

Коропатнік І. М. , Пасіка С. П. , Ненько С. С. **Особливості соціального захисту військовослужбовців у системі соціального забезпечення населення**

У статті розглядаються актуальні проблеми розвитку соціального захисту особливої категорії населення України – військовослужбовців. Запропоновано шляхи підвищення соціального статусу цієї категорії громадян.

**Ключові слова:** соціальний захист, військовослужбовці, грошове забезпечення, розвиток.

Коропатник И. М. , Пасика С. П. , Ненько С. С. **Особенности социальной защиты военнослужащих в системе социального обеспечения населения**

В статье рассматриваются актуальные проблемы развития социальной защиты особенной категории населения Украины – военнослужащих. Предложены пути повышения социального статуса для данной категории граждан.

**Ключевые слова:** социальная защита, военнослужащие, денежное обеспечение, развитие.

Koropatnik I.M., Pasyka S.P., Nenko S.S. **The Features of Social Protection of Servicemen in the Social Security System Protection of Population**

This article points out the actual problems of development of social protection of special category of the population of Ukraine – military men. Ways of increasing of the social status for the given category of citizens are offered.

**Keywords:** social protection, military men, cash security, development.

*Кохан Н. В.*

## **Міжнародно-правове закріплення гарантій трудових прав працівників**

УДК

Історія становлення та розвитку міжнародного трудового права нерозривно пов'язана з процесом формування класу найманих працівників. Прагнення до покращення умов праці, побуту, життєвого рівня, загального добробуту як самих працівників, так і членів їхніх сімей, міжнародна інтеграція та деякі інші чинники сприяли появі міжнародних інституцій, які основними завданнями ставили вироблення єдиних міжнародних стандартів у сфері найманої праці та трудових відносин.

Забезпечуючи регулювання міждержавних відносин, спрямованих на захист основних трудових прав людини, міжнародне трудове право, водночас, є частиною міжнародного захисту прав людини [1], і більш того, саме міжнародне трудове право поклало початок становленню інституту захисту прав людини у міжнародному праві [2].

Необхідність дослідження міжнародно-правового закріплення трудових гарантій прав працівників викликана тим, що це дасть змогу, по-перше, запозичити прогресивний міжнародно-правовий досвід для покращення внутрішнього регулювання трудових відносин та привести наше законодавство у відповідність із встановленими міжнародними стандартами, по-друге, виявити прогалини правового забезпечення працівників гарантіями у сфері праці, врегульовуючи ці відносини двосторонніми та багатосторонніми угодами, в яких бере участь Україна, та сформулювати пропозиції, спрямовані на їх усунення, по-третє, доповнити внутрішнє законодавство нормами, спрямованими на забезпечення реалізації міжнародно-правових актів, зокрема угод.

Прийнявши Конституцію України [3], статтею 9 законодавець відніс до національного законодавства міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, та визначив їх місце у національному законодавстві. Було встановлено, що визнані Верховною Радою України міжнародні договори не можуть суперечити Конституції України, а в разі їх суперечності вони можуть бути укладені лише після внесення відповідних змін до самої Конституції.

Сьогодні Україна кардинально не змінила своїх позицій у міжнародних відносинах, вона прагне їх розширювати, вдосконалити своє законодавство у відповідності до міжнародного, закріпивши примат міжнародного права над внутрішньодержавним.

На основі даних норм КЗпП України [4] доповнено статтею 81, яка надала переважаче право нормам міжнародного договору або угоди над законодавством України про працю за умови, якщо вони не погіршують становище працівника порівняно з національним трудовим законодавством.

Статтею 15 проекту Трудового кодексу України [5] аналогічно закріплено перевагу міжнародних договорів у сфері праці.

Дещо по-іншому вирішує питання про співвідношення правових норм, які підлягають застосуванню до приватноправових відносин, Закон України "Про міжнародне приватне право" [6].

З цього приводу ч. 1 ст. 4 Закону України "Про міжнародне приватне право" від 23 червня 2005 року [6] передбачила право, що підлягає застосуванню до приватноправових відносин з іноземним елементом, визначається згідно з колізійними нормами та іншими положеннями колізійного права цього Закону, інших законів, міжнародних договорів України та міжнародних звичаїв, що визнаються в Україні.

Частина 5 цієї статті закріпила пріоритет матеріально-правових норм над колізійними, який полягає у визначенні права, що підлягає застосуванню до приватноправових відносин на підставі колізійних норм, не здійснюється, якщо міжнародним договором України передбачено застосування до відповідних відносин матеріально-правових норм.

