РОЗДІЛ 5
ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2(477)
DOI https://doi.org/10.32782/2524-0374/2019-5/24

РОЛЬ І ЗНАЧЕННЯ АКТІВ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБ'ЄДНАНИХ НАЦІЙ І МІЖНАРОДНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ ЯК ДЖЕРЕЛ ТРУДОВОГО ПРАВА: ДОСВІД США

THE ROLE AND IMPORTANCE OF THE UNITED NATIONS AND THE INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION ACTS AS A SOURCE OF LABOUR LAW: THE US EXPERIENCE

Бутинська Р.Я., к.ю.н.,
старший викладач кафедри господарсько-правових дисциплін
Львівський державний університет внутрішніх справ

У статті досліджено роль і значення актів ООН та МОП як джерел трудового права. Наголошено на позитивному досвіді США в регулюванні трудових правовідносин з огляду на застосування міжнародних документів у сфері праці та зайнятості населення. Зазначено, що для регулювання трудових відносин велике значення мають міжнародні трудові норми, які розробляються на основі вивчення та узагальнення найбільш цінних і універсальних національних норм. Такі норми являють собою загальнолюдські цінності, вони стають предметом практичного використання багатьма країнами як визнаний у цивілізованому світі взірець. Першою (починаючи з 1919 р.) і єдиною на підставі тристороннього представництва міжнародною спеціалізованою організацією, що здійснює нормотворчу діяльність у сфері праці, була і є Міжнародна організація праці. Акти ООН розглядаються в аспекті співвідношення прав людини і впливу на них глобалізаційних процесів, тобто вони мають загальний, якщо порівнювати з актами МОП, характер; водночас конвенції та рекомендації МОП мають більш конкретну мету – створення дієвого механізму захисту трудових прав працівників. Отож, як наголошують вітчизняні вчені, одним з основних способів реформування національного трудового законодавства є приведення його у відповідність до міжнародних трудових стандартів, зокрема ратифікованих Україною конвенцій МОП. У національній юридичній практиці посилюється роль міжнародних трудових норм, закріплених у конвенціях МОП. Конвенції та рекомендації МОП мають особливе значення в умовах кодифікації вітчизняного трудового законодавства. Розвиток трудового законодавства зарубіжних країн визначає Програма гідної праці, вироблена МОП. Цей документ є обов'язковим для виконання, оскільки на 87-й Сесії Генеральної конференції МОП усі держави, що входять до цієї організації, схвалили цей нормативний акт та взяли на себе зобов'язання реалізувати його положення у власному національному трудовому законодавстві. Концепцію гідної праці протягом понад 20 років активно втілюють США, які вже давно зіткнулися з проблемами глобалізації, оскільки ця країна, безсумнівно, є найактивнішим суб'єктом процесів економічної інтеграції, та її трудове право найбільш адаптоване до нових умов.

Ключові слова: трудове право, трудові відносини, трудове законодавство, права людини, акти ООН, акти МОП, міжнародний механізм захисту, міжнародні стандарти.

The article deals with the role and significance of the United Nations (UN) and the International Labour Organization (ILO) acts as sources of labour law. The positive experience of the United States in regulating labour relations with regard to the application of international documents in the field of labour and employment is emphasized. It is noted that international labour standards, which are developed on the basis of study and generalization of the most valuable and universal national norms, are of great importance for regulating labour relations. Such norms are universal values; they are the subject of practical use in many countries, a standard that is recognized in the civilized world. The International Labour Organization was and is the first (since 1919) and unitary on the basis of a tripartite representation by an international specialized organization engaged in labour rule-making. The UN acts are considered in terms of the relationship between human rights and the impact on them by globalization processes, that is, they have a common, if we compare with ILO, nature. At the same time, ILO conventions and recommendations have a more specific purpose – to create an effective mechanism for protecting workers' labour rights. Therefore, as national scientists point out, one of the main ways to reform national labour law is bringing it into line with international labour standards, in particular the ILO conventions ratified by Ukraine. National jurisprudence is reinforcing the role of international labour standards fixed in ILO conventions. ILO conventions and recommendations are of particular importance in the context of codification of domestic labour law. The development of the labour legislation of foreign countries is determined by Decent Work Country Programmes (DWCPs) of ILO. This document is binding because at the 87th Session of the ILO General Conference, all member states approved that normative act and undertook to implement it in their national labour legislations. For over 20 years, the concept of decent work has been actively implemented by the United States confronting with the problems of globalization, as it is undoubtedly the most active subject of economic integration processes and its labour law is the most adapted law to new conditions.

