивідуальних і колективних трудових правовідносин;

обґрунтування необхідності 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.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що сформульовані в дисертації висновки та пропозиції можуть бути використані у: науково-дослідній діяльності – для подальшої розробки теоретичних та практичних проблем міжнародно-правового регулювання трудових відносин;

правотворчій діяльності – для розробки законопроектів про внесення змін та доповнень до актів чинного трудового законодавства, проекту ТК України з метою приведення їх у відповідність з конвенціями МОП, ратифікованими Україною;

правозастосовній діяльності – для вдосконалення практики застосування конвенцій МОП органами судової влади, органами нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю, сторонами соціального діалогу, органами соціального діалогу, органами з вирішення трудових спорів (конфліктів);

навчальному процесі – при викладанні нормативного курсу «Трудове право України», спеціальних курсів «Порівняльне трудове право», «Соціальний діалог у сфері праці», «Трудові спори», підготовці підручників, навчальних посібників, курсів лекцій, практикумів із зазначених дисциплін.

Апробація результатів дослідження. Основні положення дисертації доповідалися та обговорювалися на засіданнях кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія», наукових і науково-практичних конференціях: IV Міжнародній науково-практичній конференції «Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми» (м. Харків, 5-6 жовтня 2012 року); III Міжнародній науковій конференції студентів, аспірантів та молодих учених «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 24 березня 2012 р.); Міжнародній науковій конференції професорсько-викладацького складу Національного університету «Одеська юридична академія «Правове життя сучасної України» (м. Одеса, 20-21 квітня 2012 р.); IV Міжнародній науковій конференції студентів, аспірантів та молодих учених «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 23 березня 2013 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Правове життя сучасної України» (м. Одеса, 16-17 травня 2013 р.); V Міжнародній науковій конференції студентів, аспірантів та молодих вчених «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 22 березня 2014 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Правові та інституційні механізми забезпечення сталого розвитку України» (м. Одеса, 15-16 травня 2015 р.); VII Міжнародній науковій конференції студентів, аспірантів та молодих учених «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 16 квітня 2016 р.).

Публікації. Основні теоретичні положення та висновки дисертації викладені у 13 публікаціях, у тому числі 4 наукових статтях, опублікованих у фахових виданнях, перелік яких затверджено МОП України, 1 науковій статті, опублікованій у зарубіжному періодичному виданні, та 8 тезах доповідей на наукових і науково-практичних конференціях.

Структура та обсяг дисертації зумовлені метою і завданнями дослідження. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, які містять 10 підрозділів, висновків і списку використаних джерел (190 найменувань). Загальний обсяг дисертації складає 195 сторінок, з яких основного змісту – 175 сторінок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ

У **Вступі** обґрунтовано актуальність теми дослідження, визначено зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, мету, завдання, об'єкт, предмет і методи дослідження, розкрито наукову новизну одержаних результатів та їх практичне значення, зазначено про апробацію результатів дослідження, публікації, структуру та обсяг дисертації.

Перший розділ «Міжнародна організація праці як суб'єкт міжнародно-правового регулювання трудових відносин» складається з трьох підрозділів і присвячений визначенню поняття та особливостей

сучасного міжнародно-правового регулювання трудових відносин, характеристики основних цілей і завдань МОП на початку XXI століття та її нормотворчої діяльності як одного з основних напрямів діяльності.

У *підрозділі 1.1. «Поняття та особливості сучасного міжнародно-правового регулювання трудових відносин»* визначено поняття та особливості міжнародно-правового регулювання трудових відносин у сучасний період.

Міжнародно-правове регулювання трудових відносин визначено як систему закріплених у міжнародних актах і угодах стандартів правового регулювання відносин у сфері застосування найманої праці, забезпечення індивідуальних і колективних трудових прав та інтересів працівників. Акти МОП розглянуто як одні з головних джерел міжнародно-правового регулювання трудових та соціальних відносин.

У дисертації виокремлено та проаналізовано такі особливості сучасного міжнародно-правового регулювання трудових відносин, як: розширення регіонального (наднаціонального) і міжрегіонального регулювання; регулювання нових та атипичних 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 ін.

У *підрозділі 1.2. «Основні цілі та завдання МОП на початку XXI століття»* проаналізовано її основні цілі та завдання у сучасний період.

Основні цілі діяльності МОП були сформульовані у преамбулі до Статуту МОП, а згодом деталізовані з урахуванням нових тенденцій в регулюванні трудових відносин у Філадельфійській Декларації про цілі та завдання Міжнародної організації праці від 10 травня 1944 р., текст якої додається до Статуту, Декларації про основоположні принципи і права у сфері праці від 18 червня 1998 р. та Декларації про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації від 10 червня 2008 р.

