

**ПИТАННЯ ТРУДОВОГО ПРАВА
ТА ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ**

ЄДЕЛЄВ Р. С.,
аспірант кафедри міжнародного права
(Інститут міжнародних відносин
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка)

УДК 341.96:349.2

**ВПЛИВ ДОПОВІДЕЙ КОМІТЕТУ ЕКСПЕРТІВ ІЗ ЗАСТОСУВАННЯ КОНВЕНЦІЙ
І РЕКОМЕНДАЦІЙ МОП НА РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ**

Досліджується правова природа Комітету експертів із застосування конвенцій і рекомендацій МОП, розглядаються питання діяльності цього комітету шляхом аналізу однієї з його доповідей в частині виконання Україною ратифікованих нею міжнародних трудових стандартів. Вивчається вплив цієї доповіді на реформування трудового права України.

Ключові слова: механізм нагляду МОП, доповідь Комітету експертів із застосування конвенцій і рекомендацій, реформування трудового права України, імплементація конвенцій МОП.

Исследуется правовая природа Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций МОТ, изучаются вопросы деятельности этого комитета путем анализа одного из его докладов в части выполнения Украиной ратифицированных ею международных трудовых стандартов. Изучается влияние этого доклада на реформирование трудового права Украины.

Ключевые слова: механизм надзора МОТ, доклад Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций, реформирование трудового права Украины, имплементация конвенций МОТ.

This research addresses issues of legal nature of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, its activity by examining a report of the Committee in a part concerning implementation of ratified international labour standards by Ukraine. This report impact on the reforming of Ukrainian labour law is studied.

Key words: ILO supervisory mechanism, report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, reforming of Ukrainian labour law, implementation of ILO Conventions.

Вступ. Міжнародні організації створюються державами не лише з метою прийняття нових міжнародно-правових норм. Контрольний механізм, який може створюватися в рамках таких організацій, є не менш важливим. Звичайно, кожний окремий міжнародний договір може передбачати власний контрольний механізм, але це буде призводити до складнощів щодо належного забезпечення виконання передбачених зобов'язань. Прикладом може слугувати міжнародне право навколишнього середовища, джерела якого мають власні контрольні механізми, що значно ускладнює реалізацію його норм. Міжнародне трудове право, інституційною основою якого є Міжнародна організація праці (далі – МОП), має детально розроблений механізм нагляду за виконанням міжнародних трудових стандартів. Як зазначає В.Г. Стаценко, в останні роки нормотворчість як напрямок діяльності МОП поступово поступається місцем контролю за застосуванням її конвенцій і рекомендацій [1, с. 18].

Міжнародний трудовий стандарт, який складається як з юридично-обов'язкової конвенції, так і з супровідної рекомендації, сьогодні стає не тільки зобов'язанням, а ще й орієнтиром до належного реформування трудового права держав-членів МОП. Зважаючи на те, що, відповідно до преамбули Статуту МОП, відмова якої-небудь країни створити працюючим особам людські умови праці є перешкодою для інших народів, які бажають поліпшити умови праці у своїх країнах, держави-члени МОП зацікавлені у реформуванні внутрішнього трудового права інших держав-членів. Механізм нагляду як раз може сприяти такому реформуванню, а не лише здійснювати функції контролю і покарання.

В останні роки механізми контролю, які здійснюються в рамках МОП, стали предметом ретельного наукового дослідження. Цьому питанню присвячені дослідження І. Боївін і А. Одера, О.С. Волохова, А.І. Іванової, Е. Гравеля, Є.А. Кантарії, В.Г. Стаценко, К.Л. Томашевського, Ю.В. Черткової та ін. Таку



цікавість можна пояснити тим, що контрольний механізм МОП належить до інтересів не лише дослідників міжнародного права, а й дослідників внутрішнього трудового права держав-членів МОП. Однак у цих дослідженнях здебільшого ставиться питання про те, яким чином діє контрольний механізм, робляться спроби дати оцінку ефективності цього механізму з загальних позицій. Крім того, не досліджується питання впливу діяльності контрольного механізму МОП на подальший розвиток трудового права України.

