

УДК 349.2

Яцкевич І. І.

*здобувач кафедри муніципального права та
адміністративно-правових дисциплін
Інституту права ім. І. Малиновського
(Національний університет «Острозька академія»)*

ПОНЯТТЯ ТА ОСОБЛИВОСТІ МІЖНАРОДНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЮРИДИЧНИХ ГАРАНТІЙ У СФЕРІ ПРАЦІ

Сучасний етап правового регулювання суспільних відносин в Україні відзначається активізацією інтеграційних процесів в європейському напрямку в умовах глобалізації соціально-економічних процесів, що супроводжується, відповідно, підвищенням ролі міжнародно-правового регулювання суспільних відносин, в тому числі і трудових, а відтак, потребує ґрунтовного і всебічного наукового дослідження. 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.

Аналіз останніх досліджень і публікацій показує, що проблеми міжнародно-правового регулювання трудових прав, їх гарантування розглядаються науковцями доволі активно. Гарантіям у трудовому праві, на перший погляд, приділяється достатньо багато уваги. В різних аспектах їх вивчали в своїх наукових працях такі правознавці, як

© Яцкевич І. І., 2014

© Національний університет «Острозька академія», 2014

-
- Поняття та особливості міжнародно-правового регулювання юридичних гарантій у сфері праці / І. І. Яцкевич // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2014. – № 2(10) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2014/n2/14yiiusp.pdf>.

В. М. Андріїв, Н. Б. Болотіна, В. В. Жернаков, В. Л. Костюк, В. В. Лазор, С. В. Попов, С. М. Прилипко, О. І. Процевський, В. М. Скобелкін, В. М. Толкунова, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, О. М. Ярошенко та інші вчені у галузі трудового права. Однак аналіз останніх наукових досліджень дає підстави констатувати наявність неоднозначності, а іноді і протилежних позицій як на теоретичному рівні, так і щодо практичної реалізації юридичних гарантій трудових прав. Часто питання міжнародно-правового регулювання юридичних гарантій залишаються за дужками уваги дослідників юридичних гарантій в трудовому праві. Так, Ж. Пустовіт, розкриваючи поняття зміст та гарантії реалізації права на працю в Україні, лише побіжно згадує у своїй праці міжнародно-правові гарантії, не акцентуючи на цьому достатньої уваги, залишаючи за межами предмету дослідження міжнародно-правове регулювання юридичних гарантій у сфері праці. [1, с. 171]

Зважаючи на вищенаведене, **метою** даної статті є розкриття змісту та встановлення меж поняття міжнародно-правового регулювання юридичних гарантій у сфері праці. Для досягнення поставленої мети потрібно провести аналіз останніх наукових праць із зазначеної теми, порівняти вже визначені поняття та ознаки міжнародно-правового регулювання юридичних гарантій у сфері праці, а також узагальнити опрацьований матеріал та прослідкувати його рецепцію у трудовому законодавстві.

В юридичній науці склалися різні підходи як до поняття міжнародно-правового регулювання у сфері праці взагалі, так і щодо правового регулювання юридичних гарантій зокрема. Так, С. Лукаш розуміє міжнародно-правове регулювання у сфері праці як сукупність міжнародно-правових норм, що встановлюють стандарти у сфері праці і зайнятості з метою вдосконалення системи внутрішнього національного трудового

▪ Поняття та особливості міжнародно-правового регулювання юридичних гарантій у сфері праці / І. І. Яцкевич // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2014. – № 2(10) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2014/n2/14yiiusp.pdf>.

права. [2, с. 33] Інший дослідник, О. Волохов, вважає, що міжнародно-правове регулювання праці можна визначити як застосування положень міжнародних документів у сфері праці до трудових і пов'язаних з ними відносин, які виникають у межах окремої держави та під час діяльності транснаціональних корпорацій. [3, с. 347]

Як бачимо, зазначені автори по-різному підходять до визначення міжнародно-правового регулювання у сфері праці, однак позицію жодного з них ми не можемо підтримати. По-перше, на наше переконання, неправильно ототожнювати сукупність міжнародно-правових норм, нехай вони і стосуються встановлення стандартів у сфері праці, з правовим регулюванням, адже регулювання це не лише норми і не будь-які норми, а певним чином організована система норм, а радше – міжнародних актів, через прийняття та застосування яких суб'єкти міжнародного права (часто опосередковано – через імплементацію в систему національного права) впливають на трудові відносини. По-друге, із наведеного вище визначення О. Волохова також не зрозуміло, хто ж є суб'єктом міжнародно-правового регулювання праці, хто застосовує положення міжнародних документів у сфері праці.