До основних завдань МОП віднесено такі завдання: розробка узгодженої політики та програм, спрямованих на вирішення соціально-трудоових проблем; розробка та прийняття міжнародних трудових норм (конвенцій та рекомендацій) для проведення прийнятої політики у житті; допомога країнам-членам МОП у вирішенні проблем зайнятості та скороченні безробіття; розробка програм щодо поліпшення умов праці; розвиток соціального забезпечення; розробка заходів щодо захисту прав таких соціально вразливих груп працівників, як жінки, молодь, особи похилого віку, працівники-мігранти; сприяння організаціям найманих працівників та роботодавців у їхній роботі спільно з урядами щодо врегулювання трудових та соціальних відносин.

Встановлено, що у Декларації про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації від 10 червня 2008 року підтверджується актуальність положень Філадельфійської декларації 1944 року у XXI столітті

та готовність МОП вирішувати завдання, поставлені у ній. МОП, як і у Декларації від 18 червня 1998 року, знову виступила за справедливу глобалізацію і підтвердила свої наміри зробити все для того, щоб цілі забезпечення повної та продуктивної зайнятості й гідної роботи для усіх, у тому числі для жінок і молоді, увійшли до числа головних завдань відповідної національної та міжнародної політики і стратегій національного розвитку.

Зазначено, що діяльність МОП у цей час спрямована, передусім, на: встановлення через конвенції обов'язкових мінімальних стандартів у сфері найманої праці, яким повинні відповідати законодавство і практика держав-членів МОП; налагодження соціального діалогу між урядами і представницькими організаціями працівників і роботодавців всередині держави; впровадження практики трипартизму; сприяння програмам гідної праці з урахуванням глобалізації економіки.

У *підрозділі 1.3. «Нормотворча діяльність як один з основних напрямків діяльності МОП»* охарактеризовано нормотворчу діяльність МОП в умовах глобалізації світової економіки.

Для реалізації цілей МОП, зазначених у її Статуті, визначені правові форми актів міжнародно-правового регулювання трудових відносин. Конвенції та рекомендації є найбільш поширеними формами актів МОП, головним засобом здійснення політики МОП, її цілей і завдань.

Основними напрямками нормотворчої діяльності МОП у сфері праці є такі: основні права людини; зайнятість; соціальна політика; регулювання питань праці; колективні трудові відносини; умови праці; праця жінок; праця дітей і підлітків; правове регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників (моряків, рибалок та деяких інших працівників).

У підрозділі відзначається ефективність нормотворчої діяльності МОП в умовах глобалізації світової економіки, незважаючи на зменшення кількості конвенцій та рекомендацій, які приймаються Організацією. У сучасний період МОП намагається надати нового імпульсу міжнародним трудовим нормам у відповідь на зміни у світі праці. У цей час підхід МОП до прийняття конвенцій деякою мірою модифіковано в цілях забезпечення більшої гнучкості правового регулювання. Йдеться про прийняття рамкових конвенцій, які містять мінімальні гарантії прав працівників, що доповнюються відповідними додатками. Однією із перших таких конвенцій стала Конвенція № 183 про перегляд Конвенції (переглянутої) 1952 року про охорону материнства 2000 року. Низка важливих положень про охорону материнства міститься у відповідній Рекомендації. Такий підхід дозволяє стимулювати країни з недостатнім рівнем захисту трудових прав ратифікувати дану Конвенцію і забезпечити тим самим закріплення у ній мінімум гарантій.

У сучасний період МОП залишається світовим центром трудового і соціального законодавства та соціального діалогу, зберігає лідерські позиції у розробці та прийнятті міжнародних трудових норм. В основі нормотворчого механізму МОП зберігається принцип трипартизму як основоположний у її структурі та діяльності. Втім, розвиток трьохсторонньої структури МОП

відбувається не без критики відносно двостороннього і тристороннього соціального діалогу. Його нерідко поспівають у тому, що він гальмує прийняття оперативних і рішучих дій, компромісні рішення, які приймаються в рамках соціального діалогу, розглядаються підчас як недостатньо радикальні та оперативні, а позиції сторін соціального діалогу трактуються як зацікавлене відстоювання окремих інтересів на шкоду загальному благу. Ці та інші питання МОП вирішуватиме в процесі підготовки до століття Організації. Запропоновані в якості діалогів століття МОП теми охоплюють: 1) працю і суспільство; 2) гідні робочі місця для усіх; 3) організацію праці та виробництва; 4) управління сферою праці.

Другий розділ «Місце конвенцій МОП у системі джерел трудового права України» складається з трьох підрозділів, присвячених визначенню правової природи конвенцій МОП, співвідношенню конвенцій МОП з актами трудового законодавства України, впливу конвенцій МОП на розвиток національного трудового законодавства.

