

РОЗДІЛ 3
СОЦІАЛЬНИЙ АСПЕКТ В ГАЛУЗЯХ ПРАВА
УДК 349.2

Дашутін Ігор Володимирович,
кандидат юридичних наук
голова Сумського районного суду
Сумської області

**ЄВРОПЕЙСЬКА ІНТЕГРАЦІЯ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ЗАКОННОСТІ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ**

У статті проаналізовано специфіку та сутність європейської інтеграції щодо забезпечення законності у трудових відносинах. Визначено особливості груп актів, що регулюють це питання у країнах ЄС.

Ключові слова: *європейська інтеграція, законність, трудові відносини, трудові права, трудове законодавство.*

Дашутин И.В. Европейская интеграция по обеспечению законности в трудовых отношениях

В статье проанализирована специфика и сущность европейской интеграции по обеспечению законности в трудовых отношениях. Определены особенности групп актов, регулирующих данный вопрос в странах ЕС.

Ключевые слова: *европейская интеграция, законность, трудовые отношения, трудовые права, трудовое законодательство.*

I. Dashutin European integration in ensuring legality in labor relations

The specificity and essence of European integration in ensuring legality in labor relations are analyzed in the article. The peculiarities of the groups of acts regulating this issue in the EU countries are determined.

Key words: *European integration, legality, labor relations, labor rights, labor legislation.*

Трудові відносини є ключовим елементом економіки будь-якої країни та основною складовою усього комплексу суспільних відносин, оскільки саме від їхнього характеру й досконалості безпосередньо залежить якість життя громадян, продуктивність праці, соціальна злагода у суспільстві, а також інші фактори зростання життєвого рівня суспільства та рівня розвитку держави.

Сьогодні на порозі євроінтеграційних процесів перед Україною стоїть гостра потреба у розробці та впровадженні нових підходів до трудових відносин, у тому числі і під впливом зарубіжного досвіду. Проблема застосування зарубіжного досвіду у сфері забезпечення законності в трудових відносинах для України має об'єктивні та суб'єктивні передумови, які в реальному житті тісно пов'язані. Об'єктивну базу для європейської інтеграції у забезпеченні законності в трудових відносинах становлять конкретні вимоги Європейського Союзу щодо імплементації міжнародних стандартів у вітчизняну правову систему та недосконалість вітчизняного законодавства. Суб'єктивні причини полягають передусім у європейському виборі нашої держави. Однією з головних тенденцій втілення цієї задачі є формування відкритої правової системи для взаємодії з міжнародним правом і впровадження у різноманітних сферах в інтересах держави міжнародних стандартів, принципів, концепцій та ідей, а також удосконалення вітчизняного законодавства на основі зарубіжного досвіду. Тому до пріоритетних завдань вітчизняної науки варто віднести визначення позитивного досвіду забезпечення законності у трудових відносинах в інших країнах, а також пошук шляхів його запровадження у вітчизняній системі, що сприятиме формуванню в Україні такої політики, яка матиме максимальну корисність для захисту прав та інтересів усіх працюючих громадян, роботодавців, а також держави.

Аналіз наукової літератури засвідчив неможливість процесу удосконалення законодавства без застосування порівняльно-правового методу, який дозволяє зробити відповідні висновки, якою мірою кожне з рішень є можливим для прийняття у національній правовій системі. Україна є порівняно молодою державою, тому більшість суспільних інститутів все ще перебувають на стадіях формування чи розвитку, а окремі сфери, як трудова, є сформованими, проте за радянськими зразками. Тому протягом останніх десятиліть державна політика у сфері забезпечення законності у трудових відносинах була зосереджена на розробці майбутніх перетворень та змін, але так і не втілена в життя досі. За таких умов у контексті євроінтеграції України особливого значення набуває питання вивчення зарубіжного досвіду у цій сфері та існуючих на сьогодні моделей забезпечення законності у трудових відносинах європейських, більш розвинених держав.

Європейська інтеграція у забезпеченні законності у трудових відносинах та зарубіжний досвід забезпечення законності в трудових відносинах не знайшли підтримки серед вітчизняних науковців, незважаючи на те, що його дослідження є корисним для аналізу подолання існуючих у законодавстві

прогалин та недоліків законодавчого регулювання. Це питання є новим для української науки, оскільки на сьогодні ще не розглядалося у такому контексті, тому серед дослідників виділимо у першу чергу тих, які досліджували зарубіжний досвід правового регулювання трудових відносин у цілому: А.В. Биков, Г.О. Біла, В.Б. Васюта, С.В. Венедіктов, В.В. Волинець, Т.О. Галайда, В.О. Голобородько, Ю.П. Дмитренко, О.С. Жданова, Т.С. Ігуш, М.І. Іншин, С.М. Козін, Є.В. Краснов, І.П. Лаврінчук, І.В. Лазор, А.С. Мацко, Д.О. Пономарьов, Ф.А.Цесарський, І.І. Яцкевич тощо. У контексті теми нашого дослідження наукових розробок наразі не проводилось, тому це питання перебуває на вкрай низькому рівні розробленості, що і обумовлює доцільність цієї роботи.

