

УДК 349.2

DOI: <https://doi.org/10.32366/2523-4269-2019-66-1-49-55>



**Назимко Олена Вікторівна,**

кандидат юридичних наук, доцент

(Донецький юридичний інститут МВС України,  
м. Кривий Ріг)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5418-7438>

## МІЖНАРОДНЕ ПРАВО ЯК ДЖЕРЕЛО ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ

*Автор розглядає сучасне міжнародне право як важливу та невід’ємну нормативну складову чинного трудового права України. Мету зазначеного дослідження досягнуто за допомогою авторського звернення до змісту низки основоположних галузевих джерел міжнародного права ООН, МОП, ЄС, джерел національного трудового права України, а також відповідних наукових праць окремих фахівців.*

**Ключові слова:** трудові відносини; сучасне міжнародне право; сучасне міжнародне трудове право; національне трудове право України

**Постановка проблеми.** Надзвичайно важливою, необхідною, актуальною та характерною рисою сучасного міжнародного права є його, скажімо так, «незамкненість у самому собі». Очевидним виявленням цього стану є те, що норми сучасного міжнародного права «не локалізуються в самих собі». Навпаки, вони часто *змістовно інтегруються до системи національного права суверенних держав*, зокрема, безумовно, і до її конкретних матеріально-галузевих сегментів. Тобто мова йде про те, що імперативні положення сучасного міжнародного права безпосередньо формують, виправляють, змінюють, удосконалюють національні кодифіковані норми щодо правового регулювання поведінки в тій чи іншій сфері суспільних відносин. Що ж стосується диспозитивних та/або «рекомендаційних» джерел сучасного міжнародного права, то вони в цьому випадку лише орієнтують, спрямовують суб’єктів сучасного міжнародного права, тобто суверенні держави, на поступове досягнення останніми необхідної відповідності їхньої системи права міжнародно-заявленим нормативним стандартам. Усе вищесказане стосується і такої галузі сучасного міжнародного права, як сучасне міжнародне трудове право.

Отже, ми зосередимося саме на проблематиці норм сучасного міжнародного трудового права в якості джерела чинного трудового права України. На сьогоднішній день останнє запозичило та належним чином нормативізувало численні якісні трудові стандарти Організації Об’єднаних Націй (далі — ООН) та Міжнародної організації праці (далі — МОП). Саме тому І. І. Яцкевич зазначає: «Зважаючи на останні радикальні події в суспільно-політичному житті України, ефективне реформування національного законодавства має відбуватися з одночасним дотриманням встановлених міжнародно-правових стандартів, в тому числі і стандартів та гарантій у сфері праці» [24, с. 1]. Тобто, певна річ, такі міжнародні стандарти мають бути дотримані в якості саме національних соціально-трудова стандартів.

Однак в контексті поточного курсу нашої держави на повноцінну інтеграцію до Європейського Союзу (далі — ЄС) зазначена галузь вітчизняного законодавства підлягає подальшому реформуванню задля запровадження вже і суто європейських правових стандартів у практику вітчизняних трудових відносин.

У чому ж очевидна важливість такого стратегічного нормативно-правового курсу? Вона полягає в тому, що відповідні нормативно-правові стандарти ООН, МОП та, зрозуміло, ЄС об’єктивно визнано у світовій практиці надзвичайно високими, взірцевими, кращими з

точки зору комплексного забезпечення всіх універсальних і спеціальних трудових прав, свобод, перспектив та благ працюючої людини. На основі саме цих стандартів людина як фізичної, так і інтелектуальної праці вільно, тобто на недискримінаційній основі, обирає та змінює свої професійні заняття, отримує відповідну професійну освіту та професійно-кваліфікаційну перепідготовку, часто спільно з роботодавцем визначає та обирає вигідні для неї умови початку, продовження та припинення трудових відносин тощо.

Проте найбільше значення сучасних міжнародно-правових трудових стандартів полягає саме в тому, що вони як джерело національного трудового права окремої суверенної держави, зокрема і України, є або ж мають стати рушійною силою та основою бажаних, очікуваних реформ у сфері вітчизняних трудових відносин. Вони мають стати суто правовим гарантом саме таких благ, як кращий рівень життя, гідні заробітна плата та пенсійне забезпечення тощо.