У *підрозділі 2.1. «Правова природа конвенцій МОП»* визначаються правова природа та юридична сила конвенцій МОП. Відзначено, що за своєю правовою природою конвенції МОП є багатосторонніми міжнародними договорами про працю. Конвенція МОП набуває такого статусу після ратифікації її як мінімум двома державами-членами МОП.

Відповідно до чинного законодавства України конвенції МОП є одним із видів міжнародних договорів, що безпосередньо впливає зі змісту ст. 1 Закону України «Про міжнародні договори України».

Конвенції МОП містять норми міжнародного права. Водночас конвенціям МОП як багатостороннім міжнародним договорам про працю властиві певні особливості, що відрізняють їх від актів інших міжнародних і регіональних організацій. У підрозділі аналізуються особливості порядку розробки і прийняття конвенцій МОП, їх підписання і набрання чинності, денонсації, 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. У Декларації 1998 р. підкреслюється, що всі країни-члени мають зобов'язання, що випливають вже з самого факту їхнього членства в Організації, дотримуватися, сприяти застосуванню та добросовісно втілювати у життя відповідно до Статуту принципи, що стосуються основоположних прав незалежно від того, чи були ратифіковані відповідні конвенції, а саме: а) свободу об'єднання та реальне визнання права на ведення колективних переговорів; б) скасування усіх форм примусової чи обов'язкової праці; с) реальну заборону дитячої праці; d) та недопущення дискримінації у сфері праці та занять.

Окрему увагу у підрозділі приділено аналізу правового статусу рекомендацій МОП. 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.

Проте унікальність нормотворчого механізму МОП 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. 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. У МОП обговорюється питання про підвищення ролі рекомендацій як одного з найважливіших джерел міжнародно-правового регулювання праці.

У дисертації обгрунтовано доцільність визнання конвенцій МОП, ратифікованих Україною, основними міжнародними джерелами національного трудового права, а рекомендацій МОП – допоміжними міжнародними джерелами трудового права України.

У підрозділі 2.2. *«Співвідношення конвенцій МОП з актами трудового законодавства України»* визначається система джерел трудового права України як ієрархія нормативно-правових актів, які приймаються на національному, галузевому, територіальному та локальному рівнях.

Звертається увага на те, що у визначеннях поняття джерел трудового права, що формулюються у науковій та навчальній літературі, не міститься посилання на міжнародні договори України як невід'ємний елемент системи зазначених джерел. Відсутність у ст. 4 КЗпП України посилання на міжнародні договори України як складової законодавства про працю також викликає заперечення. У підрозділі внесено пропозицію змінити назву зазначеної статті та іменувати її «Система нормативно-правових та інших актів, що регулюють трудові відносини», в якій передбачити після Конституції України й міжнародні договори України.

Статтею 8-1 КЗпП України визначено співвідношення міжнародних договорів про працю і законодавства України. Зміст зазначеної статті дозволяє дійти висновків про те, що конвенції МОП є частиною національного трудового законодавства і належать до джерел трудового права України. Норми конвенцій МОП мають пріоритет перед іншими актами національного трудового законодавства за винятком Конституції України.

У підрозділі акцентується увага на необхідності прямого застосування конвенцій МОП, ратифікованих Україною, як джерел трудового права України всіма сторонами і суб'єктами індивідуальних та колективних трудових правовідносин.

У підрозділі 2.3. *«Вплив конвенцій МОП на розвиток національного трудового законодавства»* розглядаються основні способи імплементації стандартів МОП у національне трудове законодавство. 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 (законів, підзаконних нормативно-правових актів, актів соціального діалогу, нормативних актів роботодавця). Також запропоновано 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.

Вивчення досвіду МОП свідчить про те, що держава-член МОП не ратифікує ті або інші конвенції з різних причин, у тому числі у випадках, коли на національному рівні законодавством чи практикою вже забезпечується більш високий рівень захисту прав працівників, або через побоювання надмірного тягара на роботодавців у результаті ратифікації конвенцій. 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.

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.

Звернуто увагу на те, що питання про ратифікацію конвенцій МОП протягом останнього часу постійно перебуває на порядку денному в Україні. Зокрема, до генеральних угод кожного разу включаються переліки конвенцій, ратифікація яких сторони планують обговорити в період дії угоди. Так, тільки у сфері охорони праці Сторони Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010-2012 роки домовились сприяти внесенню до Верховної Ради України протягом двох місяців після підписання Угоди проектів законів України про ратифікацію п'яти конвенцій МОП (п. 3.7). Утім, протягом дії Угоди були ратифіковані тільки три з названих конвенцій (№155, №174 та №176). Конвенції №152 та №162 залишаються до цього часу не ратифікованими Україною.

Третій розділ «Фундаментальні конвенції МОП і законодавство України» містить чотири підрозділи, в яких аналізуються зміст і значення фундаментальних конвенцій МОП на предмет відповідності ним актів чинного трудового законодавства, проекту ТК України.