Таким чином, при врегулюванні міжнародних трудових відносин перевага надається матеріально-правовим нормам над колізійними нормами.

У системі колізійних норм [6], які використовуються для регулювання трудових відносин з "іноземним елементом", переважачими є ті, що призначені саме для цих відносин:

- 1) закон держави місця роботи (*lex loci laboris*) – означає, що до правовідносин застосовується законодавство держави, у якій зазвичай постійно виконуються роботи;
- 2) закон держави, з якої відряджено працівника (*lex loci delegationis*) – означає, що до правовідносин застосовується законодавство держави, яка відрядила працівника.

Додатковим може використовуватись закон автономії волі [6]. Він полягає в тому, що у випадках, передбачених даним Законом, учасники (учасник) правовідносин можуть самостійно вибирати право для врегулювання правових відносин. Законодавство, обране сторонами для регулювання трудових відносин, має бути явно вираженим або прямо впливати з дій сторін правочину, умов правочину чи обставин справи, які розглядаються в їх сукупності, якщо інше не передбачене законом. Більшість європейських держав, в тому числі й Україна, не застерігають про обрання конкретного правопорядку для регулювання умов правочину. У них дозволяється обирати чи змінювати обране законодавство у будь-який час, зокрема при вчиненні правочину, на різних стадіях його виконання. Вибір права або зміна раніше обраного права, які зроблені після вчинення правочину, мають зворотню дію і є дійсними з моменту його вчинення, але не можуть бути підставою для визнання правочину недійсними у зв'язку

з недотриманням його форми та обмеженням чи порушенням права, які набули треті особи до моменту вибору права або зміни раніше обраного права.

Широке застосування принципу автономії волі у трудових відносинах породило правило, яке чимраз частіше використовується європейськими правовими системами. Суть його полягає в тому, що свобода вибору законодавства для регулювання вказаних відносин не повинна позбавляти працівника захисту, який надавався б йому імперативними нормами того закону, що був би застосований за відсутності вибору [7].

Практичне застосування ці “закони” отримали в розділі 8 “Колізійні норми щодо трудових відносин” Закону України “Про міжнародне приватне право” [6]. Стаття 52 передбачає, що до трудових відносин застосовується право держави, у якій виконується робота, якщо інше не передбачено законом або міжнародним договором України – використовується закон держави місця роботи. Стаття 53, використовуючи закон держави, з якої відряджено працівника, визначає випадки, за якими трудові відносини громадян України, які працюють за кордоном, регулюються правом України.

Отже, за природою колізійні норми самі по собі не регулюють відносини, вони відсилають до тих чи інших матеріально-правових норм, які вже безпосередньо регулюють трудові відносини.

У числі проголошених ООН основних прав людини є трудові права, які знайшли своє закріплення в Загальній декларації прав людини [8]. Причому комплекс трудових прав сформульований і виділений як основні невід’ємні і невідчужувані трудові права людини. Так, стаття 2 забороняє дискримінацію в сфері праці. Статтею 20 гарантовано кожній людині право на свободу мирних зборів та асоціацій. Одночасно частиною 2 цієї статті заборонено примушувати працівника вступати до будь-якої асоціації. Важливою є стаття 23, яка гарантує кожній людині право на працю, вільний вибір роботи, справедливі і сприятливі умови праці та захист від безробіття. Також гарантується право на рівну оплату за рівну працю; право на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує гідне існування її самої та її сім’ї. Статтею 24 гарантується право кожній людині на відпочинок і дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня та на оплачувану періодичну відпустку. Не менш важливою є і стаття 25, яка гарантує кожній людині право на забезпечення в разі безробіття, хвороби, інвалідності, вдовства, старості чи іншого випадку втрати засобів до існування через незалежні від неї обставини. Частиною 2 даної статті встановлено, що материнство і дитинство дають право на особливе піклування і допомогу.

Із прийняттям Міжнародного Пакту про економічні, соціальні і культурні права [9] та Пакту про громадянські і політичні права від 16 грудня 1966 року [10] та визнанням України правонаступницею Української РСР дані акти є обов’язковими для виконання Україною. Так, частина 3 статті 2 Пакту про громадянські і політичні права зобов’язує кожну державу, яка бере участь у цьому Пакті, забезпечити будь-якій особі, права і свободи якої порушено, ефективний засіб правового захисту. Дане право повинно встановлюватись компетентними судовими, адміністративними чи законодавчими властями або будь-яким іншим компетентним органом, передбаченим правовою системою держави.