**Метою** цієї статті є виявлення того, якою мірою норми сучасного міжнародного права є джерелом чинного трудового права України.

**Виклад основного матеріалу.** Говорячи про сучасне міжнародне право в якості безпосереднього джерела чинного трудового права України, ми маємо на увазі саме *рівень інтегрованості тих чи інших міжнародно-правових норм до вказаної галузі вітчизняного законодавства*. Слід зазначити, що такий рівень обумовлюється насамперед історією та масштабами участі нашої держави в МОП. Так, Постійне представництво України при Відділенні ООН та інших міжнародних організаціях в Женеві офіційно повідомляє, що Україна (спочатку — УРСР) є повноцінним та активним членом цієї міжнародної міжурядової організації з 1954 року. Зазначається, до речі, що представники нашої держави двічі обиралися до складу Адміністративної ради МОП: у 1996–1999 та 1999–2002 роках [18].

Сучасною ж договірною погоджувально-оціночною основою для стратегічної співпраці між Україною та МОП є чинна Програма гідної праці МОП для України на 2016–2019 роки (далі — Програма) [19], яка, власне, є доповненням до Меморандуму про взаєморозуміння щодо реалізації цього документа [17]. У Програмі зазначається: «Програми Гідної праці спрямовані на просування гідної праці і як ключового компонента політики розвитку, і як цілі національної політики урядів та соціальних партнерів. Програма гідної праці для України є системою середньострокового планування, що спрямовує роботу МОП у країні відповідно до пріоритетів і завдань, погоджених із тристоронніми партнерами МОП» [19].

Загалом можна підвести такий офіційний підсумок багаторічного співробітництва між Україною та МОП: «Протягом останніх років в Україні за допомогою МОП було реалізовано 8 проектів спільно з Програмою Розвитку ООН, 2 проекти спільно з Об'єднаною програмою ООН з ВІЛ/СНІД та Фондом ООН у сфері народонаселення та 1 проект у співпраці з Міжнародною організацією з міграції. За роки незалежності в Україні реалізовано понад 30 проектів і програм МОП. Наразі Програма гідної праці в Україні охоплює 7 проектів і програм на загальну суму близько 10 млн. дол. США» [18].

Як бачимо, безпосереднім «матеріальним» показником рівня інтегрованості норм сучасного міжнародного трудового права до чинного трудового права України є кількість підписаних та ратифікованих Україною конвенцій МОП. Так, за даними Федерації професійних спілок України, станом на 1 листопада 2015 року Україною ратифіковано всі 8 із 8 основоположних конвенцій МОП, усі 4 із 4 директивних конвенцій, 57 із 177 технічних конвенцій, усього — 69 конвенцій, з яких 61 — чинна, а 8 — денонсовано [20]. Наприклад, цими 8 основоположними конвенціями МОП, ратифікованими Україною, є: 1) Конвенція МОП № 29 «Про примусову чи обов'язкову працю» від 28 червня 1930 року [10]; 2) Конвенція МОП № 87 «Про свободу асоціації та захист права на організацію» від 9 липня 1948 року [12]; 3) Конвенція МОП № 98 «Про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів» від 1 липня 1949 року [5]; 4) Конвенція МОП № 100 «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності» від 29 червня 1951 року [11]; 5) Конвенція МОП № 105 «Про скасування примусової праці» від 25 червня 1957 року [13]; 6) Конвенція МОП № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять» від 25 червня 1958

року [3]; 7) Конвенція МОП № 138 «Про мінімальний вік для прийому на роботу» від 26 червня 1973 року [8]; 8) Конвенція МОП № 182 «Про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці» від 17 червня 1999 року [4]. Ратифікованими Україною «технічними» або «пріоритетними» конвенціями МОП є: 1) Конвенція МОП № 81 «Про інспекцію праці у промисловості й торгівлі» від 11 липня 1947 року [7]; 2) Конвенція МОП № 129 «Про інспекцію праці в сільському господарстві» від 25 червня 1969 року [6]; 3) Конвенція МОП № 144 «Про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм» від 21 червня 1976 року [14]; 4) Конвенція МОП № 122 «Про політику в галузі зайнятості» від 9 липня 1964 року [9].