Постановка завдання. Мета статті – з'ясувати чи мають вплив доповіді Комітету експертів із застосування конвенцій і рекомендацій (далі – Комітет) на розвиток трудового права України. Для досягнення мети статті необхідно виконати такі завдання: дослідити правову природу Комітету, визначити види його діяльності, складові частини доповідей, які ним видаються, та дослідити зауваження, висловлені Комітетом на адресу України в одній зі своїх доповідей, та подальші кроки, здійснені Україною стосовно цих зауважень. Також дослідження допоможе з'ясувати ефективність окремих елементів механізму нагляду МОП.

Результати дослідження. Для здійснення моніторингу прогресу держав-членів у сфері застосування міжнародних трудових норм, МОП розробила контрольні механізми, які мають унікальний характер на міжнародному рівні. На думку Н. Вальткіоса, система контролю за дотриманням актів МОП є більш досконалою, ніж аналогічні контрольні механізми в інших міжнародних організаціях [2, с. 143].

Система нагляду МОП складається з трьох частин: 1) процедур, передбачених у Статуті МОП; 2) спеціальних процедур, розроблених у співпраці з ООН, для розслідування можливих порушень свободи об'єднань; 3) процедур постійного нагляду [3, с. 18]. Відповідно до ст. 22 Статуту МОП, кожен з членів МОП зобов'язується представляти щорічні доповіді Міжнародному бюро праці (далі – МБП) щодо вжитих ним заходів для застосування конвенцій, до яких він приєднався. Однак Статут МОП не містить положень, яким чином ст. 22 має бути реалізована.

У перші роки існування МОП, прийняття міжнародних трудових норм та робота, що проводилася у межах прийнятого контрольного механізму, здійснювалися під час пленарних засідань щорічної Міжнародної конференції праці (далі – МКП). Проте істотне збільшення кількості ратифікацій конвенцій призвело до відповідного зростання кількості щорічних доповідей МБП, ускладнення правових питань, що підіймалися в прийнятих конвенціях, а також значно ускладнило здійснення неупередженого технічного аналізу [4, с. 208]. У зв'язку з цим стало зрозумілим, що пленарні засідання МКП не в змозі розглянути представлені доповіді одночасно із прийняттям міжнародних трудових норм та обговоренням інших питань.

Як результат, у 1926 р. МКП прийняла резолюцію, яка передбачила створення на постійній основі Комітету та Комітету із застосування конвенцій та рекомендацій МКП (далі – Комітет МКП), функції яких полягають у тому, щоб аналізувати періодичні доповіді урядів щодо застосування конвенцій, наводити в своїх доповідях висновки стосовно дійсної відповідності національного права положенням конвенцій, а також звертати увагу урядів на наявність в їхньому національному праві невідповідностей ратифікованим конвенціям [5, с. 141]. Комітет готує доповіді, які в подальшому розглядаються на засіданнях Комітету МКП [6, с. 2]. Ці два наглядові органи досить ефективно доповнюють один одного: Комітет відповідає за технічний контроль і неупередженість у розгляді справ, а Комітет МКП, чії доповіді подаються на пленарне засідання МКП, забезпечує можливість прямого контакту представників урядів, роботодавців і працівників, надає політичної ваги і впливу МКП [7, с. 15-16].

Останнім часом важливих змін зазнають терміни подання доповідей державами. Спочатку вони були змушені надавати щорічні звіти та доповіді. Проте зі збільшенням кількості актів МОП це стало досить складною та тривалою процедурою як для держав, так і для самої організації. Із 2003 р. почала застосовуватися диференційована система звітності, яка на сьогоднішній день передбачає 2-х річний термін для фундаментальних та пріоритетних конвенцій та 5-ти річний термін для усіх інших актів. У листопаді 2009 р. Адміністративна рада МОП ще раз збільшила термін звітності для фундаментальних та пріоритетних конвенцій до 3-х років [8, с. 204].