Key words: labour law, labour relations, labour legislation, human rights, UN acts, ILO acts, international protection mechanism, international standards.

Для регулювання трудових відносин важливе значення мають міжнародні трудові норми, які розробляються на основі вивчення та узагальнення найбільш цінних і універсальних національних норм. Такі норми являють собою загальнолюдські цінності, вони стають предметом практичного використання багатьма країнами як визнаний у цивілізованому світі взірець. Першою (починаючи з 1919 р.) і єдиною на підставі тристороннього представництва міжнародною спеціалізованою організацією, що здійснює нормотворчу діяльність у сфері праці, була і є Міжнародна організація праці (далі – МОП). На цей час до її складу входять 187 держав-членів, у яких мешкає понад 98% населення світу [1].

Треба відзначити, що акти ООН розглядаються в зарубіжній науковій літературі в аспекті співвідношення прав людини і впливу на них глобалізаційних процесів, тобто вони мають загальний, якщо порівнювати з актами МОП, характер; водночас конвенції та рекомендації МОП мають більш конкретну мету – створення дієвого механізму захисту трудових прав працівників. Отож, як наголошують вітчизняні вчені, одним з основних способів реформування національного трудового законодавства є приведення його у відповідність до міжнародних трудових стандартів, зокрема ратифікованих Україною конвенцій МОП. У національній юридичній практиці посилюється роль міжнародних трудових норм, закріплених у конвенціях МОП. Конвенції та рекомендації МОП мають особливе значення в умовах кодифікації вітчизняного трудового законодавства [2, с. 5].

У літературі виокремлено особливості сучасного міжнародно-правового регулювання праці. Так, Н.Б. Болотіна

наголошує, що захист права на працю та інших трудових прав людини відбувається узгоджено в комплексі з іншими соціально-економічними правами. Це засвідчує, зокрема, наявність міжнародних актів комплексного характеру, де наведено перелік соціальних прав, серед яких трудовим правам відведено належне місце (Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966 р., Європейська соціальна хартія (переглянута) 1996 р., Хартія про основні соціальні права працівників 1989 р.) [3, с. 167–168].

Як відомо, 1948 року була прийнята Загальна декларація прав людини, яка закріпила такі права, як право на працю, право на вільний вибір роботи, право на справедливі й сприятливі умови праці та на захист від безробіття, право на рівну оплату і справедливу й задовільну винагороду, що забезпечує людині гідне існування, а також право на створення профспілок; право на відпочинок і дозвілля, враховуючи право на розумне обмеження робочого дня і право на оплачувану відпустку [4].

Також 1966 року ООН прийняла Міжнародний пакт про економічні, соціальні й культурні права, в якому сформульовано низку трудових прав – право на працю, яке охоплює право кожної людини на отримання можливості заробляти собі на життя працею, котру вона вільно вибирає або на яку вона вільно погоджується; право на справедливі умови праці, зокрема винагороду, умови роботи, що відповідають вимогам безпеки і гігієни, однакову можливість просування на роботі; право на відпочинок і право на об'єднання в профспілки [5]. Того ж 1966 року прийнято ще один, не менш важливий міжнародний акт – Міжнародний пакт про громадянські й політичні права, в якому зафіксовано такі права, як право на створення профспілок і право допуску на загальних умовах рівності до державної служби [6].

Проблеми правового регулювання трудових відносин у міжнародному праві досліджують провідні вітчизняні та зарубіжні вчені: Н.Б. Болотіна, С.В. Венедиктов, С. В. Вишновецька, Л.В. Вакарюк, О.О. Вострецова, Л.П. Гаращенко, Н.Д. Гетьманцева, О.С. Герасімова, У. Дженкс, С.О. Іванов, М.І. Іншин, Ж.-К. Жавільє, В.В. Жернаков, І.Я. Кисельов, В. Лері, К.Ю. Мельник, Ж. Потобські, С.М. Прилипко, Л. Свепстон, К.Л. Томашевський, Г.І. Чанишева, Д.В. Черняєва, Ю.В. Чижмарь, М. Шумило, В.М. Щербина, О.М. Ярошенко та ін. У роботах цих учених досліджено роль конвенцій МОП та особливості їх застосування як джерел трудового права України в умовах глобалізації національного трудового законодавства.