Більш прийнятним, як вбачається, є концепція міжнародно-правового регулювання праці як здійснюваної на міжнародному рівні діяльності держав та міждержавних об'єднань (організацій) щодо правового впорядкування відносин у сфері праці, їх юридичного закріплення, охорони та розвитку. [4, с. 56] Зазначене визначення можна доповнити посиленням на систему міжнародних правових актів, які є і основою, і результатом діяльності суб'єктів міжнародного права щодо регулювання відносин у сфері праці. Наприклад, Ю. Дмитренко зазначає, що «міжнародно-правове регулювання праці – це регламентування за

▪ Поняття та особливості міжнародно-правового регулювання юридичних гарантій у сфері праці / І. І. Яцкевич // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2014. – № 2(10) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2014/n2/14yiiusp.pdf>.

допомогою міжнародних угод (договорів) та інших міжнародно-правових засобів питань, пов'язаних із застосуванням найманої праці, покращення її умов, охороною праці, захистом індивідуальних і колективних інтересів працівників.» [5, с. 476]

У цьому відношенні пропонуємо виділити широке і вузьке розуміння поняття міжнародно-правового регулювання відносин у сфері праці. У широкому розумінні під міжнародно-правовим регулюванням розуміється як діяльність відповідних суб'єктів міжнародного права, так і результат такої діяльності, тобто певну систему правових актів, що складають суть міжнародно-правового регулювання відносин у сфері праці. У вузькому – систему міжнародних актів, норми яких спрямовані на правове впорядкування відносин у сфері праці. Адже як справедливо зазначає В. Костюк, «міжнародно-правові акти виступають основною формою правового регулювання трудових відносин ...». [6, с. 152]

Вважаємо, що міжнародно-правове регулювання юридичних гарантій у сфері праці слід розуміти саме у публічно-правовому аспекті, не заперечуючи при цьому нерозривного зв'язку публічно-правового та приватноправового міжнародного регулювання відносин у сфері праці. Адже, як слушно зазначає Бекашев Д. К., предметом галузі міжнародного трудового права є відносини між суб'єктами міжнародного права щодо трудових прав людини, зайнятості, соціального партнерства, соціального забезпечення, а відтак міжнародне трудове право регулює не безпосередньо трудові відносини як такі, бо не може бути власне трудових відносин між суб'єктами міжнародного права. [7, с. 13-14] Тим не менше, міжнародне публічно-правове регулювання відрізняється від міжнародного приватноправового регулювання перш за все предметом правового регулювання. Адже міжнародне приватне право регулює майнові, трудові,

▪ Поняття та особливості міжнародно-правового регулювання юридичних гарантій у сфері праці / І. І. Яцкевич // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2014. – № 2(10) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2014/n2/14yiiusp.pdf>.

немайнові та інші відносини, ускладнені іноземним елементом (тобто між суб'єктами різних юрисдикцій), тоді як міжнародне публічно-правове регулювання спрямоване на політичні, економічні, гуманітарні, соціальні та інші відносини, що виходять за межі компетенції та/або територію окремої держави. Для міжнародного приватного права характерним є набір методів правового регулювання, що виражає власне правову природу цієї галузі, зокрема цивільно-правовий метод, колізійний та матеріально-правовий. Тоді як міжнародне публічно-правове регулювання здійснюється іншими методами, серед яких переважає узгодження волі його суб'єктів.

