

ТРУДОВЕ ПРАВО:

Обушенко Наталія Миколаївна
доктор юридичних наук, доцент.

РАТИФІКАЦІЯ ТА ПРАКТИЧНЕ ВПРОВАДЖЕННЯ КОНВЕНЦІЙ МІЖНАРОДНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ ЯК ЗАПОРУКА ГАРМОНІЗАЦІЇ НАЦІОНАЛЬНОГО ЗАКО- НОДАВСТВА З МІЖНАРОДНИМИ ТРУДОВИМИ НОР- МАМИ ТА ЄВРОПЕЙСЬКИМИ СТАНДАРТАМИ

В статті розглянуто проблема систематизації міжнародних нормативно-правових актів та висвітлено, що вона повинна мати комплексний характер, а отже, у підґрунтя систематизації має бути покладено декілька критеріїв. По-перше, міжнародні нормативно-правові акти треба систематизувати у відповідності до сфери їх дії, зокрема, поділяючи на такі: а) універсальні, тобто акти, в яких визначаються загальні права та свободи людини, серед іншого й у сфері праці; б) нормативні акти, спрямовані безпосередньо на сферу праці. По-друге, подальша систематизація передбачає поділ цих актів залежно від суб'єктів їх видання. Зокрема, універсальні міжнародні акти в переважній більшості видаються такими суб'єктами, як ООН, Рада Європи, ЄС тощо. У свою чергу, ключовим спеціальним суб'єктом у цій сфері є Міжнародна організація праці. По-третє, наступний критерій систематизації передбачає поділ міжнародних нормативно-правових актів у сфері праці на обов'язкові та необов'язкові (рекомендаційні).

В статті досліджені спеціальні міжнародні нормативно-правові акти, де ключовим суб'єктом їх ухвалення є Міжнародна організація праці. МОП є однією з найстаріших міжнародних міжурядових організацій. У 1946 р. вона стала першою спеціалізованою установою Організації Об'єднаних Націй.

МОП розробляє міжнародні трудові норми у формі конвенцій і рекомендацій, що встановлюють мінімальні стандарти основних трудових прав: свободу асоціації, право на організацію, ведення колективних переговорів, заборону примусової праці, гендерну рівність тощо. Основними стратегічними цілями МОП є сприяння реалізації основоположних принципів і прав у сфері праці, створення більш широких можливостей для працівників з метою забезпечення гідної зайнятості й отримання належної заробітної плати, підвищення ефективності соціального захисту для всіх верств населення, а також зміцнення трипартизму та соціального діалогу. У свою чергу, конвенції МОП – це міжнародні угоди, які підлягають ратифікації державами-членами. Рекомендації не є обов'язковими документами, часто вони регламентують ті ж само питання, що й конвенції, та закріплюють керівні принципи й орієнтири національної політики і діяльності. Конвенції та рекомендації мають за мету впливати на конкретні умови праці та практику в кожній країні.

Ключові слова: міжнародний нормативно-правовий акт, універсальні міжнародні нормативно-правові акти, нормативні міжнародні нормативно-правові акти, Міжнародна організація праці, спеціальні міжнародні нормативно-правові акти, міжнародні трудові норми, свобода асоціації, право на організацію, ведення колективних переговорів, заборона примусової праці, гендерна рівність, міжнародні угоди, конвенції та рекомендації.

RATIFICATION AND PRACTICAL IMPLEMENTATION OF ILO CONVENTIONS AS A GUARD FOR THE HARMONIZATION OF NATIONAL LEGISLATION WITH INTERNATIONAL LABOR NORMS AND EUROPEAN STANDARDS

The article examines the problem of systematization of international normative legal acts and highlights that it should have a complex nature, and therefore, several criteria should be laid down in the basis of systematization. First, international normative

legal acts must be systematized in accordance with their scope, in particular, by dividing them into the following: a) universal, that is, acts that define general human rights and freedoms, including in the field of labor; b) regulatory acts aimed directly at the sphere of labor. Secondly, further systematization involves the division of these acts depending on the subjects of their publication. In particular, the vast majority of universal international acts are issued by entities such as the UN, the Council of Europe, the EU, etc. In turn, the International Labor Organization is a key special entity in this field. Thirdly, the next criterion of systematization involves the division of international normative legal acts in the field of labor into mandatory and non-mandatory (recommendatory).

