

ЗМІСТ, ОБУМОВЛЕНІСТЬ І ГЕНЕЗИС МІЖНАРОДНО-ПРАВОВОГО ВИМІРУ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ

**НАЗИМКО Олена Вікторівна - кандидат юридичних наук, доцент, докторант
кафедри загальноправових дисциплін Донецького юридичного інституту МВС
України**

УДК 349.2

В умовах дії сучасних глобальних (глобалізаційних) регуляторів комплексне, повноцінне відтворення тієї чи іншої системи соціальних відносин є неможливим без наявності суто *міжнародного виміру* такого відтворення. У свою чергу, будь-яка сучасна системна соціальна дія як така, зокрема і в її можливому або ж обов'язковому міжнародному вимірі, не відтворюється без міцної опори на одну із фундаментально-регуляторних складових розвинутої людської соціальної дійсності – право. Таким чином, вкрай важливим, необхідним, власне «звичним» показником стану високої розвиненості переважної більшості сучасних систем соціальних відносин є наявність відповідної їм міжнародної нормативно-правової основи, яка є покликанною чітко регулювати їхне цивілізоване започаткування, природно-необхідну трансформацію (удосконалення) та можливе припинення.

Отже, в даному випадку мова йде саме про *міжнародно-правовий вимір тих чи інших сучасних систем соціальних відносин*. Під даним поняттям, але у його більш широкому змістовному сенсі, ми розуміємо увесь комплекс чинних імперативних та диспозитивних правових регуляторів міжнародного характеру, які визначають, диктують суто законні принципи, цілі, функції, завдання та механізми відтворення (дії) таких систем.

Усе вищесказане в повній мірі стосується і такої надзвичайно важливої сис-

теми соціальних відносин як *трудові відносини*, які, безумовно, також мають свій невід'ємний міжнародно-правовий вимір.

Власне говорячи в цілому про міжнародно-правовий вимір трудових відносин як таких, ми маємо апіорно відштовхуватися, насамперед, від загального поняття та «беззаперечного факту» трудових відносин у їхньому «національному вимірі». Тобто мова йде про трудові відносини, здійснювані, відтворювані у соціальному середовищі певної суверенної держави. Зазначене є надзвичайно важливим із змістовно-логічної точки зору, оскільки в рамках даного тематичного контексту можна говорити про *міжнародно-правовий вимір виключно тих чи інших «національних» (внутрішньодержавних) трудових відносин*.

Таким чином, міжнародно-правовим виміром національних трудових відносин є *відтворення таких відносин у їхньому безпосередньому функціонально-дієвому підпорядкуванні комплексу суто нормативних, або ж рекомендаційних та інших положень сучасного міжнародного трудового права, або ж, іншими словами, чинного права Міжнародної організації праці (надалі – МОП)*.- В даному випадку мається на увазі відповідна якісна досконалість вітчизняних норм чинного трудового права у світлі їхньої відповідності «духу та букві» чинного права МОП. Так, М. Грекова зазначає з цього приводу наступне: «Нагальною залишається потреба з'ясування національного виміру міжнародно-правового ре-

гулювання праці саме як важливої складової трудового права України, а також розгляду міжнародних трудових стандартів не як засобу міжнародно-правового регулювання (таким чином, в якомусь абстрактному розумінні. – Прим. авт.), а як основи вдосконалення вітчизняного трудового законодавства» [3, с. 110-111].

Отже, свій очевидний, невід’ємний, чітко та належно нормативізований міжнародно-правовий вимір відтворює і чинне трудове право України. Зміст норм вітчизняного трудового законодавства у його апріорному функціонально-цільовому та ціннісному аспекті є міцно пов’язаним із відповідними нормами сучасного міжнародного трудового права.

Таким чином, саме ця проблематика і є об’єктом та предметом даної науково-правничої статті.