У Пакті про громадянські і політичні права встановлено також особливу процедуру розгляду індивідуальних скарг, яка діє щодо країн, які ратифікували Факультативний протокол до вищезазначеного Міжнародного Пакту. Україна приєдналася до вказаного протоколу на підставі Постанови Верховної Ради України “Про приєднання Української Радянської Соціалістичної Республіки до Факультативного протоколу до Міжнародного пакту про громадянські та політичні права” від 25 грудня 1990 року №582-12 [11], надало можливість її громадянам відповідно до п.3 статті 55 Конституції України після використання всіх національних засобів захисту звертатися за захистом

своїх прав і свобод до відповідних міжнародних судових установ чи до відповідних органів міжнародних організацій.

Варто наголосити на тому, що права, які проголошені в Загальній декларації прав людини, Пакті про громадянські і політичні права та Пакті про економічні, соціальні і культурні права є основоположними гарантіями у сфері трудового права. Порівнявши ці акти між собою, можна сказати, що вони закріплюють тотожні права, які при безпосередньому врегулюванні трудових відносин та захисті порушених прав є визначальними. Порівнявши внутрішнє законодавство України з переліченими актами, варто зауважити на тому, що юридично визначені в цих актах права повною мірою перенесені в національне законодавство та трансформувалися в окремі інститути чи деталізуються в окремих законах. Наприклад, в інституті загальнообов'язкового державного соціального страхування [12], Законі України "Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства" від 4 лютого 1994 року №3929-12 [13], Законі України "Про профспілки, їх права та гарантії діяльності" від 15 вересня 1999 року №1045-14 [14], досудовому інституті захисту порушеного права, який регулюється Законом України "Про звернення громадян" від 2 жовтня 1996 року №393/96 [15], та встановлення трирівневої ланки судів загальної юрисдикції для покращеного судового захисту, яка відображена у Законі України "Про судоустрій і статус суддів" від 7 липня 2010 року №2453-6 [16].

Адаптація вітчизняної правової системи до європейського правового простору є однією з передумов реалізації стратегічної мети України – членства в європейських структурах.

Договорами, прийнятими в рамках Ради Європи, Європейського Союзу, Співдружності Незалежних Держав, Організації економічного співробітництва та розвитку тощо, передбачається гарантування праці та регулювання трудових відносин на регіональному рівні.

Першим важливим кроком у наближенні законодавства України до сучасної європейської системи права став вступ нашої держави в 1995 році до Ради Європи.

Регіональні європейські стандарти, що стали гарантіями для працівника у сфері праці, сформовані головним чином на основі "Європейської конвенції про захист прав людини і основних свобод" (1950 р.) та Європейської соціальної хартії (1961 р., переглянутої у травні 1996 р.).

Статтею 1 Договірні Сторони гарантують кожній людині, яка знаходиться під їх юрисдикцією, права і свободи, визначені розділом першим цієї Конвенції. А саме гарантується: захист від рабства, примусової або обов'язкової праці; право на свободу мирних зборів і свободу асоціацій з іншими людьми, включаючи право створювати профспілки та вступати до них для захисту своїх інтересів; право на ефективний засіб правового захисту, а статтею 14 забороняється будь-яка дискримінація прав і свобод, передбачених Конвенцією. Для забезпечення дотримання зобов'язань, взятих Сторонами, у Страсбурзі, відповідно до статті 19 Конвенції та Протоколу №11, який передбачає перебудову контрольного механізму, створеного Конвенцією про захист прав та основних свобод людини від 11.05.1994 року [17], внесено поправки у деякі положення Конвенції та створено постійний Європейський суд із прав людини. Він уповноважений розглядати індивідуальні заяви та міждержавні справи. На прохання Комітету міністрів Ради Європи суд може також надавати консультативні висновки щодо тлумачення даної Конвенції та протоколів до неї.

Переглянута Хартія має на меті посилити міжнародні гарантії основоположних соціальних та економічних прав людини. Вона вносить зміни і доповнення до Європейської соціальної хартії з урахуванням перетворень, які відбулися після її прийняття, визначає основні соціальні права та принципи, права і зобов'язання Сторін

Хартії та умови їх виконання, а також передбачає систему колективного оскарження. Серед нових прав, що передбачаються Хартією, є право на захист від бідності та соціального відчуження, право на житло, право на захист у разі звільнення, право на захист від сексуальних домагань на роботі та інших форм домагань, право працівників із сімейними обов'язками на рівні можливості та однакове ставлення до них, права представників працівників на підприємстві.

