 Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>

**НАЦІОНАЛЬНА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ УКРАЇНИ**

**імені ЯРОСЛАВА МУДРОГО**

**Грекова Марина Миколаївна**

УДК 349.2(477):006.032

**МІЖНАРОДНІ ТРУДОВІ СТАНДАРТИ ЯК ОСНОВА**

**ВДОСКОНАЛЕННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ**

Спеціальність: 12.00.05 – трудове право;

право соціального забезпечення

**Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня**

**кандидата юридичних наук**

Харків – 2009

Дисертація є рукописом.

Роботу виконано на кафедрі трудового права Національної юридичної академії імені Ярослава Мудрого Міністерства освіти і науки України.

***Науковий керівник* –** кандидат юридичних наук, доцент **Жернаков Володимир Володимирович,** Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого, завідувач кафедри трудового права.

**Офіційні опоненти:**

– доктор юридичних наук, професор **Процевський Олександр Іванович**, Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди, завідувач кафедри цивільно-правових дисциплін та трудового права;

**,**

– кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник **Мельник Костянтин Юрійович**, Харківський національний університет внутрішніх справ, провідний науковий співробітник науково-дослідної лабораторії з розроблення законодавчих та інших нормативно-правових актів.

Захист відбудеться «12» травня 2009 р. о 13 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.086.03 у Національній юридичній академії України імені Ярослава Мудрого за адресою: 61024, м. Харків, вул. Пушкінська, 77.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого за адресою: 61024, м. Харків, вул. Пушкінська, 70.

Автореферат розіслано «11» квітня 2009 р.

**Вчений секретар**

**спеціалізованої вченої ради С. М. Прилипко**

**ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ**

**Актуальність теми.** На сучасному етапі розвитку України, формування громадянського суспільства, де людина визнана найвищою соціальною цінністю, актуалізуються дослідження щодо реформування чинного трудового законодавства й приведення його у відповідність до положень міжнародних стандартів. Реформа трудового законодавства в Україні має сприяти утвердженню суспільства, в якому б визнавалися, дотримувалися й захищалися права людини у сфері праці.

Інтеграція України до міжнародних, зокрема, європейських, структур неможлива без забезпечення ефективного процесу впровадження норм міжнародного права в національне законодавство, виконання державою міжнародно-правових зобов’язань з прав людини у сфері трудових відносин. Саме тому дослідження міжнародного досвіду має важливе теоретичне й практичне значення. За сучасних умов особливої актуальності набуває розроблення теоретичних аспектів імплементації міжнародних трудових стандартів у законодавство України, а також з’ясування перспектив удосконалення та подальшого розвитку вітчизняного законодавства під впливом саме міжнародних трудових стандартів. У свою чергу, практичний аспект дослідження дозволяє визначити форми реалізації міжнародних трудових стандартів у практичній діяльності. Адже не стільки існування й закріплення міжнародних трудових стандартів самі по собі, скільки їх втілення в практичну діяльність суб’єктів, які здатні впливати на соціальний стан членів суспільства. Використання міжнародного досвіду надасть можливості наблизити національне законодавство (в першу чергу, новий Трудовий кодекс) до рівня міжнародних трудових стандартів. Але впровадження цього досвіду має відбуватися з обов’язковим урахуванням особливостей, що характеризують правові системи різних країн, у тому числі й нашої держави.

За сучасних умов існує невизначеність у розробці єдиної концепції й напрямів, за якими необхідно провадити роботу з удосконалення трудового законодавства України під впливом міжнародних трудових стандартів; не закріплено поняття міжнародних трудових стандартів; не завершено формування механізму їх національної імплементації. Потребує додаткового дослідження роль актів вищих судових органів держави, зокрема, Конституційного й Верховного судів у реалізації міжнародних трудових стандартів. Крім того, у вітчизняному трудовому законодавстві існують положення й інститути, які за своїм змістом не в повному обсязі відповідають вимогам міжнародних правових документів, а іноді й суперечать їм. Ці та інші проблеми вдосконалення національного трудового законодавства під впливом міжнародних трудових стандартів зумовлюють необхідність проведення наукового дослідження.

Ступінь наукової розробленості теоретичних і практичних проблем удосконалення вітчизняного законодавства під впливом міжнародних трудових стандартів не можна назвати достатнім. В Україні за період її існування як незалежної держави комплексних дисертаційних досліджень із цих питань не провадилося. Наукові роботи, які ґрунтуються на нормах законодавства колишнього СРСР, орієнтованого перш за все на інтереси держави, далеко не повною мірою відповідають новим економічним умовам. Виконані ще в 70–80-х роках минулого століття напрацювання Е. М. Аметистова, А. С. Довгерта й С. О. Іванова, які містять фундаментальні положення і висновки, але певною мірою втратили актуальність. Сучасні дослідження вітчизняних науковців М. М. Феськова, Є. В. Краснова й Г. І. Чанишевої лише частково вирішують проблеми удосконалення національного законодавства або описують його невідповідність міжнародним трудовим стандартам відносно окремого правового інституту, який є основним предметом їх дослідження. Саме тому проблеми вдосконалення національного законодавства й реалізації міжнародних трудових стандартів потребують комплексного наукового розроблення.

Теоретичною базою дисертації послужили наукові праці: а) учених - “трудовиків” – З. С. Богатиренка, Н. Б. Болотіної, В. С. Венедіктова, К. М. Гусова, В. В. Жернакова, С. О. Іванова, І. Я. Кисельова, Л. О. Костіна, М. М. Куриліна, А. М. Лушнікова, М. В. Лушнікової, В. І. Смолярчука, В. М. Толкунової, М. М. Феськова, Г. І. Чанишевої, О. М. Ярошенка та інших; б) науковців у галузі загальної теорії держави і права – С. С. Алексєєва, В. М. Горшеньова, О. І. Денисова, С. Л. Зівса, О. О. Лукашової, П. М. Рабіновича, Н. М. Раданович, О. Ф. Скакун, Л. С. Явича та інших; в) фахівців у галузі міжнародного й конституційного права – Е. М. Аметистова, М. В. Буроменського, В. Г. Буткевича, А. С. Гавердовського, А. С. Довгерта, В. А. Карташкіна, І. І. Лукашука, Р. А. Мюллерсона, В. Ф. Опришка, М. П. Орзіха, Ю. М. Тодики, Ю. О. Тихомирова та інших вчених.

