

ТРУДОВЕ ПРАВО

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32782/392250>

Абдель Фатах А. С.,
*здобувачка наукового ступеня «доктор філософії»,
викладач кафедри цивільного та господарського права
Криворізького навчально-наукового інституту
Донецького державного університету внутрішніх справ*

КЛЮЧОВА РОЛЬ МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ ТА КЕРІВНИХ ПРИНЦИПІВ В СФЕРІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ

THE KEY ROLE OF INTERNATIONAL STANDARDS AND CORE PRINCIPLES IN THE FIELD OF LABOR RIGHTS

Стаття присвячена дослідженню принципів та стандартів, що складають основу правового регулювання трудових відносин. Автор здійснює аналіз понять «принцип» та «стандарт» в трудовому праві, з'ясовує їх взаємозв'язок та співвідношення з нормами права, а також безпосередньо з правами, обов'язками, свободами та інтересами суб'єктів трудових правовідносин.

Особливу увагу приділено впливу різноманітним чинникам які впливають на керівні принципи та міжнародні стандарти в сфері забезпечення трудових прав. Автором доводиться значимість принципів як визначальних орієнтирів, за якими має відбуватися формування системи норм права, спрямованих на охорону та захист всього комплексу прав та свобод людини у сфері праці. Розглянуто протилежні позиції стосовно встановлення жорстких трудових стандартів та стандартів, що встановлюються вільним ринком праці.

Визначено, що принципи та стандарти будучи загальними для усіх суб'єктів, одночасно мають персоніфікований характер. Проаналізовано основні принципи та права на робочому місці, що захищені міжнародними нормативно-правовими актами. Розкрито зміст та здійснено висновки про їх реальний вплив на конкретні трудові правовідносини.

У статті розглянуто питання трансформації та змін, які відбуваються протягом останнього часу відносно підходів до основних стандартів та принципів направлених в першу чергу на досягнення консенсусу серед країн світу відносно досягнення умов гідної праці. При чому, гідна праця виступає не тільки ціллю запровадження принципів, стандартів та прав, а засобом досягнення конкретних цілей міжнародної програми сталого розвитку.

На підставі проведеного аналізу сформульовані пропозиції щодо подальшого втілення у трудові відносини міжнародних стандартів та керівних принципів, що визначають напрями правового регулювання праці. Автором пропонуються обґрунтовані рекомендації щодо практичного застосування цих принципів у сфері захисту трудових прав громадян.

Ключові слова: міжнародні стандарти, міжнародні принципи, право на працю, свобода праці, дитяча праця, дискримінація, примусова праця.

The article is devoted to the study of principles and standards that form the basis of legal regulation of labor relations. The author makes an analysis of the "principle" and "standard" in labor law, finds out their intercommunication and correlation with the law, as well as directly with the rights, obligations, freedoms and interests of the subjects of labor law.

Special attention is paid to the influence of various factors that influence the guiding principles and international standards in the field of labor rights. The author has a considerable importance of principles as defining guidelines, which should form a system of law norms aimed at the protection and protection of the whole set of human rights and freedoms in the field of labor. The opposite positions regarding the establishment of rigid labor standards and standards established by the free labor market were considered.

It is determined that the principles and standards are common to all subjects, at the same time have a personified character. The basic principles and rights in the workplace protected by international normative-legal acts are analyzed. The content and conclusions about their real impact on specific labor legal relations have been revealed.

The article addresses the issues of transformation and changes that have taken place over the last time in relation to approaches to the basic standards and principles aimed primarily at achieving consensus among the countries of the

world on the achievement of decent work. At the same time, good work is not only a goal of principles, standards and rights, but a means of achieving concrete goals of the international sustainable development program.

On the basis of the analysis, proposals were formulated for further implementation of international standards and guiding principles in labor relations, which define the directions of legal regulation of labor. The author proposes well-founded recommendations on practical application of these principles in the sphere of protection of the labor rights of citizens.

