

УДК 349.2:006.032(477)

М.М. ГРЕКОВА, канд. юрид. наук, доц.,
Полтавський юридичний інститут Національного
Університету «Юридична академія України імені
Ярослава Мудрого»

ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ПІД ВПЛИВОМ МІЖНАРОДНИХ ТРУДОВИХ СТАНДАРТІВ

Ключові слова: міжнародні трудові стандарти, гармонізація, напрями вдосконалення трудового законодавства України

Реформа трудового законодавства в Україні має сприяти утвердженню суспільства, в якому би визнавалися, дотримувалися й захищалися права людини у сфері праці. Саме тому розробка й прийняття кодифікованого нормативного акту є лише початком удосконалення трудового законодавства, яке забезпечуватиме правову стабільність у галузі трудових відносин. В.С. Венедіктов звернув увагу на те, що створенню кодифікованого нормативного акта мають передувати ретельний аналіз ситуації в країні, усіх політичних і економічних факторів, вибір адекватних існуючій систематизації засобів впливу на неї, визначення їх можливої ефективності [1, с.7]. Тому необхідно враховувати той факт, що положення нового Трудового кодексу України мають відповідати імплементаваним міжнародним трудовим стандартам, що сприятиме врахуванню найкращого міжнародного досвіду у сфері трудових відносин, який накопичувався на протязі тривалого часу.

Як справедливо зазначає О.І. Процевський, одним із головних завдань, а може й причин кодифікації законодавства про працю, є врахування в новому Кодексі норм міжнародного трудового права, особливо положень Конвенцій та Рекомендацій МОП. Це стосується

тих прав людини праці, які давно вирішені в міжнародних Конвенціях, ратифікованих Україною, але не знайшли закріплення у національному законодавстві [2, с.29].

Саме тому актуалізуються дослідження щодо реформування чинного трудового законодавства й приведення його у відповідність до положень міжнародних стандартів. Використання міжнародного досвіду надасть можливості наблизити національне законодавство (в першу чергу – новий Трудовий кодекс) до рівня міжнародних трудових стандартів. Але впровадження цього досвіду має відбуватися з обов'язковим урахуванням особливостей, що характеризують правові системи різних країн, у тому числі й нашої держави. Отже, гармонізуючи положення національного трудового законодавства з міжнародними трудовими стандартами важливо не допустити звуження обсягу трудових прав та соціальних гарантій, які вже існують в нашій державі на протязі тривалого часу.

За сучасних умов існує невизначеність у розробці єдиної концепції й напрямів, за якими необхідно провадити роботу з удосконалення трудового законодавства України під впливом міжнародних трудових стандартів. Саме тому метою даної статті є визначення та обґрунтування напрямів подальшого розвитку трудового законодавства України під впливом міжнародних трудових стандартів, на підставі аналізу міжнародних актів, законодавства України, спеціальної літератури.

Теоретичною базою даної статті послужили наукові праці вчених-«трудоників» – Н.Б. Болотіної, В.С. Венедіктова, К.М. Гусова, В.В. Жернакова, С.О. Іванова, І.Я. Кисельова, Л.О. Костіна, О.І. Процевського, Г.І. Чанишевої, О.М. Ярошенка та інших.

Реформування національного трудового законодавства повинно проводитися системно та ґрунтуватися на певних принципах: науковості, законності, демократизму, системності, зв'язку з правозастосовчою практикою, прогнозування наслідків прийняття нормативних актів тощо. Саме тому з метою уникнення прогалин у регулюванні трудових відносин повинна існувати чітка, загальна

концепція реформування вітчизняного трудового законодавства, яка крім встановлення кінцевої мети, повинна чітко визначати шляхи її досягнення за визначеними нею напрямками. Враховуючи існування об'єктивних передумов, що визначають необхідність зближення міжнародного та національного регулювання відносин у трудовій сфері, обов'язковою частиною даної концепції необхідно передбачити шляхи удосконалення вітчизняного законодавства під впливом міжнародних трудових стандартів, як найбільш універсальних положень регулювання відносин у сфері трудових відносин, із врахуванням передумов та перспектив їх впровадження.