The article examines special international legal acts, where the key subject of their adoption is the International Labor Organization. The International Labor Organization is one of the oldest international intergovernmental organizations. In 1946, it became the first specialized agency of the United Nations. The International Labor Organization develops international labor standards in the form of conventions and recommendations that establish minimum standards for basic labor rights: freedom of association, the right to organize, collective bargaining, prohibition of forced labor, gender equality, etc. The main strategic goals of the International Labor Organization are to promote the implementation of fundamental principles and rights in the field of labor, to create broader opportunities for workers in order to ensure decent employment and receive adequate wages, to increase the effectiveness of social protection for all segments of the population, as well as to strengthen tripartism and social dialogue. In turn, International Labor Organization conventions are international agreements subject to ratification by member states. Recommendations are not binding documents, often they regulate the same issues as conventions, and establish guiding principles and orientations of national policy and activity. Conventions and recommendations are intended to influence specific working conditions and practices in each country.

Keywords: international normative legal act, universal international normative legal acts, normative international normative

legal acts, International Labor Organization, special international normative legal acts, international labor standards, freedom of association, right to organize, collective bargaining, prohibition of forced labor, gender equality, international agreements, conventions and recommendations.

Постановка проблеми.

Досліджуючи проблему систематизації трудового законодавства, обов'язково слід приділити окрему увагу міжнародним нормативно-правовим актам. Протягом останніх ста років на міжнародному рівні було ухвалено цілу низку міжнародних документів, покликаних захистити та забезпечити належну реалізацію прав працівників у всьому світі. У свою чергу, Україна, отримавши статус незалежної держави, ратифікувала цілу низку із них, що в результаті призвело до об'єктивної необхідності їх систематизації в межах вітчизняного законодавства. Узагалі під міжнародними нормативно-правовими актами слід розуміти офіційний документ, який було ухвалено на міжнародному рівні у відповідності до норм міжнародного законодавства, спрямований на врегулювання найбільш важливих правовідносин. Договірні норми скла-

дають основу міжнародного права, на підставі якої будеться структура правовідносин в усіх сферах цієї галузі.

Мета статті: висвітлити та дослідити спеціальні міжнародні нормативно-правові акти, де ключовим суб'єктом їх ухвалення є Міжнародна організація праці. МОП є однією з найстаріших міжнародних міжурядових організацій.

Виклад основного матеріалу. У міжнародному праві «законодавець» є колективним: його норми є результатом діяльності багатьох суб'єктів, кожен із яких самостійно оцінює об'єктивну реальність. Наявність спільного інтересу (щонайменше двох держав) є необхідною передумовою створення норми міжнародного права. На цій основі формується міжнародно-правова позиція, яка є практичним показником рівня пізнання закономірностей суспільного розвитку. Формування міжнародно-правової позиції

свідчить про те, що пізнання дійсності знайшло нормативну форму, після чого ухвалюється рішення про перехід від пізнання до діяльності. Розроблена державна позиція, яка зазвичай закріплюється у відповідних документах, стає спонукальною силою зовнішніх вольових актів, які зумовлюють нормотворчу ініціативу, та/або призводить до контактів з іншими державами.

Формування законодавства здійснюється через міжнародну нормотворчість. У цілому міжнародну правотворчість можна розуміти як у вузькому, так і в широкому сенсі. Результатом міжнародної правотворчості у вузькому сенсі, на нашу думку, є утворення нової міжнародно-правової норми, а саме надання певному правилу поведінки у міжнародних відносинах юридичної обов'язковості шляхом вираження того самого *opinio juris*. Якщо розглядати етапи утворення норми міжнародного права спрощено та зводити їх до двох головних – узгодження волі суб'єктів міжнародного права щодо правила поведінки та надання суб'єктами міжнародного права згоди

на юридичну обов'язковість узгоджених правил поведінки, то міжнародна правотворчість проявляється саме на другому етапі. У цьому разі, коло її суб'єктів різко скорочується. Можна навіть стверджувати за такого погляду на етапи утворення міжнародно-правових норм, що на першому етапі відбувається нормотворчість, а на другому – саме правотворчість, адже сформована норма набуває статусу саме юридично обов'язкової. У широкому розумінні, під міжнародною правотворчістю можна розуміти весь процес розроблення норм міжнародного права, який охоплює обидва названі етапи. У цьому разі суб'єктами міжнародної правотворчості можна вважати доволі широке коло суб'єктів: від традиційних (держава, міжнародні міжурядові організації) до тих, чия міжнародна правосуб'єктність є дискусійною (міжнародні неурядові організації, транснаціональні корпорації тощо).