Key words: *international standards, international principles, the right to work, freedom of work, child labor, discrimination, forced labor.*

Постановка проблеми. В юридичній літературі регулювання суспільних відносин, у тому числі трудових, нормами права не визиває жодного сумніву. Окрім того, наявність системних в'язків між трудовими правовідносинами та нормами права підтверджується на практиці. Але виникає питання щодо місця міжнародних стандартів та принципів та їх вплив на систему захисту прав і законних інтересів у трудовому праві. Не можна не відзначити їх важливість, як є безумовних елементів правової системи, що викликає необхідність зупинитися на їх аналізі, визначенню меж їхнього застосування на практиці.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідженням питань правових принципів, стандартів у тому числі міжнародних займаються як вітчизняні так і зарубіжні вчені. Говорячи про права та свободи людини, проводячи дослідження правових відносин, у тому числі трудових не можливо без аналізу цих понять. Зокрема, це питання підіймали у своїх роботах О.Київець, С.Погребняк, О.Нігреєва, В.Корецький, С.Задорожна, Г.Чанишева.

Метою статті є дослідити природу та сутність міжнародних стандартів та принципів; визначити їх взаємозв'язок та вплив на права людини в сфері трудових відносин.

Виклад основного матеріалу. У міжнародному трудовому праві категорії «принципи» та «стандарти» є дуже поширеними. При цьому серед науковців визначення та змістове наповнення даних понять є дискусійним.

У перекладі з латинського «принцип» – це першооснова будь-якого явища, вихідне, відправне становище [1]. Натомість «стандарт», у сенсі слова розглядається як «зразок, еталон, модель.... Стандарт як нормативно-технічний документ встановлює комплекс норм, правил, ...» [2].

Принципи є відображенням об'єктивно існуючих відносин які складаються між людьми. Будучи продуктом людської свідомості та володіючи всезагальністю та обов'язковістю вони

мають регулятивне значення та є найбільш стабільними, довговічними ніж норми права. Принципи слугують орієнтиром визначеності діючих та майбутніх правових норм.

В Давньому Римі підкреслювалося, що «принцип – найважливіша частина всього» (*principium est portissima pars cujunque rei*). Аристотель розумів «принцип» в об'єктивному сенсі як форму першої величини, те, з чого щось існує або буде існувати [3, с. 285].

С.С. Алексеев визначав, що принцип права містить нормативно-керівний початок, що характеризує його створення, його основи та закріплені у ньому закономірності життя [4, с. 293].

Таким чином, принципи міжнародного трудового права можливо розглядати як самостійні та першорядні елементи, що відображують сутність права та внутрішню його внутрішню єдність.

Приватноправові відносини, у тому числі трудові відносини не можливі без взаємного впливу міжнародних стандартів та принципів на національне законодавство кожної окремої країни.

Принципи права та стандарти пов'язуються із загальноприйнятістю норм поведінки при чому маючи пряме застосування, тобто є безпосередньо діючими. Їх особливість полягає у тому, що вони стосуються кожного суб'єкта, а отже є персоніфікованими.

Принципи – це стандарти, які повинні ґрунтуватися виходячи із вимог справедливості або будь-якого іншого аспекту моралі. Ніяка права система не може бути побудована виключно на принципах або виключно на правилах. Система принципів була б надзвичайно гнучкою, тоді як одне з правил було б надто жорстким. У першому не було б чітких керівних принципів поведінки, що могло б викликати проблеми з координацією, знаннями, витратами та контролем влади. Система лише правил була б занадто жорсткою через відсутність інструментів для узгодження рішень з конкретними випадками.

Відносність відмінностей між принципами та правилами може бути неясною в рамках трудового законодавства, оскільки частини його правил є поведінковими стандартами. Стандарти визначають характер поведінки учасників трудових правовідносин слугуючи внутрішнім орієнтиром для оцінки законності прийнятих рішень.

Для міжнародних принципів трудового права характерна така риси:

- політична обумовленість, бо дієвість принципів на території тієї чи іншої країни чи світової спільноти не можливе без політичної волі кожної країни;
- володіють загальністю та обов'язковістю;
- мають регулятивне значення;
- виражають сутність норм права;
- кожен принцип взаємопов'язаний та діє у сукупності з іншими принципами;
- діють протягом певного тривалого періоду часу, що відображає якісний стан системи права, і за своєю природою є більш стабільними ніж норми права.

Ключовим питанням, що визначає ефективність трудових стандартів є те, чи дійсно вони здатні покращити права людини або вони навпаки стримують та сповільнюють прогрес у дотриманні трудових прав людини.

Критики встановлення трудових стандартів часто стверджують, що прийняття таких стандартів спотворює ринкові механізми, впливаючи на ціну робочої сили та скорочуючи її пропозицію тим самим ми можемо отримувати палку з двома кінцями, коли стандарти можуть слугувати як інструмент, що гарантує розширення прав, так і одночасно засіб їх обмеження [5]. Отже, прихильники даної позиції стверджують, що встановлення стандартів слід залишити на розсуд вільно діючого ринку праці.

