

органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України (частина 4 статті 265 КЗпП України).

Окрім того, порівняльний аналіз, наприклад, диспозиції абзацу 1 частини 2 статті 265 КЗпП України та частини 2 статті 41 КУпАП свідчить про їх абсолютну тотожність; суб'єкти відповідальності у них повністю співпадають; в обох випадках у санкціях статті передбачений один й той самий вид стягнення – штраф у грошовій формі. То ж вказані норми передбачають одну чи різні види юридичної відповідальності? Якщо різні, то чим вони тоді між собою відрізняються і яким чином реалізується припис частини 2 статті 61 Конституції України про те, що юридична відповідальність особи має індивідуальний характер, щодо відповідальності, передбаченої у статті 265 КЗпП України? Якщо ж вказані норми передбачають один вид юридичної відповідальності, то принагідно слід нагадати, що згідно з частиною 1 статті 61 Конституції України, ніхто не може бути двічі притягнений до юридичної відповідальності одного виду за одне й те саме правопорушення.

УДК 349.2 (043.2)

Болотський М. С., студент магістратури,
Національний авіаційний університет, м. Київ, Україна
Науковий керівник: Троцюк Н. В., к.ю.н.

АКТИ МІЖНАРОДНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ ЯК ДЖЕРЕЛА ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ

Міжнародна організація праці (далі – МОП), одна із найстаріших міжнародних міжурядових організацій, яка заснована у 1919 році згідно з Версальським мирним договором.¹² травня 1954 року Україна стала членом МОП та станом на 1 січня 2017 року ратифікувала 71 конвенцію, в тому числі 8 із 8 фундаментальних конвенцій, 4 із 4 пріоритетних конвенцій, 59 із 177 технічних конвенцій.

На сьогодні 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. Адже акти МОП є одними з головних джерел міжнародно-правового регулювання трудових та соціальних відносин, а на практиці норми даної організації дійсно стали одними з найважливіших інструментів міжнародно-правового регулювання праці [1, с. 149].

Конвенції МОП містять норми міжнародного права і набувають статусу багатостороннього міжнародного договору в результаті ратифікації конвенції як мінімум двома державами-членами МОП. Міжнародні договори та угоди, учасником яких є Україна є частиною національного трудового законодавства України, тому вони відносяться до джерел трудового права України. Норми таких міжнародних договорів і угод мають пріоритет перед актами внутрішнього законодавства України. Таким чином, у разі суперечності між ними мають застосовуватися положення міжнародних договорів і угод, а не трудового законодавства України.

Як відзначають В. Г. Ротань, І. В. Зуб та О. Є. Сонін, у ст. 8-1 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) [2] спеціально підкреслюються два моменти. Міжнародні договори та угоди, учасником яких є Україна, є частиною національного трудового законодавства України, тому вони відносяться до джерел трудового права України. Норми таких міжнародних договорів і угод мають пріоритет перед актами внутрішнього законодавства України. Таким чином, у разі суперечності між ними мають застосовуватися положення міжнародних договорів і угод, а не трудового законодавства України [3, с. 42].

Варто також зазначити, що у ст. 14 проекту Трудового кодексу України [4] більш повно сформульована норма про співвідношення міжнародних договорів про працю і законодавства України порівняно зі ст. 8-1КЗпП України. Відповідно до частини першої ст. 14 проекту ТК України міжнародний договір, що регулює трудові відносини, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, є частиною національного трудового законодавства. Згідно з частиною другою ст. 14 проекту ТК України, якщо в міжнародному договорі України, укладеному в установленому законом порядку, містяться інші правила, ніж ті, що встановлені відповідним актом законодавства про працю, застосовуються правила відповідного міжнародного договору, 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. Остання норма має важливе значення. Вона впливає із частини восьмої ст. 19 Статуту Міжнародної організації праці [5], що вирішує питання впливу конвенцій і рекомендацій на існування більш сприятливих положень у національному законодавстві.

Ключовим елементом співпраці України та МОП є Програма гідної праці МОП. Вона визначає пріоритети державної соціальної політики, програм дій багатьох організацій профспілок та роботодавців та охоплює основні сфери ринку праці, в тому числі сприяння зайнятості, викорінення дитячої праці та запобігання торгівлі людьми, реформування трудового законодавства та соціального забезпечення, запобігання поширенню

ВІЛ/СНІД у сфері праці, посилення превентивної культури охорони праці, сприяння реалізації основоположних принципів і прав у сфері праці.

Використання міжнародних трудових стандартів під час роботи над прийняттям нового Трудового кодексу має важливе теоретичне та практичне значення. Теоретичне значення полягає у тому, що таке дослідження дозволяє висвітлити сутність системи міжнародного права, сприяє розробленню та прийняттю міжнародних трудових стандартів, розкриттю їх особливостей, оскільки в цьому процесі переплітаються елементи міжнародного та внутрішньодержавного характеру. Практичний аспект дослідження дозволяє змістовніше з'ясувати форми та засоби реалізації міжнародних стандартів у сфері праці в національному законодавстві країни [6, с. 55].

Таким чином з вище викладеного, можна зробити висновок, що акти МОП відіграють велике значення щодо вдосконалення соціально-трудових відносин в Україні, приведення їх у відповідність до міжнародних вимог, що формуються на основі прогресивного досвіду високорозвинених країн, особливо актуалізується в наш час у зв'язку з процесами глобалізації та ринкової трансформації національної економіки.

Література

1. Дей М. Організаційно-правові питання участі України у міжнародно-правовому регулюванні праці / М. Дей // Право України. – 2005. – № 3. – С. 148–150.
2. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2017. – № 21. – Ст. 247.
3. Ротань В. Г. Науково-практичний коментар законодавства України про працю. 15-е вид., допов. та переробл. / В. Г. Ротань, І. В. Зуб, О. Є. Сонін. – К.: Правова єдність, 2013. – 686 с.
4. Трудовий кодекс України: законопроект від 27.12.2014 р. № 1658 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
5. Статут Міжнародної організації праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_154.
6. Якименко М. М. Реалізація міжнародних трудових стандартів у проекті Трудового кодексу України / М. М. Якименко // Юридична Україна. – 2007. – № 2. – С. 53–57.