Варто зазначити, що світовим, глобальним чинником, який відтворив історичний генезис, обумовленість та зміст міжнародного та міжнародно-правового вимірів регулювання сфери трудових відносин стали тектонічні, карколомні, радикальні соціальні зрушення у відносинах між працею та капіталом, що відбулися на початку ХХ ст. Так, Д.М. Величко слушно та узагальнено зазначає з цього приводу наступне: «Міжнародно-правове регулювання праці зародилося на початку ХХ ст. та є результатом сукупної дії багатьох факторів, до яких входить боротьба працівників, вимоги профспілок, вплив ідей видатних діячів ХІХ ст., бажання різних держав, а також підприємців зрівняти умови конкуренції на міжнародних ринках. Важливу роль в активізації діяльності держав у цій сфері відіграв тиск соціально-демократичних партій та ліволіберальних кіл, які розглядали міжнародне регулювання праці як один із інструментів пом’якшення класових протиріч, застосування соціально-спрямованих основ у житті суспільства, встановлення миру між народами, прогресування соціальної справедливості, еволюційного реформування капіталізму. Після жовтня 1917 р. на міжнародно-правове регулювання праці почала впливати конкуренція між капі-

талізмом і соціалізмом. Сильний поштовх розвитку міжнародно-правового регулювання праці дало створення *Міжнародної організації праці, її активність у сфері видання нормативних актів* (курсив мій. – Авт.)» [1, с. 18].

Власне МОП як таку було створено ще за 26 років до заснування Організації Об’єднаних Націй (скор. ООН) – 28 червня 1919 року, коли Статут МОП, разом із Статутом Ліги Націй, став складовою Версальського мирного договору, підписаного між державами-переможницями (Антантою) та переможеною ними Німеччиною. На сьогодні, тобто станом на 2019 р., до складу МОП, яка цього року урочисто святкує сторічний ювілей від дня свого заснування, входить переважна більшість сучасних суверенних і де-юре визнаних держав – 187 [24]. Статут МОП вказує, що головною її діяльністю є міжнародна нормотворчість, тобто створення міжнародних трудових стандартів. За період з 1919 р. по 2015 р. було прийнято більше 387 міжнародних актів (конвенцій і рекомендацій), що становлять Міжнародний кодекс праці. Вони охоплюють широке коло проблем миру, праці, основних прав людини, а також такі питання, як зайнятість, безробіття, охорона праці підлітків, жінок, осіб із сімейними обов’язками, умови праці та її безпека, тривалість робочого часу, ліквідація дискримінації у сфері найму, охорона материнства, міграція в пошуках роботи, інспекція праці, скасування примусової праці, мінімальні ставки зарплати, виробничий травматизм і професійні захворювання, рівна оплата жіночої праці, взаємини між трудящими й адміністрацією тощо. До Міжнародного кодексу праці входить також низка конвенцій і рекомендацій щодо праці моряків, рибалок, праці на плантаціях [1, с. 20].

Серед базових чинних джерел права МОП, які, власне, і є «формуючими основами», «стовпами» міжнародно-правового виміру сучасних трудових відносин як таких, слід назвати Статут МОП від 28 червня 1919 року [22], Додаток до Статуту МОП – Декларацію щодо цілей та завдань МОП від 10 травня 1944 року

[5], Декларацію МОП про основні принципи та права у світі праці від 18 червня 1998 року [4], Декларацію МОП «Про соціальну справедливість» від 10 червня 2008 року [6] та Глобальний пакт про робочі місця від 19 червня 2009 року [2].

Власне допоміжними, але також фундаментально-універсалістськими за своїм характером, принципами та цілями є такі чинні джерела права ООН, як, наприклад, Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 року [9], Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 4 грудня 1950 року [11], Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 року [17] та Міжнародний пакт про громадянські і політичні права від 16 грудня 1966 року [16]. Важливими та не менш вірцевими джерелами сучасного міжнародного трудового права, але переважно регіонального характеру, є, наприклад, Європейська соціальна хартія від 3 травня 1996 року [7] та Хартія основних прав ЄС від 7 грудня 2000 року [23].

Отже, таким чином, зміст, обумовленість та генезис міжнародно-правового виміру чинного трудового права України сукупно відтворюються через *інституційно-організаційне, універсалістсько-ціннісне та нормативно-інтегративне залучення даної галузі вітчизняного матеріального права до сучасної міжнародної правової політики у сфері регулювання трудових відносин.*

Власне, вказаною суто інституційно-організаційною складовою такого залучення є *поточне юридичне членство України в МОП та її активна участь у діяльності цієї спеціалізованої установи ООН.* Наша держава, тоді ще Українська Радянська Соціалістична Республіка (скор. – УРСР), стала повноправним членом МОП ще в 1954 році, нарівні із СРСР та Білоруською Радянською Соціалістичною Республікою (скор. – БРСР) [15]. Хоча і будучи однією із союзних республік СРСР, УРСР в 1945 році була однією із 50 держав-засновників власне ООН як такої, а також усіх її спеціалізованих міжнародних (міжурядових) установ-організацій, включно, безумовно, із МОП [13, с. 37].