Актуальність даного напрямку роботи підтверджується чисельними публікаціями та виступами вчених на науково-практичних заходах [3–6] та підтримується на найвищому державному рівні. Зокрема, голова Комітету з питань соціальної політики та праці В. Хара, доповідаючи на засіданні Комітету з питань розробки проекту Трудового кодексу України, окремо наголосив, що є потреба послідовно відобразити в національному трудовому законодавстві положення міжнародно-правових документів з питань праці, обов'язкових для України, а також актів Європейського Союзу у зв'язку з проведенням Україною зовнішньополітичного курсу в напрямі європейської інтеграції [7, с.1].

Слід зазначити, що наразі в Україні існує Концепція реформування законодавства України про працю, розроблена Міжвідомчою тристоронньою робочою групою (профспілки, роботодавці, Уряд), створеною при Міністерстві праці та соціальної політики, і схвалена на національній тристоронній конференції у червні 2002 року. Дана концепція закріплює передумови реформування законодавства про працю, його основні завдання та принципи, і підкреслює особливе значення прав людини у сфері трудових відносин для політичного, економічного, соціального, історичного і культурного розвитку України.

Відповідно до згаданої Концепції, важливим завданням реформування законодавства України про працю є його приведення у відпо-

відність з міжнародними та європейськими стандартами у сфері трудових відносин. Маються на увазі Конвенції та Рекомендації МОП, акти Ради Європи та Європейського Союзу; ратифікація міжнародно-правових актів як універсального, так і регіонального рівня, якими проголошено права і основні свободи людини і громадянина. Положення цього документу повинні бути основою законотворчої діяльності у сфері трудових прав людини, що особливо важливо констатувати напередодні кодифікації трудового законодавства.

Проте, незважаючи на всі практичні досягнення та теоретичні напрацювання щодо роботи з удосконалення національного трудового законодавства під впливом міжнародних трудових стандартів, на сьогоднішній день досі чітко не визначено напрями відповідно до яких слід проводити зазначену роботу. З боку державних органів ця робота зведена до прийняття нормативних документів, розроблення програм щодо впровадження міжнародних стандартів у внутрішнє законодавство, визначення короткострокових, середньострокових та довгострокових пріоритетів адаптації національного законодавства до нормативно-правової бази ЄС тощо. Втім зазначена діяльність має більш загальний характер, що не дозволяє у повному обсязі враховувати специфіку окремих галузей національного законодавства, зокрема трудового. Цю ситуацію, зокрема, можна пояснити тим, що на теоретичному рівні також не існує єдиної точки зору щодо побудови наукової концепції з удосконалення національного трудового законодавства під впливом міжнародних трудових стандартів.

Так, в своїх наукових роботах вчені зосереджують увагу здебільшого на проблемах удосконалення національного законодавства або його невідповідності міжнародним трудовим стандартам відносно окремого правового інституту, який є основним предметом їх дослідження. Зокрема, монографія Н.М. Хуторян [8] присвячена проблемам матеріальної відповідальності у трудовому праві, в якій досліджено історію розвитку законодавства України про матеріальну відповідальність,

визначено власне поняття матеріальної відповідальності тощо. У свою чергу, окремий підрозділ присвячений проблемі регулювання матеріальної відповідальності суб'єктів трудового права в міжнародно-правових актах та у зарубіжному законодавстві.

У монографії Г.І. Чанишевої [9] досліджено сучасну систему колективних відносин у сфері трудових відносин. Проаналізовано чинне трудове законодавство України, яке регулює діяльність профспілок, організацій роботодавців, ведення колективних переговорів, укладення колективних договорів і угод, вирішення колективних трудових спорів тощо. Особливо проведено порівняльно-правовий аналіз положень конвенцій МОП щодо регулювання колективних трудових відносин та законодавства України.

В інших роботах науковці здебільшого приділяють увагу практичним аспектам впровадження міжнародних трудових стандартів, одним із яких є проведення відповідного навчання для суддів, державних службовців і, передусім, студентів вищих юридичних закладів освіти, розробка і введення нового навчального курсу для студентів, змістом якого були би проблеми застосування міжнародних європейських стандартів у юридичній практиці України [10, с.9, 16].