У системі сучасного міжнародного права виділяють міжнародне трудове право як самостійну галузь права, сформовану на основі єдиної системи загальних стандартів у сфері праці та трудових відносин, а також міжнародних договорів та правил і норм міжнародних договорів. [8, с. 417] Міжнародно-правове регулювання юридичних гарантій у сфері праці є складовою предмету міжнародного трудового права як науки, а міжнародні відносини у сфері праці щодо міжнародно-правового гарантування трудових прав є складовою предмету міжнародного трудового права як галузі права у системі міжнародного права. Адже як зазначають дослідники міжнародного трудового права, його предмет складають, по-перше, міжнародні відносини щодо прийняття (встановлення) міжнародно-правових актів про працю, а по-друге – міжнародні відносини щодо контролю за дотриманням даних міжнародно-правових актів. [9, с. 70]

Право на працю у міжнародно-правовому аспекті розглядається, зазвичай, у контексті загальних прав людини, серед яких воно займає центральне місце. [10, с. 42] У цьому відношенні важливу роль відіграють

▪ Поняття та особливості міжнародно-правового регулювання юридичних гарантій у сфері праці / І. І. Яцкевич // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2014. – № 2(10) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2014/n2/14yiiusp.pdf>.

Організація Об'єднаних Націй та Міжнародна організація праці, про що у юридичній літературі вже зазначалося. [6, с. 151-157] Так, ООН у статті 23 Загальної декларації прав людини (1948) закріплює право кожної людини на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці, на захист від безробіття, на рівну оплату праці за рівну працю без будь-якої дискримінації. Під егідою ООН було прийнято низку інших міжнародних актів, зокрема: Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права (1966), Міжнародний пакт про громадянські і політичні права (1966), такі міжнародні конвенції ООН, як Конвенція про ліквідацію усіх форм дискримінації стосовно жінок від 18 грудня 1979 р. (ратифікована СРСР 19 грудня 1980 р.), Конвенція про ліквідацію усіх форм расової дискримінації від 7 березня 1966 р. (ратифікована СРСР 22 січня 1969 р.), Конвенція про захист прав трудящих-мігрантів та членів їхніх сімей, схвалена на 45-й сесії Генеральної Асамблеї ООН у 1990 р.

Зокрема у статті 2 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права [11] зазначено, що держави-учасниці зобов'язуються гарантувати, що права, проголошені в цьому Пакті, здійснюватимуться без будь-якої дискримінації щодо раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного чи соціального походження, майнового стану, народження чи іншої обставини. У статті 6 зазначеного Пакту закріплено визнання його учасниками права на працю, що включає право кожної людини дістати можливість заробляти собі на життя працюю, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується, і держави-учасниці зобов'язані зробити належні кроки до забезпечення цього права.

Не менш важливу роль у міжнародно-правовому регулюванні юридичних гарантій у сфері праці відіграють міжнародні акти МОП.

▪ Поняття та особливості міжнародно-правового регулювання юридичних гарантій у сфері праці / І. І. Яцкевич // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2014. – № 2(10) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2014/n2/14yiusp.pdf>.

Зокрема, Декларація МОП від 18 червня 1998 року основних принципів та прав у світі праці [12] передбачає, що держави-члени МОП будуть дотримуватися, зокрема, принципів щодо скасування всіх форм примусової чи обов'язкової праці; реальної заборони дитячої праці; недопущення дискримінації у сфері праці та занять.

Систему міжнародно-правових актів МОП складає також низка фундаментальних конвенцій, які є обов'язковими для країн, що їх підписали та ратифікували (якщо конвенція підлягає ратифікації). Загалом, МОП було ухвалено близько 400 конвенцій та рекомендацій щодо різних аспектів трудових правовідносин. Для прикладу, наведемо декілька конвенцій, в яких закріплюються міжнародно-правові гарантії реалізації особою права на працю. Так, Конвенцією МОП «Про примусову чи обов'язкову працю» від 28 червня 1930 р. № 29 [13, с. 124–133] передбачено, що кожний член Міжнародної організації праці, який ратифікує цю Конвенцію, зобов'язується скасувати застосування примусової чи обов'язкової праці в усіх її формах у якомога коротший строк. У Конвенції МОП «Про захист заробітної плати» від 1 липня 1949 р. № 95 [13, с. 486–492] передбачено права й соціально-трудова гарантії працівників на отримання заробітної плати та обов'язки роботодавця їх забезпечити та гарантувати. За цим міжнародно-правовим актом заробітна плата, виплачувана готівкою, виплачуватиметься тільки грошми, що мають законний обіг, і виплату у формі векселів, бонів, купонів чи в будь-якій іншій формі, призначеній заступити гроші, що мають законний обіг, заборонено. Також роботодавцеві заборонено обмежувати будь-яким способом свободу працівника розпоряджатися своєю заробітною платою на власний розсуд.