За роки державної незалежності, тобто власне і на сьогодні, Україна, будучи державою-членом МОП, здійснює постійне, достатньо плідне, ефективне та різностороннє співробітництво із цією спеціалізованою міжнародною організацією, яка є складовою системи ООН.

Так, наприклад, Постійне представництво України при Відділенні ООН та інших міжнародних організаціях у Женеві офіційно повідомляє, що повноважні представники України двічі обиралися до складу Адміністративної ради МОП: у 1996-1999 та 1999-2002 роках [18]. Поточною ж договірною, власне погоджувально-оціночною основою для стратегічної, поглибленої співпраці між Україною та МОП є чинна Програма гідної праці МОП для України на 2016-2019 роки (надалі – Програма) [19], яка, у свою чергу, є власне доповненням до Меморандуму про взаєморозуміння щодо реалізації Програми [14]. У Програмі чітко зазначається наступне: «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 тресторонніми партнерами МОП» [19].

У цілому можна навести наступний офіційний підсумок 27-річного 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 ВІА/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].

У свою чергу, універсалістсько-ціннісною складовою міжнародно-правового виміру чинного трудового законодавства

України є, на нашу думку, *цифра, відкрита словесна та практична політична підтримка нашою державою основних цілей, завдань та принципів МОП у сфері регулювання трудових відносин як таких, а також офіційно висловлене національне бажання інтегрувати норми права МОП до сучасного вітчизняного трудового права.*

Безумовним прикладом вказаного є законодавча та реальна підтримка Україною наступних основних принципів МОП, викладених у щойно згаданій нами Декларації щодо цілей та завдань МОП (Філадельфія, 1944 р.), і згодом підтверджених у також наведеній Декларації МОП про основні принципи та права у світі праці (1998 р.). Так, у Філадельфійській декларації стверджено наступні 9 фундаментальних принципів держав-членів МОП у сфері міжнародного та власне національного регулювання трудових відносин: 1) праця не є товаром; 2) забезпечення свободи слова та профспілкової діяльності; 3) неприпустимість злиднів; 4) необхідність координації національно-державних та міжнародних зусиль у боротьбі із злиднями; 5) неприпустимість дискримінації людини за її гендерною, віковою, расовою, національно-етнічною, релігійно-конфесійною, соціально-класовою та майновою приналежністю щодо її права на матеріальний достаток та духовний розвиток в умовах свободи та гідності, економічної стійкості та рівних можливостей; 6) зазначене повинно бути спільною метою національної та міжнародної політики у сфері регулювання трудових відносин; 7) будь-яка національна та міжнародна політика повинні сприяти, а не заважати досягненню вказаних цілей; 8) МОП та власне держави-члени повинні розглядати всі економічні та фінансові програми, а також заходи міжнародного масштабу, що мають місце бути у світлі вказаних цілей; 9) здійснюючи перераховані завдання, МОП, розглянувши відповідні економічні та фінансові чинники, має право включати до своїх рішень та рекомендацій будь-які положення, які вважатиме необхідними/корисними [5].

Отже, Україна, будучи однією із держав-засновниць ООН та одним із перших членів МОП, приєдналась до основного масиву основоположних (статутних, універсалістсько-ціннісних) джерел права ООН та МОП у сфері регулювання трудових відносин. Так, за даними Федерації професійних спілок України, станом, наприклад, на 1 листопада 2015 року нашою державою було підписано та згодом належним чином інтегровано до системи вітчизняного трудового законодавства (ратифіковано) усі 8 із 8 основоположних конвенцій МОП, усі 4 з 4 директивних конвенцій, 57 із 177 технічних конвенцій – усього 69 конвенцій, з яких 61 чинна, а 8 – денонсовано [20]. Ці дані цілком співпадають із відповідною поточною інформацією, поданою Міністерством соціальної політики України [21]. Саме ці, наведені нами офіційні статистичні дані і відтворюють власне *нормативно-інтегративну складову міжнародно-правового виміру чинного трудового права України.*