Найбільш близько до розробки та визначення змісту цієї концепції дійшли вчені, які виділяють основні предметно-тематичні положення, котрі визначають принципово новий рівень розвитку трудового законодавства, орієнтують його на сучасні міжнародні стандарти і дозволяють врахувати задачі правової реформи трудових відносин. Такі правові орієнтири, на думку К.Д. Крилова, охоплюють три кола питань, які стосуються сучасної цивілізованої системи регулювання трудової сфери: по-перше, це права людини у сфері трудових відносин, зайнятості, співробітництва у трудових відносинах; по-друге, це умови праці, і перш за все, заробітна плата, робочий час і час відпочинку, безпека та гігієна праці, виробниче середовище, охорона праці, побутове обслуговування, житлові умови і час відпочинку, соціальне забезпечення, ре-

гулювання й охорона праці окремих соціальних груп і особливих категорій працівників; по-третє, це захист трудових прав, трудові спори, юридична відповідальність [11].

Втім, наведені правові орієнтири є лише узагальненим поділом на певні частини масиву трудового законодавства, без характеристики їх взаємозв'язку один з одним та без визначення шляхів їх досягнення. Саме тому, на наш погляд, визначення пріоритетних напрямів удосконалення національного трудового законодавства під впливом міжнародних трудових стандартів не повинно зводитися лише до проголошення напрямів тієї роботи, яка сприяє впровадженню міжнародних трудових стандартів у юридичну практику. Тобто, це не технічна робота, а фактична гармонізація національного та міжнародного регулювання відносин у трудовій сфері. Досягти її можна лише шляхом систематичного аналізу практичного застосування норм, які закріплені у міжнародних документах та національному законодавстві та виявленні проблем у їх правозастосуванні, а також формулюванням конкретних пропозицій з приводу приведення трудового законодавства України до вимог міжнародних трудових стандартів.

При цьому слід враховувати, що процес удосконалення національного трудового законодавства за своєю суттю складний та тривалий, саме тому його потрібно проводити послідовно та у чітко визначених пріоритетних напрямках. Ця діяльність повинна проводитися комплексно та системно, оскільки лише такою підхід буде здатний забезпечити ефективність удосконалення національного трудового законодавства. Отже, виділення та якісне обґрунтування напрямів гармонізації трудового законодавства з міжнародними трудовими стандартами, набуває особливої актуальності саме на етапі реформування трудового законодавства України.

Беручи до уваги визначення галузі трудового права України, як системи правових норм, що регулюють сукупність суспільних відносин з приводу використання найманої праці [12, с.8] та системи міжнародно-правового регулювання у сфері трудових від-

носин, серед напрямів, відповідно до яких необхідно проводити роботу щодо приведення законодавства у трудовій сфері у відповідність до вимог міжнародного права, пропонуємо наступні: по-перше, впровадження в національне законодавство основоположних принципів і прав у сфері трудових відносин; по-друге, робота з удосконалення окремих правових інститутів національного трудового законодавства для забезпечення відповідності їх змісту вимогам міжнародних договорів у сфері трудових відносин; по-третє, закріплення в національному трудовому законодавстві особливостей регулювання праці окремих категорій працівників відповідно до міжнародних трудових стандартів.

Для побудови довшеної концепції з удосконалення національного трудового законодавства під впливом міжнародних трудових стандартів за окресленими напрямами існує необхідність визначення їх змісту, який щодо кожного з цих напрямів набуває особливого значення.

На наш погляд, першочергового значення набуває зміст тих принципів, які визнані основоположними на міжнародному рівні та з'ясування рівня їх правового закріплення у національному трудовому законодавстві. Так, у Декларації МОП «Про основні принципи і права у сфері праці й механізм їх реалізації» (1998 р.) закріплено набір основних трудових норм, які визнаються такими, що мають особливий статус у контексті розвитку глобальної економіки. З огляду на конститутивне значення конвенцій МОП, що визнані «фундаментальними» як серед членів МОП, так і іншими державами, Міжнародна конференція праці у 1998 р. оголосила: «Усі члени Організації, навіть ті з них, які не ратифікували вказані Конвенції, мають зобов'язання, що впливають вже з самого факту їхнього членства в Організації, дотримуватися, зміцнювати та реалізовувати добросовісно та відповідно до Статуту принципи, що стосуються основних прав, які є предметом цих Конвенцій, а саме: а) свобода асоціації та реальне визнання права на ведення колективних переговорів; б) скасування усіх форм примусової

чи обов'язкової праці; в) реальна заборона дитячої праці; г) недопущення дискримінації в сфері праці та занять».

