

КЛЮЧОВІ ПОЛОЖЕННЯ МІЖНАРОДНИХ ТРУДОВИХ НОРМ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ COVID-19 ТА ЗМІНИ У ВІТЧИЗНЯНОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ

KEY PROVISIONS OF INTERNATIONAL LABOUR NORMS IN THE CONDITIONS OF THE COVID-19 PANDEMIC AND CHANGES IN NATIONAL LEGISLATION

Дуравкіна Н.І., к.ю.н., доцент,
доцент кафедри юридичних дисциплін

Сумська філія

Харківського національного університету внутрішніх справ

У статті розглядаються рекомендації Міжнародної організації праці щодо врегулювання трудових правовідносин за умови кризи, що спричинена гострою респіраторною хворобою COVID-19, яка зумовлена коронавірусом SARS-CoV-2, і та відповідні зміни в національному законодавстві, а також заходи, які здійснює Федерація професійних спілок України. У статті вказано причини, відповідно до яких була розроблена система міжнародних трудових норм, що нададуть змогу захистити права працівників в умовах пандемії. Досліджено низку нормативно-правових актів, виданих МОП, щодо захисту працівників від біологічної небезпеки на робочому місці. Розглянуто міжнародні нормативно-правові акти, які мають відношення до врегулювання трудових відносин та захист працівників у кризових ситуаціях, що спричинені біологічною небезпекою. Розглянуто рекомендації МОП для урядів країн світу, а саме стратегічний підхід до прийняття заходів у відповідь на кризову ситуацію, який спрямований на зменшення впливу COVID-19 на бізнес, на запобігання втрати та скорочення робочих місць, а також на захист прав найуразливіших членів суспільства (люди, які опинилися в умовах низької оплати праці, неформальної зайнятості чи бідності, а також ризику втрати доходів). Висвітлено 4 стовпи дій для зменшення впливу COVID-19 на бізнес, втрату та скорочення робочих місць і на найуразливіших членів суспільства, які визначила МОП (стимулювання економіки; підтримка підприємств, зайнятості та доходів населення; захист працівників на робочому місці; використання соціального діалогу між владою, працівниками та роботодавцями для пошуку рішень). Розглянуто зміни у вітчизняному законодавстві та проаналізовано їх відповідність актам МОП. Розглянуто зміни в українському законодавстві у відповідності до рекомендацій МОП щодо кожного стовпу дій, які були запроваджені Верховною Радою та Кабінетом міністрів України. Висвітлено роботу Федерації професійних спілок України в контексті соціального діалогу в умовах складної економічної ситуації, яка пов'язана з пандемією COVID-19.

Ключові слова: міжнародні трудові норми, захист трудових прав, COVID-19, рекомендації МОП, законодавчі зміни, праця під час пандемії.

The article considers the recommendations of the International Labor Organization on the settlement of labor relations in a crisis caused by acute respiratory disease COVID-19, caused by coronavirus SARS-CoV-2 and relevant changes in national legislation, as well as measures taken by the Federation of Trade Unions of Ukraine. The article outlines the reasons for developing a system of international labor standards that will protect workers' rights in a pandemic. A number of regulations issued by the ILO on the protection of workers from biological hazards in the workplace have been studied. International legal acts related to the regulation of labor relations and protection of workers in crisis situations caused by biological danger are considered. ILO recommendations to governments around the world are considered, namely a strategic approach to crisis response aimed at reducing the impact of COVID-19 on business, preventing job losses and reductions, and protecting the rights of the most vulnerable members of society (people, who find themselves in conditions of low wages, informal employment or poverty, as well as the risk of loss of income). 4 pillars of action to reduce the impact of COVID-19 on business, job loss and reduction and on the most vulnerable members of society identified by the ILO (economic stimulation; Supporting enterprises, employment and incomes; protecting workers in the workplace; Using social dialogue between government, workers and employers to find solutions), employees and employers to find solutions). Changes in domestic legislation are considered and their compliance with ILO acts is analyzed. Changes in Ukrainian legislation in accordance with ILO recommendations for each pillar of actions introduced by the Verkhovna Rada and the Cabinet of Ministers of Ukraine of Ukraine are considered. The work of the Federation of Trade Unions of Ukraine in the context of social dialogue in a difficult economic situation, which is associated with the pandemic COVID-19.

Key words: international labor norms, protection of labor rights, COVID-19, ILO recommendations, legislative changes, labor during a pandemic.