Наукова і практична значимість зазначених проблем, недостатня розробленість їх у науці трудового права, а також дискусійний характер багатьох питань обумовили вибір теми даного дослідження.

**Зв’язок роботи з науковими програмами, темами, планами**. Тема дисертаційного дослідження узгоджена з цільовими комплексними програми Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого на 2001–2005 роки „Проблеми правового вдосконалення юридичних гарантій реалізації трудових і соціальних прав в умовах ринкової економіки” (№ 0186.0.070864) і “Проблеми правового забезпечення соціальних та трудових прав в Україні” на 2006–2010 роки (№ 0106u002291) і затверджена вченою радою Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого 19 грудня 2003 року (протокол № 5).

**Мета й завдання дослідження.** Мета роботи полягає у вирішенні теоретичних і практичних проблем удосконалення національного трудового законодавства з урахуванням міжнародних трудових стандартів на підставі комплексного аналізу міжнародних актів, законодавства України, спеціальної літератури й матеріалів судової практики.

Відповідно до поставленої мети визначено основні *завдання* дисертаційного дослідження:

* встановити об’єктивні передумови, що визначають необхідність зближення міжнародного й національного регулювання відносин у сфері праці та обґрунтувати напрями його здійснення;
* виявити ознаки і сформулювати поняття міжнародного трудового стандарту;
* з’ясувати особливості механізму національної імплементації міжнародних трудових стандартів та обґрунтувати шляхи його удосконалення;
* визначити форми реалізації положень імплементованих міжнародних трудових стандартів, а також встановити чинники, які перешкоджають ефективній реалізації цих норм;
* охарактеризувати розвиток трудового законодавства колишнього СРСР і міжнародних трудових стандартів у їх взаємодії;
* обгрунтувати напрями подальшого розвитку трудового законодавства України під впливом міжнародних трудових стандартів;

– на підставі проведеного дослідження надати науково обгрунтовані пропозиції по вдосконаленню законодавства України про працю.

*Об’єкт дослідження* – міжнародно- й національно-правове регулювання відносин у сфері праці.

*Предметом дослідження* є теоретичні й організаційно-правові питання, пов’язані з удосконаленням національного трудового законодавства з урахуванням міжнародних трудових стандартів.

*Методи дослідження.* Для одержання достовірних наукових результатів у дисертації застосовувалася система загальнонаукових і спеціальних методів пізнання, вибір яких пояснюється особливостями його об’єкта, предмета, мети й завдань дослідження. В основу методології останнього покладено загальнонауковий діалектичний метод. Використано також історичний, логіко-юридичний, логіко-семантичний, системний, соціологічний і порівняльно-правовий наукові методи. Діалектичний метод пізнання дозволив провести дослідження вдосконалення національного трудового законодавства під впливом міжнародних трудових стандартів у єдності, взаємозв’язку та розвитку загальносоціальних і юридичних чинників. Історико-правовий метод допоміг розглянути історичні закономірності взаємовпливу міжнародних трудових стандартів і національного законодавства. Логіко-юридичний метод відіграв значну роль у процесі розробки дефініцій таких правових понять і категорій, таких як міжнародний трудовий стандарт, міжнародно-правове регулювання тощо. Застосування формально-логічного методу дало змогу провести логічний, граматичний і морфологічний аналіз чинних правових норм. На підставі поєднання вказаного методу й методу моделювання сформульовано конкретні пропозиції щодо вдосконалення національного трудового законодавства. Системний метод використано для дослідження форм реалізації міжнародних трудових стандартів у практичній діяльності. Метод порівняльного правознавства (порівняльно–правовий метод) застосовувався при вивченні прогресивного досвіду правового регулювання трудових відносин держав з розвиненою ринковою економікою і тих, що здійснюють перехід до неї; а також у процесі аналізу юридичних норм з метою встановлення відповідності національного трудового законодавства міжнародним трудовим стандартам. Усі наукові методи наукового дослідження використовувались в їхньому взаємозв’язку.

Емпіричну базу роботи становлять Конституція України, такі міжнародно-правові акти, як конвенції й рекомендації Міжнародної організації праці (МОП), Європейська соціальна хартія (переглянута), а також закони та інші нормативно-правові акти України, постанови Пленуму Верховного Суду України, рішення Конституційного Суду України, судова практика тощо.

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає в тому, що дисертація є першим в Україні монографічним дослідженням теоретичних і практичних проблем удосконалення національного трудового законодавства з урахуванням міжнародних трудових стандартів.

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

1.На підставі встановленого змісту ознак міжнародного трудового стандарту запропоновано авторське визначення даного поняття: «Міжнародний трудовий стандарт – це сукупність існуючих норм і принципів у сфері трудових відносин, що закріплені в міжнародних договорах (конвенціях, угодах, пактах тощо), на базі яких визначаються зміст та обсяг певного права особи в сфері праці та які служать орієнтиром для розвитку національного трудового законодавства держави як учасниці цих договорів».

2. Уперше обґрунтовано можливість використання окремих норм нератифікованих конвенцій, а також рекомендацій на правозастосовчому рівні (наприклад, соціальними партнерами в переговорах щодо укладення колективних договорів у соціально-трудовій сфері).

3. Уперше доведено, що ратифікувати потрібно не лише конвенції, що містять більш високий рівень гарантій порівняно з чинним законодавством, а тому потребують ратифікації, а й ті, окремі положення яких уже знайшли відображення в національному трудовому законодавстві. Ратифікація цих міжнародних договорів сприятиме стабільності національного трудового законодавства і слугуватиме закріпленню гарантій реалізації трудових прав.