▪ Поняття та особливості міжнародно-правового регулювання юридичних гарантій у сфері праці / І. І. Яцкевич // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2014. – № 2(10) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2014/n2/14yiiusp.pdf>.

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 діючі в національному законодавстві, то мають застосовуватися саме ті положення, які надають працівникам більші гарантії, дбаючи про інтереси працівників. Згідно з п. 8 ст. 19 Статуту МОП [14] визначено, що в жодному разі прийняття якої-небудь конвенції або рекомендації Конференцією МОП або ратифікація якої-небудь конвенції будь-яким членом організації не повинні розглядатися як такі, що зачіпають який-небудь закон, судові рішення, звичай або угоду, які забезпечують більш сприятливі умови для зацікавлених трудящих ніж ті, які передбачаються конвенцією або рекомендацією.

Окрему категорію міжнародних актів у системі міжнародно-правового регулювання юридичних гарантій у сфері праці становлять регіональні міжнародні акти. Для України актуальними є міжнародні акти (конвенції, декларації, договори тощо) прийняті в межах європейських регіональних суб'єктів міжнародного права. Так, Радою Європи були прийняті Європейська конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (1950), Європейська соціальна хартія (переглянута) (1996), [15] ратифікована Україною у 2006 році. [16] Як зазначає В. Костюк, у Європейській соціальній хартії (переглянутій) «визначені фундаментальні трудові права працівника, роботодавця та гарантії їх здійснення». [17, с. 50]

З підписанням та ратифікацією Україною Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з Атомної Енергії та їхніми державами-членами з іншої

▪ Поняття та особливості міжнародно-правового регулювання юридичних гарантій у сфері праці / І. І. Яцкевич // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2014. – № 2(10) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2014/n2/14yiiusp.pdf>.

сторони [18] особливої актуальності набуває наближення національного трудового законодавства до законодавства Європейського Союзу. Так, у Додатку XL до Глави 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» зазначеної Угоди закріплено зобов'язання України поступово наблизити своє законодавство до законодавства ЄС у встановлені в цьому документі строки. Сторони визначили конкретний перелік директив, положення яких мають бути впроваджені в українське трудове законодавство. Зазначений перелік складається з трьох блоків: 1) трудове законодавство, 2) антидискримінація та гендерна рівність, 3) здоров'я і безпека праці. Наприклад, Україна зобов'язалася імплементувати Директиви № 2006/54/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 5.07.2006 про реалізацію принципів рівних можливостей і рівного ставлення до чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості (зі змінами), якою зокрема встановлюються гарантії реалізації права на працю.

У систему нормативних міжнародних актів правового регулювання відносин у сфері праці також входить низка двосторонніх та багатосторонніх договорів, стороною в яких є Україна. Варто відмітити, що міжнародні договори України, згоду на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, згідно з положеннями статті 9 Конституції України є частиною національного законодавства. У Кодексі законів про працю України у статті 9-1 зазначено, що у випадку встановлення міжнародним договором (угодою), в якому бере участь Україна, інших порівняно з національним законодавством про працю правил, то застосовуються положення міжнародного договору.

Однак, виходячи з наведеного вище, складно однозначно визначити місце міжнародно-правових актів в системі джерел трудового права, якими

▪ Поняття та особливості міжнародно-правового регулювання юридичних гарантій у сфері праці / І. І. Яцкевич // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2014. – № 2(10) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2014/n2/14yiiusp.pdf>.

регулюються трудові відносини. Адже частиною 2 статті 19 Закону України «Про міжнародні договори України» також закріплено перевагу міжнародного договору над актами національного законодавства, якщо міжнародний договір по-іншому регулює ті чи інші відносини. Однак конституційно це положення не закріплене. Водночас, відповідно до ст. 26 Віденської конвенції про право міжнародних договорів [19], «кожний діючий договір є обов'язковим для його учасників і повинен ними сумлінно виконуватися», а «учасник не може посилається на положення свого внутрішнього права як виправдання для невиконання їм договору» (ст. 27 Конвенції).