У період з 1 лютого по 22 березня 2020 року 46 країн та регіонів оголосили на своїй території про 97 заходів соціального захисту у відповідь на кризу, спричинену гострою респіраторною хворобою COVID-19, що викликана коронавірусом SARS-CoV-2 (далі – COVID-19). Загальний рівень реакцій у світі становив 21,5% (з 214 країн та регіонів). 13 країн Азії та Тихоокеанського регіону, що першими постраждали від пандемії, проголосили про заходи щодо соціального захисту населення (28,9% країн регіону), далі – 11 країн Європи та Центральної Азії (36,2%), 11 країн Америки (24,4%) та 1 – в Арабських Еміратах (8,3%).

В умовах кризи COVID-19 заходи, що застосовують різні країни світу, охоплюють практично всі сфери соціального захисту. Майже п'ята їх частина (18,9%) за цей період пов'язана саме зі здоров'ям громадян. Широко застосовуються соціальні допомоги для малозабезпечених сімей (17,9%) та подальше коригування пенсій особам, які втратили роботу у зв'язку з пандемією (8,4%), допомога з тимчасовою втратою працездатності (6,3%), соціальні виплати, що стосуються сім'ї (6,3%), виплати у зв'язку

з безробіттям (5,3%), житлові субсидії (4,2%), виділення на харчування (2,1%) та пільги для батьків (2,1%).

Більшість антикризових заходів передбачають соціальні виплати або коригування соціальних програм (57,9% від загальної кількості), виділяючи додаткове фінансування або змінюючи конфігурацію існуючих. Решта заходів передбачають запровадження нових програм чи пільг (22,1%), покращення управління (10,5%), запровадження субсидій (7,4%) або реформування податкової системи (2,1%) [1].

У зв'язку з цим Міжнародна організація праці (далі – МОП) розробила систему міжнародних трудових норм, які нададуть змогу громадянам бути зайнятими та мати гідну, підходящу роботу за умови свободи, рівності та безпеки. Такі норми були розроблені МОП у контексті кризи, що спричинена COVID-19, з декількох важливих причин. По-перше, виконання основних положень міжнародних трудових норм, пов'язаних з охороною праці та його умовами, захистом окремих категорій працівників, недопущенням дискримінації, соціальним захистом і захистом зайнятості, є гарантією того, що працівники, роботодавці

та органи влади забезпечують гідну зайнятість в умовах пандемії. По-друге, в широкому наборі трудових норм МОП, що відносяться до сфери зайнятості, соціального захисту, захисту заробітної плати, розвитку малого і середнього бізнесу та співробітництва у сфері праці містяться конкретні політичні рекомендації, що сприяють виробленню підходу до кризи і подоланню його наслідків, що сфокусовані на людині. Дотримання рекомендацій, що містяться в трудових нормах, сприяє підтримці культури соціального діалогу і співробітництва у сфері праці, які є запорукою відновлення та запобігання погіршенню ситуації із зайнятстю за умовами праці під час і після кризи [2].

Міжнародні трудові норми містять рекомендації щодо забезпечення гідної праці в умовах кризи, включаючи рекомендації, які можуть виявитися корисними в умовах спалаху COVID-19. Одним із прийнятих останнім часом міжнародних трудових нормативних документів є Рекомендація 1977 року «Щодо зайнятості та гідної праці з метою забезпечення миру і потенціалу протидії» № 205, яка прийнята переважною більшістю членів МОП і яка підкреслює, що під час здійснення заходів у відповідь на кризові ситуації необхідно дотримуватися всіх прав людини і верховенства права, в тому числі основних принципів і прав у сфері праці. Рекомендація № 205 пропонує стратегічний підхід до прийняття заходів у відповідь на кризову ситуацію, включаючи:

- стабілізацію джерел засобів до існування і доходів за допомогою негайних заходів у сфері соціального захисту та зайнятості;
 - сприяння економічному відновленню з метою створення можливостей у сфері зайнятості та можливостей отримання гідної роботи, а також забезпечення соціально-економічної реінтеграції;
 - сприяння стабільній зайнятості та гідній праці, соціальному захисту та соціальній інтеграції, сталому розвитку, створенню життєздатних підприємств (насамперед малих і середніх підприємств), переходу від неформальної до формальної економіки, забезпечення справедливого переходу до екологічно стійкої економіки і доступу до державних послуг;
 - здійснення оцінки впливу національних програм відновлення;
 - надання рекомендаційної допомоги і підтримки роботодавцям, щоб вони застосовували дієві заходи щодо виявлення, запобігання і пом'якшення негативних наслідків, які можуть вплинути на трудові права працівників;
 - заохочення соціального діалогу та колективних переговорів;
 - формування або відновлення установ ринку праці, включаючи служби зайнятості, з метою забезпечення стабілізації і відновлення зайнятості населення;
 - розширення потенційних можливостей урядів, включаючи регіональні та місцеві органи влади й організації роботодавців та працівників;
 - вжиття заходів, згідно з обставинами, з метою соціально-економічної реінтеграції осіб, які постраждали в умовах кризи, в тому числі за допомогою програм професійного навчання, націлених на забезпечення можливостей їх працевлаштування.
- Крім того, уряди повинні в максимально стислі терміни:
- забезпечити основний гарантований дохід, зокрема для осіб, які втратили робоче місце і засоби до існування в результаті кризи;
 - створити, відновити або розширити загальні системи соціального забезпечення, а також інші механізми соціального захисту з урахуванням національного законодавства та міжнародних угод;
 - забезпечити реальний доступ до основних послуг охорони здоров'я та інших основних соціальних служб,

зокрема для груп населення та осіб, що стали особливо вразливими в результаті кризи [3].

В умовах пандемії найактуальнішими є норми щодо захисту працівників від біологічної небезпеки на робочому місці. Існує низка нормативно-правових актів, виданих МОП щодо цього питання. Так, Конвенція № 155 свідчить, що компетентні органи повинні забезпечувати (з урахуванням національних умов і можливостей) поступове впровадження або розширення систем вивчення хімічних, фізичних або біологічних агентів з погляду небезпеки для здоров'я працівників (ст. 11 (f)). Міжнародно-правові акти, що відносяться до окремих галузей, також містять положення про захист від біологічної небезпеки та/або інфекційних захворювань: Рекомендація 1964 року про гігієну в торгівлі та установах (№ 120); Рекомендація 1977 року про зайнятість і умови праці та життя сестринського персоналу (№ 157); Конвенція 1988 року про безпеку та гігієну праці в будівництві (№ 167); Конвенція 1995 року про безпеку та гігієну праці на шахтах (№ 176); Конвенція 2001 року про безпеку та гігієну праці в сільському господарстві (№ 184); Рекомендація 2001 року про безпеку та гігієну праці в сільському господарстві (№ 192); Конвенція 2006 року про працю в морському судноплаванні. Дані документи вказують на необхідність превентивних дій щодо біологічної небезпеки на робочих місцях, але на даний момент міжнародні трудові норми не включають повноцінних положень, спеціально спрямованих на захист працівників або виробничого середовища від біологічної небезпеки.

Біологічну небезпеку представляють організми або органічні продукти життєдіяльності цих організмів, шкідливі для здоров'я людини. Часто зустрічаються види біологічно небезпечних об'єктів – це бактерії, віруси, токсини і тварини. Вони можуть по-різному впливати на здоров'я: від роздратування й алергії до інфекцій і онкологічних та інших захворювань. Працівники деяких галузей економіки, таких як охорона здоров'я, сільське господарство, санітарні служби, більше схильні до впливу біологічно небезпечних організмів.

Деякі види біологічно небезпечних об'єктів повинні розглядатися як збудники професійних захворювань у разі їх впливу на людину в ході виконання нею трудової діяльності. У разі існування науково встановленого зв'язку (або зв'язку, встановленого іншими методами на національному рівні) між впливом біологічних факторів у ході виконання трудової діяльності і виникненням захворювання у працівників рекомендується визнати таке захворювання професійним з метою запобігання, реєстрації, повідомлення та компенсації [4].

Запобігання захворюванням, спричиненим більшістю біологічно небезпечних об'єктів, натеper є прогалиною в правовому регулюванні міжнародними нормами. МОП розглядає пропозиції щодо розроблення нового нормативного документа, який стосується всіх видів біологічної небезпеки. Рекомендація 1919 року «Про профілактику сибірської виразки» № 3 була переглянута Тресторонньою робочою групою за механізмом аналізу норм і визнана такою, що охоплює занадто вузький аспект проблеми, а саме щодо захисту конкретно від сибірської виразки. Тому було запропоновано переглянути Рекомендацію № 3, щоб розширити її на всі види біологічної небезпеки. Бюро МОП також розробляє технічні інструкції для захисту від біологічної небезпеки. Норми та інструкції сприяють виконанню основного завдання політики з охорони праці, а саме запобігання нещасним випадкам та шкоди здоров'ю на робочому місці шляхом мінімізації, наскільки це можливо, шкідливих чинників, притаманних виробничому середовищу.

