

9. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15 вересня 1999 року № 1045-XIV [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>.

10. Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан дотримання та захисту прав і свобод людини в Україні. – К., 2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.ombudsman.gov.ua/index.php?option=com\\_content&view=article&id=106:2011-02-04-12-31-38&catid=23:2010-12-08-14-13-40&Itemid=33](http://www.ombudsman.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=106:2011-02-04-12-31-38&catid=23:2010-12-08-14-13-40&Itemid=33).

**ІБРАГІМ СУФЯН СААД ІБРАГІМ,**  
аспірант кафедри міжнародного права  
(Інститут міжнародних відносин  
Київського національного університету  
імені Тараса Шевченка)

УДК 341.231.14

### МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ НОРМИ ПРО ОХОРОНУ ПРАЦІ ЖІНОК

У статті розглядаються причини появи норм про охорону праці жінок, вивчаються положення спеціальних міжнародних договорів й окремі положення загальних конвенцій, досліджується діяльність міжнародних організацій у цьому аспекті. Доведено, що жінки мають особливі права щодо умов праці, але перелік таких прав все ще потребує подальшого розвитку.

**Ключові слова:** охорона праці, умови праці, права жінок, Міжнародна організація праці, захист.

В статье рассматриваются причины появления норм об охране труда женщин, изучаются положения специальных международных договоров и отдельные положения общих конвенций, исследуется деятельность международных организаций в этом аспекте. Доказано, что женщины имеют особые права касательно условий труда, но перечень таких прав все еще нуждается в дальнейшем развитии.

**Ключевые слова:** охрана труда, условия труда, права женщины, Международная организация труда, защита.

The article is dedicated to studying the reasons of international legal norms on occupational safety of women development, investigating provisions of special international treaties as well as certain provisions of general conventions. Activity of international organizations in this field is also studied. It has been proved that women have special rights regarding working conditions, but a list of these rights still needs further development.

**Key words:** occupational safety, working conditions, women rights, International Labour Organization, protection.

**Вступ.** При всій повазі до постулату рівності статі у правах його, зрозуміло, не можна розуміти як абсолютне рівняння фізичних і духовних сил представників обох статей. Історія різних країн багата прикладами, коли характер та обсяг виконуваної жінками роботи перебували за межами їх елементарних фізичних можливостей.

І в сучасному світі через ігнорування або недостатню увагу до специфічних особливостей жіночої робочої сили жінки часто відчують недопустимі перевантаження. Порушення стану їх-



нього здоров'я найчастіше відбувається через недотримання правил техніки безпеки при іонізуючому й ультразвуковому випромінюванні, надмірній вібрації, психоемоційному напруженні та фізичних навантаженнях. Крім того, трудові обов'язки жінок на певних виробництвах полягають у виконанні одноманітних операцій без застосування креативних елементів: від такої діяльності з'являються стреси і, як наслідок, зростає травматизм. Свою негативну роль також відіграє поєднання трудових і домашніх навантажень.

Видається беззаперечним факт, що захист трудящих жінок як особливої (з точки зору як репродуктивної ролі, так і фізіологічних особливостей) категорії працівників неможливий без створення відповідних умов безпеки та гігієни праці, тим більше що останніми роками частка жіночої зайнятості у промисловості й сфері обслуговування значно зросла.

Як відомо, однією з цілей спеціальних норм міжнародного та національного права є створення необхідних умов безпеки праці жінок, які потребують особливого захисту на робочому місці. На сьогодні забезпечення гідних, здорових і безпечних умов праці при обліку специфічних потреб працівників чоловічої та жіночої статі визнається пріоритетною проблемою на загально-світовому рівні.

Розробка й піднесення на рівень міжнародних стандартів концепції прав людини є одним із найважливіших досягнень цивілізації [1, с. 284]. Незважаючи на те що людство вже перетнуло рубіж ХХІ ст., світова спільнота й досі визнає недосконалість механізму забезпечення рівності прав жінок і чоловіків у всіх сферах суспільного життя [2, с. 334].