Очевидно, що в майбутньому Трудовому кодексі України, при визначенні поняття правового регулювання трудових відносин потрібно врахувати і міжнародно-правовий аспект, що особливо актуально в контексті соціально-економічної інтеграції у європейський правовий континуум, де гарантуванню соціальних прав людини, в тому числі і права на працю, приділяється особлива увага. А тому, «вдосконалення національного правозахисного механізму у сфері трудових відносин природно потребує впровадження загальноприйнятих, перевірених практикою умов забезпечення визнаних у світі правових стандартів з метою гармонійного і виваженого впровадження у правопорядок України.» [20, с. 113] На наше глибоке переконання, при підготовці нового Трудового кодексу України слід обов'язково врахувати невдалий попередній досвід, зокрема в аспекті недопущення звуження соціально-трудова гарантій працівників, а навпаки – створення збалансованої системи юридичних гарантій у сфері праці з якнайповнішим врахуванням положень трудового законодавства ЄС.

▪ Поняття та особливості міжнародно-правового регулювання юридичних гарантій у сфері праці / І. І. Яцкевич // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2014. – № 2(10) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2014/n2/14yiiusp.pdf>.

Таким чином, аналіз міжнародно-правових актів у сфері праці дає можливість виділити низку специфічних ознак сучасного міжнародно-правового регулювання юридичних гарантій у сфері праці, зокрема: 1) комплексний характер гарантування права на працю (право на працю та інших трудових прав розглядаються в аспекті загальних соціально-економічних прав людини); 2) системний характер гарантування права на працю (соціально-економічні права проголошуються та гарантуються у системному зв'язку з політичними, громадянськими, культурними, економічними правами людини; 3) здійснення правового регулювання через соціальну стандартизацію (встановлення мінімальних стандартів, каталогізація соціальних прав, у тому числі і права на працю, а також змісту права на працю та гарантій його забезпечення). З огляду на зазначене, міжнародно-правове регулювання юридичних гарантій у сфері праці – це визначена на підставі міжнародно-правових актів система гарантій особі у разі реалізації права на працю та інших трудових прав.

Список використаних джерел

1. Пустовіт Ж. М. Поняття, зміст та гарантії реалізації права на працю в Україні / Ж. М. Пустовіт // Вісник Академії адвокатури України, число 3(25) 2012. – К. : ВЦ Академії адвокатури України, 2012 – 264 с. – С. 171-172.
2. Лукаш С. С. Міжнародно-правове регулювання в сфері праці / С. С. Лукаш // Юридична наука і практика. – № 2. – 2011. – С. 28-34.
3. Волохов О. С. Міжнародно-правове регулювання праці: поняття та принципи / О. С. Волохов // Держава і право : Збірник наукових праць. Юридичні і політичні науки. Випуск 56. – К. : Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2012. – 680 с. – С. 346-351.

▪ Поняття та особливості міжнародно-правового регулювання юридичних гарантій у сфері праці / І. І. Яцкевич // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2014. – № 2(10) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2014/n2/14yiiusp.pdf>.

4. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України : Підручник. – 4-те вид., перероб. і доп. – Харків : Видавництво «ФІНН», 2011. – 800 с.
5. Дмитренко Ю. П. Трудове право України : підручник / Ю. П. Дмитренко. – К. : Юрінком Інтер, 2009. – 624 с.
6. Костюк В. Роль Організації Об'єднаних Націй та Міжнародної організації праці у міжнародно-правовому регулюванні трудової правосуб'єктності / В. Костюк // Публічне право : наук.-практ. юрид. журн. / засн.: Всеукр. громад. орг. «Майбутнє країни», Ужгород. нац. ун-т. – К., 2012. – № 4 (8). – С. 151-157.
7. Бекашев Д. К. Международное трудовое право (публично-правовые аспекты) : Учебник. – М. : Проспект, 2014. – 280 с.
8. Теліпко В. Е., Дутова О. Г. Трудове право України : Навч. посіб. / За заг. ред. Теліпко В. Е. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 456 с.
9. Лушникова, М. В. Международное трудовое право и международное право социального обеспечения: введение в курс : учебное пособие / М. В. Лушникова, А. М. Лушников; Яросл. гос. ун-т им. П. Г. Демидова. – Ярославль: ЯрГУ, 2010. – 248 с.
10. Bhattacharjee, S. Situating the right to work in international human rights law: an agenda for the protection of refugees and asylum-seekers / Bhattacharjee, S // National University of Judicial Sciences Law Review, Vol. 6, January – March 2013, P. 42-62.
11. Международный пакт о гражданских и политических правах, принятый Генеральной Ассамблеей ООН 16.12.66 / Международная защита прав и свобод человека: Сборник документов. – М. : Юрид. лит., 1990. – С. 32-53.

