

УДК 341.24:341.231.14

В.Ф. БЕЗП'ЯТА, Харківський національний університет внутрішніх справ

ВИКОРИСТАННЯ МІЖНАРОДНО-ПРАВОВИХ АКТІВ ПРИ ЗАХИСТІ ПРАВА НА ПРАЦЮ

Ключові слова: міжнародно-правові акти, захисті прав на працю

Україна як незалежна держава проголосила визнання загальнолюдських цінностей та зобов'язалась дотримуватись загальноєвропейських принципів міжнародного права. Відповідно до ст.9 Конституції України діючі міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою, є частиною національного законодавства України. Стаття 8¹ Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) України конкретизує вказане конституційне положення щодо трудового законодавства України. У випадку, коли 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. Таким чином, у Конституції нашої держави і в КЗпП України закріплений принцип пріоритету міжнародно-правових норм над нормами національного законодавства.

Міжнародно-правове регулювання праці – це встановлена міжнародними договорами (актами) система стандартів щодо регулювання праці, яку держави, що приєдналися до відповідного міжнародного договору (ратифікували його), використовують у національному трудовому законодавстві [1].

У нашій країні діє Закон України «Про міжнародні договори України» від 22.12.1993 р., який встановлює порядок укладання, виконання і денонсації міжнародних договорів України з метою належного забезпечення національних інтересів, здійснення цілей, завдань та принципів зовнішньої політики України, за-

кріплених у Конституції України [2]. Відповідно до нього лише підписаний і ратифікований законом міжнародний договір підлягає реалізації. Міжнародні договори мають неухильно дотримуватись Україною відповідно до норм міжнародного права. При цьому важливим є застереження і заяви про застосування замість положень окремої статті договору норм національних законів, про намір визнати міжнародні стандарти тощо [3, с.225–229].

Суб'єктами міжнародно-правового регулювання праці є ООН та її спеціалізований орган – Міжнародна організація праці (далі – МОП). Суб'єктами міжнародно-правового регулювання праці можуть бути різні об'єднання держав: Рада Європи, Європейський Союз тощо.

Серед основних міжнародних актів слід назвати Загальну декларацію прав людини 1948 р., Європейську конвенцію про захист прав людини й основних свобод 1950 р. тощо [4, с.60].

Принципи й норми міжнародного трудового права створюються Міжнародною організацією праці як спеціалізованою установою ООН, що уповноважена світовим співтовариством на розроблення й прийняття міжнародних трудових стандартів. Дані стандарти являють собою результат міжнародно-правового регулювання праці, здійснюваного за допомогою багатосторонніх угод (конвенцій) держав – членів МОП. Вони стосуються різних питань застосування найманої праці, поліпшення її умов, охорони, захисту індивідуальних і колективних інтересів працівників тощо [5, с.5].

У практичному плані зміст наведених положень українського законодавства означає наступне. По-перше, вони не тільки створюють можливість, але й обумовлюють необхідність прямого застосування принципів і норм міжнародного трудового права всіма суб'єктами, що здійснюють правове регулювання соціально-трудова відносин у нашій країні. По-друге, згідно зі ст.8¹ КЗпП України положення міжнародних договорів, у яких бере участь Україна, мають юридичну перевагу

над усіма іншими нормами українського трудового права.

Міжнародно-правові принципи й норми стають частиною правової системи України різними способами. Так, міжнародно-правові принципи включаються в трудове право України внаслідок членства нашої країни в МОП, а міжнародно-правові норми, які є в конвенціях МОП, імплементуються в українську систему трудового права шляхом ратифікації даних конвенцій.

Сучасне міжнародно-правове регулювання праці здійснюється за допомогою великої кількості міжнародних норм, що обумовлено наявністю широкого кола різноманітних відносин у сфері захисту права на працю. Саме тому з метою подальшого розвитку співробітництва нашої держави з міжнародними організаціями, зокрема МОП, розширення сфери застосування міжнародних трудових норм та проведення роботи з удосконалення національного трудового законодавства під впливом міжнародних трудових стандартів першочергового значення набуває чітке з'ясування та визначення поняття, правової природи останніх [6, с.50].

Дослідженням питань удосконалення трудового законодавства з точки зору наближення до міжнародних норм у сфері праці займалися такі науковці, як: К.Н. Гусов, В.В. Жернаков, Й.Я. Кисельов, Л.І. Лазор, В.І. Прокопенко, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко тощо.