У *підрозділі 3.1. «Конвенції МОП про свободу об'єднання і ведення колективних переговорів і законодавство України»* аналізуються зміст і значення конвенцій МОП про свободу об'єднання і ведення колективних переговорів на предмет відповідності ним актів чинного трудового законодавства, проекту ТК України.

Встановлено, що чинне законодавство України в частині реалізації принципу свободи об'єднання в цілому відповідає стандартам МОП. Водночас у КЗпП України не закріплено право роботодавців на об'єднання. Якщо правовий статус профспілок закріплений у главі XVI «Професійні спілки. Участь працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями», то окрема глава про статус організацій роботодавців у КЗпП України відсутня.

Запропоновано доповнити КЗпП України, Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» загальною нормою про захист працівників від будь-яких дискримінаційних дій, спрямованих на ущемлення свободи об'єднання у сфері праці.

Україною до цього часу не ратифіковані Конвенція МОП №141 про організації сільських працівників та їхню роль в економічному і соціальному розвитку 1975 р. та Конвенція МОП № 151 про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі 1978 р. Не повною мірою у національному трудовому законодавстві реалізовані положення Конвенції МОП №135 про захист прав представників працівників на підприємстві і можливостях, що їм надаються 1971 р. Нормами зазначеної Конвенції передбачається захист більш широкого кола представників працівників порівняно з нормами національного трудового права.

Викликає заперечення відсутність у проекті ТК України спеціальних норм про статус профспілок, їх об'єднань і організацій роботодавців, їх об'єднань, що свідчить про невідповідність законопроекту в частині реалізації принципу свободи об'єднання, проголошеного в актах МОП.

Встановлено, що у чинному трудовому законодавстві не враховані повною мірою, а в проекті ТК України взагалі відсутні – положення Конвенції МОП №154 про сприяння колективним переговорам та Рекомендації №163 1981 року. У підрозділі сформульовано конкретні пропозиції про закріплення поняття колективних переговорів з укладення колективних договорів, угод, принципів і процедури ведення колективних переговорів у КЗпП України, Законі України «Про колективні договори і угоди», проекті ТК України.

У підрозділі 3.2. *«Конвенції МОП про заборону примусової праці та законодавство України»* аналізуються положення Конвенції № 29 про заборону примусової чи обов'язкової праці 1930 року та Конвенції № 105 про скасування примусової праці 1957 року на предмет відповідності ним актів чинного трудового законодавства України, проекту ТК України.

У підрозділі відзначено відсутність у КЗпП України спеціальної норми про заборону примусової праці. У зв'язку з цим запропоновано доповнити КЗпП України окремою статтею 2-2 «Заборона примусової праці» і сформульовано зміст зазначеної статті з урахуванням положень конвенцій № 29 та № 105.

Звернуто увагу на необхідність уточнення визначення примусової праці у ст. 4 проекту ТК України з метою приведення його у відповідність з положеннями частини другої ст. 2 Конвенції МОП № 29.

У частині першій ст. 4 проекту ТК України у визначенні примусової праці передбачена праця, виконання якої вимагається від особи під погрозою

покарання, застосування насильства тощо. Водночас законопроектом №1658 працівникові надане право відмовитися від виконання такої роботи, зокрема, при порушенні встановлених строків виплати заробітної плати або при виплаті її в неповному розмірі.

Потребують приведення у відповідність з міжнародними трудовими нормами положення КЗпП України про тимчасове переведення працівника на іншу роботу. Відповідно до ст. 34 КЗпП України тимчасове переведення працівників на іншу роботу в разі простою (зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною силою або іншими обставинами) здійснюється за їх згодою. Водночас, виходячи зі змісту частини ст. 2 Конвенції МОП №29, тимчасове переведення працівника без його згоди на не обумовлену трудовим договором роботу для відвернення простою, знищення або порчі майна, а також для заміщення відсутнього працівника може бути визнане обґрунтованим, якщо це викликано надзвичайними обставинами або коли не вжиття такого заходу може призвести до катастрофи, виробничої аварії, стихійного лиха, нещасному випадку і аналогічним наслідкам.

У частині другій ст. 34 КЗпП України також йдеться про урахування спеціальності та кваліфікації при переведенні працівника на іншу роботу в разі простою. У підрозділі обґрунтовано доцільність внесення змін до ст. 34 КЗпП України про можливість тимчасового переведення працівників на іншу роботу в разі простою без урахування спеціальності і кваліфікації за наявності зазначених вище обставин. Це дозволить усунути суперечності між зазначеною статтею та частиною другою ст. 33 КЗпП України.

У *підрозділі 3.3. «Конвенції МОП про заборону дискримінації у сфері праці та занять і законодавство України»* аналізуються зміст і значення Конвенції №100 про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності 1951 року та Конвенції №111 про дискримінацію у сфері праці та занять 1958 року.