Теоретичною основою цього дослідження стали роботи Ю.А. Гончарової, А.В. Миронової, С.М. Сергєєвої, Т.Л. Сироїд та інших учених. Але в попередніх дослідженнях увага більше приділялася загалом забезпеченню прав жінок на міжнародному рівні, принципу недискримінації, а не зокрема нормам, що забезпечують охорону праці жінок. У цій сфері в українській науці дослідження майже не проводилися.

**Постановка завдання.** Зазначене вище зумовлює актуальність вивчення проблеми закріплення на міжнародному рівні особливих прав жінок у сфері умов і безпеки праці. Цій проблемі присвячені як спеціальні міжнародні договори, так і окремі положення більш загальних за своїм предметом конвенцій. Метою статті є виокремлення цих положень, їх аналіз, вивчення причин розробки і прийняття таких норм, а також визначення сфер охорони праці жінок, які все ще не закріплені в міжнародному трудовому праві, але можуть бути й повинні бути вирішені в найближчому майбутньому. Крім того, має бути проаналізована діяльність міжнародних організацій і їхня роль у становленні зазначених норм.

**Результати дослідження.** Міжнародне право досить давно сприяло закріпленню в національних і міжнародно-правових актах коригування вимог до умов і видів праці з урахуванням особливостей жіночого організму.

Провідна роль у створенні документів міжнародного рівня, що містять положення про забезпечення трудящим жінкам здорових і безпечних умов праці, належала й належить Міжнародній організації праці (далі – МОП). Генеральний директор Міжнародного бюро праці Хуан Сомавія зазначив: «МОП не може погодитися з твердженням про те, що травми й захворювання – неминучі супутники трудової діяльності. Для пропаганди культури охорони праці на кожному робочому місці ми використовуємо глобальний підхід і водночас спираємося на відповідну національну політику і програми. Через нормотворчу діяльність, розробку директивних документів і керівництв, а також налагодження міжнародного співробітництва ми надаємо орієнтири до дії, практичний інструментарій та допомогу в забезпеченні організації праці» [3, с. 3].

Одним із перших актів, спеціально присвячених коригуванню вимог до умов і видів жіночої праці, була Конвенція МОП про працю жінок у нічний час № 4, прийнята у Вашингтоні 29 жовтня 1919 року, яка згодом переглядалася двічі. Конвенцією встановлюється, що жінки, незалежно від віку, не можуть використовуватись на роботі в нічний час на державних або приватних промислових підприємствах або у будь-яких філіях таких підприємств [4]. Крім того, у разі непереборної сили, коли має місце непередбачувана перерва в роботі, яка не має періодичного характеру, а також у тих випадках, коли робота пов'язана із сировиною або з матеріалами, що знаходяться у процесі обробки, які швидко псуються, жінки, згідно з нормами зазначеного міжнародно-правового акта, можуть бути використані на роботі вночі. У тих країнах, де робота в денний час особливо важка для здоров'я в силу певних кліматичних умов, нічний період може



бути коротшим, ніж це запропоновано Конвенцією, якщо відпочинок компенсується протягом дня.

Крім перерахованого вище, Конвенція, згідно з останньою редакцією 1948 року, не поширюється на такі категорії трудящих: 1) жінок, які обіймають відповідальні пости адміністративного чи технічного характеру; 2) жінок, які працюють у системі охорони здоров'я та забезпечення.

Варто також згадати окрему Рекомендацію МОП про працю жінок у нічний час у сільському господарстві від 25 жовтня 1921 року № 13. Згідно з цією Конвенцією, термін «ніч» означає період, тривалістю принаймні одинадцять послідовних годин, який охоплює проміжок часу, установлений компетентним органом влади, тривалістю принаймні сім послідовних годин між десятою годиною вечора й сьомою годиною ранку; компетентний орган влади може встановлювати різні проміжки часу для різних районів, галузей промисловості, підприємств чи їх філій, але він зобов'язаний проводити консультації із зацікавленими організаціями роботодавців і працівників, перш ніж встановити проміжок часу після одинадцятої години вечора [5]. Згідно з її положеннями, жінкам забезпечується надання періоду відпочинку, що відповідає їх фізичним потребам і становить не менше ніж дев'ять годин, причому цей період повинен у міру можливості бути безперервним.