Взагалі, як зазначає О. Ю. Білоус, сьогоденній джерельний базис сучасного міжнародного трудового права (станом на 1 вересня 2016 року), тобто найперше базис МОП, становить 189 конвенцій, 204 рекомендації та 6 протоколів [1, с. 1, 7].

Не вважаючи за необхідне наводити детальний зміст окремих відомих соціально-трудоових норм із численних універсальних декларацій, конвенцій та пактів ООН і МОП, які відтворюють фундаментальне ціннісно-правове наповнення сучасного міжнародного трудового права, ми обмежимося цитуванням ст. 2 та 2-1 чинного Кодексу законів про працю України, які, по суті, ясно свідчать про інтегрованість таких норм до чинного трудового права України: «Право громадян України на працю, — тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, — включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечується державою. Держава створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці і підвищенню трудової кваліфікації, а при необхідності забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних у результаті переходу на ринкову економіку. Забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання» [15].

Вітчизняною ж фундаментальною регулятивно-правовою основою для існуючої інтегрованості та подальшої інтеграції норм сучасного міжнародного права до національної правової системи України є, безумовно, насамперед чинні Конституція України [16] та Закон України «Про міжнародні договори України» від 29 червня 2004 року [2].

Так, у ст. 9 Конституції України чітко нормативізовано таке надзвичайно важливе предметно-правове положення: «Чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України (курсив мій — О. Н.)» [16].

Більш детально роз'яснені, розтлумачені положення з названого нормативного акта викладено у відповідних статтях Закону України «Про міжнародні договори України» (далі — Закон). Для прикладу, у ст. 2 «Визначення термінів» Розділу I «Загальні положення» вищезгаданого Закону зазначається: «Міжнародний договір України — укладений у письмовій формі з іноземною державою або іншим суб'єктом міжнародного права, який регулюється міжнародним правом, незалежно від того, міститься договір в одному чи декількох пов'язаних між собою документах, і незалежно від його конкретного найменування (договір, угода, конвенція, пакт, протокол тощо); міжнародна організація — міжнародна міжурядова організація (зокрема і МОП — О. Н.)» [2].

Ч. 4 ст. 3 цього Закону «Види міжнародних договорів України» зазначає важливий для нас предметно-галузевий аспект інтеграції норм сучасного міжнародного права до вітчизня-

ного законодавства: «4. Міжвідомчими є міжнародні договори України з питань, що належать до повноважень міністерств (зокрема і Міністерства праці та соціальної політики України — *О. Н.*), інших центральних органів виконавчої влади та державних колегіальних органів» [2]. Не менш важливого предметно-тематичного, функціонально-етапного значення має і положення п. е) ч. 2 ст. 9 «Ратифікація міжнародних договорів України»: «2. Ратифікації підлягають міжнародні договори України: е) виконання яких зумовлює зміну законів України або прийняття нових законів України» [2]. Отже, мова йде і про своєчасне внесення необхідних, точніше обов'язкових, нормативно-упорядкованих змін до чинного Кодексу законів про працю України. Поза сумнівом, необхідним є і таке нормативно-контекстуальне застереження, яке міститься у ст. 10 «Заяви та застереження України до міжнародних договорів»: «При підписанні, ратифікації, затвердженні, прийнятті міжнародного договору або приєднанні до нього можуть бути зроблені заяви та сформульовані застереження до його положень відповідно до норм міжнародного права» [2].

Не оминати і важливого змісту ч. 2 ст. 19 «Дія міжнародних договорів України на території України» цього Закону: «2. Якщо міжнародним договором України, який набрав чинності в установленому порядку, встановлено інші правила, ніж ті, що передбачені у відповідному акті законодавства України, то застосовуються правила міжнародного договору» [2].