У процесі формування і розвитку нове трудове право України має поряд із розвитком свого досвіду увібрати в себе корисний міжнародний досвід з метою найбільш повного захисту прав працівника від негативних наслідків ринкової економіки. Йдеться про запозичення міжнародних, у тому числі європейських, норм і моделей у сфері правового регулювання трудових відносин, адже саме в міжнародних нормах та зарубіжному трудовому законодавстві накопичено великий досвід регулювання трудових відносин у ринкових умовах, спрямований на пом'якшення суперечностей між працівниками та робото-

давцями, вирішення спорів, зокрема колективних трудових [7, с.4]. Як зазначає С.А. Іванов, врахування характеру правової системи вимагає безумовної відмови від сліпого копіювання, від механічного перенесення ідей, моделей і норм про працю з однієї правової системи до іншої. Як правило, запозичені ідеї, норми, інститути пристосовуються до діючих правових систем та відповідно до специфіки регулювання праці і трудових відносин [8].

Міжнародна організація праці була заснована урядами для цілей міжнародного співробітництва у справі забезпечення тривалого миру в усьому світі й усунення соціальної несправедливості за допомогою поліпшення умов праці. Створена в 1919 р., у 1946 р. вона стала першою спеціалізованою установою Організації Об'єднаних Націй [9]. За час свого існування МОП прийняла більше 180 конвенцій і близько 190 рекомендацій з основних прав у галузі праці, найму і професійної підготовки, умов праці, соціального забезпечення, техніки безпеки й охорони здоров'я. Ці документи є результатом детального обговорення відповідних питань на щорічних сесіях Міжнародної конференції праці [10, с.18–19].

Мета і завдання МОП викладені в преамбулі до Статуту організації та в Декларації, що прийнята на 26 сесії Генеральної конференції МОП у Філадельфії 10.05.1944 р. У Декларації проголошено основні принципи, на яких повинна базуватись діяльність організації [11].

Згідно зі Статутом МОП одним із головних напрямків діяльності цієї організації є створення міжнародних трудових стандартів. МОП приймає конвенції та рекомендації, що стосуються різних аспектів праці.

Конвенції МОП є міжнародними договорами, обов'язковими для виконання країнами – членами МОП, які їх ратифікували. Країни, що ратифікують Конвенції МОП, добровільно зобов'язуються застосувати (імплементувати) їх положення у своєму внутрішньому законодавстві і змінювати свої застарілі національні закони та практику, що не відповідають прогресивним стандартам МОП. Держава, яка

ратифікувала конвенцію МОП, повинна регулярно подавати до органів МОП звіти про її виконання.

Рекомендації МОП не належать до міжнародних договорів. Вони містять необов'язкові директиви, які можуть бути присвячені вирішенню певного питання або доповнювати положення конвенцій чи викладати їх більш детально [12, с.127–131].

Крім указаної вище діяльності, періодично обговорюються на спеціальних конференціях і комітетах питання, що мають специфічне значення для окремих районів або галузей промисловості. Організуються також спеціальні технічні наради. Усі ці види діяльності тісно координуються, щоб досягти тих цілей, для яких була створена МОП – сприяти встановленню соціальної справедливості й миру [10, с.19].

МОП приймає міжнародно-правові акти у сфері праці у таких напрямках: право на працю; заборона примусової праці; право на колективні переговори; право на страйк; зайнятість і працевлаштування; умови праці; охорона праці; соціальна співпраця працівників і роботодавців; мирні засоби вирішення трудових конфліктів; право працівників на створення професійних організацій тощо.

Право на працю – одне з основних прав людини. Уперше це право було проголошене у Загальній декларації прав людини. Стаття 23 Декларації проголошує, що кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці й на захист від безробіття. У Міжнародному пакті про економічні, соціальні й культурні права зазначається, що право на працю – це право кожної людини на отримання можливостей заробляти собі на життя працюю, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Міжнародно-правові акти про працю (Європейська конвенція про права людини 1959 р., Конвенція МОП № 29 про примусову або обов'язкову працю 1930 р.) підкреслюють неприпустимість примусової праці. Термін «примусова або обов'язкова праця» означає будь-яку роботу чи службу, яка вимагається

від будь-якої особи під загрозою будь-якого покарання, в разі, якщо ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг. Проте термін «примусова або обов'язкова праця» не охоплює: усяку роботу чи службу, яка вимагається в силу законів про обов'язкову військову службу і застосовується для робіт суто військового характеру; усяку роботу чи службу, яка вимагається від будь-якої особи внаслідок вироку, винесеного рішенням судового органу, за умови, що ця робота чи служба буде відбуватися під наглядом і контролем державних властей і що зазначена особа не буде віддана або передана в розпорядження приватних осіб, компаній або товариств; усяку роботу чи службу, яка вимагається в умовах надзвичайних обставин, тобто в разі війни, або лиха, або загрози лиха, як-от: пожежі, голод, землетруси, великі епідемії або епізоотії тощо [13].