Прихильники наявності міжнародних трудових стандартів, у тому числі законодавчо закріплених, вважають, що такі стандарти забезпечують функціонування системи, що захищає мінімальні права та умови зайнятості [6].

До того ж, країни, які наполягають на жорстких трудових стандартах, наголошують на їх прямому взаємозв'язку із добробутом працівників та забезпеченням захисту працівників.

Хоча міжнародне співтовариство в цілому погоджується з необхідністю поважати трудові стандарти, але не досі має узгодженої позиції, якими повинні бути ці стандарти.

Головною глобальною інституцією, яка забезпечує дотримання стандартів праці сьогодні, є Міжнародна організація праці (далі-МОП), яка регулярно та періодично звітує про кроки, які робить кожна країна для впровадження стандартів, які вона ратифікувала. З моменту свого заснування у 1919 році МОП розробила всеосяжну систему мінімальних трудових стандартів, які визначені у фундаментальних конвенціях та які базуються на концепції гідної праці. Ця концепція стала стрижнем політики МОП. Концепція «гідної праці» наголошує на важливості життєдатних підприємств у створенні більшої зайнятості та можливостей отримання доходу для всіх.

Стандарти МОП передбачають широкий спектр як безпосередньо трудових зобов'язань (правовідносин щодо застосування праці) так і міжнародних юридичних зобов'язань. І саме за допомогою таких дієвих інструментів як конвенції, декларації, рекомендації МОП запускає правовий механізм для забезпечення важливих стандартів або принципів.

Якщо подаються скарги на порушенням країною-учасником положень конвенцій, то МОП лише розслідує ймовірне порушення та оприлюднює свої висновки, однак не може санкціонувати торгові заходи у відповідь або санкції. Замість цього вона надає технічну допомогу країнам-членам у приведенні їх трудового законодавства та правозастосовних процедур у відповідність.

Важливо наголосити на тому, що конвенції МОП мають вплив не лише у країнах, де вони були ратифіковані але і для країн, уряди яких їх не ратифікували шляхом використання конвенцій як керівництво, набір стандартів та принципів, для розробки свого національного трудового законодавства. Це впливає із положень Декларації МОП про основні принципи та права у сфері праці, прийнятої на Міжнародній конференції праці 1998 р., відповідно до якої всі члени, навіть якщо вони не ратифікували відповідні конвенції (основні конвенції), несуть зобов'язання (що впливає із самого факту членства в Організації) сумлінно поважати, просувати та реалізувати принципи, що стосуються основних прав, які є предметом цих Конвенцій [7].

Основні принципи та права, які є предметом Декларації МОП про основні принципи та права у сфері праці, спрямовані на отримання рівних можливостей та реалізації свого людського потенціалу незалежно від будь-яких чинників [8].

МОП визначив чотири питання, які вважаються основними принципами та правами на робочому місці. Вони захищені вісьмома «фундаментальними» конвенціями та відповідними рекомендаціями та протоколами (табл. 1).

Декларація МОП про основоположні принципи та права на працю чітко вказує на те, що ці права є універсальними, неподільними, невід'ємними і поширюються на всіх людей у всіх державах, незалежно від будь-яких чинників, у тому числі і рівня економічного розвитку. Будучи взаємозалежними вони є відправною точкою для ефективного соціального діалогу, поліпшення доходів та умов для працівників, збільшення кількості робочих місць, соціально-го захисту, тощо.

Інші конвенції МОП сприяють можливості працевлаштування, адекватній заробітній платі, безпеці та здоров'ю при роботі та інших умовах охорони праці. Ці стандарти МОП допомагають державам виконувати свої зобов'язання з прав людини, в тому числі прав, що стосуються пра-

цевлаштування за справедливих умов праці, та права на соціальне забезпечення та охорону материнства, тощо.

Принципи міжнародного трудового права нерідко також розглядаються й основні права трудящих, які на додаток до конвенцій МОП містяться в таких міжнародних актах як: Загальній декларації прав людини, прийнятій Генеральною Асамблеєю ООН 10.12.1948 р. [20], у Міжнародному пакті про громадянські та політичні правах [21] та у Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права, прийнятий Генеральною Асамблеєю ООН 16.12.1966 р. [22].