Ключова роль у регулярному контролі належить Комітету [9, с. 205]. Комітет складається з 20 національно і всесвітньо відомих експертів у сфері трудового права, які пропонуються Генеральним директором МОП і призначаються Радою керуючих МОП на поновлюваний період в три роки. Члени Комітету признаються в особистій якості на основі їх неупередженості, технічної компетентності та незалежності статусу. Члени представляють різні регіони світу з тим, щоб дати Комітету можливість мати у своєму розпорядженні досвід різних правових, економічних і соціальних систем [4, с. 209]. Комітет покликаний розглядати: I) щорічні доповіді, відповідно до ст. 22 Статуту про заходи, які провадять члени Організації стосовно надання сили положенням конвенції, до яких вони приєдналися, а також інформацію, яка надається членами Організації стосовно результатів проведених інспекцій; II) інформацію та доповіді, стосовно конвенцій та рекомендацій, які надаються членами Організації відповідно до ст. 19 Статуту; III) інформацію та доповіді про заходи, які вживаються членами Організації згідно зі ст. 35 Статуту.

Документація, наявна у розпорядженні Комітету, включає інформацію, яка надходить від урядів у їх доповідях або яка направляється ними Комітету МКП; відповідні законодавчі акти, колективні договори та судові рішення; інформацію, яка направляється державами-членами про результати проведення інспекцій;



коментарі організацій роботодавців та працівників; доповіді інших органів МОП (таких як комісії з розслідування або Комітет Адміністративної ради зі свободи об'єднання) та доповіді, стосовно діяльності у сфері технічного співробітництва [10, с. 38].

За підсумками своєї роботи Комітет видає щорічну доповідь [11, с. 3]. Доповідь видається у двох томах і містить такі частини (частини I і II складають перший том, а частина III – другий):

Частина I містить загальну доповідь (огляд роботи Комітету, також звертається увага Адміністративної ради, МКП та держав-членів на питання, що становлять загальний інтерес, на особливі труднощі);

Частина II містить таку інформацію:

– зауваження на адресу конкретних держав-членів щодо: I) застосування в них ратифікованих конвенцій; II) застосування конвенцій на територіях за межами метрополії, щодо міжнародних відносин, яких держави-члени несуть відповідальність; III) представлення конвенцій та рекомендацій на розгляд національних компетентних органів;

– прямі запити: інші індивідуальні коментарі, які направляються на адресу урядів Генеральним директором МБП від імені Комітету;

– випадки висловлення подяки: коли уряд направив МБП вичерпну відповідь на прямий запит про подальшу інформацію, та цим вичерпав необхідність у нових коментарях.

Частина III містить загальний огляд національного законодавства та практики стосовно актів, за якими були підготовані доповіді, за нератифікованими конвенціями, відповідно до ст. 19 Статуту.

В рамках роботи 101-ї сесії МКП, 4 і 5 червня 2012 р., на засіданні Комітету Конференції щодо застосування норм між групами працівників і роботодавців розгорілася дискусія з питання про те, чи може Комітет у своїх доповідях здійснювати тлумачення конвенцій МОП (зокрема, Конвенції МОП № 87 про свободу асоціації та захист права на об'єднання 1948 р., з тлумачення якої експерти вивели право працівників на страйк). У самому тексті Конвенції МОП № 87 право на страйк безпосередньо не передбачається, але, на думку представників працівників, яке знайшло підтримку і з боку Комітету, це право в тексті розуміється імпліцитно, оскільки право на об'єднання і на ведення колективних переговорів само по собі націлене на запобігання страйків, а останні проводяться з метою вирішення колективного трудового спору, коли переговори не дали результату [12, с. 230]. З цієї дискусії ми можемо зробити висновок, що Комітет застосовує розширене тлумачення і безпосередньо впливає на юридичний зміст конвенцій.

Предметом нашого дослідження стане Частина II доповіді Комітету, що була представлена на 102-й сесії МКП, що відбулася у червні 2013 р. [13]. Відповідно до правил процедури МОП основна частина доповіді була підготовлена на засіданні Комітету, що відбулося на початку грудня 2012 р. Таке дослідження дозволить нам оцінити, не претендуючи на загальність, ступінь впливу доповідей Комітету на реформування трудового права України, зокрема шляхом вивчення подальших дій уряду щодо висловлених зауважень.

Першою конвенцією, щодо якої Комітет висловив зауваження, стала Конвенція про свободу асоціації та захист права на організацію № 87 від 09.07.1948 р., ратифікована Україною 14.09.1956 р. Ст. 2 цієї конвенції передбачає, що працівники та роботодавці, без якої б то не було різниці, мають право створювати на свій вибір організації без попереднього на те дозволу, а також право вступати в такі організації з єдиною умовою підлягати їх статутам.