4. Уперше обґрунтовано необхідність удосконалення нормативного регулювання положень щодо припинення трудового договору з ініціативи роботодавця відповідно до міжнародних трудових стандартів шляхом: наведення переліку неприпустимих підстав для звільнення працівників; закріплення обов’язку роботодавця письмово повідомити працівника у визначений термін про намір припинити з ним трудові відносини й на прохання працівника письмово викласти підстави їх припинення; встановлення розміру вихідної допомоги залежно від стажу роботи й розміру заробітної плати працівника у роботодавця з яким припиняються трудові відносини; надання працівникові часу розумної тривалості, вільного від роботи, з метою пошуку іншої роботи без втрати заробітної плати та ін..

5. Наведено власні аргументи щодо необхідності закріплення в законодавстві про працю України заборони використання праці неповнолітніх осіб на роботах, на яких вони можуть зазнавати загрози фізичного, психологічного чи інших видів насильства або виконання яких може завдати шкоди їх здоров'ю, призвести до негативних наслідків у їх моральному розвитку.

6. Подальшого розвитку набуло положення щодо можливостей правомірного захисту трудових прав власними діяннями працівника (самозахист) у кожному випадку їх порушення та доведено недоцільність закріплення вичерпного переліку способів самозахисту працівниками своїх порушених прав.

7. Дістало подальшого розвитку поняття захисту персональних даних працівника і внесено пропозиції по вдосконаленню його правового регулювання.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає в тому, що вони можуть бути використані:

– у науково-дослідницькій діяльності як підґрунтя для подальших досліджень порушеної проблеми й розвитку вчення про міжнародне правове регулювання трудових відносин;

– у сфері правотворчості під час реформування та вдосконалення чинного законодавства відповідно до наданих пропозицій, зокрема, при підготовці нового Трудового кодексу України та інших нормативно-правових актів;

– у навчальному процесі під час підготовки відповідних розділів підручників і навчальних посібників з дисципліни «Трудове право України», спеціального курсу «Порівняльне трудове право» й при викладанні цих дисциплін;

– у правозастосовчій діяльності шляхом використання запропонованих конкретних рекомендацій у практичній діяльності уповноважених на те органів та осіб у процесі застосування імплементованих міжнародних трудових стандартів, а також у діяльності судів, які уповноважені не тільки застосовувати ці норми, а й у разі необхідності тлумачити положення законодавства.

**Апробація результатів дисертації.** Робота виконана й обговорена на кафедрі трудового права Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого. Результати проведеного дослідження доповідались на науково-практичних конференціях: „Захист соціальних та економічних прав людини: міжнародні стандарти і законодавство України” (м. Київ, 12 березня 2004 року); „Кодифікація трудового законодавства України: стан та перспективи” (м. Запоріжжя, 25–26 червня 2004 року); „Форми соціально-правового захисту працівників у службово-трудових відносинах” (м. Суми, 2–4 червня 2005 року); „Трудове право України в контекстієвропейської інтеграції” (м. Харків, 25–27 травня 2006 року).

**Публікації.** Основні положення й висновки дисертаційного дослідження опубліковано у п’яти наукових статтях у фахових виданнях України, включених до переліку таких ВАК України, та в тезах виступів на чотирьох наукових конференціях.

**Структура і обсяг дисертації**. Структура дисертації відображає мету, завдання й основні напрями дослідження. Робота складається зі вступу, трьох розділів, що об’єднують вісім підрозділів, висновків і списку використаних джерел (288 найменувань). Загальний обсяг дисертації – 204 сторінки, з яких основного тексту 176 сторінок.

**ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ**

У **Вступі** обґрунтовано актуальність теми дисертації, визначено мету і задачі дослідження, розкрито сутність і стан розробки наукової проблеми, теоретичне і практичне значення основних положень дисертації, її наукова новизна, ступінь апробації результатів дослідження.

Перший розділ **“Удосконалення трудового законодавства України як необхідна умова інтеграції держави у світове співтовариство”**, що складається з двох підрозділів, присвячено встановленню й аналізу об’єктивних передумов, що визначають необхідність зближення міжнародного й національного регулювання відносин у сфері праці, обґрунтуванню напрямів його здійснення, визначенню поняття та ознак міжнародного трудового стандарту.

У підрозділі 1.1 **“Зближення національного та міжнародного регулювання відносин у трудовій сфері як засіб удосконалення трудового законодавства України**” обґрунтовано необхідність впровадження існуючих міжнародно-правових норм у сфері трудових відносин у внутрішнє законодавство України, проаналізовано зміст міжнародно-правового регулювання праці, окреслено основні етапи й розкрито об’єктивні передумови діяльності по вдосконаленню національного трудового законодавства.

Необхідність забезпечення ефективної реалізації міжнародних норм у сфері трудових відносин та приведення у відповідність до їх положень вітчизняного трудового законодавства зумовлюється постійним динамічним розвитком суспільства, зміною політичних, економічних і соціальних умов, а разом з ними і трудових відносин. Різні підходив регулюванні останніх суттєво ускладнюють співробітництво між державами у сферах соціально-економічної діяльності, що зумовлює необхідність зближення положень трудового законодавства різних країн.

На підставі аналізу теоретичних підходів до визначення змісту міжнародно-правового регулювання праці доведено, що останнє не поширює своєї дії на правовідносини у сфері соціального страхування й соціального забезпечення працівників. Спроба в межах міжнародно-правового регулювання праці визначити правові засади соціального страхування та соціального забезпечення може призвести до невиправданого звуження предмета такої самостійної галузі права, як право соціального забезпечення.

Виокремлено чотири групи передумов, що визначають необхідність зближення міжнародного й національного регулювання відносин у сфері праці, а саме: соціальні (гуманізація міжнародних відносин, підвищення ролі та значення прав людини у галузі праці, соціалізація прав людини); правові (розвиток міждержавних правових відносин і міжнародного співробітництва, підвищення ролі діяльності Європейського суду з прав людини в системі захисту трудових та соціальних прав особистості, зростання правової культури суспільства); економічні (розвиток економічного та науково-технічного співробітництва між окремими державами; набуття Україною статусу країни з ринковою економікою); політичні (демократизація держави, прагнення України стати повноправним членом світової та європейської спільноти, збільшення міграції населення).