З їхніх положень легко вивести такі принципи, як: право на працю, що включає право кожної людини на отримання можливості заробляти собі на життя працею, яку він вільно вибирає або на яку вона вільно погоджується; право на справедливі та безпечні умови роботи; право на рівну оплату за працю без будь-якої дискримінації; право на справедливу та задовільну винагороду, що забезпечує гідне людини існування для неї

Таблиця 1

Основні принципи	Зміст принципу	Конвенції, рекомендації, протоколи
Свобода об'єднання та ефективне визнання права на колективні переговори	Повага до права всіх роботодавців та робітників вільно і добровільно засновувати та об'єднуватися в групи для захисту їхніх професійних інтересів без втручання держави або будь-якого іншого суб'єкта. Цей принцип має вирішальне значення для того, щоб реалізувати всі інші фундаментальні принципи і права на працю.	Конвенція про свободу асоціації та захист права на організацію № 87 (1948) [9] Конвенція про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів № 98 (1949) [10]
Ліквідація примусової чи обов'язкової праці	Заборона використання примусової чи обов'язкової праці як засобу впливу, виховання, покарання, а також з метою: економічного розвитку, підтримання трудової дисципліни, тощо.	Конвенція про примусову чи обов'язкову працю № 29 (1930) [11] та доповнюючого Протоколу (2014) [12]. Конвенція про скасування примусової праці № 105 (1957) [13].
Скасування дитячої праці	Встановлення мінімального віку для вступу на роботу, який не повинен бути меншим віку для закінчення обов'язкового навчання.	Конвенція про мінімальний вік для прийому на роботу № 138 (1973) [14]. Рекомендація щодо мінімального віку для приймання на роботу № 146 (1973) [15].
Скасування дитячої праці	Праця не повинна завдавати шкоди фізичному, соціальному, психічному та духовному розвитку дитини. Викорінення дитячої праці та забезпечення того, щоб усі діти були в якісному навчанні для можливості використати свій творчий та продуктивний потенціал.	Конвенція про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці № 182 (1999) [16]. Рекомендація щодо заборони та негайних дій з ліквідації найгірших форм дитячої праці № 190 (1999) [17].
Ліквідація дискримінації у сфері зайнятості та занять	Заборона дискримінації у найрізноманітніших видах діяльності, пов'язаних з роботою: доступу до зайнятості (зокрема занять, навчання та професійної підготовки та соціального забезпечення), термінів та умови зайнятості (винагорода, години роботи і відпочинку, охорона материнства, перспективи просування, професійна безпека, тощо). Недискримінація є наскрізним правом і принципом.	Конвенція про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності № 100 (1951) [18]. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 [19].

самої та її сім'ї; право на створення професійних спілок та входження до професійних спілок для захисту своїх інтересів; право на відпочинок та дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня та на відпустку; право на страйки за умови його здійснення відповідно до законів кожної країни; право на захист від безробіття; право на юридичний захист своїх прав, конкретні форми якого встановлюються правовою системою кожної країни [20; 21; 22].

Ці принципи охоплюють широкий спектр трудових прав, тому більшість трудового законодавства і практики у світі сьогодні формувалися саме цими принципами.

Забезпечення трудових принципів та стандартів є найсильнішим, коли воно ґрунтується на моральних засадах, а не на політичному чи економічному розрахунку.

Міжнародні стандарти та принципи направлені на вирішення фундаментальних трудових проблем, де вони можуть мати великий вплив і застосовуються в тому випадку коли серед країн-учасників МОП існує консенсус щодо необхідності регулювання певних питань на міжнародному рівні.

Протягом багатьох десятиліть корпус міжнародних трудових стандартів зростає регулярними темпами. Конвенції стають обов'язковими шляхом національної ратифікації, а рекомендації прийняті до них, складають невід'ємну частину системи стандартів і хоча вони не є обов'язковими, в принципі вони повинні стосуватися кожного.

За минулі сто років роботи МОП, було охоплено практично всі основні елементи соціальної справедливості, що визначені Конституцією МОП. Але світова спільнота повинна продовжувати адаптувати стандарти таким чином, щоб вони зберегли свою актуальність відповідно економічних, політичних та інших змін. Для досягнення цієї мети потрібна комбінація стандартів та соціального діалогу.