За підрахунками МОП, у результаті пандемії COVID-19 до 25 мільйонів людей можуть залишитися без роботи. Надалі для сприяння повній, продуктивній і вільно вибра-

ній зайнятості (відповідно до Конвенції 1964 року «Про політику в галузі зайнятості» № 122) потрібні спеціальні заходи щодо стабілізації економіки і вирішення проблем зайнятості, включаючи податкове і матеріальне стимулювання, спрямоване на стабілізацію засобів до існування і доходів, а також забезпечення продовження діяльності бізнесу (в основному середнього та малого).

МОП визначила 4 стовпи дій для зменшення впливу COVID-19 на бізнес, втрату та скорочення робочих місць і на найуразливіших членів суспільства.

Стовп 1: Стимулювання економіки:

- 1) активна фіскальна політика;
- 2) акомодативна грошова політика;
- 3) кредитування та фінансова підтримка конкретних секторів, включаючи сферу охорони здоров'я.

Стовп 2: Підтримка підприємств, зайнятості та доходів населення:

- 1) розширити соціальний захист для всіх;
- 2) запровадити заходи щодо збереження зайнятості;
- 3) надати фінансові, податкові та інші пільги для підприємств.

Стовп 3: Захист працівників на робочому місці:

- 1) посилити заходи з охорони праці;
- 2) адаптувати домовленості про роботу (наприклад, робота вдома);
- 3) запобігання будь-якої дискримінації;
- 4) забезпечити доступ до закладів охорони здоров'я для всіх;
- 5) розширити доступ до оплачуваної відпустки.

Стовп 4: Використання соціального діалогу між владою, працівниками та роботодавцями для пошуку рішень:

- 1) зміцнення спроможності та стійкості організацій роботодавців та працівників;
- 2) зміцнення спроможності урядів;
- 3) зміцнення соціального діалогу, колективних переговорів та інститутів трудових відносин.

Якщо говорити про зміни в українському законодавстві у відповідності до рекомендацій МОП, то можна говорити про такі зміни:

1. Стимулювання економіки:

- до 30.04.2020 р. податки на землю та нерухомість знімаються;
- до 31.05.2020 р. платники податку звільняються від пені у разі несвоєчасної сплати податків;
- до 01.07.20 р. подовжений термін подання податкової декларації. Термін сплати податку продовжено до 1 жовтня 2020 року;
- до 01.07.20 р. громадяни звільняються від пені за несвоєчасну оплату комунальних послуг;
- медичним працівникам, які лікують хворих на COVID-19, зараховують 300% основної зарплати до окладу, працівникам територіальних медичних центрів виплачують плюс 100% до їхньої основної зарплати;
- додаткові премії встановлюються працівникам соціального захисту, які надають соціальні послуги за місцем проживання своїх клієнтів у розмірі 100% до їхньої заробітної плати.

2. Підтримка підприємств, зайнятості та доходів населення:

- заборона банкам збільшувати процентні ставки за кредитами під час карантину;
- призупинення платежів за орендовані приміщення, які не використовуються через карантин;
- суворі обмеження щодо використання громадського транспорту, окрім працівників охорони здоров'я, соціальних та комунальних послуг, а також для працівників, зайнятих у необхідній інфраструктурі та стратегічних підприємствах, щоб забезпечити безперервність виробництва та послуг;
- скорочена процедура сертифікації засобів індивідуального захисту для вітчизняних виробників;

- термінове перепрофілювання спиртзаводів для покриття дефіциту дезінфікуючих засобів;

- під час карантину допомога по безробіттю для осіб, які не сплачують єдиний соціальний внесок, зросла на 54 відсотки, до 1000 гривень (38 доларів США);

- до 30.04.2020 р. підприємці, фермери та самозайняті особи (науковці, художники, вчителі, адвокати, нотаріуси тощо) звільняються від сплати єдиного соціального внеску;

- автоматичне продовження соціальних виплат, у т. ч. по безробіттю, до кінця карантину;

- Державна служба зайнятості запровадила онлайн-реєстрацію клієнтів на сайті www.dcz.gov.ua;