У підрозділі 1.2 **“Поняття та ознаки міжнародних трудових стандартів**” визначено ознаки та сформульовано поняття „міжнародний трудовий стандарт”, розкрито правову природу їх впливу на національне законодавство України.

З урахуванням ознак, що характеризують поняття стандарту й міжнародного стандарту прав людини, а також особливостей правового регулювання у сфері трудових відносин, дисертанткою визначені загальні ознаки міжнародних трудових стандартів: по-перше, вони є нормами міжнародного права, що становлять відповідну модель правової поведінки у сфері трудової діяльності, і, будучи втіленими у формі міжнародного договору, є обов’язковими для виконання державами; по-друге, держави вільні у виборі засобів імплементації положень цих міжнародних трудових стандартів; по-третє, прийняття нових міжнародних трудових стандартів повинно узгоджуватися з комплексом чинних міжнародних норм у цій сфері; по-четверте, зміст цих стандартів є результатом компромісу між суб’єктами, уповноваженими на їх прийняття, що зумовлює закріплення в них мінімально обґрунтованого рівня вимог до законодавства різних країн щодо забезпечення прав людини у сфері трудових відносин.

Обґрунтовано, що рішення судів не можуть бути віднесені до міжнародних стандартів, оскільки вони не мають нормативного характеру, тобто не встановлюють загальнообов’язкові правила поведінки та мають обмежене коло зобов’язаних за ним суб’єктів тощо. При цьому вказані рішення можуть використовуватися як показник сучасного праворозуміння змісту прав, закріплених у міжнародних стандартах.

Визначено, що міжнародний трудовий стандарт – це сукупність існуючих норм і принципів у сфері трудових відносин, що закріплені в міжнародних договорах (конвенціях, угодах, пактах тощо), на базі яких визначаються зміст та обсяг певного права особи в трудовій сфері та які служать орієнтиром для розвитку національного трудового законодавства держави як учасниці цих договорів.

Доведено, що міжнародні трудові стандарти за своєю юридичною природою є гармонізуючими актами, оскільки мета їх дії спрямована не на створення одноманітного правового регулювання, а на досягнення певного визначеного результату.

Другий розділ „**Впровадження міжнародних трудових стандартів у законодавство України**”, що складається із трьох підрозділів, містить дослідження механізму національної імплементації міжнародних трудових стандартів, форм їх реалізації й аналіз чинників, що перешкоджають ефективній реалізації цих норм, у тому числі вищими судовими органами України.

У підрозділі 2.1 **“Механізм національної імплементації міжнародних трудових стандартів**” здійснено аналіз змісту елементів механізму національної імплементації міжнародних трудових стандартів, досліджено питання впровадження норм нератифікованих Україною міжнародних договорів у сфері трудових відносин.

На підставі правового аналізу наукових підходів щодо визначення національної імплементації норм міжнародного права доведено, що включення до змісту цієї правової категорії правозастосовчої діяльності державних органів є необґрунтованим, оскільки імплементація виступає лише підготовчою стадією для забезпечення фактичної реалізації міжнародно-правових норм, а правозастосування є саме формою реалізації.

Механізм імплементації має бути спрямований не тільки на впровадження нових міжнародних трудових стандартів в національне законодавство, а й на досягнення ефективної реалізації вже імплементованих стандартів. Саме завдяки цьому забезпечуватиметься комплексність дії механізму національної імплементації міжнародних трудових стандартів, що полягає як у впровадженні нових, так і в удосконаленні ефективності реалізації вже імплементованих норм.

Під механізмом імплементації міжнародних трудових стандартів пропонується розуміти нормативно закріплений порядок взаємодії його складових елементів: по-перше, системи національних нормативно-правових актів, яка встановлює основні засади здійснення національної імплементації міжнародних трудових стандартів; по-друге, системи державних органів уповноважених імплементувати міжнародно-правові норми з метою своєчасної, всебічної й повної реалізації прийнятих державою міжнародних зобов’язань у сфері трудових відносин.

Запропоновано одним з проявів дії механізму імплементації міжнародних трудових стандартів вважати запозичення норм нератифікованих Україною міжнародних договорів у сфері трудових відносин для їх використання або застосування на практиці.

Проте для суб’єктів трудових відносин і суб’єктів правозастосування вирішення питання про можливість застосування норм нератифікованих конвенцій МОП пов’язано лише з їх волевиявленням на використання вказаних норм і відбувається поза межами державного впливу або у випадку застосування аналогії права. Для цих суб’єктів норми нератифікованих міжнародних договорів встановлюють орієнтир стандартів не з точки зору юридичної техніки, а з огляду на необхідність застосування загальновизнаних соціальних цінностей. При цьому єдиним застереженням для суб’єктів соціально-трудових відносин під час застосування цих норм є положення чинного законодавства, зокрема, ст. 9 КЗпП України щодо недійсності умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю.

У підрозділі 2.2 **“Форми реалізації імплементованих міжнародних трудових стандартів”** розглянуто основні форми реалізації міжнародних норм у сфері трудових відносин і визначено чинники, що перешкоджають їх ефективній реалізації.

Дисертанткою підтримано точку зору стосовно можливості застосування для реалізації міжнародних трудових стандартів форм, які характерні реалізації національного права (дотримання, виконання, використання, застосування), але з обов’язковим урахуванням існуючої специфіки міжнародно-правового регулювання.