Власне ж фундаментальне функціонально-операційне призначення норм сучасного міжнародного, зокрема й трудового, права полягає у, скажімо так, «верховній» правозастосовній дії. Так, Ю. В. Чижмарь комплексно зазначає: «Що стосується конкретно трудового права, то положеннями міжнародних договорів, ратифікованих Україною, оперуватимуть, між іншим, сторони соціального партнерства при колективних трудових переговорах і в інших випадках. Зокрема, у необхідних випадках це можуть здійснювати і профспілки та об'єднання роботодавців у порядку, визначеному в національному законодавстві України чи у відповідному міжнародно-правовому договорі. Частиною другою аналізованої статті Закону (мова йде про вже процитовану нами ст. 19 «Дія міжнародних договорів України на території України» Закону України «Про міжнародні договори України» — *О. Н.*) встановлено примат норм міжнародно-правових договорів над нормами законодавства України. Підкреслюється, що в разі виникнення колізії між актами національного законодавства й міжнародно-правовим договором, ратифікованим Україною, застосовуватимуться положення останнього. Це стосується й актів національного й міжнародного трудового права, що окремо врегульовано в Кодексі законів України про працю та й у інших актах трудового законодавства» [23, с. 232].

Також вищезазначений автор аналізує проблематику нормативно-статусного і, ясна річ, нормативно-дієвого співвідношення між ратифікованими Україною джерелами сучасного міжнародного права і Конституцією України: «І. Якушев і П. Д. Пилипенко переконують, що міжнародний договір за юридичною силою прирівнюється до Конституції України, що ж до інших нормативно-правових актів, то вік превалює над ними. Не приймаємо позицію цих правознавців, оскільки вважаємо, що *в системі національного законодавства Конституція має найвищу юридичну силу* (курсив мій — *О. Н.*)» [23, с. 233].

Отже, у цьому випадку мова йде про те, що самі підписані та ратифіковані Україною конвенції МОП, справді, мають відповідати духу та букві Конституції України як найвищого закону нашої держави. Відомо, що положення ч. 2 ст. 19 «Дія міжнародних договорів України на території України» Закону України «Про міжнародні договори України» не є закріпленими, затвердженими в Конституції України. Саме тому В. І. Яцкевич слушно вказує на наявну колізію між двома джерелами національного права України — Конституцією, з одного боку, та Законом України «Про міжнародні договори України» і Кодексом законів про працю України, з іншого: «Складно однозначно визначити місце міжнародно-правових актів в системі джерел трудового права (України — *О. Н.*), якими регулюються трудові відносини» [24, с. 9–10].

Саме ж сучасне міжнародне трудове право також звертається до проблематики вказаного нормативно-регуляційного співвідношення й чітко визначає «принципи нормативного

верховенства та обумовлену їхню практичну доцільність», вирішуючи це питання безпосередньо на користь працівників будь-якої держави. Так, І. І. Яцкевич, спираючись на зміст ст. 19 Статуту МОП від 28 червня 1919 року [22], наголошує: «Варто зазначити, що міжнародні акти МОП приймаються та мають виконуватися з урахуванням принципу недопущення погіршення правового становища працівника. Тобто, якщо конвенцією, наприклад, встановлюються положення гірші, ніж уже чинні в національному законодавстві, то мають застосовуватися саме ті положення, які надають працівникам більші гарантії, дбаючи про інтереси працівників» [24, с. 8].

Однак ст. 8-1 чинного Кодексу законів про працю України відтворює «дух і букву» ч. 2 ст. 19 Закону України «Про міжнародні договори України»: «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» [15].

Отже, відтворюється непроста проблема суперечності між правозастосовним верховенством норм сучасного міжнародного трудового права, з одного боку, і правозастосовним верховенством Конституції України, з іншого. Верховність норм і принципів Конституції України та правовий принцип МОП щодо нормативної переваги кращих, більш вигідних трудових умов національного трудового права перед міжнародним, обумовлює стан декотрої «неінтегрованості» норм сучасного міжнародного трудового права до системи чинного національного трудового права України.