Комітет нагадав, що він раніше просив уряд вжити необхідних заходів щодо забезпечення права суддів створювати організації за своїм вибором для сприяння і захисту інтересів своїх членів. В свою чергу, уряд у своїй доповіді пояснив, що на підставі ст. 127 Конституції України, професійні судді не можуть бути членами профспілок. Однак уряд вказав, що з метою забезпечення права суддів створювати свої організації, Міністерство соціальної політики звернулося до Конституційної Асамблеї з проханням розглянути можливість внесення поправок до відповідної статті Конституції [13, с. 193].

Таким чином, уряд погодився з тим, що зобов'язання України в цьому питанні імплементавані не повністю. Крім того, право кожного на свободу об'єднання з іншими особами, включаючи право створювати профспілки та вступати до них для захисту своїх інтересів, передбачено також ст. 11 Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод. І хоча п. 2 ст. 11 передбачає можливість обмеження цього права, питання чи є обмеження права суддів створити власну профспілку необхідним у демократичному суспільстві в інтересах національної або громадської безпеки, для запобігання заворушенням чи злочинам, для охорони здоров'я чи моралі, або для захисту прав і свобод інших осіб може викликати серйозні труднощі з точки зору імплементації міжнародно-правових зобов'язань.

Зрозуміло, що Конституція є особливим актом, внесення змін до неї є складним процесом не тільки з точки зору процедури, але й з точки зору співвідношення міжнародного й національного права. Можливо, це питання у практичній діяльності й не має великого значення, але чим може завадити теоретична можливість створення профспілки суддів?

Також Комітет нагадав, що він раніше просив уряд внести зміни до ст. 87 Цивільного кодексу України, відповідно до якої юридична особа вважається створеною (набуває своїх прав) з дня її державної реєстрації, таким чином, щоб усунути протиріччя зі ст. 16 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії



діяльності», відповідно до якої профспілка набуває права юридичної особи з моменту затвердження її статуту, тобто легалізуючий орган має підтвердити статус профспілки [13, с. 193]. Комітет відзначив заяву уряду про те, що Міністерство соціальної політики звернулося до міністерства юстиції з проханням вивчити це питання відповідно до пропозицій Комітету. Однак до сьогодні не було ані внесено відповідних змін, ані доведено, що таке формулювання нормативно-правової норми є виправданим, в тому числі з точки зору міжнародно-правового зобов'язання.

Комітет відзначає не лише проблемні моменти імплементації міжнародно-правових зобов'язань, але й вказує на приклади вирішення таких проблемних моментів. Комітет нагадав, що він просив уряд вжити необхідних заходів для скасування ст. 31 Закону України «Про організації роботодавців» від 24.05.2011 р., відповідно до якої органи державної влади здійснювали контроль над господарською діяльністю організацій роботодавців та їх об'єднань [13, с. 194]. Комітет із задоволенням відзначив прийняття 22 червня 2012 р. нового Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права та гарантії їх діяльності», в якому відсутні положення про здійснення контролю органами державної влади над господарською діяльністю таких організацій та об'єднань.

На додаток до своїх попередніх зауважень, в яких Комітет зазначав, що Державний комітет статистики виключив з дослідження підприємства з менш ніж 50 працівниками, що гарантування конфіденційності в процесі збору звітності підприємств є недостатнім, Комітет відзначив заяву уряду про те, що Держкомстат нині збирає дані, що стосуються підприємств з більш ніж 10 працівниками і що, відповідно до змін до ст. 22 Закону України «Про державну статистику», внесених 13 січня 2011 р., органам статистики заборонено поширювати інформацію за винятком окремих випадків, у тому числі статистичної інформації щодо рівня заборгованості заробітної плати [13, с. 660]. Однак це питання ще потребує подальшого вивчення. Справа в тому, що внесені зміни лише розширили перелік інформації, на яку не розповсюджується заборона стосовно поширення статистичної інформації. На думку автора, такі зміни не можна вважати покращенням ситуації з гарантуванням конфіденційності.