Конвенція № 105 про скасування примусової праці вказує на неприпустимість примусової праці як засобу політичного впливу (виховання) або як заходу покарання за наявність чи за висловлення політичних поглядів (переконань), протилежних встановленій політичній, соціальній або економічній системі [14, с.627–630]. Обидві конвенції ратифіковані Україною (Конвенцію № 29 – 09.06.1956 р., Конвенцію № 105 – 15.10.1999 р.) [15, с.123–127], а у ст.43 Конституції України закріплено заборону використання примусової праці відповідно до міжнародно-правових стандартів.

Якщо Конвенція № 29 передбачає загальне скасування обов'язкової праці із застереженням про дотримання певного числа виключення, то Конвенція № 105 про скасування примусової праці вимагає від кожного члена МОП, який ратифікував даний акт, скасувати примусову або обов'язкову працю і не вдаватися до будь-якої її форми: а) як засобу політичного впливу чи виховання або як засобу покарання за наявність чи за висловлювання політичних поглядів, чи ідеологічних переконань, протилежних встановленій політичній, соціальній, чи економічній системі; б) як ме-

тод мобілізації й використання робочої сили для потреб економічного розвитку; в) як засіб підтримання трудової дисципліни; г) як засіб покарання за участь у страйках; д) як захід дискримінації за ознаками расової, соціальної і національної приналежності або віросповідання.

Основний принцип міжнародно-правового регулювання праці – рівність у здійсненні прав і свобод людини. Рівність у праці виключає дискримінацію – будь-які відмінності, недопущення або переваги, що встановлюються за ознакою раси, статі, релігії, іноземного, соціального походження, віку, сімейного стану, які призводять до порушення рівності можливостей у галузі праці. На це, наприклад, указують такі конвенції МОП, як Конвенція № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять 1958 р., ратифікована Україною 30.06.1961 р.) [14, с.648–655], Конвенція № 100 про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності 1951 р., ратифікована Україною 09.06.1956 р.) [14, с.538–548]. Аналогічне положення міститься і в нормах національного законодавства. Так, ст.2¹ КЗпП України закріплює положення про те, що Україна забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин. Щодо іноземних громадян, то згідно зі ст.8 Закону України «Про правовий статус іноземців» вони мають рівні з громадянами України права й обов'язки у трудових відносинах, якщо інше не передбачено законодавством України та міжнародними договорами України.

Відповідно до Конвенції № 111 термін «дискримінація» охоплює: будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження, що призводять до знищення або порушення рівності можливостей чи поведження в галузі праці та занять; будь-яке інше розрізнення, недопущення або пере-

вагу, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поведження в галузі праці та занять, – і визначається відповідним членом організації після консультації з представницькими організаціями роботодавців і працівників, де такі є, та з іншими відповідними органами. Будь-яке розрізнення, недопущення або перевага щодо певної роботи, які ґрунтуються на її специфічних вимогах, дискримінацією не вважаються. Відповідно до мети вказаної Конвенції терміни «праця» й «заняття» охоплюють доступ до професійного навчання, доступ до праці та різних занять, а також оплату та умови праці.

Так, у Рішенні від 07.07.2004 р. (справа про граничний вік кандидата на посаду керівника вищого навчального закладу), розглядаючи питання щодо відповідності Конституції України (конституційності) положення абз.2 ч.1 ст.39 Закону України «Про вищу освіту», яким передбачалося, що граничний вік кандидата на посаду керівника вищого навчального закладу третього або четвертого рівня акредитації не може перевищувати 65-ти років, Суд послався, зокрема, на § 5 Рекомендації 1980 р. № 162 МОП щодо літніх працівників (далі – Рекомендація № 162). Згідно з ним літні працівники без дискримінації за віком повинні користуватися рівними можливостями та однаковою ставленням нарівні з іншими працівниками, зокрема стосовно доступу – з урахуванням їх особистих здібностей, досвіду та кваліфікації – до роботи за їхнім вибором як у державному, так і у приватному секторах [16, с.4–8].