З 2018 року конференція МОП почала скасувати застарілі конвенції, змінюючи підходи. Це пов'язано насамперед з тим, що з початку своєї діяльності МОП була зайнята такими основними питаннями, як: години роботи, мінімальний вік для працевлаштування, а також захист від безробіття, а також умови до і після активних років роботи, але в умовах сьогодення цього не достатньо. Так, деякі з ранніх захисних підходів

до роботи жінок, таких як заборона нічних робіт, були замінені вимогами рівності і безпеки. Головна задача не відстати від кожної зміни умов праці, намагаючись створити новий стандарт.

МОП повинна рухатися вперед з головною метою: можливістю конкретного застосування принципів соціальної справедливості, які нерозривно пов'язані з верховенством права, як основною базою в рамках якої будь-який консенсус досягнутий на міжнародному рівні здатний привести до реальних дій на національному, галузевому та місцевому рівні.

Все це можливе за умови врахування ролі як держави, так і профспілок та роботодавців. Участь кожного з цих суб'єктів має вирішальне значення разом з національним і глобальним тиском. Коли мова йде про принципи, то ті, головний обов'язок щодо знаходження можливості їх застосування покладаються на роботодавців та профспілки. Сама від них залежить застосування практичних рішень. А в інтересах держави підтримувати ці процеси як інституційно, так і економічно.

Наприклад, свобода асоціацій повинна супроводжуватися соціальним діалогом і будівництвом відповідних інституцій. Викорінення дискримінації передбачає компетентну інспекцію праці, гендерну рівність та політику щодо міграції та підтримки різних вразливих груп, що у свою чергу не можливе без системи соціального захисту, як заходів з охорони здоров'я, тощо.

Постійні зміни, що відбуваються в суспільстві, технологічні зміни праці, складність узгодження соціальних та економічних умов, все це важливі аспекти що впливають на трудові правовідносини.

Усі цілі МОП полягають у тому, щоб встановити базові критерії виключно для захисту трудящих, щоб регулювати їх на міжнародному рівні, щоб забезпечити більш узгоджені стандарти гідності та соціального забезпечення.

На Генеральній Асамблеї Організації Об'єднаних Націй у жовтні 2015 року прийнята Резолюція «Перетворення нашого світу: Порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року». Резолюція є планом дій який включає сімнадцять цілей сталого розвитку і 169 завдань, з кінцевою метою: викорінення бідності в усіх її формах та вимірах та забезпечення можливості кожній людині реалізувати свій потенціал в умовах гідності й рівності [23].

Основні елементи гідної праці широко включені до завдань сімнадцяти цілей сталого розвитку. Чотири стовпи програми гідної праці повинні передбачати: створення робочих місць, соціальний захист, права у сфері праці та соціальний діалог.

Економічний розвиток має включати створення робочих місць та умов праці, в яких люди можуть працювати в умовах свободи, безпеки та гідності. Гідна праця стає не ціллю, а засобом досягнення конкретних цілей нової міжнародної програми сталого розвитку.

Міжнародно-правова база соціальних стандартів направлена на забезпечення рівних умов у світовій економіці тим самим виступаючи стримуючим інструментом, який допомагає урядам та роботодавцям уникнути спокуси знизити стандарти праці. Особливо це стосується тих країн та окремих роботодавців, які вважають що не дотримання стандартів дасть їм порівняльну перевагу у міжнародній торгівлі шляхом «економії» на робочій силі. Однак, такий підхід є помилковим, адже дотримання міжнародних трудових норм та стандартів часто супроводжується підвищенням продуктивності та загальним покращенням економічних показників.

Наприклад, стандарти мінімальної заробітної плати та робочого часу, а також повага рівності можуть призвести до більшого задоволення та підвищення продуктивності праці працівників на конкретному підприємстві, а також зниженням текучості кадрів. А додаткові інвестиції направлені на професійне навчання, перекваліфікацію, можуть призвести до підвищення кваліфікації робочої сили та підвищення рівня зайнятості. Стандарти безпеки можуть знизити нещасні випадки на виробництві та витрати на охорону здоров'я, що у свою чергу вплине на соціальний захист. Свобода асоціації та ведення колективних переговорів можуть призвести до покращення співпраці між працівниками та адміністрацією, тим самим покращити умови праці. Заборона насильства та примусової праці та домагань у сфері праці допоможе боротися з насильством і домаганням на робочому місці та захищати права усіх працівників у сфері праці.