- кожному пенсіонеру, чия пенсія становить менше 5000 грн (~ 183 дол. США), у квітні буде виплачено одноразову суму в розмірі 1000 гривень (~ 37 доларів США). Ті пенсіонери, які старші 80 років, отримують додаткові 500 грн. (~ 18 дол. США);

- всі пенсії будуть збільшені на 11% з 1 травня для адаптації до інфляції;

- скорочено термін надання статусу «безробітних» з 7 календарних днів до негайного, після подання письмового запиту, допомога по безробіттю встановлюється, починаючи з наступного дня після реєстрації; 7-денний період для активного пошуку «підходящої роботи» тимчасово припиняється;

- обов'язок зареєстрованих безробітних регулярно відвідувати Державну службу зайнятості протягом 30-ти і більше календарних днів призупинено (весь зв'язок між безробітним та ДСЗ здійснюється в режимі онлайн) [5]

- забороняється проведення органами державного нагляду (контролю) планових заходів зі здійснення державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності;

- забороняється припинення/зупинення надання житлово-комунальних послуг громадянам України в разі їх неоплати або оплати не в повному обсязі;

- забороняється примусове виселення із житла та примусове стягнення житла (житлових будинків, частин житлових будинків, квартир, кімнат у квартирах, кімнат, житлових секцій чи блоків у гуртожитках, інших жилих приміщень), що належить на праві приватної власності громадянам України, під час примусового виконання рішень судів щодо стягнення заборгованості за житлово-комунальні послуги;

- забороняється примусове виселення громадян за несвоєчасну оплату житлово-комунальних послуг із жилих приміщень у будинках державного, громадського житлового фонду та житлового фонду соціального призначення.

3. Захист працівників на робочому місці:

- зобов'язання центральних та місцевих органів влади забезпечити медичних та соціальних працівників протиепідеміологічними та індивідуальними засобами захисту від COVID-19;

- до Кодексу законів про працю були внесені законодавчі зміни (ст. 24, ст. 60), що передбачають «віддалений» (робота на дому) та «гнучкий робочий час» [6];

- термін перебування у відпустці без збереження заробітної плати на період карантину не включається у встановлений трудовим законодавством термін такої відпустки (до 15 днів на рік). Це означає, що термін перебування в неоплачуваній відпустці став фактично необмеженим.

- рекомендації, що містяться в Постанові КМУ від 25 березня 2020 р. № 25 «Деякі питання забезпечення трудових прав державних службовців, працівників державних органів, підприємств, установ та організацій на час встановлення карантину у зв'язку із загостренням ситуації, пов'язаної з поширенням випадків гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2», а саме:

«Керівникам центральних органів виконавчої влади та їх територіальних органів, головам місцевих державних адміністрацій:

1) забезпечити на час встановлення карантину дотримання трудових прав державних службовців та працівників, які виконують визначену трудовим договором роботу вдома;

2) узяти до відома, що: на час встановлення карантину за державними службовцями та працівниками, які виконують визначену трудовим договором роботу вдома, зберігаються займана посада, умови оплати праці та соціальні гарантії; виконання такої роботи не тягне за собою будь-яких обмежень трудових прав державних службовців та працівників».

– на період карантину та протягом 30 днів після його відміни (завершення) дозволяється залучення до роботи без проходження попереднього (під час прийняття на роботу) та періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці, або таких, де є потреба у професійному доборі, робота яких пов'язана із забезпеченням безпеки руху та обслуговуванням залізничного транспорту, підприємств міжгалузевого промислового залізничного транспорту, працівників окремих професій, виробництв та організацій, діяльність яких пов'язана з обслуговуванням населення, визначених переліком професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 23 травня 2001 р. № 559.

4. Використання соціального діалогу між владою, працівниками та роботодавцями для пошуку рішень (заходи Федерації професійних спілок України):

– здійснюється робота над проектом Меморандуму про співробітництво між Спільним представницьким органом репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні, Спільним представницьким органом сторони роботодавців на національному рівні та Кабінетом Міністрів України;

– доопрацьовано презентацію «Рекомендації від ФПУ: Основні дії профспілок щодо здійснення громадського контролю за належним запровадженням запобіжних заходів розповсюдження COVID-19 на робочих місцях»;

– опрацьовується оновлена інформація Урядової сторони та актуалізується інформація профспілкової Сторони з виконання положень Генеральної угоди на 2019–2021 роки для можливого зближення позицій щодо оцінки Сторін.