Метою статті є науково-теоретичне дослідження місця та ролі актів ООН і МОП у системі джерел трудового права з посиланням на позитивний досвід США.

Зауважимо, що в зарубіжній правовій літературі йде дискусія про роль і значення актів ООН в умовах глобалізації. Адже глобалізація призводить до порушення фундаментального права на працю. Компанії, особливо транснаціональні корпорації (далі – ТНК), у гонитві за прибутками реструктурують свої операції у світовому масштабі, що призводить до масового безробіття і зростання кількості тимчасових працівників, які виконують випадкову роботу [7]. Водночас у деяких країнах намітилася тенденція погіршення становища працівників, оскільки, щоб залучити на внутрішній національний ринок транснаціональні корпорації, уряди цих держав свідомо знижують рівень соціального захисту працівників для забезпечення транснаціональних корпорацій дешевою робочою силою [8]. Крім того, міжнародні угоди про вільну торгівлю впливають в підсумку на такі права, як право на працю, право на освіту [9]. Так, М. Робінсон акцентує увагу на проблемах ТНК: «Відмінною рисою сучасної глобалізації є та обставина, що до неї залучені не тільки держави, але й транснаціональні корпорації. ТНК повинні усвідомити, що вони відповідають за дотримання прав людини, закріплених у Загальній декларації прав людини» [10].

Формальним вираженням міжнародно-правового регулювання праці є норми, закріплені в актах, прийнятих ООН, МОП, регіональними об'єднаннями держав, а також в їхніх дво-, а іноді тристоронніх угодах (договорах). Акти МОП є одними з головних інструментів міжнародно-правового регулювання трудових та соціальних відносин [11, с. 149] Так, Конвенцією МОП № 181 про приватні агентства зайнятості (1997) врегульовані тристоронні відносини за участю приватного агентства зайнятості, що відповідно до ст. 1 зазначеної Конвенції означає будь-яку фізичну або юридичну особу, незалежну від державної влади, яка надає одну чи більше з послуг на ринку праці [12].

Для захисту прав та інтересів працівників, які працюють неповний робочий час, Конвенція МОП № 175 про роботу на умовах неповного робочого часу (1994) зобов'язує держави-члени вживати заходів для того, щоб працівники, зайняті неповний робочий час, мали такий самий захист, як і працівники (в аналогічній ситуації), котрі зайняті повний робочий час [13]. Сторони міжгалузевого соціального діалогу на рівні ЄС прийняли Рамкову угоду про роботу на умовах неповного робочого часу від 6 червня 1997 р. [14].

Конвенція МОП № 177 про надомну працю (1996) та Рекомендація МОП № 184 встановлюють стандарти МОП про надомну працю, яка відповідно до ст. 1 Конвенції означає роботу, яку особа, що називає себе надомником, виконує: а) за місцем її проживання або в інших приміщеннях за її вибором, але не у виробничих приміщеннях роботодавця; б) за винагороду; в) з метою виробництва товарів або послуг згідно з вказівками роботодавця, незалежно від того, хто надає обладнання, матеріали або інші ресурси, що використовуються, якщо тільки ця особа не має у своєму розпорядженні такої міри автономії та економічної незалежності, яка потрібна для того, щоб вважати її незалежним працівником відповідно до національного законодавства чи судових рішень [15].

Аналіз зарубіжної наукової літератури економічного і правового напряму дозволяє зробити висновок, що чільна роль у міжнародних трудових відносинах в умовах глобалізації належить саме Міжнародній організації праці, діяльність якої тепер спрямована на реалізацію стратегії гідної праці, що розглядається як адекватна реакція на виклики економічної інтеграції у сфері захисту трудових прав працівників. Виникнення і розвиток цієї правової доктрини зумовлені низкою істотних обставин, серед яких:

– прискорення темпів глобалізації внаслідок вступу в міжнародні організації країн колишнього «соціалістичного табору»;

– розвиток телекомунікаційних технологій (Інтернет).

Усі ці тенденції в підсумку і призвели до необхідності переосмислення ролі та значення трудового права в сучасних умовах, що було здійснено і на рівні МОП. Міжнародна організація праці – світовий центр трудового і соціального законодавства та соціального діалогу, основаного на участі в роботі всіх її органів, представників трьох сторін – урядів, роботодавців і працівників. Головними цілями МОП є: сприяння соціально-економічному прогресу, досягнення миру і соціальної справедливості, покращення умов праці та життя людей, захист прав людини. На реалізацію цих завдань спрямована передусім нормотворча діяльність МОП, а також уся її організаційно-практична робота, науково-дослідницька та інформаційно-видавнича діяльність [2, с. 4].