Коли трудові відносини, керуються справедливим набором правил та інститутів (у тому числі інститут здатний забезпечити їх дотримання), вони стають ефективнішими та приносять користь усім, забезпечуючи стабільний ринок праці.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Словник української мови: в 11 томах. Том 7, 1976. Стор. 693. URL: http://sum.in.ua/s/pryncyp#:~:text=%D0%9F%D0%A0%D0%98%D0%9D%D0%A6%D0%98%D0%9F%2C%20%D1%83%2C%20%D1%87%D0%BE%D0%BB,_%D1%96%D0%BD (дата звернення: 28.04.2022).
2. Електронний словник іншомовних слів. URL: <https://www.jnsm.com.ua/cgi-bin/u/book/sis.pl?Article=13036&action=show> (дата звернення: 28.04.2022).
3. Актуальні грані загальнотеоретичної юриспруденції : монографія / Ю. М. Оборотов, В. В. Завальнюк, В. В. Дудченко та ін. ; за ред. Ю. М. Оборотова. Одеса : Фенікс, 2012. 492 с.
4. Алексеев С.С. Право: азбука – теория – философия. Опыт комплексного исследования. М.: Статут, 1999. 712 с.
5. N. Haworth and S. Hughes, Trade and international labour standards: Issues and debates over a social clause. *Journal of Industrial Relations*, 39(2), June 1997, p. 180.
6. B. Creighton, The ILO and the protection of fundamental human rights in Australia. *Melbourne University Law Review*, 22(2), August 1998, pp. 254 – 255.
7. Декларації МОП основних принципів та стандартів у світі праці: Декларація; Міжнародна організація праці від 18.06.1998. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_260#Text (дата звернення: 28.04.2022).
8. International Labour Office, Report of the Director General, Organising for social justice: Global report under the follow-up to the ILO declaration on fundamental principles and rights at work, International Labour Conference, 92nd Session 2004 Report I (B), p. 1.
9. Конвенція про свободу асоціації та захист права на організацію № 87: Конвенція; Міжнародна організація праці від 09.07.1948 № 87. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_125#Text (дата звернення: 28.04.2022).
10. Конвенція про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів: Конвенція; Міжнародна організація праці від 01.07.1949 № 98. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_004#Text (дата звернення: 28.04.2022).

11. Конвенція про примусову чи обов'язкову працю: Конвенція; Міжнародна організація праці від 28.06.1930 № 29. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_136#Text (дата звернення: 28.04.2022).
12. Протокол до Конвенції про примусову чи обов'язкову працю: Міжнародна організація праці від 28.05.2014. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:P029relconf/documents/meetingdocument/wcms_249755.pdf (дата звернення: 28.04.2022).
13. Конвенція про скасування примусової праці: Конвенція; Міжнародна організація праці від 25.06.1957. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_013#Text (дата звернення: 28.04.2022).
14. Конвенція про мінімальний вік для прийому на роботу: Конвенція; Міжнародна організація праці від 26.06.1973 № 138. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_054#Text (дата звернення: 28.04.2022).
15. Рекомендація щодо мінімального віку для приймання на роботу: Рекомендації; Міжнародна організація праці від 26.06.1973 № 146. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_077#Text (дата звернення: 28.04.2022).
16. Конвенція про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці: Конвенція; Міжнародна організація праці від 17.06.1999 № 182. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_166#Text (дата звернення: 28.04.2022).
17. Рекомендація щодо заборони та негайних дій з ліквідації найгірших форм дитячої праці: Рекомендації; Міжнародна організація праці від 17.06.1999 № 190. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_119#Text (дата звернення: 28.04.2022).
18. Конвенція про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності: Конвенція; Міжнародна організація праці від 29.06.1951. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002#Text (дата звернення: 28.04.2022).
19. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять: Конвенція; Міжнародна організація праці від 25.06.1958 № 111. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text (дата звернення: 28.04.2022).
20. Загальна декларація прав людини: Декларація; ООН від 10.12.1948. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text (дата звернення: 28.04.2022).
21. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права: Пакт; ООН від 16.12.1966. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043#Text (дата звернення: 28.04.2022).
22. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права: Пакт; ООН від 16.12.1966. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text (дата звернення: 28.04.2022).
23. Перетворення нашого світу: Порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року: Резолюція; Організація Об'єднаних націй від 25.09.2015 №70/1. URL: <https://www.ua.undp.org/content/ukraine/en/home/library/sustainable-development-report/the-2030-agenda-for-sustainable-development.html> (дата звернення: 28.04.2022).