Комітет відзначив заяву уряду про те, що він займається постійною законодавчою роботою, спрямованою на забезпечення першого рангу пріоритетності вимог із заробітної плати у випадку неспроможності або банкрутства. Комітет зазначив інформацію уряду про те, що ним створено спеціальну робочу групу за участю представників роботодавців, працівників і вчених, щоб вивчити можливість створення гарантійного фонду виплати заробітної плати у випадку банкрутства [13, с. 703].

Питання гарантування виплати заробітної плати у випадку неплатоспроможності роботодавця регулюються Конвенцією про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця № 173 від 23.06.1992 р., яка була ратифікована Україною 19.10.2005 р. Відповідно до цієї конвенції, член МОП приймає або зобов'язання, що впливають із частини II, яка передбачає захист вимог працівників за допомогою привілеїв, або зобов'язання, що впливають із частини III, яка передбачає захист вимог працівників за допомогою установ-гарантів, або зобов'язання, що впливають з обох частин. Цей вибір зазначається в заяві, яка супроводжує документ про ратифікацію. Україна взяла на себе зобов'язання за частиною II і передбачила відповідні положення у національному законодавстві, визначивши у ст. 45 (черговість задоволення вимог кредиторів) Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» від 14.05.1992 р., із подальшими змінами, що вимоги щодо виплати заборгованості із заробітної плати задовольняються у першу чергу.

Сьогодні ж Україна намагається імплементувати положення частини III Конвенції МОП № 173, хоча, загалом, не має такого юридичного зобов'язання. Згідно з інформацією, розміщеною на Урядовому порталі 19.07.2013 р., Міністерство соціальної політики розробило і вже направило на погодження до інших центральних органів виконавчої влади проект закону, яким передбачається створення механізму гарантування з виплати заробітної плати у разі банкрутства підприємства [14]. Безпосередньо зазначено, що робота установ-гарантів передбачена Конвенцією МОП № 173.

Також покажемо є приклад представлення конвенцій та рекомендацій, що були прийняті МОП, на розгляд компетентним національним органам. Уряд заявив, що інструменти, прийняті на 91-й, 92-й, 94-й, 95-й, 96-й і 101-й сесіях МКП, не були представлені у Верховній Раді України, оскільки не надходило жодних пропозицій щодо їх ратифікації. Комітет нагадав, що відповідно до п. 5, 6 і 7 ст. 19 Статуту МОП члени Організації зобов'язані представляти документи, що були прийняті на МКП в орган чи органи, до компетенції яких належить прийняття законодавчих або інших заходів. Комітет також зазначив, що протягом багатьох років уряд надавав інформацію про представлення документів, прийнятих на МКП до Верховної Ради [13, с. 856]. Як результат, на засіданні Комітету із застосування стандартів уряд вказав, що відповідні документи були представлені до Верховної Ради у травні 2013 р. [15, с. 137].

Висновки. Проаналізувавши лише одну доповідь Комітету, ми можемо зробити висновок, що процес імплементації міжнародно-правових зобов'язань у трудовій сфері є вкрай складним і потребує значних зусиль. Здійснений аналіз доводить, що хоча проблемні моменти імплементації положень конвенцій МОП і залишаються, проте процес імплементації, який відповідно призводить до процесу реформування, відбувається постійно. Вплив діяльності Комітету на реформування трудового права здійснюється шляхом



представлення державам-учасникам МОП зауважень, в тому числі у формі рекомендацій, що стосуються застосування в них ратифікованих конвенцій. Комітет відіграє важливу роль у цьому процесі, навіть маючи доволі м'які у юридичному сенсі механізми впливу, оскільки держави, в тому числі й Україна, дослуховуються до рекомендацій, які ним надаються, що було доведено вище. Однак основною проблемою імплементації міжнародних трудових норм та подальшого реформування трудового права є наявність лише проекту Трудового кодексу України, який неодноразово згадується в тексті доповіді, але не відбувається його детальний аналіз, оскільки він є лише проектом. Комітет має розуміння, що в Україні відбувається реформа трудового законодавства, але здається, що ця реформа затяглася. З цим мають бути пов'язані подальші наукові пошуки, в тому числі й подальше вивчення роботи наглядового механізму МОП саме стосовно України і її міжнародно-правових зобов'язань у цій сфері.