Відзначено, що положення ст. 2-1 «Рівність трудових прав громадян України» КЗпП України не враховують повною мірою міжнародні трудові стандарти, закріплені у зазначених вище конвенціях МОП, крім того, у статті йдеться тільки про громадян України. У цьому аспекті проект ТК України має переваги. Зміст ст. 3 законопроекту про заборону дискримінації у сфері праці в цілому відповідає положенням Конвенції МОП №111, хоча у частині першій даної статті не закріплено вичерпного переліку обставин, які впливають на нерівність прав у сфері праці. У частині першій ст. 3 проекту ТК України зазначається про інші ознаки, не пов'язані з характером роботи або умовами її виконання. У дисертації запропоновано доповнити частину першу ст. 3 після зазначених слів словами «та діловими якостями працівника».

Проаналізовано положення про заборону дискримінації у сфері праці, передбачені у ст. 22 КЗпП України. Зміст частини другої зазначеної статті свідчить про закріплення вичерпного переліку ознак дискримінації при укладенні, зміні та припиненні трудового договору, що викликає заперечення.

У зв'язку з цим пропонується доповнити частину другу ст. 22 КЗпП України словами «або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи, умовами її виконання та діловими якостями працівника».

Запропоновано частину першу ст. 22 КЗпП України про заборону необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу доповнити нормами про перелік окремих категорій працівників, яким не може бути відмовлено в укладенні трудового договору, повідомлення зацікавленої особи про причину відмови в письмовій формі, оскарження відмови в укладенні трудового договору в судовому порядку.

У підрозділі окрему увагу приділено дослідженню проблеми гендерної рівності у сфері праці. Зокрема, розглянуто питання гендерного розриву в оплаті праці, що залишається ключовим в Україні, зайнятті керівних посад, вище оплачуваних посад. За даними ООН, розрив у заробітній платі чоловіків і жінок складає приблизно 24% (у Стратегії подолання бідності зазначено 33,5%). Особливо гостро ця проблема відчувається у недержавному секторі економіки. Хоча чинне законодавство України в цій сфері відповідає вимогам Конвенції МОП №100, на практиці мають місце численні порушення її норм, без притягнення роботодавців до відповідальності.

У дисертації внесені конкретні пропозиції до КЗпП України, проекту ТК України в частині посилення гарантій трудових прав жінок, осіб із сімейними обов'язками.

У підрозділі 3.4. *«Конвенція МОП про заборону найгірших форм дитячої праці та законодавство України»* досліджуються положення Конвенції №138 про мінімальний вік для прийняття на роботу 1973 року та Конвенції №182 про ліквідацію найгірших форм дитячої праці 1999 року на предмет відповідності ним актів чинного трудового законодавства, проекту ТК України.

Зроблено висновок про те, що чинне законодавство України в частині заборони найгірших форм дитячої праці відповідає вимогам Конвенції МОП №182. Спеціальна норма про це закріплена у ст. 21 Закону України «Про охорону дитинства». Водночас звернуто увагу на відсутність відповідних норм у КЗпП України. У дисертації запропоновано внести доповнення до частини першої ст. 190 КЗпП України і викласти її в наступній редакції: «Забороняється залучення осіб молодше вісімнадцяти років до найгірших форм дитячої праці, участі у важких роботах і роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах та до праці понад встановлений законодавством скорочений робочий час, у тому числі до роботи у нічний час, святкові і неробочі дні, вихідні дні». Запропоновано також доповнити частину першу ст. 296 проекту ТК України імперативною нормою про заборону залучення неповнолітніх осіб до найгірших форм дитячої праці.

У підрозділі підкреслюється необхідність посилення нагляду і контролю за додержанням трудових прав осіб молодше вісімнадцяти років, особливо використанням дитячої праці в неформальному секторі економіки, а також праці зазначених осіб без укладення трудового договору. Йдеться як про посилення державного нагляду (контролю) Державною службою України з

питань праці (сформульовані конкретні пропозиції про внесення доповнень до Положення про Державну службу України з питань праці, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 р. № 96), так і соціально-партнерського контролю, зобов'язання про здійснення якого необхідно включати до змісту колективних угод і колективних договорів.

ВИСНОВКИ

У **Висновках** викладаються найбільш важливі теоретичні положення дисертаційного дослідження, формулюються пропозиції щодо удосконалення актів чинного законодавства, проекту ТК України з метою адаптації їх до міжнародних трудових стандартів, закріплених у фундаментальних та інших конвенціях МОП.

1. Міжнародно-правове регулювання трудових відносин – це система закріплених у міжнародних актах і угодах стандартів правового регулювання відносин у сфері застосування найманої праці, забезпечення індивідуальних і колективних трудових прав та інтересів працівників.