– готуються інформаційно-аналітичні матеріали щодо запровадження мінімального гарантованого доходу;

– підготовлено оновлені пропозиції до Антикризисних заходів по подоланню економікою України наслідків пандемії та посилення соціального захисту населення з урахуванням міжнародного досвіду;

– розроблено аналіз міжнародного досвіду та порівняння його з заходами, запровадженими Урядом України;

– створення електронної Гугл-форми «Загальні збори трудового колективу» для оцінки стану виконання колективного договору та голосування за внесення змін до нього; проведено онлайн-голосування.

Висновок. Дотримання приписів, що містяться в рекомендаціях МОП, сприяє підтримці культури соціального діалогу у сфері праці та є запорукою відновлення та запобігання погіршенню ситуації із зайнятністю населення і умовами праці під час і після кризи, пов'язаної з пандемією COVID-19. Міжнародні трудові норми дають орієнтир поведінки і вказують напрямок дій, які допоможуть вистояти перед обличчям конкретних ситуацій, мають довгостроковий ефект і стійкі відповіді, як боротися з наслідками будь-якої пандемії, в тому числі й COVID-19.

Розроблені і, де було необхідно, переглянуті міжнародні трудові норми реагують на зміни у сфері праці з метою захисту працівників з урахуванням потреб підприємств, установ та організацій. У 2019 р. Декларація століття МОП «Про майбутнє сфери праці» підтвердила, що встановлення, просування, ратифікація міжнародних трудових норм і контроль за їх виконанням мають для МОП першочергове значення.

Всі правові інструменти МОП установлюють базовий мінімум соціальних норм, узгоджених усіма учасниками глобальної економіки. Країни можуть забезпечувати й більш високий рівень захисту, а також посилювати заходи з метою більш ефективної боротьби з наслідками кризи. Вітчизняне законодавство було змінено у відповідності до рекомендацій МОП, проте не в повному обсязі.

Органам влади слід ефективно і своєчасно поінформувати роботодавців і працівників про соціальні й трудові права, дія яких зберігається в умовах карантину відповідно до українського законодавства:

– вихід у неоплачувану відпустку за власний рахунок може відбуватися лише за згодою як роботодавця, так і працівника; окремі категорії працюючих мають право отримати її в обов'язковому порядку;

– звільнення за скороченням відбувається відповідно до передбаченої законом процедури; звільнення під час лікарняного чи відпустки не допускається;

– перехід на дистанційну форму роботи фіксується документально, звичний режим і обсяг робочого часу (не більше 40 годин на тиждень) зберігаються;

– в умовах оголошення режиму простою на виробництві через виникнення небезпечної ситуації за працівниками зберігається оплата праці в розмірі середнього заробітку, якщо інше не передбачено умовами колективного договору;

– створення безпечних умов праці є обов'язком роботодавця.

Якщо через незалежні від нього обставини роботодавець не має можливості виконати свої зобов'язання перед працівниками щодо оплати праці в умовах простою або створення безпечних умов праці держава має взяти на себе забезпечення цих речей в інтересах здоров'я і добробуту людей.

ЛІТЕРАТУРА

1. ILO's Report on Social Protection Responses to COVID-19 Crisis by Countries. Genève, 2020. 26 May. URL: https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/covid-19/WCMS_742170/lang-en/index.htm (26 May, 2020).
2. Застосування міжнародних трудових норм в умовах пандемії COVID-19 / Профспілка працівників освіти і науки України. Київ, 2020. URL: <https://cutt.ly/qyDn5Ko> (дата звернення: 26.05.2020).
3. ILO's Employment and Decent Work for Peace and Resilience Recommendation No. 205, Geneva, 2017. URL: <https://cutt.ly/WyDn2OG> (26 May, 2020).
4. ILO's List of Occupational Diseases Recommendation No. 194, Geneva, 2002. URL: <https://cutt.ly/MyDQLfb> (26 May, 2020).
5. Про затвердження Порядку надання та повернення коштів, спрямованих на фінансування допомоги по частковому безробіттю на період карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2 від 22 квітня 2020 р. № 306 : Постанова Кабінету міністрів України // Кабінет міністрів України. URL: <https://cutt.ly/pyDTADR> (дата звернення: 27.05.2020).
6. Country policy responses. ILO. Geneva, 2020. URL: <https://cutt.ly/CyDlxPE> (27 May, 2020).