Вперше термін «гідна праця» використано у звіті Генерального директора МОП на міжнародній конференції з питань праці 1999 року. Спочатку гідна праця розумілася як продуктивна робота в умовах свободи, рівності,

безпеки і поваги гідності людини, коли дотримуються права працівника, а також коли йому виплачується справедлива винагорода і забезпечується соціальний захист.

Варто зазначити, що гідна праця – це не тільки науково-теоретична дефініція, але й ціла система дій, відома як Програма гідної праці (Decent Work Agenda). Цей міжнародний акт був прийнятий на 87-й Сесії Генеральної конференції МОП (1999), і відтоді діяльність МОП здійснюється в межах цієї концепції. Основне її призначення – усунення бідності у всьому світі та забезпечення розвитку.

Цілі гідної праці:

– забезпечення гідного доходу всім, хто працює;

– усунення дискримінації та забезпечення умов для вільного розвитку;

– дотримання безпечних умов праці;

– забезпечення діяльності профспілок.

Щоправда, надалі ця теорія зазнала деяких змін. Так, якщо відповідно до першого формулювання складовими елементами гідної праці були продуктивна робота, захист трудових прав, справедлива винагорода і соціальне забезпечення, то згодом з'явився і п'ятий елемент – соціальний діалог.

Динаміка розвитку глобалізаційних процесів вимагала щораз нових підходів і розв'язку проблем міжнародного регулювання, що призвело до того, що в програмі МОП було чітко виділено основні цілі гідної праці – забезпечення трудових прав; сприяння зайнятості населення; соціальний захист; забезпечення соціального діалогу. Потім в актах МОП був закріплений і новий аспект – вказівка на те, що основною метою діяльності профспілок і колективних переговорів є досягнення гідної праці [16, с. 7].

Зараз же можна виділити низку принципів гідної праці: усунення підстав для «випадкової» роботи; забезпечення таких умов, коли працівник за своїм запитом може отримати всю інформацію, що стосується його роботи; крім того, йому має бути надане право на професійне навчання; створення ефективної системи захисту трудових прав; формування дієвих систем соціального забезпечення права на соціальний діалог та колективні переговори.

Зауважимо, що питання гідної праці знову стали предметом для обговорення на 97-й Сесії Генеральної конференції МОП, яка відбулася в липні 2008 року. За підсумками роботи Генеральної конференції її учасники прийняли декларацію «про соціальну справедливість з метою глобалізації», в якій зазначалося, що в межах концепції гідної праці держави зобов'язані докласти всі зусилля для досягнення чотирьох важливих цілей: забезпечення зайнятості; розвитку системи соціального захисту; забезпечення соціального діалогу у вирішенні загальних проблем; проведення заходів з реалізації фундаментальних принципів і права на працю.

Отже, аналіз міжнародно-правових актів з питань праці, прийнятих в умовах глобалізації, дозволяє зробити висновок, що зараз розвиток трудового законодавства зарубіжних країн визначає Програма гідної праці, вироблена МОП. Цей документ є обов'язковим для виконання, оскільки на 87-й Сесії Генеральної конференції МОП всі держави, що входять до цієї організації, схвалили цей нормативний акт, а отже, взяли на себе зобов'язання реалізувати його положення у власному національному трудовому законодавстві. Тож, з моменту прийняття МОП цього міжнародного правового акта в 1999-му почалася нова епоха розвитку і міжнародного трудового права, і трудового права зарубіжних країн.

Варто зазначити, що концепцію гідної праці протягом понад 20 років активно втілюють США, які вже давно зіткнулися з проблемами глобалізації, оскільки ця країна, безсумнівно, є найактивнішим суб'єктом процесів економічної інтеграції, та її трудове право найбільш адаптоване до нових умов. Зважаючи на цю обставину, американський уряд ставить перед собою як одну з основних цілей на ринку праці подальше вдосконалення трудового законодавства в межах концепції МОП про гідну працю. Так, 6 вересня 1999 року Департамент праці США опублікував доповідь «Основні тенденції розвитку трудових ресурсів у XXI ст.», в якій на основі аналізу рівня розвитку американської економіки і стану трудових ресурсів визначено напрями діяльності державних органів США із вдосконалення американського трудового права у зв'язку з реалізацією теорії гідної праці. У цій доповіді було виділено кілька тенденцій у різних сегментах ринку праці, таких, як: стан трудових ресурсів; заробітна плата; праця і добробут сім'ї працівника; зайнятість; умови праці; вплив інноваційної діяльності; роль профспілок; охорона праці.