Наведемо лише окремі, тобто суто вибірккові детальні історичні дані, які, однак, є важливими уточненнями до даної нормативно-інтегративної статистики. Так, за часів перебування нашої держави у статусі УРСР Верховною Радою Республіки (ВР УРСР), наприклад, у 1956 року були ратифіковані такі важливі конвенції МОП, як: Конвенція МОП № 15 «Про мінімальний вік допуску підлітків до роботи вантажниками вугілля чи кочегарами на флоті» від 25 жовтня 1921 року, Конвенція МОП № 52 «Про щорічні оплачувані відпустки» від 24 червня 1936 року, Конвенція МОП № 59 (переглянута) «Про мінімальний вік прийому дітей на роботу в промисловості» від 22 червня 1936 року, Конвенція МОП № 77 «Про медичний огляд дітей та підлітків з метою виявлення їхньої придатності до праці у промисловості» від 9 жовтня 1946 року, Конвенція МОП № 87 «Про свободу асоціації та захист права на асоціацію» від 9 липня 1948 року, Конвенція МОП № 103 (переглянута) «Про охорону материнства» від 28 червня 1952 року [20].

У 1961 році ВР УРСР були ратифіковані: Конвенція МОП № 45 «Про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду» від 21 червня 1935 року, Конвенція МОП № 95 «Про охорону заробітної плати» від 1 липня 1949 року, Конвенція МОП № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять» від 25 червня 1958 року [20].

1968 рік відзначився ратифікацією ВР УРСР Конвенції МОП № 14 «Про застосування щотижневого відпочинку на промислових підприємствах» від 25 жовтня 1921 року, Конвенції МОП № 115 «Про захист працівників від іонізуючої радіації» від 22 червня 1960 року, Конвенції МОП № 122 «Про політику в галузі зайнятості» від 9 липня 1964 року [20]. У 1970 році ВР УРСР ратифікувала всі «морські» та «рибальські» конвенції МОП, серед яких можна назвати, наприклад, Конвенцію МОП № 23 «Про репатріацію моряків» від 23 червня 1926 року, Конвенцію МОП № 73 «Про медичний огляд моряків» від 29 червня 1946 року та Конвенцію МОП № 113 «Про медичний огляд рибалок» від 19 червня 1959 року.

У 1979 році ВР УРСР були ратифіковані такі важливі конвенції МОП як Конвенція МОП № 138 «Про мінімальний вік для прийому на роботу» від 26 червня 1973 року, Конвенція МОП № 142 «Про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів» від 23 червня 1975 року та Конвенція МОП № 149 «Про зайнятість та умови праці та життя сестринського персоналу» від 21 червня 1977 року [20].

За часів незалежності ВР України були ратифіковані наступні конвенції МОП: Конвенція МОП № 2 «Про безробіття» від 20 жовтня 1919 року (у 1993 р.), Конвенція МОП № 154 «Про сприяння колективним переговорам» від 19 червня 1981 року (у 1994 р.), Конвенція МОП № 182 «Про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці» від 17 червня 1999 року (у 2000 р.), Конвенція МОП № 132 «Про оплачувані відпустки» від 24 червня 1970 року (у 2001 р.), Конвенція МОП № 140 «Про

оплачувані учбові відпустки» від 24 червня 1974 року (у 2003 р.), Конвенція МОП № 81 «Про інспекцію праці у промисловості й торгівлі» від 11 липня 1947 року (у 2004 р.), Конвенція МОП № 129 «Про інспекцію праці у сільському господарстві» від 25 червня 1969 року (у 2004 р.), Конвенція МОП № 150 «Про адміністрацію праці» від 26 червня 1978 року (у 2004 р.), Конвенція МОП № 131 «Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються» від 22 червня 1970 року (у 2006 р.), Конвенція МОП № 153 «Про тривалість робочого часу та періоди відпочинку на дорожньому транспорті» від 27 червня 1979 року (у 2008 р.), Конвенція МОП-№ 184 «Про безпеку та гігієну праці в сільському господарстві» від 21 червня 2001 року (у 2009 р.), Конвенція МОП-№ 174 «Про запобігання великим промисловим аваріям» від 22 червня 1993 року (у 2011 р.), Конвенція МОП № 176 «Про безпеку та гігієну праці на шахтах» від 22 червня 1996 року (у 2011 р.), Конвенція МОП № 155 «Про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище» від 22 червня 1981 року (у 2012 р.) [20].