Зазначені принципи знайшли своє закріплення у формі конкретних прав і обов'язків у конвенціях МОП, які визнані фундаментальними, зокрема: Конвенція № 87 «Про свободу асоціації і захист права на організацію» (1948 р.); Конвенція № 98 «Про застосування принципів права на організацію та на ведення колективних переговорів» (1949 р.); Конвенція № 29 «Про примусову чи обов'язкову працю» (1930 р.); Конвенція № 105 «Про скасування примусової праці» (1957 р.); Конвенція № 138 «Про мінімальний вік прийому на роботу» (1973 р.); Конвенція № 182 «Про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці» (1999 р.); Конвенція № 111 «Про дискримінацію у галузі праці і занять» (1958 р.); Конвенція № 100 «Про рівну винагороду» (1951 р.). Проте, слід зауважити, що ці принципи знайшли своє відображення не тільки в документах МОП, а також в актах універсального та регіонального характеру. Серед міжнародних актів, які мають універсальне значення та діють у світовому масштабі слід виділити акти Організації Об'єднаних Націй, зокрема Загальну декларація прав людини 1948 р., Міжнародний пакт про громадянські й політичні права 1966 р., Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права 1966 р. тощо.

Потреба у створенні нового трудового законодавства відповідно до принципів, які стосуються основних прав, що визначені в фундаментальних конвенціях МОП, обумовлена тим, що до цього часу в національній правовій системі вони втілені не в повному обсязі, а існуюче трудове законодавство України є дещо суперечливим і таким, що не повною мірою відповідає сучасним реаліям, які склалися в нашій країні. Саме тому чітке визначення принципів, що стосуються основних прав, які будуть спрямовані на регулювання трудових відносин у державі та відобразать загальну спрямованість правової системи України в цілому, розглядається нами як

один із пріоритетних напрямів удосконалення національного трудового законодавства.

Забезпечення виконання міжнародних зобов'язань України, які впливають із ратифікованих конвенцій МОП, а також узгодженості вітчизняного трудового права із нормами права ЄС та досягнення одноманітності правового регулювання відносин у трудовій сфері, котрі мають загальний інтерес для держав, обумовлюють необхідність приведення окремих правових інститутів національного трудового законодавства у відповідність до міжнародних трудових стандартів. У літературі з цього приводу зазначено, що досвід індустріальних країн засвідчує, що в силу розвитку демократії, економіки, соціальних відносин рівень правового регулювання трудових відносин усе більше наближається з принципових питань до стандартів, які схвалені світовим співтовариством і закріплені в міжнародному праві, з наступною імплементацією у національне трудове право [13, с.121; 14, с.68]. Тому наступним напрямом роботи з удосконалення національного трудового законодавства є приведення у відповідність до міжнародних трудових стандартів окремих інститутів трудового права, оскільки робота у цьому напрямі в найбільшому ступені сприятиме зближенню основ правового регулювання відносин у трудовій сфері різних країн. Серед основних інститутів трудового права України слід виділити наступні: заробітна плата (Конвенція № 95 та Рекомендація № 85 «Про охорону заробітної плати» 1949 р.; Конвенція № 131 і Рекомендація № 135 «Про встановлення мінімальної заробітної плати» 1970 р.); робочий час (Конвенція № 47 «Про сорокагодинний робочий тиждень» 1935 р. та Рекомендація № 116 «Про скорочення тривалості робочого часу» 1962 р.; Конвенція № 175 «Про захист працівників, зайнятих неповний робочий час» та Рекомендація № 183); час відпочинку (Конвенція № 52 «Про оплачуванні відпустки» та Конвенція № 132 з однойменною назвою; Конвенція № 140 та Рекомендація № 148 «Про оплачуванні учбові відпустки» 1974 р.); безпека та гігієна праці (Конвенція № 155 та Рекомендація № 164 «Про безпеку та

гігієну праці та виробниче середовище» 1981 р.; Конвенція № 161 «Про службу гігієни праці» та Рекомендація № 171 1985 р.); професійна підготовка і перепідготовка кадрів (Рекомендація № 117 «Про професійне навчання» 1962 р.; Конвенція № 142 і Рекомендація № 150 «Про розвиток людських ресурсів» 1975 р.); участь працівників в управлінні виробництвом (Конвенція № 135 та Рекомендація № 143 «Про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються» 1971 р.) тощо.