▪ Поняття та особливості міжнародно-правового регулювання юридичних гарантій у сфері праці / І. І. Яцкевич // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2014. – № 2(10) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2014/n2/14yiiusp.pdf>.

12. Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці. Конвенції Міжнародної організації праці. – К. : Віпол, 1999. – 40 с.
13. Міжнародна організація праці: конвенції та рекомендації: в 2 т. – Женева : вид-во МБП, 1999.
14. Устав Международной организации труда и Регламент Международной конференции труда. – Женева: Международное бюро труда, 2002. – 102 с.
15. Європейська соціальна хартія (переглянута) : від 3 травня 1996 р. // Голос України. – 30.11.2006. – № 227.
16. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої) : Закон України від 14 вересня 2006 р. №137IV // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 43. – Ст. 418.
17. Костюк В. Л. Європейська соціальна хартія (переглянута) : тенденції удосконалення правового становища суб'єктів трудового права / В. Л. Костюк // Юридична наука : Науковий юридичний журнал. – 2011. – № 3. – С. 48-53.
18. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з Атомної Енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. – 236 с. [Електронний ресурс] Режим доступу: [http://www.kmu.gov.ua/kmu/docs/EA/00_Ukraine-EU_Association_Agreement_\(body\).pdf](http://www.kmu.gov.ua/kmu/docs/EA/00_Ukraine-EU_Association_Agreement_(body).pdf).
19. Талалаев А.Н. Венская конвенция о праве международных договоров: Комментарий. / А. Н. Талалаев. – М. : Юрид. лит., 1997. – 334 с.
20. Лаврінчук І. П. Забезпечення трудових прав за Європейськими стандартами / І. П. Лаврінчук // Юридична наука : Науковий юридичний журнал. – 2011. – № 1. – С. 113-118.

▪ Поняття та особливості міжнародно-правового регулювання юридичних гарантій у сфері праці / І. І. Яцкевич // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2014. – № 2(10) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2014/n2/14yiiusp.pdf>.

Яцкевич І. І.

Поняття та особливості міжнародно-правового регулювання юридичних гарантій у сфері праці

У статті розкривається поняття та виділяються ознаки міжнародно-правового регулювання юридичних гарантій у сфері праці, визначається ступінь відповідності чинного національного трудового законодавства встановленим міжнародним стандартам у сфері праці, а також перспектива вдосконалення правового регулювання юридичних гарантій реалізації особою права на працю у проекті Трудового кодексу України.

Ключові слова: юридичні гарантії у сфері праці; реалізація права на працю; міжнародно-правове регулювання трудових відносин.

Яцкевич И. И.

Понятие и особенности международно-правового регулирования юридических гарантий в сфере труда

В статье раскрывается понятие и выделяются признаки международно-правового регулирования юридических гарантий в сфере труда, определяется степень соответствия действующего национального трудового законодательства установленным международным стандартам в сфере труда, а также перспектива совершенствования правового регулирования юридических гарантий реализации лицом права на труд в проекте Трудового кодекса Украины.

Ключевые слова: юридические гарантии в сфере труда; реализация права на труд; международно-правовое регулирование трудовых отношений.

▪ Поняття та особливості міжнародно-правового регулювання юридичних гарантій у сфері праці / І. І. Яцкевич // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2014. – № 2(10) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2014/n2/14yiiusp.pdf>.

Yatskevich I. I.

The concept and characteristics of international law legal guarantees in the workplace

The article deals with the concept and stand out features of international legal regulation of legal guarantees in the workplace, the degree of compliance with applicable national labor law established international labor standards, and the prospect of improving the legal regulation of legal guarantees of individual rights to work in the draft Labour Code of Ukraine.

Key words: legal guarantees in the workplace; the right to work; international legal regulation of labor relations.

-
- Поняття та особливості міжнародно-правового регулювання юридичних гарантій у сфері праці / І. І. Яцкевич // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2014. – № 2(10) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2014/n2/14yiiusp.pdf>.