Слід зазначити, що МОП не встановила повної та беззастережної заборони на нічну працю жінок. Питання про її необхідність загалом на сьогодні є предметом гострих дискусій як на міжнародному, так і на національних рівнях.

Спочатку в міжнародному праві панувала позиція про недопущення, за описаними вище винятками, жіночої праці вночі. Це аргументувалось тим, що заборона нічної роботи сприяє запобіганню експлуатації жінок як дешевої робочої сили та знижує подвійне навантаження внаслідок виконання робочих і сімейних обов'язків. Згодом питання заборони/обмеження нічних робіт виключно для жінок знову було винесено на порядок денний, оскільки з'явилася точка зору про наявність суперечності рівних можливостей трудящих.

Наукові дослідження медичних і психологічних наслідків нічної роботи загалом виявили, що стомлення, викликане нічною працею, призводило до великих помилок у виробництві, на транспорті й до більшого ризику появи хвороб, що викликаються нічною роботою; з'являлися суперечності в сімейному житті і, як наслідок, більше негативне ставлення працівників до нічної роботи. Беручи це до уваги, МОП у Женеві 26 червня 1990 року була прийнята Конвенція № 171 «Про нічну працю» (і відповідна Рекомендація № 178). Згідно з положеннями цього міжнародно-правового акта, трудящим обох статей, які працюють певну кількість годин уночі, надається відповідний час відпочинку, забезпечується диспансеризація, медичне обслуговування та заходи безпеки [6]. У статті 7 Конвенції містяться норми, що окремо стосуються нічної праці жінок. Подібне акцентування уваги було пов'язано з урахуванням особливостей жіночого організму. За цією Конвенцією, державами вживаються заходи, що забезпечують наявність альтернативної нічної праці роботи для трудящих жінок, які в іншому випадку були б змушені виконувати роботу в нічний час: 1) до й після народження дитини протягом періоду тривалістю, принаймні, шістнадцять тижнів, з яких не менше ніж вісім тижнів повинні передувати передбачуваній даті народження дитини; 2) протягом додаткових періодів, стосовно яких видається медичне свідоцтво, яке засвідчує, що це необхідно для здоров'я матері або дитини; 3) під час вагітності; 4) протягом певного часу понад період після народження дитини, установлюваний відповідно до вищезазначеного підпункту, тривалість якого визначається компетентним органом після консультації з найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників; 5) суперечить фундаментальному праву займатися будь-якою справою, будь-якою професією або практикувати будь-яку форму зайнятості, торгівлі, бізнесу.

Отже, Конвенція № 171 зобов'язує роботодавців уживати заходів (переведення на роботу в денний час, надання допомоги із соціального забезпечення, продовження відпустки через вагітність і пологи тощо), що забезпечують наявність альтернативної роботи для трудящих жінок, які інакше були б змушені виконувати роботу в нічний час.

Принцип недопущення жінок до важких фізичних робіт був вироблений у міжнародному праві також одним із перших. Так, у Конвенції МОП про використання свинцевого біліла в малярній справі від 25 жовтня 1921 року № 13 йдеться про те, що всім жінкам, незалежно від віку, забороняється виконувати малярні роботи промислового характеру з використанням свинцевого



білила, сірчаноокислого свинцю або інших, що містять ці барвники у складі [7]. 21 червня 1935 року була прийнята Конвенція МОП № 45 про застосування праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду. Згідно з нормами цього документа, жодна особа жіночої статі, яким би не був її вік, не може бути використана на підземних роботах у шахтах, за винятком таких категорій трудящих: 1) жінок, які займають керівні пости й не виконують фізичної роботи; 2) жінок, зайнятих санітарним і соціальним обслуговуванням; 3) жінок, що проходять курс навчання й допущені до проходження стажу в підземних частинах шахти з метою професійної підготовки; 4) інших жінок, які повинні спускатися час від часу в підземні частини шахти для виконання робіт нефізичного характеру [8].