У пояснювальній записці проекту Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 [1] зазначено таке: «Головними принципами розробки нового Кодексу, стали: ...використання у процесі підготовки нового Кодексу досвіду МОП, а також законодавства країн ЄС, щоб забезпечити гармонізацію законодавства України про працю з міжнародним законодавством; ...Включено положення, спрямовані на адаптацію трудового законодавства України до Європейської соціальної хартії (переглянутої) і інших міжнародно-правових актів Загальної декларації прав людини, Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, конвенцій і рекомендацій Міжнародної організації праці...». Це свідчить передусім про те, що європейська інтеграція у забезпеченні законності в трудових відносинах вже на сьогодні є процесом, який охоплює майбутнє реформування вітчизняного трудового законодавства. Загалом процеси імплементації норм міжнародного права у вітчизняне розпочалися задовго до проголошення Україною євроінтеграційного курсу.

Так, першою категорією міжнародних нормативно-правових актів, якими, у тому числі, встановлено забезпечення законності у трудових відносинах, є акти Організації Об'єднаних Націй. У статті 23 Загальної декларації прав людини [2] забезпечення законності у трудових відносинах здійснюється у таких напрямках: 1) встановлення права людини на справедливі і сприятливі умови праці – надання особі несправедливих та несприятливих умов праці є порушенням принципу законності; 2) встановлення права людини на рівну оплату за рівну працю без будь-якої дискримінації – будь-які дискримінації у трудових відносинах, як нами встановлено у цій роботі, є незаконними. На основі цієї декларації було ухвалено Міжнародний пакт про громадянські і політичні права [3] та Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права [4]. Щодо першого у статті 8 встановлено забезпечення законності у трудових відносинах у контексті заборони примусової чи обов'язкової праці. Відповідно у нормах наступного пакту закріплено низку напрямів, за якими

забезпечується законність у трудових відносинах, які, втім, фактично дублюють положення Загальної декларації прав людини [5], наприклад справедлива зарплата і рівна винагорода за працю рівної цінності. За таким же принципом відбувається забезпечення законності у трудових відносинах згідно з іншими актами Організації Об'єднаних Націй – згідно з вищеперерахованими напрямами, передбаченими Декларацією.

Роль актів Організації Об'єднаних Націй для європейської інтеграції України у забезпеченні законності в трудових відносинах полягає у тому, що норми Загальної декларації прав людини є основою для законодавства України та інших держав світу. Ратифікація Україною Конвенції значно наблизила вітчизняне законодавство до європейських стандартів. Тому кожне наступне реформування різноманітних сфер вітчизняного права з моменту ратифікації фактично є елементом процесу європейської інтеграції України.

Наступною групою нормативно-правових актів, що мають вагомий вплив на європейську інтеграцію України у забезпеченні законності в трудових відносинах, є акти Міжнародної організації праці. Окремі стандарти цієї організації вже розглядалися нами у цій роботі: по-перше, у контексті забезпечення законності при забороні примусової праці; по-друге, як нами відзначалось у цій роботі, при розробці проекту Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 [1] автори керувались, у тому числі, й актами Міжнародної організації праці. Першочергово звернемо увагу на прийняття Декларації МОП основних принципів та прав у світі праці від 18.06.1998 [6]. Декларація є певною мірою відповіддю Міжнародної організації праці на виклики глобалізації, її несприятливі соціальні наслідки для працівників в усьому світі та необхідність забезпечення законності у трудових відносинах. У цьому нормативно-правовому акті закріплено чотири основних принципи, які є передумовою розвитку усіх інших прав працівників у сфері праці в кожній країні та забезпечення яких має безпосереднє відношення до принципу законності у трудових відносинах: 1) свобода асоціації та реальне визнання права на ведення колективних переговорів; 2) скасування усіх форм примусової чи обов'язкової праці; 3) реальна заборона дитячої праці; 4) недопущення дискримінації в області праці та занять. Порушення кожного із зазначених принципів у вітчизняних реаліях є одночасним порушенням законності трудових відносин. Таким чином, роль Декларації МОП основних принципів та прав у світі праці є близькою до ролі Загальної декларації прав людини – обидва нормативно-правових акти є основою для законодавства України та інших держав світу, втім Декларація МОП виконує дещо вужчі функції, оскільки

стосується виключно трудових правовідносин.