На підставі аналізу кожної з форм реалізації імплементованих міжнародних трудових стандартів зроблено висновок, що, на відміну від таких простих форм, як дотримання, виконання й використання, правозастосування є особливою, більш складною процедурою, яка найбільше притаманна діяльності судових органів держави. Однак, незважаючи на конституційне закріплення можливості безпосереднього застосування судовими органами норм міжнародного права, у тому числі міжнародних трудових стандартів, правозастосовча практика досі не набула свого поширення в рішеннях національних судів. Це пояснюється, зокрема, відсутністю належних передумов для їх застосування (обмежена доступність текстів міжнародних документів, національно-правова спрямованість навчальних планів і програм підвищення кваліфікації суддів тощо), проблемами добору суддівських кадрів та організації роботи (неукомплектованість штатів, обмежені можливості для проходження стажування, підвищення кваліфікації в міжнародних інституціях, відсутність умов для самовдосконалення суддів), що, у свою чергу, спричиняє невпевненість суддів у можливості й правильності застосування положень міжнародних трудових стандартів при вирішенні трудових спорів.

У підрозділі 2.3 **“Застосування міжнародних трудових стандартів вищими судовими органами України”** досліджено роль і значення застосування міжнародних трудових стандартів у діяльності Конституційного й Верховного Судів України.

З урахуванням повноважень та діяльності Конституційного Суду України щодо впровадження положень міжнародних трудових стандартів можна дійти до висновку, що він є органом з подвійним статусом: з одного боку, він виступає суб’єктом організаційного елемента механізму національної імплементації міжнародно-правових норм, в тому числі й у сфері трудових відносин, а з другого – суб’єктом реалізації останніх шляхом їх застосування в практичній діяльності. Саме такий правовий статус підвищує роль Конституційного Суду України в процесі вдосконалення національного законодавства під впливом міжнародних трудових стандартів.

Аргументовано, що застосування Конституційним Судом України імплементованих міжнародних трудових стандартів: по-перше, сприяє формуванню правозастосовчої практики інших судів та органів державної влади; по-друге, дозволяє якнайшвидше привести національну практику у відповідність до зобов’язань держави згідно з вимогами міжнародних договорів; по-третє, сприятиме вдосконаленню чинного законодавства України у сфері трудових відносин.

Доведено, що Верховний Суд України в силу спрямованості своєї діяльності, на відміну від Конституційного Суду України, є лише суб’єктом реалізації міжнародних трудових стандартів. З огляду на важливість реалізації положень останніх у формі їх застосування в діяльності Верховного Суду України найбільш вагоме значення відіграє функція аналітичного забезпечення.

Для забезпечення правильного застосування міжнародних трудових стандартів й усунення недоліків і помилок у діяльності судів при вирішенні трудових спорів обґрунтовано необхідність прийняття Пленумом Верховного Суду України спеціальної постанови, що має визначити основні засади застосування судами загальної юрисдикції основоположних принципів і норм міжнародних договорів у сфері трудових відносин.

Третій розділ **“Розвиток трудового законодавства України під впливом міжнародних трудових стандартів”** складається із трьох підрозділів і містить характеристику розвитку трудового законодавства СРСР і міжнародних трудових стандартів у контексті їх взаємодії, обгрунтування напрямів подальшого розвитку трудового законодавства України під впливом міжнародних трудових стандартів, а також пропозиції по вдосконаленню нормативного регулювання окремих інститутів національного трудового законодавства.

У підрозділі 3.1 **“Загальна характеристика розвитку міжнародних трудових стандартів та їх впливу на законодавство України про працю”** досліджено взаємозв’язок розвитку радянського трудового законодавства та міжнародних трудових стандартів, визначено характер їх взаємодії за часів СРСР і в сучасних умовах.

Встановлено, що розвиток радянського трудового законодавства в контексті його взаємодії з міжнародними трудовими стандартами характеризується, з однієї сторони – активною участю Радянського Союзу та Української РСР у діяльності МОП щодо ратифікації окремих міжнародних договорів у сфері трудових відносин; з іншої – не повною реалізацією прийнятих зобов’язань за ратифікованими договорами у трудовій сфері.

Аргументовано, що лише з часу проголошення незалежності України відбулося якісне посилення взаємодії національного трудового законодавства України та міжнародних трудових стандартів. З другої половини 90-х років посилилася й набула послідовного характеру програмна співпраця України з МОП, технічна й експертна допомога в питаннях забезпечення, реформування законодавства у сфері трудових відносин, статистики праці тощо. Взаємодія з міжнародними організаціями, зокрема з МОП, у цей період відбувається вже за принципово нових умов, а міжнародні трудові стандарти набули сучасного значення й використовуються з метою прискорення процесу реформування нормативних основ регулювання трудових відносин.

У підрозділі 3.2 **“Напрями вдосконалення національного трудового законодавства під впливом міжнародних трудових стандартів”** визначено напрями, відповідно до яких необхідно проводити роботу з приведення національного законодавства у відповідність до вимог міжнародних трудових стандартів і досліджено перспективи реалізації основоположних принципів у сфері трудових відносин у законодавстві України про працю.

Обгрунтовано необхідність поряд із загальною концепцією реформування національного трудового законодавства, що встановлює кінцеву мету цього процесу, також розробки і конкретних напрямів, які мають чітко визначати шляхи її досягнення. Дисертанткою запропоновано до таких напрямів віднести: по-перше, впровадження в національне законодавство основоположних принципів і прав у сфері трудових відносин, визначених Декларацією МОП „Про основні принципи і права у сфері праці й механізм їх реалізації” (1998 р.); по-друге, робота з удосконалення окремих правових інститутів національного трудового законодавства для забезпечення відповідності їх змісту вимогам міжнародних договорів у сфері трудових відносин; по-третє, закріплення в національному трудовому законодавстві особливостей регулювання праці окремих категорій працівників згідно з міжнародними трудовими стандартами.

Визначення пріоритетних напрямів удосконалення національного трудового законодавства під впливом міжнародних трудових стандартів не повинно зводитися до проголошення напрямів роботи, що сприяє впровадженню міжнародних трудових стандартів у національне законодавство та юридичну практику. Досягти ефективної реалізації міжнародних трудових стандартів можливо лише шляхом систематичного аналізу практичного застосування їх положень, та виявленні проблем у їх правозастосуванні, а також формулюванням конкретних пропозицій з приводу приведення трудового законодавства України до вимог міжнародних трудових стандартів.