Третім напрямом є закріплення в національному трудовому законодавстві особливостей регулювання праці окремих категорій працівників відповідно до міжнародних трудових стандартів. Зазначимо, що міжнародні норми про працю стосуються так чи інакше практично усіх сфер діяльності людини. У свою чергу, велика кількість міжнародних трудових стандартів присвячені регулюванню праці окремих категорій працівників. З метою вдосконалення національного законодавства щодо праці окремих категорій працівників та з'ясування його особливостей є можливим проведення поділу системи актів МОП, які діють у цій сфері, наприклад, залежно від галузі суспільної діяльності, в якій здійснюється праця: праця моряків (Конвенція № 147 «Про мінімальні норми на торгівельних судах» та Конвенція № 146 «Про щорічні оплачуванні відпустки морякам» 1976 р.; Конвенція про працю на морському транспорті 2006 р., Рекомендація № 153 «Про захист молодих моряків» 1976 р.); праця рибалок (Конвенція № 114 «Про трудові договори рибалок»; Конвенція № 112 «Про мінімальний вік рибалок, що приймаються на роботу»; Конвенція № 113 «Про медичний огляд рибалок»); праця в сільському господарстві (Конвенція № 101 «Про оплачуванні відпустки у сільському господарстві» 1952 р.; Конвенція № 129 та Рекомендація № 133 «Про інспекцію праці в сільському господарстві» 1969 р.; Рекомендація № 93 «Про оплачуванні відпустки у сільському господарстві» 1952 р.); праця у промисловості (Конвенція № 81 «Про інспекцію праці у промисловості та торгівлі» 1947 р.;

Рекомендація № 181 щодо запобігання великим промисловим аваріям 1993 р.); праця на шахтах (Конвенція № 176 та Рекомендація № 183 «Про безпеку та гігієну праці на шахтах» 1995 р.) тощо.

Окремо слід виділити працю осіб, які потребують підвищеного захисту, а саме: праця жінок (Конвенція № 103 та Рекомендація № 95 «Про охорону материнства»; Конвенція № 89 «Про нічну працю жінок у промисловості» 1948 р.); праця дітей і підлітків (Конвенція № 138 «Про мінімальний вік для прийняття на роботу» 1973 р.; Конвенція № 182 «Про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці»; Рекомендація щодо мінімального віку для приймання на роботу № 146; Рекомендація № 190 «Про найгірші форми дитячої праці»); працівники з сімейними обов'язками (Конвенція № 156 та Рекомендація № 165 «Про працівників з сімейними обов'язками»); працівники-мігранти (Конвенція № 143 «Про зловживання в галузі міграції і про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення»; Конвенція № 97 «Про працівників-мігрантів»; Рекомендація щодо працівників-мігрантів № 86); трудящі похилого віку (Рекомендація щодо літніх працівників № 162 1980 р.) тощо. Свої особливості має праця в промисловості; праця моряків, рибалок; праця на підземних роботах (шахтах); праця медичних, педагогічних та наукових працівників; творчих працівників засобів масової інформації, організацій кінематографії, телевізійних колективів, театрів, цирків, професійних спортсменів; працівників залізничного, повітряного транспорту тощо.

З метою уникнення зайвої громіздкості за обсягом, на що вказують окремі вчені [15, с.19], норми, які спрямовані на регулювання трудових відносин, наприклад моряків, рибалок можуть мати відсильний характер, але з обов'язковим введенням їх у загальну структуру нового кодексу. Закріплення в окремій книзі проекту особливостей регулювання праці окремих категорій працівників, зробить його більш зручним у користуванні не лише для науковців та юристів-практиків, а також

для пересічних громадян. Останні хочуть бачити його чітким, простим, таким, що містить відповіді на всі питання, які постають на практиці.

Викладена концепція удосконалення національного трудового законодавства під впливом міжнародних трудових стандартів, виокремленні перспективи розвитку дозволять підвищити ефективність роботи з удосконалення та значною мірою наблизити національне трудове законодавство до рівня міжнародних трудових стандартів. При цьому, необхідно пам'ятати, що ухвалення нового Трудового кодексу України ще не буде свідчити про досягнення бажаного результату, оскільки існує потреба розробки положень щодо якісної реалізації норм викладених у ньому, і тим більше не повинно стати приводом для припинення досліджень у науці трудового права у даному напрямі.