Окремо слід згадати заходи, що вживаються МОП з метою врегулювання відносин з охорони праці жінок, що здійснюють певну трудову діяльність. Як приклад можна навести Конвенцію МОП про зайнятність і умови праці та життя сестринського персоналу від 21 червня 1977 року № 149. Цей міжнародно-правовий акт закріплює обов'язок держав, які його ратифікували, вживати і здійснювати методами, що відповідають національним умовам, політику щодо сестринських служб і персоналу, спрямовану на забезпечення населення доглядом, необхідним у кількісному вираженні, з метою досягнення якомога вищого рівня охорони здоров'я населення з урахуванням наявних ресурсів для медичного обслуговування загалом [9]. Необхідні заходи для забезпечення сестринського персоналу, визначені цією Конвенцією, включають таке: 1) освіту й підготовку, які відповідають здійсненню їх функцій; 2) умови зайнятості та праці, включаючи можливості просування й винагородження, які зумовлювали б вибір людьми цієї професії та утримали їх.

Керуючись статтею 7 вищезгаданої Конвенції, кожен член МОП, якщо це необхідно, прагне поліпшити чинне законодавство і правила щодо техніки безпеки й гігієни праці, пристосовуючи їх до особливого характеру сестринської праці та середовища, у якому вона здійснюється. Поняття «сестринський персонал» у межах цієї Конвенції включає всі категорії осіб, які забезпечують сестринський догляд і сестринське обслуговування.

Стосовно галузей промисловості й тих видів діяльності, де працівники зазнають особливо важке фізичне або розумове напруження або наражаються на небезпеку для здоров'я, МОП рекомендує здійснювати заходи щодо поступового скорочення тривалості робочого часу, особливо якщо відповідна робоча сила складається переважно із жінок і підлітків.

Оскільки жінки досить часто використовувалися й використовуються досі при перенесенні вантажів різного ступеня тяжкості, цей різновид їхньої праці потребує введення захисних правових норм. Згідно з положеннями Конвенції МОП про максимальний вантаж, допустимий для перенесення одним працівником, № 127, використання жінок при регулярному перенесенні вантажів вручну, крім легких вантажів, обмежується. Коли жінки зайняті перенесенням ваги вручну, установлюється максимальна величина такої ваги, значно нижча, ніж дозволена для перенесення ваги для дорослих чоловіків.

Говорячи про охорону жіночої праці, не можна обійти увагою проблему, яка хоча й існувала спочатку, але розгляду в міжнародних межах набула порівняно недавно: після Конференції в Найробі 1985 року вона потрапила у фокус суспільної уваги як істотне порушення прав жінок. Мова йде про насильство на робочому місці, чому, зокрема, сприяє тривала сегрегація жінок на низькооплачуваних і низькостатусних робочих місцях, а також переважання чоловіків на високооплачуваних і керівних посадах у багатьох країнах світу.

Погіршення виробничої атмосфери через насильство на робочому місці негативно впливає не тільки на гідність особистості, а й на саму якість праці. Отже, якщо у XIX і XX століттях світова громадськість говорила про фізичну важкість праці, то на сьогодні більше уваги приділяється проблемам її психологічної тяжкості й дискомфорту на робочому місці.

Запобігання насильству на робочому місці як необхідний захід знаходить розуміння як у трудящих у плані охорони їх фізичного та психологічного здоров'я, так і роботодавців щодо уникнення плінності кадрів і трудових спорів і, як наслідок, збереження більш міцних конкурентних позицій на ринку. Як наголошувалося в матеріалах МОП, підготовлених у 2004 році до Всесвітнього дня охорони праці, основана на взаємній повазі культура охорони праці стає ключовим фактором у запобіганні такому насиллю.