Аргументовано, що визначення одним з пріоритетних напрямів роботи з удосконалення трудового законодавства впровадження в національне законодавство основоположних принципів і прав у сфері трудових відносин, відображатиме загальну спрямованість цієї діяльності на побудову правової системи України відповідно до основних засад, визнаних фундаментальними як державами-членами МОП, так і іншими країнами.

На підставі критичного аналізу положень проекту Трудового кодексу України щодо реалізації в ньому основоположних принципів і прав у сфері трудових відносин, обгрунтовано висновок, що в даному кодифікованому акті вони не були впроваджені повною мірою. Сформульвано конкретні пропозиції щодо удосконалення змісту проекту Трудового кодексу.

У підрозділі 3.3 **“Удосконалення окремих інститутів трудового права України під впливом міжнародних трудових стандартів”** досліджено сучасний стан реалізації окермих міжнародних трудових стандартів у трудовому законодавстві України, визначено проблеми й обгрунтовано пропозиції по удосконаленню регулювання окремих інститутів трудового права України й особливостей праці окремих категорій працівників під впливом міжнародних трудових стандартів.

Доведено необхідність реалізації положень Рекомендації МОП № 198 „Про трудове правовідношення” (2006 р.) щодо встановлення ознак фактичного існування трудового правовідношення (за термінологією Рекомендації – ведення боротьби з прихованими формами трудових відносин, що дозволяє роботодавцеві приховати реальний характер правового статусу працівника); а також стосовно проведення розмежування між найманими і самозайнятими працівниками. Запропоновано в новому Трудовому кодексі правову презумпцію існування трудового правовідношення у випадку встановлення існування однієї або обох ознак: а) факту, що робота: виконується відповідно до вказівок і під контролем іншої сторони; передбачає включення працівника в організаційну структуру підприємства; виконується винятково або головним чином в інтересах іншої особи; виконується особисто працівником; виконується відповідно до режиму, на певному робочому місці, з дотриманням правил внутрішнього трудового розпорядку; вимагає присутності працівника; передбачає надання інструментів, матеріалів і роботодавцем; б) виплата винагороди працівникові здійснюється періодично; той факт, що дана винагорода є єдиним або основним джерелом доходів працівника; здійснення оплати праці або в грошовому або в натуральному виразі шляхом надання працівникові, приміром, харчових продуктів, житла або транспортних засобів; визнання таких прав, як щотижневі вихідні дні і щорічна відпустка; оплата роботодавцем поїздок, що здійснюються працівником з метою виконання роботи; або те, що працівник не несе фінансового ризику.

Аргументовано впровадження в національне трудове законодавство норм Конвенції МОП № 158 „Про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця” (1982 р.) та Рекомендації МОП № 166 „Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця” (1982 р.), які передбачають обов’язок роботодавця повідомити працівника про намір припинити з ним трудові відносини й письмово викласти, на його прохання, підстави припинення трудових відносин, а також обов’язку роботодавця надавати працівникові час розумної тривалості для пошуку тим іншої роботи без втрати заробітної плати й у зручний для обох сторін час.

Доведено фактичну невідповідність рівня захисту персональних даних працівників від зловживань з боку роботодавця чи третіх осіб вимогам міжнародних трудових стандартів. Необхідність забезпечення захисту персональних даних працівника в національному законодавстві пов’язана: з потребою упорядкування відносин щодо отримання, обробки, передачі та зберігання роботодавцем інформації про працівника особистого характеру; з метою закріплення чітких правил захисту цієї інформації від неправомірного використання; з правовим статусом суб’єкта трудових правовідносин, оскільки він має специфіку порівняно з іншими суб’єктами інформаційного обігу й захисту інформації. З огляду на положення Кодексу практики МОП щодо захисту особистих даних працівників та Конвенції МОП № 181 „Про приватні агентства зайнятості” (1997 р.) запропоновано: визначити вичерпний перелік відомостей, які має право отримувати роботодавець; закріпити поняття персональних даних працівника як відомостей, що мають значення виключно для трудової діяльності (характеризують професійну кваліфікацію особи, її ділові якості тощо).

Для виконання вимог міжнародних трудових стандартів стосовно права працівників на захист у сфері трудових відносин обґрунтовано необхідність закріплення в новому Трудовому кодексі України норм, спрямованих на реалізацію ними свого права на захист власними діями своїх трудових прав у випадку їх порушення (права на самозахист). На підставі аналізу доктрини й положень міжнародних договорів щодо визначення ознак досліджуваного правового інституту запропоновано авторське визначення поняття „самозахист”.

**ВИСНОВКИ**

У дисертації наведене теоретичне узагальнення й нове вирішення теоретико-правових завдань по вдосконаленню вітчизняного законодавства про працю під впливом міжнародних трудових стандартів, що дозволило сформулювати низку нових положень, спрямованих на досягнення поставленої в роботі мети:

1. Закріплені у відповідних міжнародних актах міжнародні трудові стандарти базуються на певних принципах як загальні засади або керівні ідеї, а тому мають високий рівень загальності. Їх формулювання і встановлення на міжнародному рівні має важливе значення для визначення соціальної політики у сфері трудових відносин, у праворозумінні й правозастосуванні відповідних норм.
2. Удосконалення національного трудового законодавства під впливом міжнародних трудових стандартів запропоновано розглядати як фактичну гармонізацію правового регулювання, яку можна досягти шляхом систематичного аналізу практичного застосування норм, закріплених у міжнародних документах і національному законодавстві, виявлення проблем у їх правозастосуванні та формулювання конкретних пропозицій з приводу приведення національного трудового законодавства у відповідність до вимог міжнародних трудових стандартів.
3. Міжнародні трудові стандарти справляли лише обмежений, опосередкований вплив на національне трудове законодавство України у складі СРСР, оскільки, з одного боку, у національному законодавстві не було конституційно закріплених зобов’язань щодо ратифікації конвенцій і врахування вимог рекомендацій, а з другого – переважала думка, що радянське законодавство в цілому встановлювало більш високий рівень гарантій, а ніж той, що був потрібний для виконання вимог конвенцій МОП.
4. Ефективно діючий механізм національної імплементації міжнародних трудових стандартів є основою для впровадження міжнародних стандартів у законодавство України, якісним показником дієвості якого виступає поширеність реалізації імплементованих норм у практичній діяльності якнайефективніша система захисту прав і свобод людини. У свою чергу, відсутність практики застосування міжнародних трудових стандартів є показником низької ефективності існуючого механізму національної імплементації міжнародних норм.
5. Реалізація норм міжнародного та національного права має схожі та відмінні ознаки, проте вони суттєво не впливають на зміст реалізації міжнародних трудових стандартів, а отже, можливе виділення форм реалізації міжнародного права за аналогією з формами реалізації внутрішньодержавного права, а саме: дотримання, виконання, використання і застосування, але з обов’язковим урахуванням існуючої специфіки міжнародно-правового регулювання відносин у трудовій сфері.
6. Застосування положень міжнародних трудових стандартів, як форма реалізації, має місце саме у правозастосовчій діяльності повноважних суб’єктів. Особливо необхідно виділити у цій сфері діяльність вищих судових органів, уповноважених не тільки застосовувати норми, а й у разі необхідності тлумачити положення законодавства, довершуючи в такий спосіб процес їх імплементації.
7. Впровадження основних принципів у сфері трудових відносин як пріоритетний напрям удосконалення національного трудового законодавства має важливе практичне значення, оскільки кожна країна, що прагне визнаватися світовим співтовариством як цивілізована, повинна привести національне трудове законодавство у відповідність до цих вимог. Зокрема, в Україні потребують закріплення норми стосовно заборони роботодавцям втручатись у діяльність професійних спілок і заборони дискримінації свободи об’єднання у трудовій сфері; передбачити відкритий перелік прав працівників і закріпити положення, що вичерпний характер можуть мати тільки обов‘язки працівника й відповідні їм права роботодавця тощо.
8. Проект Трудового кодексу потрібно доповнити положеннями щодо: по-перше, встановлення рівної винагороди за працю рівної цінності; по-друге, встановлення справедливих і безпечних умов праці, що відповідають вимогам безпеки та гігієни на рівні міжнародних стандартів; по-третє, справедливої й задовільної винагороди, що забезпечує гідне людини існування для неї самої та її родини, що доповнюється при необхідності коштами соціального забезпечення тощо.
9. Міжнародна практика застосування положень міжнародних трудових стандартів щодо запобігання проявам дискримінації у сфері трудових відносин доводить необхідність закріплення поняття дискримінації у національному трудовому законодавстві, яке повинно містити всі можливі підстави, за якими вона не допускається. Тягар доведення відсутності факту дискримінації треба покласти на роботодавця. Особа, яка вважається потерпілою, вправі звернутись із заявою до суду й обмежитись тільки поданням відповідних даних щодо дискримінації.
10. Проект Трудового кодексу необхідно доповнити статтею такого змісту: „Особливості регулювання праці – це правові норми, які частково обмежують застосування загальних правил або передбачають для певних категорій працівників додаткові правила, а також норми, які надають можливість вибору сторонам трудових відносин між загальними й окремими положеннями трудового законодавства”.
11. З метою вдосконалення механізму захисту трудових прав власними діяннями працівника (самозахист) до проекту Трудового кодексу пропонується внести таку статтю: „1. Кожен працівник має право на самозахист у випадку порушення його права чи реальної загрози такого порушення незалежно від можливості подальшого звернення до уповноважених державних органів з вимогою захисту. 2. Самозахист – це сукупність самостійних, правомірних діянь працівника, спрямованих на припинення порушення або поновлення його прав, що передбачені трудовим договором чи трудовим законодавством, без звернення до органів уповноважених здійснювати захист у юрисдикційному порядку”.

**Список опублікованих праць за темою дисертації**

1. *Якименко М. М.* Право на працю в міжнародних документах та його закріплення в законодавстві України / М.М. Якименко // Право і безпека. – 2006. – № 5’2. – С. 125–129.
2. *Якименко М. М.* Роль рішень Конституційного Суду та постанов Пленуму Верховного Суду України у реалізації міжнародних стандартів у трудовому законодавстві України / М.М. Якименко // Вісн. нац. ун-ту внутр. справ. – 2006. – № 34. – С. 317–324.
3. *Якименко М. М.* Реалізація міжнародних трудових стандартів у проекті Трудового кодексу України / М.М. Якименко // Юридична Україна. – 2007. – № 2. – С. 53–58.
4. *Грекова М. М.* Визначення поняття та ознак міжнародних трудових стандартів” / М.М. Грекова// Право України. – 2008. – № 4. – С. 50–53.
5. *Грекова М. М.* Характеристика правової природи впливу міжнародних трудових стандартів на національне законодавство України / М.М. Грекова // Вісн. Харків. нац. ун-ту внутр. справ. – 2008. – № 2. – С. 113–117.
6. *Якименко М. М.* Європейський стандарт права на справедливу винагороду та забезпечення належного життєвого рівня і його реалізація в законодавстві України // Захист соціальних та економічних прав людини: міжнародні стандарти і законодавство України: наук.-практ. конф.; 12 бер. 2004 р., м. Київ: матеріали / За ред. О.Ф. Штанька, Н.Б. Болотіної. – К.:КЮІ МВС України, 2004. – Ч.1. – С. 83–85.
7. *Якименко М. М.* Вдосконалення трудового законодавства про припинення трудових відносин // Кодифікація трудового законодавства України: стан та перспективи: наук.-практ. конф.; 25–26 черв. 2004 р. м. Запоріжжя: матеріали / за заг. ред. В.С. Венедіктова. – Х.: Вид-во Нац. ун-т внутр. справ, 2004. – С. 241–246.
8. *Якименко М. М.* Самозахист трудових прав як міжнародний стандарт та його реалізація в законодавстві України // Форми соціально-правового захисту працівників у службово-трудових відносинах: наук.-практ. конф.; 2–4 черв. 2005 р., м. Суми: матеріали / за заг. ред. В.С. Венедіктова. – Х.: Укр. асоц. фахівців труд. права, 2005. – С. 113–116.
9. *Якименко М. М.* Захист персональних даних працівника: міжнародні стандарти і вітчизняне законодавство // Трудове право України в контексті європейської інтеграції: наук.-практ. конф.; 25–27 трав. 2006 р., м. Харків: матеріали / за ред. В.С. Венедіктова. – Х.: Укр. асоц. фахівців труд. права, 2006. – С. 83–88.