Міжнародні договори є основним джерелом правового регулювання відносин, що виникають у зовнішньоекономічній сфері. У них закріплю-

ються норми та принципи, що регулюють міжнародні відносини в зовнішньоекономічній сфері; у конкретній формі фіксуються домовленості сторін про створення обов'язкових для них правил поведінки, регламентуються встановлення, зміна чи припинення взаємних прав та обов'язків.

Таким чином, під міжнародними нормативно-правовими актами у сфері праці слід розуміти такі акти, які були розроблені й ухвалені спеціальними міжнародними організаціями у відповідності до норм міжнародного законодавства та які після їх ратифікації стають частиною вітчизняного трудового законодавства.

Переходячи безпосередньо до розгляду проблеми систематизації міжнародних нормативно-правових актів, слід зауважити, що вона, на нашу думку, повинна мати комплексний характер, а отже, у підґрунтя систематизації має бути покладено декілька критеріїв. По-перше, міжнародні нормативно-правові акти треба систематизувати у відповідності до сфери їх дії, зокрема, поділяючи на такі: а) універсальні,

тобто акти, в яких визначаються загальні права та свободи людини, серед іншого й у сфері праці; б) нормативні акти, спрямовані безпосередньо на сферу праці. По-друге, подальша систематизація передбачає поділ цих актів залежно від суб'єктів їх видання. Зокрема, універсальні міжнародні акти в переважній більшості видаються такими суб'єктами, як ООН, Рада Європи, ЄС тощо. У свою чергу, ключовим спеціальним суб'єктом у цій сфері є Міжнародна організація праці (далі – МОП). По-третє, наступний критерій систематизації передбачає поділ міжнародних нормативно-правових актів у сфері праці на обов'язкові та необов'язкові (рекомендаційні).

Ретельно розглянемо спеціальні міжнародні нормативно-правові акти, де ключовим суб'єктом їх ухвалення є Міжнародна організація праці. МОП є однією з найстаріших міжнародних міжурядових організацій. У 1946 р. вона стала першою спеціалізованою установою Організації Об'єднаних Націй. МОП розробляє міжнародні трудові норми у формі конвенцій і рекомендацій,

що встановлюють мінімальні стандарти основних трудових прав: свободу асоціації, право на організацію, ведення колективних переговорів, заборону примусової праці, гендерну рівність тощо. Основними стратегічними цілями МОП є сприяння реалізації основоположних принципів і прав у сфері праці, створення більш широких можливостей для працівників з метою забезпечення гідної зайнятості й отримання належної заробітної плати, підвищення ефективності соціального захисту для всіх верств населення, а також зміцнення трипартизму та соціального діалогу [1]. У свою чергу, конвенції МОП – це міжнародні угоди, які підлягають ратифікації державами-членами. Рекомендації не є обов'язковими документами, часто вони регламентують ті ж само питання, що й конвенції, та закріплюють керівні принципи й орієнтири національної політики і діяльності. Конвенції та рекомендації мають за мету впливати на конкретні умови праці та практику в кожній країні. Із початку своєї діяльності МОП ухвалила з різних аспектів регулювання

трудових, соціально-економічних відносин 182 конвенції та 190 рекомендацій, які є основою міжнародного трудового права. Наразі членами МОП є 175 держав, у яких мешкає 98 % населення світу [2, с. 236].

Варто вказати, що співпраця Міжнародної організації праці з Україною за роки її незалежності стала системною та динамічною. Її спрямовано на: а) ратифікацію та практичне впровадження конвенцій МОП та сприяння гармонізації національного законодавства з міжнародними трудовими нормами МОП та європейськими стандартами; Україною ратифіковано більше шістдесяти конвенцій (за роки незалежності – двадцять), у тому числі вісім фундаментальних; б) реформування трудового законодавства і підтримка реформ у сфері соціального страхування та соціального забезпечення; в) розроблення та реалізація програм забезпечення зайнятості, в тому числі молоді, людей з інвалідністю, осіб, що постраждали від торгівлі людьми; г) реформування статистики праці; г) сприяння формуванню і підвищенню ефективності адміністрації

праці та її складових, у тому числі таких інституцій, як Державна інспекція України з питань праці, органи державного нагляду у сфері охорони праці, служба посередництва і примирення [3]. Також результатом діяльності Міжнародної організації праці в Україні за роки її незалежності стало впровадження понад двадцяти проєктів технічного співробітництва, об'єднаних у три широкомасштабні програми, найбільшими за обсягом серед яких стали програми гідної праці, що є частиною UNDAF (Рамкова програма допомоги ООН) та Цілі розвитку тисячоліття.