Фундаментальною основою для відтворення міжнародно-правового виміру чинного трудового права України є вітчизняна конституційна норма про примат міжнародного права над українським. Так, у ст. 9 Конституції України передбачено наступне фундаментальне положення: «Чинні міжнародні договори (зокрема, таким чином, і конвенції МОП), згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України (курсив мій. – Авт.)» [12].

Цей принцип зазнав безпосереднього нормозастосовчого розповсюдження і у право-галузевому вимірі. Не стало виключенням і чинне трудове право України. Так, згідно з ст. 8 «Співвідношення міжнародних договорів про працю і законодавства України» чинного Кодексу законів про працю України, прийнятого 10 грудня 1971 року, суворо передбачено наступне: «Якщо міжнародним дого-

вором 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 (належно «перетворені» на невід'ємні нормативні складові українського національного трудового законодавства. – Прим. авт.; курсив мій. – Авт.)» [10].

Однак національні інтереси та чинне право України можуть виступати не тільки фактором, який сприяє відтворенню міжнародно-правового виміру чинного трудового права України. Ці інтереси і право обумовлюють також певне, закономірне, інколи достатньо необхідне обмеження відтворенню даного виміру. Факторами такого обмеження виступають: 1) поточний рівень соціально-економічного розвитку України; 2) норми та традиції національного трудового законодавства; 3) поточна українська соціально-трудова дійсність; 4) низка суб'єктивних політичних факторів, які гальмують розвиток зазначеного виміру. Інструментом такого обмеження є інститут застереження. Так, у ст. 2 Закону України «Про міжнародні договори України» від 29 червня 2004 року зазначається наступне: «Застереження – одностороння письмова заява, зроблена при підписанні, ратифікації, затвердженні, прийнятті міжнародного договору або приєднанні до нього, якою висловлюється бажання виключити або змінити юридичну дію певних (саме не вигідних, несприятливих або ж протизаконних. – Прим. авт.) положень договору щодо їхнього застосування до України» [8].

Сприяє вказаному підходу і саме сучасне міжнародне трудове право. Так, наприклад, у ч. 8 ст. 19 Статуту МОП чітко зазначається з цього приводу наступне достатньо важливе нормативне положення (подається в авторському перекладі з мови-оригіналу джерела): «8. В жодному разі прийняття будь-якої конвенції або рекомендації Конференцією або ратифікація будь-яким членом Організації (мається на увазі державою-членом МОП. – Прим. авт.) не повинні розглядатися

як такі, що зачіпають будь-який закон, судові рішення, звичай або угоду, які забезпечують зацікавленим трудящим більш сприятливі умови (курсив мій. – Авт.), ніж ті, які передбачено конвенцією або рекомендацією» [22].

Таким чином, виходячи із усього вищевикладеного, ми доходимо наступних висновків.

Сучасний міжнародно-правовий вимір чинного трудового права України становить розвинутий сегмент у рамках національної системи регулювання вітчизняних трудових відносин.

Конкретними складовими його змісту, обумовленості та генезису є обговорене інституційно-організаційне, універсально-ціннісне та нормативно-інтегративне залучення вітчизняного трудового законодавства до сучасної міжнародної політики у сфері регулювання трудових відносин.

Ці складові свідчать про курс нашої держави на вдосконалення практики законодавчого регулювання трудових відносин за кращими світовими зразками.

Література

1. Величко Д.М. Міжнародна організація праці та Організація Об'єднаних Націй як основні суб'єкти міжнародно-правового регулювання праці (історія і сучасність) // Науковий вісник Ужгородського університету. Серія «Право». – 2014. – № 28.

2. Глобальний пакт про робочі місця від 19 червня 2009 року // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_531/conv.

3. Грекова М. Поняття та зміст міжнародно-правового регулювання відносин у сфері праці // Юридична Україна. – 2012. – № 11.

4. Декларація МОП «Про основні принципи та права у світі праці» від 18 червня 1998 року // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_260.

5. Декларация относительно целей и задач Международной организации тру-

да от 10 мая 1944 года // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_328.