ЛІТЕРАТУРА

1. Венедиктов В. С. Проблеми науки і практики трудового права України в сучасних умовах ринкової економіки / В. С. Венедиктов // Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки : матеріали наук.-практ. конф. – Х., 2001. – С. 7–9.
2. Процевський О. Яким бути новому Кодексу про працю України? / О. Процевський // Право України. – 1995. – № 9–10. – С. 28–33.
3. Иванов С. А. Применение конвенций МОТ в России в переходной период: некоторые проблемы / С. А. Иванов // Государство и право. – 1994. – № 8. – С. 66–74.
4. Орзіх М. Міжнародно-правові стандарти і права людини в Україні / М. Орзіх // Право України. – 1992. – № 4. – С. 7–11.
5. Хуторян Н. М. Гармонізація основних трудових прав, закріплених в проекті Трудового кодексу, з європейськими стандартами / Н. М. Хуторян // Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення: до 80-річчя профр. І. Кондратьєва : зб. наук. праць. – Хмельницький : Вид-во Хмельницьк. ун-ту управ. та права, 2007. – С. 13–23.

6. Ярошенко О. М. Кодифікація національного законодавства про працю: сучасний стан і перспективи / О. М. Ярошенко // Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення : тези доп. та наук. повідомл. учасн. II Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 8–9 жовт. 2010 р.). – Х. : Кроссрууд, 2010. – С. 67–72.
7. Запропоновано взяти за основу проект Трудового кодексу України // Праця і зарплата. – № 7 (587). – 2008. – С. 1.
8. Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин : монографія / Н. М. Хуторян. – К. : Інститут Держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2002. – 263 с.
9. Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект : [монографія] / Г. І. Чанишева. – О. : Юрид. л-ра, 2001. – 327 с.
10. Болотіна Н. Б. Міжнародні стандарти соціальних прав та напрямки їх упровадження в юридичну практику України / Н. Б. Болотіна // Захист соціальних та економічних прав людини: міжнародні стандарти і законодавство України : матеріали наук.-практ. конф., (м. Київ, 12.03.2004 р.) / за ред. О. Ф. Штанька, Н. Б. Болотіної. – К. : КЮІ МВС України, 2004. – Ч. 1. – С. 9–16.
11. Крылов К. Д. Цивилитарная концепция правовой реформы в сфере труда / К. Д. Крылов [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.lawcenter.ru/publisher/c12.htm>.
12. Трудове право України: Академічний курс : підруч. [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / [П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.] ; за ред. П. Д. Пилипенка. – К. : Ін Юре, 2004. – 536 с.
13. Киселев И. Я. Трудовое право стран Запада на рубеже XXI века / И. Я. Киселев // Государство и право. – 1996. – № 1. – С. 121–123.
14. Головина С. Ю. Использование Конвенций МОТ при разработке понятийного аппарата трудового права / С. Ю. Головина // Правоведение. – 1997. – № 2. – С. 68–75.
15. Венедиктов В. С. Трудове право України в контексті розвитку громадянського суспільства / В. С. Венедиктов // Захист соціальних та економічних прав людини: міжнародні стандарти і законодавство України : матеріали наук.-практ. конф. (м. Київ, 12.03.2004 р.) / за ред. О. Ф. Штанька, Н. Б. Болотіної. – К. : КЮІ МВС України, 2004. – Ч. 1. – С. 17–21.

Грекова М. М. Пріоритетні напрями удосконалення трудового законодавства України під впливом міжнародних трудових стандартів / М. М. Грекова // Форум права. – 2012. – № 2. – С. 154–160 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2012-2/12gmmmtc.pdf>

Визначено та обґрунтовано напрями, відповідно до яких пропонується проводити роботу з приведення трудового законодавства України у відповідність до вимог міжнародних трудових стандартів.

Грекова М.Н. Приоритетные направления совершенствования трудового законодательства Украины под влиянием международных трудовых стандартов

Определены и обоснованы направления, согласно которым предлагается проводить работу по приведению трудового законодательства Украины в соответствие к требованиям международных трудовых стандартов.

Grekova M.N. Priorities for Improving the Labor Legislation of Ukraine under the Influence of International Labor Standards

Defined and justified by the direction under which it is proposed to work on bringing the labor laws of Ukraine in compliance with the requirements of international labor standards.