Результатом міжнародної діяльності України в соціальній сфері є укладені Україною однойменні Угоди про працевлаштування і соціальний захист громадян із Молдовою 1993 р. [18], Росією 1993 р. [19], Білоруссю 1995 р. [20], Вірменією 1995 р. [21], Угода про взаємне працевлаштування працівників з Польщею 1994 р. [22], Угода про взаємне працевлаштування громадян з Литвою 1995 р. [23].

Відповідно до зазначених угод працевлаштування здійснюється на підставі трудового договору (контракту), який укладається між працівником і роботодавцем на визначений термін. Договори можуть бути довгострокові (на період до одного року з можливістю продовження цього терміну та короткострокові на сезонні роботи на період до шести місяців один раз протягом календарного року). Також вони можуть укладатися між суб'єктами господарської діяльності обох держав, метою яких є виконання визначеного обсягу робіт або послуг на території держави працевлаштування.

У міжнародних договорах про трудову діяльність і соціальний захист громадян працівникам гарантується за законодавством держави місця працевлаштування визначення: порядку оформлення трудового договору (контракту); вік, з якого допускається прийняття на роботу; обсяг прав та обов'язків сторін за договором (контрактом); в'їзд працівників і членів їхніх сімей на територію держави працевлаштування, перебування та виїзд із неї; соціальне та пенсійне забезпечення. Водночас в Угоді про трудову діяльність і соціальний захист громадян, укладеній з Республікою Білорусь, зазначається, що всі види допомог і виплат, які гарантуються працівникам за рахунок коштів соціального страхування, здійснюються на основі законодавства і за рахунок договірної держави, якою саме вносяться страхові внески, незалежно від місця проживання одержувача допомоги. Інші види допомог, виплат і компенсацій, які проводяться за рахунок коштів інших джерел (місцевих бюджетів), виплачуються органами держави, де постійно проживає сім'я одержувача допомоги і згідно з її національним законодавством. Щодо медичного обслуговування працівників, то воно здійснюється за рахунок роботодавця на однакових засадах з її громадянами. Правовий статус вивільнюваних працівників також визначається законодавством держави місця працевлаштування. За неможливості працевлаштування працівника на нього поширюються порядок, пільги та компенсації, що передбачені для вивільнюваних працівників Держави працевлаштування із підстав, зазначених в угоді (такими підставами можуть бути: розірвання трудового договору (контракту) через ліквідацію, реорганізацію або перепрофілювання підприємства (установи, організації), скорочення чисельності або штату працівників). У такому разі працівнику гарантується повернення на територію держави, виїзду за рахунок коштів роботодавця.

При виконанні умов договору кожна Угода гарантує працівникам недопущення дискримінації у сфері праці. Його сторони зобов'язуються поважати та забезпечувати передбачені цими Угодами права всіх працівників та членів їх сімей.

Вказані Угоди про працевлаштування і соціальний захист громадян не містять детального викладу норм щодо здійснення трудової діяльності. Така деталізація передбачається у трудовому договорі (контракті). Так, трудовими договорами визначаються професійні вимоги до працівника, відомості про характер роботи, умови праці та її оплати, відрахування з неї, тривалість робочого часу та часу відпочинку,

умови проживання та оплати за нього, термін дії трудового договору та умови його розірвання, порядок оплати дорожніх витрат.

Як зазначається в більшості Угод, **трудоий договір (контракт) є основним актом, на підставі якого особа може здійснювати трудову діяльність на території іншої договірної держави. Даний договір є основною підставою виникнення, зміни чи припинення трудових відносин.**

На основі аналізу укладеної Україною Угоди про працевлаштування і соціальний захист громадян варто зробити висновок про те, що у трудових відносинах, де присутній іноземний елемент, велике значення надається договірному регулюванню праці. У трудовому договорі (контракті) здійснюється деталізація норм, визначених в Угодах. Такі трудові договори (контракти), укладені безпосередньо між працівником і роботодавцем, виступають основним документом, згідно з яким особа зможе захистити свої порушені права у сфері праці при їх порушенні та є підставою для відшкодування працівникові шкоди внаслідок каліцтва або іншого ушкодження здоров'я, одержаного у зв'язку з виконанням ним трудових обов'язків.