6. Декларація МОП «Про соціальну справедливість» від 10 червня 2008 року тощо // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: <http://vuzlib.com/content/view/1325/115/>.

7. Європейська соціальна хартія від 3 травня 1996 року // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062.

8. Закон України «Про міжнародні договори України» від 29 червня 2004 року // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1906-15>.

9. Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 року // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_015.

10. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

11. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 4 грудня 1950 року // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004.

12. Конституція України // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.

13. Кульчицька О. Участь української делегації у роботі конференції у Сан-Франциско 1945 р. // Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка. Серія «Історія». – 2016. – № 2 (3).

14. Меморандум про взаєморозуміння щодо реалізації Програми гідної праці МОП для України на 2016-2019 роки // Конфедерація роботодавців України // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: http://employers.org.ua/page_77.htm.

15. Міжнародна організація праці // Міністерство закордонних справ України

// Постійне представництво України при відділенні ООН та інших міжнародних організаціях у Женеві // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: <https://geneva.mfa.gov.ua/ua/ukraine-io/labour>.

16. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права від 16 грудня 1966 року // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_043.

17. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 року // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_042.

18. Постійне представництво України при Відділенні ООН та інших міжнародних організаціях у Женеві // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: <https://geneva.mfa.gov.ua/ua/ukraine-io/labour>.

19. Програма гідної праці МОП для України 2016-2019 роки // International Labor Organization // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: https://www.ilo.org/budapest/countries-covered/ukraine/WCMS_470684/lang-en/index.htm.

20. Список Конвенцій МОП, ратифікованих Україною станом на 1 листопада 2015 р. // Федерація професійних спілок України // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: <http://www.fpsu.org.ua/narpyamki-diyalnosti/mizhnarodna-robota/2545-spisok-konventsij-mop-ratifikovanikh-ukrajinoystanom-na-1-listopada-2015-r-ta-inshikh-mizhnarodnikh-aktiv>.

21. Співробітництво з МОП // Міністерство соціальної політики України // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: <https://www.msp.gov.ua/content/spivrobotnictvo-z-mop.html>.

22. Статут МОП від 26 червня 1919 року // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_154.

23. Хартія основних прав ЄС від 7 грудня 2000 року // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_524.

АНОТАЦІЯ

У рамках даної науково-правничої статті актуалізовано та розглянуто проблематику змісту, обумовленості та генезису міжнародно-правового виміру чинного трудового права України. Вказану дослідницьку мету досягнуто за допомогою авторського звернення до змісту низки основоположних джерел сучасного міжнародного трудового права, чинного трудового права України, а також відповідних наукових праць окремих фахівців.

Ключові слова: зміст, обумовленість, генезис, міжнародно-правовий вимір, трудові відносини, сучасне міжнародне трудове право, Міжнародна організація праці (МОП), національні трудові відносини, чинне національне трудове право України.

24. Regions and countries // International Labor Organization. // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: <https://www.ilo.org/global/regions/lang--en/index.htm>.

SUMMARY

Within the given law study paper the author actualized and considered the problems of content, conditionality, and the genesis of the present Ukrainian labor law's international legal survey. This research goal was achieved by means of author's appealing to a range of the basic present international labor law instruments, active Ukrainian labor law, and research studies of the separate experts as well.

It is noted that the international legal dimension of national labor relations is the reproduction of such relations in their direct functional and effective subordination of a complex of purely normative, or recommendatory and other provisions of modern international labor law, or, in other words, the current law of the International Labor Organization.

The content, conditionality and genesis of the international legal dimension of the current labor law of Ukraine are collectively reproduced through institutional-organizational, universal-value and regulatory-integrative attraction of this branch of domestic substantive law to modern international legal policy in the sphere of labor relations.

The modern international legal dimension of the current labor law of Ukraine is a developed segment within the framework of the national system for regulating domestic labor relations.

The specific components of its content, conditionality, and genesis are institutional-organizational, universal-value, and normative-integrative attraction of domestic labor legislation to modern international policies in the sphere of regulating labor relations.

These components testify to the course of our state to improve the practice of legislative regulation of labor relations according to the best world standards.

Key words: the content, the conditionality, the genesis, the international legal survey, labor relations, the present international labor law, International Labor Organization (ILO), national labor relations, active national Ukrainian labor law.