Рекомендація № 162 спрямована на утвердження принципу рівності та недопущення дискримінації щодо літніх працівників за ознакою віку в галузі праці та занять, що отримало відображення у Статуті МОП, Конвенції 1958 р. про дискримінацію в галузі праці та занять № 111.

Для з'ясування значення і правильного застосування рекомендацій МОП вважаємо за доцільне розглянути Декларацію МОП про основоположні принципи і права у галузі праці та механізм її реалізації. Приймаючи

дану Декларацію на Генеральній конференції МОП 18.06.1998 р., держави-члени виходили, зокрема, з важливого значення соціальної справедливості для забезпечення загального і міцного миру, необхідності спрямувати зусилля МОП на підтримку міцної соціальної політики, справедливості і демократичних інститутів (преамбула). У вказаній Декларації Міжнародна конференція праці заявила, що всі держави-члени, навіть якщо вони не ратифікували Конвенцію, мають зобов'язання, які випливають із самого факту членства в Організації, повинні дотримуватися, сприяти застосуванню і сумлінно втілювати в життя відповідно до Статуту принципи, які стосуються основоположних прав, а саме: свободи об'єднання і дієвого визнання права на ведення колективних переговорів, ліквідації всіх форм обов'язкової чи примусової праці, дієвої заборони дитячої праці, недопущення дискримінації у галузі праці та занять (п.2) [17, с.43–56].

Значення вказаної Декларації МОП полягає в тому, що вона, по-перше, чітко визначила основоположні принципи та права в галузі праці, по-друге, підтвердила обов'язковість додержання їх державами навіть без ратифікації Конвенції стосовно зазначених прав.

Усі рекомендації МОП, спрямовані на реалізацію свободи об'єднання, права на ведення колективних переговорів, ліквідації всіх форм обов'язкової чи примусової праці, заборони дитячої праці, недопущення дискримінації в галузі праці та занять, є обов'язковими для держав-членів МОП, оскільки прийняті на виконання статутних положень цієї організації.

У Рішенні від 07.07.2004 р. Конституційний Суд України дійшов висновку, що вікове обмеження для кандидата на посаду керівника вищого навчального закладу третього або четвертого рівня акредитації не ґрунтується на спеціальних вимогах до праці на цій посаді, і оспорювана норма є дискримінаційною щодо реалізації права на працю, а тому суперечить положенням частин 1, 2 ст. 43, частин 1, 2 ст.24 Конституції України. Таким чином, зміст нормативного регулювання ч.2 ст.24 Конституції України та положення Рекомендації МОП

№ 162 спрямовані на недопущення дискримінації, у тому числі щодо літніх працівників.

Важливим напрямом міжнародно-правового регулювання праці є сприяння зайнятості працездатного населення. Конвенція № 122 про політику в галузі зайнятості 1964 р. проголошує головною метою державної діяльності активну політику у сфері зайнятості [14]. Державна політика зайнятості має бути спрямована на створення умов для забезпечення роботою всіх, хто готовий приступити до роботи і шукає її, забезпечити свободу вибору зайнятості з урахуванням рівня економічного розвитку країни. Для забезпечення стабільної зайнятості й недопущення свавілля підприємців акти МОП встановлюють, що звільнення з ініціативи підприємця можливе лише за наявності законних підстав, які пов'язані зі здібностями, поведінкою працівника або виробничою необхідністю. Такі підстави для звільнення, як членство у профспілці, виконання функцій представника працівників, подання скарги або участь у справі, порушеній проти підприємця, раса, стать, сімейний стан, вагітність, віросповідання, політичні погляди, національність, вік тощо, є незаконними.

В Україні діє прийнятий 01.03.1991 р. Закон «Про зайнятість населення», статті 3, 4 і 5 якого містять основні принципи державної політики зайнятості населення, перелік державних гарантій права на вибір професії і виду діяльності та додаткові гарантії зайнятості для окремих категорій населення [18].

Ряд конвенцій присвячений захисту трудових прав у галузі умов і охорони праці. Так, Конвенція № 47 про скорочення робочого часу до 40 годин на тиждень 1935 р. передбачає що встановлення 40-годинного робочого тижня не тягне за собою зменшення заробітної плати. Години, відпрацьовані понад норму робочого часу, Конвенція розглядає як надурочні, що допускаються лише в певних випадках і підлягають додатковій оплаті. Аналогічні норми передбачені статтями 50, 62, 64, 65 КЗпП України.