Розглядаючи нормативно-правові акти МОП, варто зауважити, що їх, у свою чергу, слід також систематизувати за певними критеріями. Зокрема, перш за все, їх слід поділити залежно від обов'язковості виконання на такі: а) обов'язкові (зокрема, конвенції); б) необов'язкові (рекомендації МОП). В юридичній літературі під конвенцією розуміють багатосторонню угоду з питань міжнародного життя, яка потребує спеціального розгля-

ду з установленням відповідних процедур [4, с. 211].

Протягом свого існування МОП ухвалила низку Конвенцій, які умовно можна поділити на декілька груп. У цьому контексті варто погодитись із точкою зору О. В. Черноус про те, що норми, розроблені МОП, можна поділити на дві великі групи залежно від об'єкта правового впливу та категорій працівників, щодо яких взаємно узгоджуються інтереси держав-членів МОП [5, с. 251].

До першої групи належать такі норми:

- а) спрямовані на вирішення проблем зайнятості та запобігання безробіттю;
- б) регулюють умови праці та відпочинку;
- в) щодо заборони примусової праці;
- г) міжнародні акти, що стосуються колективно-договірного регулювання та реалізації захисту колективних прав працівників.

Щодо норм, спрямованих на вирішення проблем зайнятості та запобігання безробіттю, на сьогодні Україною ратифіковано дві конвенції МОП у сфері зайнятості: 1) Конвен-

цію МОП № 2 про безробіття 1919 р., за якою будь-який член Організації, що ратифікує цю Конвенцію, встановлює систему безплатних державних бюро зайнятості під контролем центрального органу; заснуються комітети, в яких репрезентовано підприємців і працівників, з метою консультації з питань, що стосуються функціонування таких бюро [6]; 2) Конвенцію № 122 про політику в галузі зайнятості 1964 р. (ратифіковано 29.05.68 р.). Цей акт було підписано з метою стимулювання економічного зростання й розвитку, підвищення рівня життя, задоволення потреб у робочій силі та ліквідації безробіття і неповної зайнятості. За нею кожний член Організації проголошує як головну мету і здійснює активну політику, спрямовану на сприяння повній, продуктивній і вільно вибраній зайнятості. Ця політика має на меті забезпечувати, щоб була робота для всіх, хто готовий стати до роботи і шукає роботу; така робота була якомога продуктивнішою; існували свобода вибору зайнятості та найширші можливості для кожного працівника здо-

бути підготовку й використовувати свої навички і здібності для виконання роботи, до якої він придатний, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних поглядів, іноземного походження чи соціального походження [7].

До нормативно-правових актів, що регулюють умови праці та відпочинку, слід віднести Конвенцію МОП № 132 про оплачувані відпустки (переглянуто в 1970 р., змінено й доповнено норми, закріплені в Конвенції № 52 1936 р.), Конвенцію МОП № 14 1921 р про щотижневий відпочинок на промислових підприємствах (ратифіковано 29.05.68); Конвенцію № 47 1935 р. про сорокагодинний робочий тиждень; Конвенцію МОП № 106 1957 р. про щотижневий відпочинок в торгівлі та установах (ратифіковано 29.05.68) та Конвенцію № 140 про оплачувані навчальні відпустки.

Основними серед нормативних правових актів щодо заборони примусовою праці є Конвенція № 29 МОП «Про примусову чи обов'язкову працю», відповідно до якої 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 [8], та Конвенція № 105 1957 р. «Про скасування примусової праці», яка встановлює більш жорсткі обмеження щодо застосування примусової праці й розширює коло обов'язків держави щодо скасування примусової праці. Вона містить перелік видів праці, які кваліфікуються як примусові. Указується на недопустимість примусової праці як засобу політичного впливу (виховання) або як міри покарання за наявність чи за висловлювання політичних поглядів або ідеологічних переконань, протилежних установленій політичній, соціальній або економічній системі; як методу мобілізації та використання робочої сили для потреб економічного розвитку країни, як засобу підтримання трудової дисципліни, як засобу покарання за участь у страйку, як засобу дискримінації за ознаками расової, національної, соціальної приналежності, віросповідання і релігійної приналежності.