Щодо стану трудових ресурсів, то основною тенденцією є дедалі активніше залучення до трудової діяльності інвалідів, національних меншин і жінок. Цей процес природно передбачає вдосконалення трудового законодавства шляхом надання цим категоріям населення нових можливостей у сфері праці та усунення дискримінації. Крім того, особливо виокремлюється завдання оптимізації процесу професійного навчання – американці мали усвідомити, що освіта та наявність професійних навичок надалі забезпечуватимуть їхній успіх у процесі здійснення трудової діяльності, сприятимуть зростанню заробітної плати й отримання в подальшому гідної пенсії.

Особлива увага в стратегії реалізації концепції гідної праці приділяється тенденціям, пов'язаним зі зростанням ролі профспілок, зокрема в тих галузях, які традиційно не були охоплені профспілковою діяльністю, а також зростанням значення їх впливу на проблеми збереження персональної інформації інтернет-технологій.

Велике значення в американському трудовому законодавстві надається правовому регулюванню заробітної плати: зростання заробітної плати американських працівників безпосередньо пов'язується зі зростанням продуктивності американської економіки. У цій сфері вирішуються такі проблеми:

1) пом'якшення нерівності між працівниками, які отримують середню і низьку заробітну плату, шляхом встановлення гідної мінімальної заробітної плати;

2) збільшення заробітної плати жінок за допомогою забезпечення їх просування на високооплачувані посади;

3) подальше усунення дискримінації в заробітній платі за ознакою статі, раси і національної належності.

Варто також згадати і нові розв'язки проблем охорони праці, адже інноваційні технології неминуче призводять до зростання нещасних випадків, тому потрібно вживати заходи щодо скорочення виробничих травм і професійних захворювань.

Треба відзначити, що у згадуваній вище доповіді «Основні тенденції розвитку трудових ресурсів у XXI ст.» акцент також робився і на створення робочих місць на основі рівності у сфері праці.

Особливим напрямом розвитку трудового права США стали зміни в ньому у зв'язку із впливом на ринок праці технологічних інновацій. Зважаючи на цю обставину, передбачається, що працівники повинні відповідати вимогам технологічних змін за допомогою розвитку власних професійних навичок.

Крім того, декларувалася відмова від політики протекціонізму щодо ліквідації національних організацій унаслідок їх банкрутства як негативного результату торговельної глобалізації та збільшення кількості безробітних. Для вирішення цієї проблеми, як вказано в доповіді, необхідно мінімізувати негативні наслідки ліквідації для звільнених за допомогою використання таких правових інструментів, як Програма допомоги в умовах торговельного регулювання і Північноамериканська програма підтримки в процесі реалізації Угоди про вільну торгівлю. Заразом підтримка на національному рівні цієї категорії безробітних

мала здійснюватися також на підставі Закону «Про партнерство у сфері професійного навчання».

Слід сказати, що під час розвитку цих ініціатив було створено низку органів, зокрема Офіс робочої сили XXI ст. при Департаменті праці США відповідно до наказу Президента США від 20 червня 2001 р. Основною метою діяльності цього органу є аналіз проблем, що виникають у сфері праці в США, і розроблення заходів щодо їх усунення. Для досягнення поставленої мети офіс повинен збирати й обробляти всю інформацію, яка стосується трудових ресурсів США, і тому має право проводити наради, конференції та форуми за участю представників працівників, роботодавців, уряду та науки.

Крім того, Офіс повинен створювати програму діяльності Департаменту праці та має право скасовувати норми трудових законів, які дублюють одна одну, а також усувати правові бар'єри на шляху реалізації працівниками своїх трудових прав.

Створення такого органу та зміщення пріоритетів у державній політиці в бік забезпечення гідної праці для всіх працівників, які здійснюють свою трудову діяльність на території США, зумовило потребу нормативного закріплення методів ергономіки як відповіді на необхідність поліпшення становища працівників у галузі охорони праці в нових умовах.

Іншим важливим напрямом у розвитку трудового права США стала зміна правового регулювання праці службовців, особливо щодо питань оплати понаднормової роботи.