Якщо порівняти норми зазначених Угод з частиною 2 статті 4 Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності" від 23 вересня 1999 року [24, с. 403], то варто наголосити на тому, що норми Закону закріплюють переважаючу дію міжнародних договорів, ратифікованих Україною, над внутрішнім законодавством України з питань страхування від нещасних випадків. Таке положення свідчить про те, що на працівника при відшкодуванні завданої йому шкоди будуть поширюватись норми та гарантії, визначені Угодою про працевлаштування і соціальний захист громадян та Угодою про взаємне визнання прав на відшкодування шкоди, заподіяної працівникам каліцтвом, професійним захворюванням або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаними з виконанням ними трудових обов'язків. Згідно з ними, роботодавець, який відповідає за заподіяну шкоду, відшкодовує за нормами свого національного законодавства, а це, в свою чергу виступає гарантією для працівника у сфері праці.

Таким чином, визначення виду соціального страхування та випадків настання соціального ризику в трудових відносинах, де присутній іноземний елемент, повинно визначатись як істотна умова укладення трудового договору і має бути погоджена між працівником та роботодавцем до виникнення трудових відносин.

На відміну від багатосторонніх угод у сфері праці, які, зазвичай, охоплюють широке коло відносин правового регулювання, двосторонні договори, як правило, укладаються державами з питань взаємного працевлаштування громадян поза межами території своїх держав, а також визначення умов праці та соціального забезпечення трудівників-мігрантів і членів їх сімей. Особливістю двосторонніх договорів з питань праці є те, що вони передбачають тверді юридичні зобов'язання кожної з держав, які виступають сторонами домовленостей, і підлягають ратифікації компетентними органами державної влади [25].

Необхідність вивчення міжнародного трудового законодавства постає у зв'язку з обранням Україною європейського напрямку розвитку [26] та прагненням України в майбутньому стати членом Європейського Союзу, що вимагає гармонізації законодавства України, в тому числі трудового, із законодавством країн ЄС.

Отже, гарантії у трудовому праві повинні мати стійку економічну основу, відповідати її реаліям і забезпечувати гнучкість правового регулювання. Пріоритетними на сьогодні для України повинні стати не стільки якісна переробка норм матеріального права, а значною мірою – методика правового регулювання трудових відносин, визначення ступеня участі держави у соціально-трудоових правовідносинах,

встановлення пріоритетів у взаємовідносинах “працівник-роботодавець”, створення системи додаткових гарантій як для власника у сфері виробництва, так і для працівника в соціальній сфері, забезпечення сприятливих і безпечних умов праці. Це є основоположні питання, вирішення яких впливатиме на якість механізму правового гарантування.

1. Аметистов Э. М. Международное трудовое право и рабочий класс / Э. М. Аметистов. – М., 1970. – 147с.
2. Иванов С. А. Проблемы международного регулирования труда / С. А. Иванов. – М., 1964. – 238с.
3. Конституція України: – К. : Преса України, 1997. – 80с.
4. Законодавство України про працю: збірник законодавчих та нормативних актів / упоряд. М. І. Камлик. – К. : Атіка, 2003. – 944с.
5. Проект Трудового кодексу України // [Hhttp://www.Rada.Kiev.ua/](http://www.Rada.Kiev.ua/)
6. Про міжнародне приватне право: закон України від 23 червня 2005 року № 2709-IV // Урядовий кур'єр. Орієнтир. – 2005. – Число 31 серпня. – № 163. – Ст.12.
7. Фединак Г. С. Міжнародне приватне право: підруч. / Г. С. Фединак, Л. С. Фединак. – К. : Атака, – 2005, – 544с.
8. Загальна декларація прав людини. Схвалена Генеральною асамблеєю ООН 10 грудня 1948 року // [Hhttp://www.rada.gov.ua/](http://www.rada.gov.ua/)
9. Міжнародний Пакт ратифіковано указом Президії Верховної Ради Української РСР від 19.10.1973р. №2148-VIII // <http://zakon1.rada.gov.ua/>
10. Міжнародний Пакт ратифіковано указом Президії Верховної Ради Української РСР від 19.10.1973р. №2148-VIII // <http://zakon1.rada.gov.ua/>
11. Про приєднання української Радянської Соціалістичної Республіки до Факультативного протоколу до Міжнародного пакту про громадянські та політичні права: постанова Верховної Ради України від 25 грудня 1990 року №582-12 // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – №5. – С. 26.
12. Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: закон України від 14 січня 1998року № 16/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – №23. – Ст.121.
13. Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства: закон України від 4 лютого 1994 року № 3929-12 // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – №23. – Ст.161.
14. Про профспілки, їх права та гарантії діяльності: закон України від 15 вересня 1999 року №1045-14 // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – №45. – Ст.397.
15. Про звернення громадян: закон України від 2 жовтня 1996 року №393/96 // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – №47. – Ст.256.
16. Про судоустрій і статус суддів: закон України від 7 липня 2010 року №2453-6 // Офіційний Вісник України. – 2010. – №55/1 від 30 липня 2010. – Ст.1900.
17. Бюлетень центру інформації та документації Ради Європи в Україні. – 1996. – №2. – С. 25.
18. Угода між Урядом України та Урядом Республіки Молдова про працевлаштування і соціальний захист громадян 14 січня 1993 р. // Людина і праця. Інформаційний бюлетень Мінпраці України. – 1994. – №8. – С. 23.
19. Угода між Урядом України та Урядом Російської Федерації про працевлаштування і соціальний захист громадян 14 січня 1993 р. // Урядовий кур'єр. – 1993. – 29 квітня. – С. 10.