2. Основними цілями діяльності МОП на початку ХХІ ст. є: просування і втілення у життя основоположних принципів і прав у сфері праці; розширення можливостей для забезпечення гідної зайнятості; збільшення доступності та ефективності соціального забезпечення; укріплення трипартизму і соціального діалогу. На зазначених стратегічних цілях МОП ґрунтується Програма гідної праці, яку Декларацією про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації від 10 червня 2008 р. було визнано стрижневим елементом політики МОП у вирішенні статутних завдань у сучасному світі праці.

3. Нормотворча діяльність залишається одним з основних напрямків діяльності МОП. Водночас зазначена діяльність зазнає суттєвих змін, що проявляється, зокрема, у посиленні гнучкості правового регулювання трудових відносин. Прийняття конвенцій МОП нового покоління обумовлено значною кількістю актів МОП і необхідністю адаптації закріплених у них стандартів до сучасних умов. Зазначені конвенції є результатом свого роду систематизації актів МОП у певній сфері. До конвенцій нового покоління належать, зокрема, Конвенція МОП №186 про працю в морському судноплаванні 2006 року та Конвенція МОП №188 про працю в риболовецькому секторі 2007 року, метою яких є забезпечення якісно нового рівня захисту трудових прав цих категорій працівників. Конвенцією №186 було переглянуто одразу 36 конвенцій, 1 протокол і 29 рекомендацій про працю моряків. Така ж робота була проведена щодо норм про охорону праці, результатом якої стала Конвенція МОП №187 про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці 2006 р., доповнена відповідною Рекомендацією.

4. 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 якщо у законодавстві України взагалі відсутні норми, що містяться у відповідних конвенціях МОП.

Водночас у національній юридичній практиці має місце часткове невиконання взятих на себе зобов'язань із ратифікації конвенцій МОП та приведення вітчизняного законодавства у відповідність із міжнародними трудовими стандартами.

5. У чинному КЗпП України міститься норма про співвідношення міжнародних договорів про працю і законодавства України (ст.8-1). Проте відсутня норма про місце міжнародних договорів України у системі актів трудового законодавства. У зазначеній статті також відсутня норма про визнання міжнародного договору, що регулює трудові відносини, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, частиною національного трудового законодавства.

6. Конвенції МОП містять норми міжнародного права і набувають статусу багатостороннього міжнародного договору в результаті ратифікації конвенції як мінімум двома державами-членами МОП. Ратифіковані конвенції МОП є частиною національного трудового законодавства і мають пріоритет щодо усіх інших актів за винятком Конституції України. Внаслідок ратифікації Україною значної кількості конвенцій МОП, які стали частиною трудового законодавства України, доцільно було б визнати зазначені акти основними міжнародними джерелами національного трудового права.

7. Якщо конвенцією МОП, ратифікованою Україною, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, то застосовуються правила відповідної конвенції МОП. Це твердження впливає зі змісту частини другої ст. 19 Закону України «Про міжнародні договори України», ст. 8-1 чинного КЗпП України. Останньою передбачено, що 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. Видається необхідним доповнити ст. 8-1 КЗпП наступними словами: «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».

8. Рекомендації МОП не є міжнародними договорами і не підлягають ратифікації. Вони деталізують, уточнюють, а іноді й доповнюють положення конвенцій, роблять їх зміст більш повним і гнучким, розширюють можливості вибору для держав при вирішенні питання про імплементацію тих чи інших міжнародних трудових норм. Водночас рекомендації відрізняються від актів багатьох інших міжнародних організацій. Враховуючий їх особливий статус, видається доцільним визнати рекомендації МОП допоміжними міжнародними джерелами трудового права України.

9. На відміну від інших міжнародних договорів про працю, які є обов'язковими для виконання тільки у разі ратифікації їх Верховною Радою України, серед актів МОП є 8 фундаментальних конвенцій, що закріплюють

основоположні принципи і права у сфері праці, та які є обов'язковими для держави-члена незалежно від факту їх ратифікації, що передбачено Декларацією МОП про основоположні принципи і права у сфері праці від 18 червня 1998 року.

10. Україна ратифікувала усі 8 фундаментальних конвенцій МОП. Проте до цього часу не всі положення зазначених конвенцій імplementовані у чинне трудове законодавство. Не враховані вони повною мірою й у проекті ТК України. У зв'язку з цим у дисертації сформульовані конкретні пропозиції про внесення змін та доповнень до КЗпП України, проекту ТК України з метою приведення їх норм у відповідність із фундаментальними конвенціями МОП, у яких закріплені основоположні принципи і права у сфері праці.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:

1. Погребняк О.Ю. Порядок ухвалення конвенцій та рекомендацій Міжнародної організації праці / О.Ю. Погребняк // Право і суспільство. – 2016. – № 2. Ч. 2. – С. 81-84.