Бюро гендерної рівності МОП підготувало серію матеріалів, що відображають офіційну позицію цієї організації з питань взаємин статей на робочих місцях. Частина випусків присвяче-



на проблемам насильства у сфері праці. Таке насильство охоплює досить широкий спектр діянь – від сексуальних посягань до навмисних вбивств – і пов'язане з різними поведінковими типами, від фізичного впливу до психологічних травм.

Деякі категорії жінок-працівниць зазнають подвійного ризику щодо виявів насильства. Мова насамперед іде про нелегальних мігрантів. Акти насильства можуть включати конфіскацію паспортів, насильну зміну умов контракту, утримування заробітної плати, позбавлення їжі, відсутність доступу до медичного обслуговування, утримання в будинку роботодавця, заборона на наймання за соціальним договором, перехоплення кореспонденції, а також фізичне й сексуальне насильство. Дуже уразливими також є працівники у вільних економічних зонах, які часто зазнають надмірної експлуатації. Останніми роками порівняно швидко зростає кількість тимчасових або випадкових робочих місць. Жінки, які працюють на цих робочих місцях, також стикаються з великим ризиком зазнати насилля через свій маргінальний статус на ринку праці.

Стаття 1 Декларації ООН Про викорінення насильства щодо жінок від 20 грудня 1993 року визначає сексуальне домагання як «будь-який акт насильства, здійснений на підставі статевої ознаки, який спричиняє або може заподіяти фізичний, статевий чи психологічний збиток або страждання жінкам, а також погрози здійснення таких актів, примус або довільне позбавлення волі чи то в суспільному чи особистому житті» [10].

На жаль, законодавча діяльність, яка є необхідним елементом такої міжнародної боротьби, на сьогодні представлена більше документами регіонального характеру. На нашу думку, МОП необхідно прийняти окрему конвенцію, присвячену рішення проблеми насильства на робочому місці, яке в сучасному світі все частіше зачіпає трудящих обох статей. Донині існує тільки одна міжнародна конвенція з праці, де конкретно заборонено сексуальне домагання, – Конвенція про корінні народи і народи, що ведуть племінний спосіб життя у незалежних країнах, 1989 року № 169, у якій конкретно забороняється сексуальне домагання стосовно туземних жінок і жінок племінних народів. Тим не менше, було досягнуто консенсусу в усвідомленні необхідності ухвалення таких заходів у цьому напрямі на рівні міжнародних зустрічей та органів, що слідкують за дотриманням міжнародних договорів. У 1996 році у Спеціальному огляді з дискримінації у праці було проаналізовано застосування Конвенції № 111. Комітет експертів МОП із застосування конвенцій і рекомендацій навів низку прикладів сексуального домагання в період трудової діяльності (як щодо жінок, так і щодо чоловіків).

Загалом право на охорону здоров'я та безпечні умови праці закріплено в основоположному документі про права жінок – Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18 грудня 1979 року. Підпункт f пункту 1 статті 11 цієї Конвенції передбачає, що держави-учасниці вживають усіх необхідних заходів для забезпечення права жінок на охорону здоров'я й безпечні умови праці, включаючи захист репродуктивної функції [11].

Міжнародні гендерні дослідження останнього часу в галузі охорони та гігієни праці підтверджують, що відмінності між групами робочого населення визначаються швидше індивідуальними особливостями людини, а не фізіологічними відмінностями між статями. На нашу думку, оптимальним варіантом буде плавний перехід від заборонного до дозвільного характеру законодавства. За певних умов, закріплених законом або трудовим договором, у працюючих жінок може існувати можливість вибору щодо використання тих або інших пілг і компенсацій, пов'язаних із статевою належністю. Обмеження щодо застосування праці жінок мають бути зумовлені лише необхідністю охорони здоров'я жінок, дітонародженням, годуванням грудних дітей і наявністю у сім'ї дітей-інвалідів [12, с. 17].