Список використаних джерел:

1. Стаценко В.Г. Конвенции Международной организации труда: механизмы имплементации и контроля за применением/Владимир Григорьевич Стаценко//Белорусский журнал международного права и международных отношений. – 2002. – № 2. – С. 18-22.
2. Valticos N. International labour standards and human rights: Approaching the year 2000/Nicholas Valticos//International Labour Review. – 1998. – Vol. 137. – № 2. – P. 135-147.
3. Leary V. International Labour Conventions and National Law: The Effectiveness of the Automatic Incorporation of Treaties in National Legal Systems/Virginia A. Leary. – The Hague: Martinus Nijhoff Publishers, 1982. – 191 p.
4. Boivin I. The Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations: Progress achieved in national labour legislation/Isabelle Boivin, Alberto Otero//International Labour Review. – 2006. – Vol. 145. – No. 3. – P. 207-220.
5. Іванова А.В. Оцінка ефективності систем нагляду і контролю за реалізацією міжнародних стандартів у сфері праці моряків/А.В. Іванова//Митна справа. – 2012. – № 6 (84). – С. 136-142.
6. Gravel E. The Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations: Its Dynamic and Impact/Eric Gravel, Chloé Charbonneau-Jobin. – Geneva: International Labour Organization, 2003. – 100 p.
7. Кантария Е.А. Международно-правовые проблемы деятельности Международной организации труда в условиях глобализации: автореф. дис с. на соискание уч. степени канд. юр. наук.: спец. 12.00.10 «Международное право; Европейское право»/Екатерина Анзоровна Кантария. – М., 2007. – 24 с.
8. Волохов О.С. Контроль за дотриманням міжнародно-правових актів у сфері праці: сучасний стан та перспективи/Олексій Сергійович Волохов//Часопис Київського університету права. – 2012. – № 2. – С. 203-207.
9. Черткова Ю.В. Галузева належність норм, які формулюються в конвенціях та рекомендаціях Міжнародної організації праці/Ю.В. Черткова//Ученые записки Таврического национального университета им. В.И. Вернадского. Серия «Юридические науки». – 2008. – Том 21 (60). – № 2. – С. 204-210.
10. Руководство по процедурам, касающимся международных конвенций и рекомендаций о труде [Электронный ресурс]. – Женева: Международное бюро труда, 2012. – 75 с. – Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_195188.pdf.
11. Доклад Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций (статьи 19, 22 и 35 Устава) Пункт 3 повестки дня: Информация и доклады о применении конвенций и рекомендаций. Доклад III (Часть 1А). Общий доклад. ILC.102/III(1A) [Электронный ресурс]. – Женева: Международное бюро труда, 2013. – 49 с. – Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_205832.pdf.
12. Томашевский К.Л. Кризис контрольного механизма за соблюдением международных стандартов труда: постановка проблемы/Кирилл Леонидович Томашевский//Третий пермский конгресс ученых-юристов: материалы междунар. науч.-практ. конф./отв. ред. О.А. Кузнецова; Перм. го с. нац. иссл. ун-т. – Пермь, 2012. – С. 229-231.
13. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (articles 19, 22 and 35 of the Constitution). Third item on the agenda: Information and reports on the application of Conventions and Recommendations. Report III (Part 1A). General Report and observations concerning particular countries. ILC.102/III(1A) [Электронный ресурс]. – Geneva: International Labour Office, 2013. – 917 p. – Режим доступа: [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(2013-102-1A\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(2013-102-1A).pdf).
14. Мінсоцполітики розробило законопроект щодо гарантій виплат зарплат у випадку банкрутства [Електронний ресурс]//Урядовий портал. Єдиний веб-портал органів виконавчої влади України. – Режим доступу: http://www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=246552434&cat_id=244276429. – Назва з екрану.
15. Report of the Committee on the Application of Standards. Third item on the agenda: Information and reports on the application of Conventions and Recommendations. Part Two. 16 Part II (Rev.) [Электронный ресурс]. – Geneva: International Labour Conference, 2013. – 150 p. – Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_216456.pdf.