20. Угода між Урядом України та Урядом Республіки Білорусь про працевлаштування і соціальний захист громадян 17 липня 1995 р.; 21. Угода між Урядом України та Урядом Республіки Вірменія про працевлаштування і соціальний захист громадян 17 червня 1995 р. // Людина і праця. Інформаційний бюлетень Мініпраці України. – 1996. – №6. – С. 20.
21. Угода між Урядом України та Урядом Республіки Польща про взаємне працевлаштування працівників від 16 лютого 1994 р. // Людина і праця. Інформаційний бюлетень Мініпраці України. – 1994. – №9-10. – С. 30.
22. Угоди між Урядом України та Урядом Литовської Республіки про взаємне працевлаштування громадян від 28 березня 1995 року // Людина і праця. Інформаційний бюлетень Мініпраці України. – 1997. – №1. – С. 27.
23. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності: закон України від 23 вересня 1999 року №1105-14 // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – №46-47. – Ст.403.
24. Пилипенко П. Д. Трудове право України. Академічний курс: підруч. / П. Д. Пилипенко. – К. : Видавничий дім, 2004. – 536с.
25. Україна: поступ у XXI століття. Стратегія економічної та соціальної політики на 2000-2004р.р.: Послання Президента України до Верховної Ради України 2000 рік // Урядовий кур'єр. – 2000. – 23 лютого.

#### **Кохан Н. В. Міжнародно-правове закріплення гарантій трудових прав працівників**

Досліджено поняття гарантій здійснення трудових прав працівників. Розглянуто міжнародно-правове регулювання праці. Здійснено аналіз правового регулювання гарантій трудових прав працівників в актах зарубіжного законодавства.

**Ключові слова:** трудові правовідносини, юридичні гарантії, гарантійні та компенсаційні виплати, трудовий договір, гарантії при прийнятті на роботу, гарантії в сфері оплати праці, міжнародно-правове регулювання праці, міжнародні акти.

#### **Кохан Н. В. Международно-правовое закрепление гарантий трудовых прав работников**

Статья является комплексным научным исследованием теоретических и практических проблем гарантий трудовых прав работников и путей их усовершенствования. Комплексно исследовано понятие гарантий осуществления трудовых прав работников. Осуществлен анализ правового регулирования гарантий трудовых прав работников в актах зарубежного законодательства. Анализ конвенций, многосторонних и двухсторонних соглашений между государствами позволил сделать вывод, что, во-первых, трудовой договор является основным актом, на основании которого личность может осуществлять трудовую деятельность на территории другого государства.

**Ключевые слова:** трудовые отношения, гарантии трудовых прав работника, вознаграждение за труд, изменение существенных условий труда, изменения в организации производства и труда, международное регулирование труда, международные законодательные акты.

#### **Kokhan N.V. The International Legal Securing Of Guarantees Of Employee'S Rights**

In the article includes an all-embracing study of the definition and classification of guarantees of workers' legal rights. Legal regulations of guarantees applicable to workers' labor rights in foreign legislative systems were thoroughly analyzed. Legal guarantees and compensatory payments frameworks were also studied.

**Keywords:** labor relations, guarantees, legal guarantees, guarantees for workers' performance of their labor rights, guarantees and compensatory payments, labor contracts, recruitment guarantees, labor payment guarantees.