2. Погребняк О.Ю. Місце актів Міжнародної організації праці в системі джерел трудового права / О.Ю. Погребняк // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки. – 2016. – Вип. 3. Том 1. – С. 116-119.

3. Погребняк О.Ю. Принцип свободи об'єднання в актах Міжнародної організації праці та його реалізація в законодавстві України / О.Ю. Погребняк // Прикарпатський юридичний вісник: збірник наукових праць. – 2016. – Вип. 3 (9). – С. 111-114.

4. Погребняк О.Ю. Співвідношення актів Міжнародної організації праці з актами законодавства про працю України / О.Ю. Погребняк // Держава та регіони. Серія: Право. – 2016. – №3 (53). – С. 43-46.

5. Погребняк Е.Ю. Роль конвенций Международной организации труда как источников трудового права / Е.Ю. Погребняк // Международный научно-практический правовой журнал «Закон и жизнь». – 2016. – № 4/2 (292). – С. 52-55.

6. Погребняк О.Ю. Зміст і значення Декларації МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації // Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми: тези доп. та наук. повідомлень IV Міжнар.наук.-практич. конф. (м. Харків, 5-6 жовтня 2012 р.) / За ред. В.В. Жернакова. – Х.: Право, 2012 – С. 484-487.

7. Погребняк О.Ю. Декларації МОП про основні цілі та завдання // Правове життя сучасної України: матер. Міжнар. наук. конф. проф.-викл. складу. Том 3 (м. Одеса, 20-21 квітня 2012 р.). – Одеса: Фенікс, 2012. – С. 370-372.

8. Погребняк О.Ю. Міжнародна організація праці – світовий центр трудового і соціального законодавства та соціального діалогу // Правове забезпечення соціальної сфери: зб. матер. III Міжнар. наук. конф. студентів, аспір. та молод. учених. – Одеса: Фенікс, 2012. – С. 317-320.

9. Порядок прийняття конвенцій МОП // Правове забезпечення соціальної сфери: зб. матер. IV Міжнар. наук. конф. студ., аспір. та молод.

вчених / за заг. ред. д.ю.н., проф. Г.І. Чанишевої. – Одеса: Фенікс, 2013. – С. 200-202.

10. Погребняк О.Ю. Конвенції МОП як джерела трудового права // Правове життя сучасної України: матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (16-17 травня 2013 р.) Т. 1 / відп. за вип. д.ю.н., проф. В.М. Дрьомін; Націон. ун-т «Одеська юридична академія». – Одеса: Фенікс, 2013. – С. 575-577.

11. Погребняк О.Ю. Механізм контролю та нагляду за дотриманням актів МОП // Правове забезпечення соціальної сфери: матер. V Міжнар. наук. конф. студ., аспір. та молод. вчених (м. Одеса, 22 берез. 2014 р.) / укл.: Д.О. Береза, В.Р. Кравчук, А.М. Мельник [та ін.]; за заг. ред. Г.І. Чанишевої. – Одеса: Юридична література, 2014. – С. 128-131.

12. Погребняк О.Ю. Рекомендації МОП як джерела трудового права / О.Ю. Погребняк // Правові та інституційні механізми забезпечення сталого розвитку України: матер. Міжнар. наук.-практич. конфер. (15-16 травня 2015 р., м. Одеса): у 2 т. Т. 1 / відп. ред. М.В. Афанасьєва. – Одеса: Юридична література, 2015. – С. 603-605.

13. Білоус О.Ю. Фундаментальні конвенції МОП: загальна характеристика / О.Ю. Погребняк // Правове забезпечення соціальної сфери: матер. VII Міжнар. наук. конф. студ., аспір. та молод. вчених (м. Одеса, 16 квітня 2016 р.) / за заг. ред. д.ю.н., проф. Г.І. Чанишевої. – Одеса: Фенікс, 2016. – С. 419-422.

АНОТАЦІЯ

Білоус О.Ю. Конвенції Міжнародної організації праці як джерела трудового права України. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук зі спеціальності 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Національний університет «Одеська юридична академія», Одеса, 2017.

Дисертація є першим у сучасній вітчизняній науці спеціальним комплексним дослідженням ролі конвенцій МОП як джерел трудового права України.

Визначено поняття та особливості сучасного міжнародно-правового регулювання трудових відносин. Розглянуто основні цілі та завдання МОП на початку ХХІ століття. З'ясовано роль МОП як суб'єкта сучасного міжнародно-правового регулювання трудових відносин та ефективність її нормотворчої діяльності в умовах глобалізації світової економіки. Охарактеризовано правову природу конвенцій МОП. Визначено місце конвенцій МОП у системі джерел трудового права України, їх співвідношення з іншими актами національного трудового законодавства. Розглянуто особливості застосування конвенцій МОП як джерел трудового права України в національній юридичній практиці. Охарактеризовано зміст фундаментальних конвенцій МОП та їх значення для розвитку національного трудового законодавства.