До міжнародних актів, що стосуються колективно-договірного регулювання та реалізації і захисту колективних прав працівників, зокрема, належать Конвенція МОП № 98 1949 р. про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів (ратифіковано 11.08.56), Конвенція МОП № 154 1981 р. про сприяння колективним переговорам (ратифіковано 04.02.94) тощо.

Другу групу міжнародних трудових стандартів становлять норми:

а) щодо зайнятості та визначення умов праці й відпочинку жінок; до них слід віднести конвенції Міжнародної організації праці № 3 «Про зайнятість жінок до та після пологів», № 100 1951 р. про рівну оплату чоловіків і жінок за рівноцінну працю (ратифіковано УРСР 09.06.56 р.), якою було ліквідовано дискримінацію працівників щодо абсолютно всіх аспектів праці; Конвенцію № 156 1981 р. про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками (ратифіковано Законом України від 22.10.1999 № 1196-ХІУ), що

має за мету забезпечити рівне поводження й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок із сімейними обов'язками; Конвенцію про працю жінок у нічну пору (переглянуто 1934 р.), № 41, відповідно до статті 3 якої жінки незалежно від віку не використовуються на роботах у нічну пору на державних або приватних промислових підприємствах чи в будь-яких їх філіях, за винятком підприємств, на яких зайняті лише члени однієї родини [9]; крім того цим актом передбачено, що стаття 3 не застосовується у разі непереборної сили, коли на якому-небудь підприємстві стається перерва в роботі, яку не можна було передбачити і яка не має періодичного характеру, й у тих випадках, коли робота є пов'язаною із сировиною чи матеріалами, які перебувають у процесі обробки і які швидко псуються, і коли така нічна праця конче потрібна, щоб уникнути безперечної втрати згаданих матеріалів, тощо;

б) які регулюють працю дітей та підлітків; до них слід віднести Конвенцію МОП № 10 1921 р. про мінімальний вік допуску дітей до роботи в

сільському господарстві (ратифіковано 11.08.56); Конвенцію МОП № 11 1921 р. про право на асоціацію та об'єднання трудящих у сільському господарстві (ратифіковано 11.08.56); Конвенцію МОП № 15 1921 р. про мінімальний вік допуску підлітків на роботу вантажниками вугілля або кочегарами у флоті (ратифіковано 11.08.56); Конвенцію МОП № 16 1921 р. про обов'язковий медичний огляд дітей і підлітків, зайнятих на борту суден (ратифіковано 11.08.56), Конвенцію МОП № 52 1936 р. про щорічні оплачувані відпустки (ратифіковано 11.08.56); Конвенцію МОП № 58 1936 р. про мінімальний вік дітей для допуску їх на роботу в морі (ратифіковано 11.08.56; переглянуто); Конвенцію МОП № 59 1937 р. про мінімальний вік дітей для прийому їх на роботу в промисловості (ратифіковано 11.08.56; переглянуто); Конвенцію МОП № 60 1937 р. про вік дітей для прийому їх на непромислові роботи (ратифіковано 11.08.56); Конвенцію МОП № 77 1946 р. про медичний огляд дітей і підлітків з метою встановлення їх придатності до праці в промисло-

вості (ратифіковано 11.08.56); Конвенцію МОП № 78 1946 р. про медичний огляд дітей і підлітків з метою встановлення їх придатності до праці на непромислових роботах (ратифіковано 11.08.56); Конвенцію МОП № 79 1946 р. про обмеження нічної праці дітей і підлітків на непромислових роботах (ратифіковано 11.08.56), тощо [10, с. 121];

в) які регулюють працю осіб похилого віку; до таких міжнародних документів слід віднести Конвенцію № 102 1952 р. про мінімальні норми соціального забезпечення; Конвенцію № 128 1967 р. про допомогу по інвалідності, по старості та у зв'язку з втратою годувальника тощо.

г) які регулюють працю певних категорій працівників (зайнятих у промисловості, на транспорті, шахтах, торгівлі, сільському господарстві, моряків та рибалок, корінного населення та населення, яке веде племінний спосіб життя, працівників плантацій, сестринського персоналу тощо).