Технічний прогрес у світовому масштабі повинен не тільки сприяти найбільш повному залученню жінок у сферу праці та підвищенню їх професійної кваліфікації, а також полегшенню трудових умов для цієї категорії населення, що досягається й шляхом удосконалення міжнародно-правової охорони їх праці загалом.

**Висновки.** Враховуючи зазначене вище, необхідно підкреслити, що створення правового підґрунтя у сфері захисту прав жінок – це клопітка робота, до якої долучаються постійно діючі органи, спеціально створені інституції міжнародних міждержавних організацій, посадові особи цих структур, які є стрижнем співпраці у цій галузі [13, с. 23]. МОП, так само як і ООН, розробила значний масив норм щодо охорони праці жінок. Конвенція ООН про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок, яку станом на сьогодні ратифікували 188 держав, прямо закріплює



право жінок на охорону здоров'я й безпечні умови праці, включаючи захист репродуктивної функції, хоча б на одному рівні з чоловіками. Акти МОП, розроблені в тому числі за участі інших міжнародних організацій, зокрема Всесвітньої організації охорони здоров'я, забезпечують особливі умови праці жінок у нічний час, на тяжких роботах, в особливих сферах зайнятості. Виходячи з постулату про тісний зв'язок між жіночим здоров'ям і життєздатністю наступних поколінь, доходимо висновку, що забезпечення належної охорони жіночої праці на міжнародному рівні відповідає не лише інтересам самих трудящих жінок, а й інтересам кожного роботодавця й кожної держави.

**Список використаних джерел:**

1. Сергеева С.М. Міжнародно-правовий захист прав жінок: історія і сучасність / С.М. Сергеева // Часопис Київського університету права. – 2011. – № 3. – С. 284–288.
2. Гончарова Ю.А. Законодавче забезпечення міжнародного захисту прав жінок / Ю.А. Гончарова // Часопис Київського університету права. – 2013. – № 1. – С. 334–338.
3. Охрана труда в цифрах. Направления совершенствования глобальной культуры охраны труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/areas/safety/docs/safetyinnumbersrus.pdf>.
4. Конвенция о труде женщин в ночное время от 13.06.1921 г. № 4 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_c004\\_ru.htm](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c004_ru.htm).
5. Рекомендация о труде женщин в ночное время в сельском хозяйстве от 25.10.1921 г. № 13 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_r013\\_ru.htm](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r013_ru.htm).
6. Конвенція про нічну працю від 26.06.1990 г. № 171 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_033](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_033).
7. Конвенція про використання свинцевого білила в малярній справі від 25.10.1921 г. № 13 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_157](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_157).
8. Конвенція про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду від 21.06.1935 г. № 45 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_134](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_134).
9. Конвенція про зайнятість та умови праці й життя сестринського персоналу від 21.06.1977 г. № 149 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993\\_056](http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993_056).
10. Декларация об искоренении насилия в отношении женщин. Принята резолюцией 48/104 Генеральной Ассамблеи от 20.12.1993 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/declarations/violence.shtml](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/violence.shtml).
11. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18.12.1979 г. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995\\_207](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_207).
12. Миронова А.В. Международно-правовое регулирование труда женщин : автореф. дисс. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.10 «Международное право; европейское право» / А.В. Миронова. – М., 2008. – 23 с.
13. Сироїд Т.Л. Міжнародно-правове регулювання захисту жінок на універсальному рівні / Т.Л. Сироїд // Журнал східноєвропейського права. – 2014. – № 10. – С. 18–24. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://easternlaw.com.ua/wp-content/uploads/2014/12/syroid\\_10.pdf](http://easternlaw.com.ua/wp-content/uploads/2014/12/syroid_10.pdf).