Нові нормативні акти про оплату понаднормової роботи були поширені на 6,7 млн американських працівників. Адже впродовж багатьох років правове регулювання (нормативні акти з 1949 р.) не змінювалося, відповідно, реалізація застарілих нормативних актів сприяла тому, що працівники змушені були звертатися до суду для захисту своїх прав. Новели ж вирішили цю проблему. У трудовому законодавстві США існувало правило, згідно з яким оплата понаднормової роботи залежить від суми річного доходу, тоді як за старим законодавством працівники, чий річний дохід не перевищував 8 тис. 60 дол., мали право на оплату понаднормових. Після змін від 23 квітня 2004 року розмір річного доходу виріс до 23 тис. Ці зміни торкнулися значної кількості низькооплачуваних працівників США і значно поліпшили їхній добробут.

Іншою важливою зміною у трудовому законодавстві США стало прийняття 2006 року Закону «Про охорону праці у вугільній промисловості», який встановив нові вимоги у добувній промисловості для власників вугільних шахт задля запобігання нещасним випадкам на виробництві.

Слід також сказати, що значні зміни відбулися після 2000 року і в законодавстві про усунення дискримінації за ознакою віку. Прикметно, що з'явилися новели, пов'язані з діяльністю Верховного Суду США, рішення якого щодо конкретних трудових спорів є джерелами трудового права.

Отже, аналіз актів ООН і МОП в умовах глобалізації дозволив зробити низку висновків: на міжнародному рівні закріплено трудові права працівників, забезпечення яких покладається не тільки на державу, а й на роботодавців у межах концепції гідної праці; держави, які схвалили Програму гідної праці МОП, беруть на себе зобов'язання щодо трансформації її вимог до національного трудового законодавства; повною мірою реалізація актів ООН і МОП здійснилася у трудовому праві США, де створено розширену систему трудового законодавства.

ЛІТЕРАТУРА

1. Офіційний сайт Міжнародної організації праці. URL: http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/country.htm (дата звернення: 17.09.2019).

2. Білоус О.Ю. Конвенції Міжнародної організації праці як джерела трудового права України : дис. … канд. юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2016.

3. Болотіна Н.Б. Трудове право України : підручник. 5-те вид., переробл. і допов. Київ : Знання, 2008. 860 с.

4. Загальна декларація прав людини : міжнар. док. від 10.12.1948 р. *База даних «Законодавство України»* / ВР України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015 (дата звернення: 17.09.2019).

5. Міжнародний пакт про економічні, соціальні й культурні права від 16.12.1966 р. ООН. *База даних «Законодавство України»* / ВР України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042 (дата звернення: 00.00.2019).

6. Міжнародний пакт про громадянські й політичні права від 16.12.1966 р. ООН. *База даних «Законодавство України»* / ВР України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043 (дата звернення: 17.09.2019).

7. World Investment Report 2008: Transnational Corporations and Infrastructure Challenge. United Nations. New York, Geneva, 2008. P. 10.

8. Chunakara M. Globalization and Its Impact on Human Rights. URL: http://media.sabda.org/alkitab-2/Religion-Online.org%20Books/Chanakara%2C%20George%20Mathews%20(ed.)%20-%20Globalization%20and%20Its%20Impa.pdf (vieved on: 17.09.2019).

9. Turk D. How WB – IMF Policies Affect Human Rights. *Third World Resurgence*. 1993. May.

10. Robinson M. Globalization Hasto Take Rights Account. *The Irish Time*. 2002. January, 22.

11. Дей М. Організаційно-правові питання участі України у міжнародно-правовому регулюванні праці. *Право України*. 2005. № 3. С. 148–150.

12. Конвенція МОП № 181 про приватні агентства зайнятості 1997 року. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965–1999*. Женева : Міжнар. бюро праці, 1999. Т. II. С. 1519–1525.

13. Конвенція МОП № 175 про роботу на умовах неповного робочого часу 1994 року. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965–1999*. Женева : Міжнар. бюро праці, 1999. Т. II. С. 1447–1451.

14. Борута І., Чанишева Г. Трудове право ЄС : навч. посібник. Одеса : Одеська національна юридична академія, 2004. 91 с.

15. Конвенція МОП № 177 про надомну працю 1996 року. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965–1999*. Женева : Міжнар. бюро праці, 1999. Т. II. С. 1481–1486.

16. You Say In Labour. *Global Report*. Geneva, 2000. P. 7.