Згідно з п. в) ч. 2 ст. 3 Закону України «Про міжнародні договори України», такими договорами є і міжнародні договори України «про участь України в міждержавних союзах та інших міждержавних об'єднаннях (організаціях), системах колективної безпеки» [2]. Тобто мова йде про двосторонні міжнародні договори України. Яскравим прикладом цього є Угода про асоціацію між Україною (далі — Угода), з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, від 21 березня 2014 року. У цьому випадку джерелом чинного трудового права України є власне сама ця Угода та, безперечно, соціально-трудова нормативні зобов'язання ЄС перед Україною та України перед ЄС за цією Угодою. Так, у ст. 17 «Поводження із працівниками» Розділу III «Юстиція, свобода та безпека» говориться про таке: «1. Відповідно до законів, умов та процедур, що застосовуються у державі-члені та в ЄС, ставлення до працівників, які є громадянами України та які законно працевлаштовані на території держави-члена, має бути вільним від будь-якої дискримінації на підставі громадянства стосовно умов праці, винагороди або звільнення порівняно з громадянами цієї держави-члена. 2. Україна відповідно до законів, умов та процедур, що застосовуються на її території, повинна забезпечити ставлення, згадане у пункті 1 цієї статті, до працівників, які є громадянами держави-члена та на законних підставах працевлаштовані на її території» [21].

Як бачимо, нормами чинного трудового права України є і загальні безстрокові юридично-договірні зобов'язання України перед ЄС щодо наближення українських соціально-трудоових стандартів до загальноєвропейських. Так, наприклад, ст. 424 Розділу 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» зазначає: «Україна забезпечує поступове наближення до права, стандартів та практики ЄС у сфері зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей (інакше кажучи, Україна зобов'язується забезпечувати таке наближення — *О. Н.*)» [21].

**Висновки.** Зважаючи на вищевикладене, в остаточному підсумку можемо констатувати, що Україна є давно та цілісно інтегрованою до МОП та її окремих адміністративно-регуляторних інституцій. Рівень співробітництва нашої держави з МОП є достатньо високим та перспективним.

На сьогодні матеріальним вираженням інтегрованості міжнародно-правових трудових норм до системи чинного трудового права України є очевидний кількісний показник, а саме

повноцінні підписання й ратифікація Україною переважної більшості конвенцій, рекомендацій, декларацій та пактів ООН і МОП. Чинний Кодекс законів про працю України також відображає стан цієї інтегрованості.

Чинне трудове та інше право України є нормативно орієнтованим на пріоритетність міжнародного права перед правом національним. Однак існує очевидна суперечність між наявністю наведеного положення у згаданих джерелах права України та його відсутністю в Конституції України.

### Список використаних джерел

1. Білоус О. Ю. Конвенції Міжнародної організації праці як джерела трудового права України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». Одеса, 2017. 20 с.
2. Закон України «Про міжнародні договори України» від 29 червня 2004 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1906-15> (дата звернення: 12.02.2019).
3. Конвенція МОП № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять» від 25 червня 1958 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_161](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161) (дата звернення: 15.02.2019).
4. Конвенція МОП № 182 «Про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці» від 17 червня 1999 року. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_166](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_166) (дата звернення: 15.02.2019).
5. Конвенція МОП № 98 «Про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів» від 1 липня 1949 року. URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_004](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_004) (дата звернення: 15.02.2019). (дата звернення: 15.02.2019).
6. Конвенція МОП № 129 «Про інспекцію праці в сільському господарстві» від 25 червня 1969 року. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_114](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_114) (дата звернення: 15.02.2019).
7. Конвенція МОП № 81 «Про інспекцію праці у промисловості й торгівлі» від 11 липня 1947 року. URL: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993\\_036](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_036) (дата звернення: 15.02.2019).
8. Конвенція МОП № 138 «Про мінімальний вік для прийому на роботу» від 26 червня 1973 року. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_054](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_054) (дата звернення: 15.02.2019).
9. Конвенція МОП № 122 «Про політику в галузі зайнятості» від 9 липня 1964 року. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_062](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_062) (дата звернення: 15.02.2019).
10. Конвенція МОП № 29 «Про примусову чи обов'язкову працю» від 28 червня 1930 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_136](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_136) (дата звернення: 12.02.2019).
11. Конвенція МОП № 100 «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності» від 29 червня 1951 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_002](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002) (дата звернення: 12.02.2019).
12. Конвенція МОП № 87 «Про свободу асоціації та захист права на організацію» від 9 липня 1948 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_125](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_125) (дата звернення: 12.02.2019).
13. Конвенція МОП № 105 «Про скасування примусової праці» від 25 червня 1957 року. URL: [http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993\\_013](http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993_013) (дата звернення: 15.02.2019).
14. Конвенція МОП № 144 «Про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм» від 21 червня 1976 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_175](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_175) (дата звернення: 15.02.2019).
15. Кодекс законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 15.02.2019).
16. Конституція України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 15.02.2019).
17. Меморандум про взаєморозуміння щодо реалізації Програми гідної праці МОП для України на 2016–2019 роки. Конфедерація роботодавців України. URL: [http://employers.org.ua/page\\_77.htm](http://employers.org.ua/page_77.htm) (дата звернення: 15.02.2019).
18. Постійне представництво України при Відділенні ООН та інших міжнародних організаціях у Женеві. URL: <https://geneva.mfa.gov.ua/ua/ukraine-io/labour/> (дата звернення: 12.02.2019).
19. Програма гідної праці МОП для України на 2016–2019 роки. International Labor Organization. URL: [https://www.ilo.org/budapest/countries-covered/ukraine/WCMS\\_470684/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/budapest/countries-covered/ukraine/WCMS_470684/lang-en/index.htm) (дата звернення: 12.02.2019).
20. Список Конвенцій МОП, ратифікованих Україною станом на 1 листопада 2015 р. Федерації професійних спілок України. URL: <http://www.fpsu.org.ua/napryamki-diynalnosti/mizhnarodna>