Прийнято також стандарти стосовно щотижневої праці, оплачуваних щорічних і на-

вчальних відпусток. Так, тривалість відпустки не повинна становити менше трьох тижнів за кожний рік роботи. Мінімальний стаж роботи для виникнення права на відпустку повної тривалості становить 6 місяців. За час відпусток повинні виплачуватися відпускні в розмірі середньої заробітної плати. Міжнародні стандарти враховані в Законі України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. [19].

У галузі регулювання заробітної плати найбільш важливими є Конвенція № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати 1970 р. [20, с.907–922], Конвенція № 95 про охорону заробітної плати 1949 р. [14, с.486–495]. Конвенція про встановлення мінімальної заробітної плати не ратифікована Україною, що надає можливість встановлювати мінімальну заробітну платню без урахування міжнародних стандартів.

При визначенні мінімальної заробітної плати пропонується враховувати потреби працівників і членів їх сімей (з урахуванням загального рівня заробітної плати в країні); вартість життя; соціальні допомоги; порівняльний рівень життя різних соціальних груп; економічні міркування, включаючи вимоги економічного розвитку; рівень продуктивності праці та бажане досягнення і підтримку високого рівня зайнятості.

Серед конвенцій про права людини на свободу об'єднання необхідно назвати Конвенцію № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 р. (ратифіковану Україною 11.08.1956 р.), що закріплює право працівників і підприємців вільно створювати свої організації з метою висунення і захисту своїх інтересів. Працівники та роботодавці без жодного розрізнення мають право створювати на свій вибір організації, а також право вступати в такі організації з єдиною умовою підлягати їх статутам. Організації працівників і роботодавців мають право опрацьовувати свої статuti й адміністративні регламенти, вільно обирати своїх представників, організувати свій апарат і свою діяльність та формулювати свою програму дій. У вказаній

Конвенції термін «організація» означає будь-яку організацію працівників чи роботодавців, котра має за мету забезпечення та захист інтересів працівників або роботодавців.

Додаткові гарантії реалізації права на організацію надані Конвенцією № 98 про застосування принципів права на організацію та ведення колективних переговорів 1949 р. (ратифікована Україною 11.08.1956 р.) [14, с.530–534]. Конвенція № 154 про сприяння колективним переговорам 1981 р., передбачає, що колективні переговори є універсальним засобом регулювання питань праці [20, с.1180–1186]. Колективні переговори проводяться між підприємцями (групою підприємців), організацією (організаціями) трудящих з метою визначення умов праці й зайнятості; регулювання відносин між підприємцями (їх організаціями) і організацією (організаціями) трудящих.

Рекомендації МОП № 92 «Про добровільне примирення і арбітраж» 1951 р. [14, с.547–553], № 130 «Про розгляд скарг» 1967 р. [20, с.842–865] регулюють питання мирних способів вирішення трудових конфліктів. Експерти МОП вважають, що право на страйк, хоч воно і не передбачене спеціальним актом, впливає з Конвенції № 87 про свободу асоціації і захист прав на організацію 1948 р., оскільки заборона на проведення страйків обмежує можливості працівників трудящих на захист їх законних інтересів.

Українське трудове законодавство, що регулює питання проведення колективних переговорів, укладання і виконання колективних договорів (Закон України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 р. [21]), реалізації права на страйк (Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 р. [22]) відповідають міжнародним стандартам.

Отже, основна мета міжнародно-правового регулювання праці – сприяти поліпшенню праці широких працюючих мас. Як уже зазначалося вище, акти ООН і МОП закріплюють міжнародні стандарти майже щодо всіх

інститутів особливої частини трудового права й щодо багатьох загальних питань. Вони впливають на становлення та розвиток національного законодавства у всіх державах, у тому числі й в Україні.