**АНОТАЦІЯ**

**Грекова М. М. Міжнародні трудові стандарти як основа вдосконалення трудового законодавства України. –** Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого. – Харків, 2009.

Дисертація містить комплексний науковий аналіз теоретико-правових завдань удосконалення національного трудового законодавства з урахуванням міжнародних трудових стандартів. Зокрема, в роботі досліджено об’єктивні передумови, що визначають необхідність зближення міжнародного й національного регулювання відносин у сфері трудових відносин та обґрунтовано напрями його здійснення; наведено правову характеристику основних ознак і визначено поняття міжнародного трудового стандарту; з’ясовано особливості механізму національної імплементації міжнародних трудових стандартів та обґрунтовано шляхи його удосконалення; визначено форми реалізації положень імплементованих міжнародних трудових стандартів, а також встановлено чинники, які перешкоджають ефективній реалізації цих норм; охарактеризовано розвиток трудового законодавства колишнього СРСР та міжнародних трудових стандартів у контексті їх взаємодії; обгрунтовано напрями подальшого розвитку трудового законодавства України під впливом міжнародних трудових стандартів.

Розроблено конкретні пропозиції й рекомендації по удосконаленню трудового законодавства України з урахуванням положень міжнародних трудових стандартів.

**Ключові слова:** удосконалення трудового законодавства, міжнародний трудовий стандарт, механізм національної імплементації, напрями вдосконалення трудового законодавства України.

**АННОТАЦИЯ**

**Грекова М. Н. Международные трудовые стандарты как основа усовершенствования трудового законодательства Украины. –** Рукопись.

Диссертация на соискание учёной степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Национальная юридическая академия Украины имени Ярослава Мудрого. – Харьков, 2009.

Диссертация содержит комплексный научный анализ теоретико-правовых проблем усовершенствования национального трудового законодательства под влиянием международных трудовых стандартов.

Выделены четыре группы предпосылок, определяющих необходимость сближения международного и национального регулирования отношений в сфере труда: социальные (гуманизация международных отношений, повышение роли и значения прав человека в сфере труда, социализация прав человека); правовые (развитие межгосударственных правовых отношений и международного сотрудничества, повышение роли Европейского суда по правам человека в системе защиты трудовых и социальных прав личности, повышение уровня правовой культуры общества); экономические (развитие экономического и научно-технического сотрудничества между отдельными государствами; получение Украиной статуса страны с рыночной экономикой); политические (демократизация государства, стремления Украины стать полноправным членом мирового сообщества, увеличения миграции населения).

На основании анализа теоретических подходов к определению содержания международно-правового регулирования труда доказано, что последнее не распространяется на правоотношения в сфере социального страхования и социального обеспечения работников. Стремление в пределах международно-правового регулирования труда определить правовые основы социального страхования и социального обеспечения может привести к неоправданному сужению предмета права социального обеспечения как самостоятельной отрасли права.

Обосновано авторское определение понятия международного трудового стандарта – это совокупность существующих норм и принципов в сфере трудовых отношений, закрепленых в международных договорах (конвенциях, соглашениях, пактах и т.п.), на основании которых определяются содержание и объем определенного права работника в сфере трудовых отношений, и которые служат ориентиром для развития национального трудового законодательства государства - участника этих договоров.

Установлены особенности механизма национальной имплементации международных трудовых стандартов и определены пути его усовершенствования; проведен анализ форм реализации положений имплементированных международных трудовых стандартов, а также установлены факторы, препятствующие эффективной реализации этих норм; охарактеризовано развитие трудового законодательства бывшего СССР и международных трудовых стандартов в контексте их взаимодействия; обоснованы направления дальнейшего развития трудового законодательства Украины под влиянием международных трудовых стандартов.

Разработаны конкретные предложения и рекомендации по усовершенствованию трудового законодательства Украины с учетом положений международных трудовых стандартов.

**Ключевые слова:** усовершенствование трудового законодательства, международный трудовой стандарт, механизм национальной имплементации, направления усовершенствования трудового законодательства Украины.

**THE SUMMARY**

**Grekova M. N. The international labour standards as a basis of improvement of the labour legislation of Ukraine. –** Manuscript.

The dissertation on gaining of Candidate of law degree in the specialty 12.00.05 – labour law; social security law. – Yaroslav Mudriy National law academy of Ukraine. – Kharkiv, 2009.

The dissertation contains the complex scientific analysis of theoretical legal problems on improvement of the national labour legislation in reliance on the international labour standards. In particular, the objective prerequisites which define the necessity of convergence of the international and national regulation of relations in the field of labour relations are researched and the areas of its realization are grounded; the term of the international labour standard is defined and the legal characteristic of its basic features is given; the peculiarities of the mechanism of national implementation of the international labour standards are determined and the ways of its improvement are provided; the forms of realization of implemented international labour standards provisions are specified, and also the factors which interfere with effective realization of these provisions are established; the development of the labour legislation of the former USSR and the international labour standards is characterized in a context of their interaction; the directions for the further development of the labour legislation of Ukraine are found under the influence of the international labour standards in this work.

The specific proposals and recommendations concerning the improvement of the labour legislation of Ukraine are developed in view of provisions of the international labour standards.

**Key words:** the improvement of the labour legislation, the international labour standard, the mechanism of national implementation, the directions for the improvement of the labour legislation of Ukraine.

 Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>