Сформульовано науково обґрунтовані пропозиції про внесення змін та доповнень до актів чинного трудового законодавства, проекту Трудового

кодексу України з метою адаптації їх до міжнародних трудових стандартів, закріплених у фундаментальних та інших конвенціях МОП.

Ключові слова: міжнародно-правове регулювання трудових відносин, міжнародні трудові стандарти, Міжнародна організація праці, акти Міжнародної організації праці, конвенції Міжнародної організації праці, джерела трудового права України, національне трудове законодавство.

АННОТАЦИЯ

Белоус Е.Ю. Конвенции Международной организации труда как источники трудового права Украины. – Рукопись.

Диссертация на соискание научной степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Национальный университет «Одесская юридическая академия», Одесса, 2017.

Диссертация является первым в современной отечественной науке специальным комплексным исследованием конвенций Международной организации труда как источников трудового права Украины.

Определены понятие и особенности международно-правового регулирования трудовых отношений в современный период. Международно-правовое регулирование трудовых отношений определено как система закрепленных в международных актах и соглашениях стандартов правового регулирования отношений в сфере применения наемного труда, обеспечения индивидуальных и коллективных трудовых прав, интересов работников.

Рассмотрены основные цели и задачи МОТ на начало XXI столетия. Установлено, что основными целями деятельности МОТ в современный период являются: продвижение и воплощение в жизнь основополагающих принципов и прав в сфере труда; расширение возможностей для обеспечения достойной занятости; усиление доступности и эффективности социального обеспечения; укрепление трипартизма и социального диалога.

Выявлены роль МОТ как субъекта современного международно-правового регулирования трудовых отношений и эффективность её нормотворческой деятельности в условиях глобализации мировой экономики.

Охарактеризована правовая природа конвенций МОТ как многосторонних международных договоров о труде.

Определено место конвенций МОТ в системе источников трудового права Украины, их соотношение с иными актами национального трудового законодательства.

Установлено, что ратифицированные конвенции МОТ являются частью национального трудового законодательства и имеют приоритет по отношению ко всем иным актам за исключением Конституции Украины. Вследствие ратификации Украиной значительного количества конвенций МОТ, которые стали частью трудового законодательства Украины, предложено признать указанные акты основными международными источниками национального трудового права.

Рассмотрены особенности применения конвенций МОТ как источников трудового права Украины в национальной юридической практике.

Охарактеризованы содержание фундаментальных конвенций МОТ и их значение для развития национального трудового законодательства.

Сформулированы научно обоснованные предложения о внесении изменений и дополнений в акты действующего трудового законодательства, проект Трудового кодекса Украины с целью их адаптации до международных трудовых стандартов, закрепленных в фундаментальных и других конвенциях МОТ.

Ключевые слова: международно-правовое регулирование трудовых отношений, международные трудовые стандарты, Международная организация труда, акты Международной организации труда, конвенции Международной организации труда, источники трудового права Украины, национальное трудовое законодательство.

SUMMARY

Bilous O.Yu. Conventions of International Labour Organization as Sources of Labour Law in Ukraine. – Manuscript.

Thesis for the degree of the Candidate of Legal Sciences in the specialty 12.00.05 – Labor law; Social Security Law. – National University “Odessa Law Academy”, Odessa, 2017.

The dissertation is the first special complex research of the role of ILO conventions as sources of labor law of Ukraine.

The concept and peculiarities of the modern international legal regulation of labor relations were defined. The main goals and tasks of the ILO at the beginning of the XXI century were researched. The role of the ILO as the subject of the modern international legal regulation of labor relations and the effectiveness of its legislative activity under the conditions of the globalizing world economy were investigated. The legal nature of ILO Conventions was characterized. The place of the acts of ILO in the system of sources of labor law of Ukraine, their relationship with other acts of national labor legislation were identified. Peculiarities of application of ILO Conventions as sources of labor law of Ukraine in the national legal practice were examined. The content of fundamental ILO conventions and their importance for the development of national labor legislation were characterized.

Scientifically based proposals regarding introduction of amendments to the acts of current labor legislation, the draft Labor Code of Ukraine, with the aim to adapt them to the international labor standards, embodied in the fundamental and other conventions of the ILO, were formulated.

Key words: international legal regulation of labor relations, international labor standards, International Labor Organization, acts of the International Labor Organization, conventions of the International Labor Organization, sources of labor law in Ukraine, national labor legislation.

Підписано до друку 03.04.2017 р. Формат 60х90/16.
Ум.-друк. арк. 0,9. Тираж 100 прим. Зам. № 1704-За.

Видавець і виготовлювач ПП «Фенікс»
(Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 1044 від 17.09.02).
м. Одеса, 65009, вул. Зоопаркова, 25
Тел. (048) 7777-591.