ЛІТЕРАТУРА

1. Міжнародно-правове регулювання праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.lawyer.org.ua>.
2. Закон України «Про міжнародні договори України»: від 22.12.1993 р., № 3767-ХІІ // ВВР України. – 1994. – № 10. – Ст. 45.
3. Пономаренко О. М. Влияние Конвенций МОТ на национальное законодательство Украины о социальном обеспечении семей с детьми / О. М. Пономаренко // Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки: матеріали наук.-практ. конф. (Харків, 19–20 трав. 2003 р.) / за ред. В. С. Венедиктова. – Х.: НУВС, 2003. – С. 225–229.
4. Жернаков В. Міжнародний аспект правового регулювання соціально-трудова відносин / В. Жернаков // Право України. – 2001. – № 4. – С. 59–61.
5. Горохов Б. А. Проблемы современного законодательства / Горохов Б. А., Маврин С. П. // Российское и международное трудовое право. Правоведение. – 2004. – № 6. – С. 4–17.
6. Грекова М. Визначення поняття та ознак міжнародних трудових стандартів / М. Грекова // Право України. – 2008. – № 4. – С. 50–53.
7. Гармонізація трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу: монографія / [Н. М. Хуторян, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана, Л. П. Гаращенко, І. П. Лаврінчук, О. В. Макогон, М. П. Стадник, Г. І. Чанишева]; відп. ред. Н. М. Хуторян. – К.: Юрид. думка, 2008. – 304 с.
8. Иванов С. А. Трудовое право переходного периода: проблемы использования зарубежного опыта / С. А. Иванов // Государство и право. – 1995. – № 5. – С. 30–39.
9. Профспілкові вісті. – 2000. – № 27.
10. Трудовое право Украины в вопросах и ответах: учеб.-справоч. пособие / под ред. В. В. Жернакова. – Изд. 4-е, перераб. и доп. – Х.: Одиссей, 2005. – 592 с.
11. Міжнародні правові акти про працю [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.vuzlib.net/beta3/html>.
12. Нипорко Ю. Міжнародній організації праці – 80 років / Ю. Нипорко, М. Стадник // Право України. – 1999. – № 7. – С. 127–131.
13. Міжнародне законодавство про охорону праці: конвенції та рекомендації МОП: у 3 т. – К.: Основа, 1997. – 1454 с.
14. Конвенції та рекомендації, прийняті Міжнародною організацією праці. Т. 1: 1919–1964. – Женева: Міжнар. бюро праці, 2001. – 776 с.
15. Чанишева Г. МОП: соціальні ініціативи у відповідь на глобалізацію / Г. Чанишева // Право України. – 2001. – № 5. – С. 123–127.
16. Рекомендація щодо літніх працівників № 162 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_089.
17. Декларація МОП про основоположні принципи і права у галузі праці та механізм її реалізації // Вісник Конституційного Суду України. – 2006. – № 2. – С. 43–56.
18. Закон України «Про зайнятість населення»: від 01.03.1991 р., № 803-ХІІ // ВВР України. – 1991. – № 14. – Ст. 170.
19. Закон України «Про відпустки»: від 15.11.1996 р., № 504/96-ВР // ВВР України. – 1997. – № 2. – Ст. 4.
20. Конвенції та рекомендації / прийняті Міжнародною Організацією Праці. Т. 2: 1965–1999. – Женева: Міжнар. бюро праці, 2001. – С. 779–1560.
21. Закон України «Про колективні договори і угоди»: від 01.11.1993 р., № 3356-ХІІ // ВВР України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.
22. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфлік-

тів)» : від 03.03.1998 р., № 137/98-ВР // ВВР | України. – 1998. – № 34. – Ст. 227.

Безп'ята В. Ф. Використання міжнародно-правових актів при захисті права на працю / В. Ф. Безп'ята // Форум права. – 2011. – № 2. – С. 45–52 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-2/11bvfpnp.pdf>

Розкривається пріоритетність міжнародно-правових норм щодо трудового законодавства над нормами національного законодавства, та розглядаються основні напрямки впровадження принципів, та норм міжнародно-правових актів. Визначаються основні напрямки вдосконалення трудового законодавства України для максимальної відповідності міжнародним нормам у сфері захисту права на працю. Вказано, що основною метою міжнародно-правового регулювання є сприяння поліпшенню умов праці.

Безп'ята В.Ф. Использование международно-правовых актов при защите права на труд

Раскрывается приоритетность международно-правовых норм относительно трудового законодательства перед нормами национального законодательства, и рассматриваются основные направления внедрения принципов и норм международно-правовых актов. Перечислены основные направления совершенствования трудового законодательства Украины для максимального соответствия международным нормам в области защиты права на труд. Отмечено, что основной целью международно-правового регулирования является содействие улучшению условий труда.

Bezpjataja V.F. Use of International Legal Certificates at Protection of the Right to Work

The priority of international legal norms with respect to labor law to national law and the basic directions of implementation of the principles and norms of international legal acts reveals. The main areas for improvement of labor legislation of Ukraine to maximize compliance with international standards for the protection of labor rights are lists. It is noticed that the main purpose of international regulation is to promote the improvement of labor conditions.