Наступну підгрупу нормативно-правових актів МОП складають рекомендації. На відміну від конвенції, реко-

мендація МОП – це міжнародно-правовий акт з питань праці рекомендаційного характеру, тобто його виконання не є обов'язковим для учасників МОП. Порушення рекомендацій не тягне за собою настання якихось юридичних наслідків. Ці документи є офіційно висловленою позицією певних інституцій Міжнародної організації праці з приводу конкретних питань. Рекомендації не потребують ратифікації, але статтею 19 Конституції МОП, зокрема, передбачено обов'язок країн-учасниць повідомляти Генерального директора МБП у відповідні періоди згідно з проханням Адміністративної ради МОП про виконання в їхній країні тих чи інших рекомендацій МОП, про заходи, які вживаються, та причини, які унеможливають їх виконання, тобто формально звітувати про виконання рекомендацій все ж таки необхідно, а отже, необхідно й уживати відповідних заходів на національному рівні з метою їх належного виконання [11, с. 87].

До основних рекомендацій МОП, на нашу думку, слід віднести такі: Рекомендацію

№ 1 про безробіття, Рекомендацію № 2 про взаємність у сфері відносин до працівників-мігрантів, Конвенцію № 3 про зайнятість жінок до та після пологів (1919 р., ратифіковано 26 країнами – учасницями МОП); Рекомендацію № 3 про профілактику сибірки; Рекомендацію № 4 про захист жінок і дітей від сатурнізму, Рекомендацію № 5 про створення інспекцій праці (служб охорони здоров'я), Рекомендацію № 6 про застосування Бернської Конвенції 1906 р. про заборону використання білого фосфору у сірниковому виробництві тощо.

Підсумовуючи викладене стосовно проблеми систематизації міжнародних нормативно-правових актів у сфері праці, зауважимо, що протягом багатьох років на міжнародному рівні було ухвалено цілу низку таких документів, які, беззаперечно, якісно та ефек-

тивно вплинули на формування трудового законодавства багатьох країн світу, і Україна в цьому контексті не є винятком. Що ж стосується особливостей систематизації міжнародних нормативно-правових актів у сфері праці, то до них, на нашу думку, слід віднести такі:

– наявну міжнародну нормативно-правову базу спрямовано на врегулювання досить широкого кола відносин у сфері праці;

– їх систематизація українським законодавцем може здійснюватися виключно в спосіб обліку;

– відсутність дієвого міжнародного та вітчизняного механізму систематизації таких актів;

– вільний вибір і досить широке коло критеріїв для систематизації міжнародних нормативно-правових актів у сфері праці.

Бібліографічні посилання

1. Міжнародна організація праці // Постійне представництво в країні при відділенні ООН та інших міжнародних організаціях в Женеві : офіц. веб-сайт. URL: <https://geneva.mfa.gov.ua/ua/ukraine-io/labour>.

2. Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретичні та практичні проблеми правового регулювання : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 /

Одеська нац. юрид. акад. Одеса, 2001. С. 236.

3. Програми Гідної праці – основа співробітництва МОП з Україною // Державна служба зайнятості : офіц. сайт. URL: http://www.dcz.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=M68439&cat_id=366755.

4. Популярна юридична енциклопедія / В. К. Гіжевський, В. В. Головченко, В. С. Ковальський (кер.) та ін. Київ : Юрінком Інтер, 2002. С. 211.

5. Чорноус О. В. Джерела міжнародно-правового регулювання праці та їх вплив на національне законодавство. Право і безпека. 2012. № 4. С. 252.

6. Конвенція МОП про безробіття 1919 року : міжнародний документ від 29.10.1919 № 2 // БД «Законодавство України» / ВР України URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_143/conv.

7. Конвенція про політику в галузі зайнятості № 122 : міжнародний документ від 09.07.1964 № 122 // БД «Законодавство України» / ВР України URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_062.

8. Конвенція про примусову чи обов'язкову працю : міжнародний документ від 28.06.1930 № 29 // БД «Законодавство України» / ВР України URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_136/conv.

9. Конвенція про працю жінок у нічний час: міжнародний документ від 19.06.1934 № 41 : (переглянута 1934 р.) // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_081/conv.

10. Зеркалов Д. В. Охорона праці в галузі. Загальні вимоги. : навч. посіб. Київ : Основа, 2011. 551 с.

11. Місяць О. Д. Організаційно-правові засади міжнародного регулювання трудових відносин на прикладі Міжнародної організації праці. Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. Серія: Політичні науки. 2016. № 2. С. 86–95.