robota/2545-spisok-konventsij-mop-ratifikovanikh-ukrajinoju-stanom-na-1-listopada-2015-r-ta-inshikh-mizhnarodnikh-aktiv (дата звернення: 12.02.2019).

21. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, від 21 березня 2014 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984\\_011](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011) (дата звернення: 12.02.2019).

22. Устав Международной организации труда от 28 июня 1919 года. URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_154](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_154) (дата звернення: 12.02.2019).

23. Чижмарь Ю. В. Национальное та міжнародне трудове право: теоретико-правові проблеми: дис. ... д-ра юрид. наук. На правах рукопису. Київ, 2016. 471 с.

24. Яцкевич І. І. Поняття та особливості міжнародно-правового регулювання юридичних гарантій у сфері праці. *Часопис Національного університету «Острозька академія»*. Серія «Право». 2014. № 2 (10).

**Назымко Елена Викторовна,**

кандидат юридических наук, доцент

(Донецкий юридический институт МВД Украины, г. Кривой Рог)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5418-7438>

## МЕЖДУНАРОДНОЕ ПРАВО КАК ИСТОЧНИК ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАИНЫ

*Автор рассматривает современное международное право в качестве важной и неотъемлемой нормативной составляющей действующего трудового права Украины. Цель указанного исследования достигнута с помощью авторского обращения к содержанию ряда основных отраслевых источников международного права ООН, МОТ, ЕС, источников национального трудового права Украины, а также соответствующих научных трудов отдельных специалистов.*

**Ключевые слова:** трудовые отношения; современное международное право; современное международное трудовое право; национальное трудовое право Украины

**Nazymko Olena Viktorivna,**

PhD in Law, Associate Professor

(Donetsk Law Institute, MIA of Ukraine, Kryvyi Rih)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5418-7438>

## INTERNATIONAL LAW AS A SOURCE OF LABOR LAW OF UKRAINE

*Within the given law study paper the author considered the present international law as an important and integral legal element of the valid Ukrainian labor law. This research goal was achieved by means of author's appealing to a range of the basic branch UN and ILO international law instruments, Ukrainian national labor law instruments, and scientific studies of the separate experts.*

*It is proved that the norms of the current labor law of Ukraine are the general unlimited legally contractual obligations of Ukraine to the European Union to bring Ukrainian social and labor standards to pan-European. Ukraine has been long and fully integrated into the International Labor Organization and its individual administrative and regulatory institutions. The level of cooperation of the Ukrainian state with the International Labor Organization is quite high and promising.*

*Today, the material expression of the integration of international legal labor standards into the system of the current labor law of Ukraine is an obvious quantitative indicator: the full-fledged signing and ratification by Ukraine of the overwhelming majority of conventions, recommendations, declarations and covenants of the United Nations and the International Labor Organization. The current Labor Code of Ukraine also reflects the state of this integration. The current labor and other law of Ukraine is a regulatory focus on the priority of international law over national law.*

**Key words:** labor relations; the present international law; the present international labor law; Ukrainian national labor law

Надійшла до редколегії 11.02.2019