Щодо інших нормативно-правових актів Міжнародної організації праці, то їхній вплив на забезпечення законності у трудових відносинах та на європейську інтеграцію України у цій сфері не виходить за межі Декларації основних принципів та прав у світі праці. Як відзначається на науковому рівні, метою конвенцій є створення для держави, що їх ратифікувала, зобов'язання з внесення певних змін у національне законодавство про працю. Ратифіковані конвенції мають обов'язкову силу щодо тих членів Міжнародної організації праці, які ратифікували її. Для держав, які не ратифікували конвенцію, вона має рекомендаційний характер. На відміну від конвенцій, рекомендації Міжнародної організації праці не покладають на держави будь-яких зобов'язань і не підлягають ратифікації. Прийняттям рекомендації Міжнародна організація праці закликає держави, щоб їхні національні норми трудового права були за можливості приведені у відповідність з нормами, що закріплені в рекомендації [7, с. 479]. Тобто акти Міжнародної організації праці, як і акти Організації Об'єднаних Націй, є основою для розробки вітчизняного законодавства і тим фундаментом, що зближує законодавство України та законодавство європейських країн.

Наступна група актів безпосередньо пов'язана з європейською інтеграцією у забезпеченні законності у трудових відносинах – акти Ради Європи. У межах цієї групи першочергово варто проаналізувати два нормативно-правових акти – Конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод [8] та Європейську соціальну хартію (переглянуту) [9]. Зміст Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод багато в чому дублює раніше проаналізовані нами нормативно-правові акти, тому у сфері забезпечення законності в трудових відносинах урегульовує лише питання, пов'язані з дискримінаціями. Зі свого боку Європейська соціальна хартія (переглянута) закріплює низку прав, порушення яких є порушенням законності у трудових відносинах, оскільки фактично являє собою універсальний міжнародно-правовий акт у сфері захисту соціальних прав людини, який закріплює усі права, що містяться в актах Організації Об'єднаних Націй та Міжнародної організації праці, певною мірою їх змінює, враховуючи при цьому регіональну специфіку, новітні тенденції, розвиток прав людини тощо. Цей міжнародний нормативно-правовий акт на сьогодні ратифікований Україною та є частиною законодавства про працю нашої держави. У частині першій Хартії встановлено 31 право та принципи, порушення більшості з яких є порушенням законності у трудових відносинах. Серед них виділимо, зокрема, такі: право на справедливі умови праці; право на безпечні та здорові умови

праці; право на справедливу винагороду, яка забезпечить достатній життєвий рівень для працівників та їхніх сімей; право на захист у випадках звільнення; право на захист у випадках звільнення; право на гідне ставлення до працівників на роботі тощо.

Роль актів Ради Європи і передусім Європейської соціальної хартії (переглянутої) полягає в такому: по-перше, у тому, що Україна є членом Ради Європи, а отже, взяла на себе зобов'язання щодо реформування чинного законодавства на основі норм та стандартів Ради Європи, зокрема прийняти відповідні закони та приєднатися до низки конвенцій; по-друге, проаналізовані акти безпосередньо врегульовують трудові відносини; по-третє, шляхом імплементації цих актів у вітчизняне законодавство Україна наблизилася до європейських стандартів та прискорила процес євроінтеграції. З іншої сторони, зміст проаналізованих нормативно-правових актів не характеризується значними особливостями. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод та Європейська соціальна хартія (переглянута) дублюють своїм змістом проаналізовані нами раніше нормативно-правові акти, проте особливість останньої полягає в об'єднанні усіх прав, раніше проаналізованих нами.

Четвертою, і останньою, групою актів, проаналізованих нами, є акти Європейського Союзу. Для європейської інтеграції у забезпеченні законності в трудових відносинах ця група нормативно-правових актів є неоціненною, адже кожен окремий документ має фундаментальне значення для усіх членів спільноти. У досліджуваній сфері передусім варто виділити Хартію Співтовариства про основні соціальні права працівників [10] та Хартію основних прав Європейського Союзу [11]. Зі змісту її норм можна зробити висновок, що Хартія про основні соціальні права працівників визнає основними принципами трудового права Європейського Союзу рівне ставлення до чоловіків і жінок у сфері трудових відносин, свободу об'єднань і право соціальних партнерів вести переговори й укладати колективні договори. Зазначені принципи цілком можна визначити як такі, що забезпечують законність у трудових відносинах, адже порушення будь-якого з них спричиняє негативні юридичні наслідки. Серед трудових прав, проголошених Хартією, можна виділити як індивідуальні, так і колективні. Наприклад, колективними трудовими правами є право роботодавців і працівників у країнах Європейського Союзу на об'єднання; право вести колективні переговори й укладати колективні договори; право на проведення колективних дій у разі виникнення конфлікту інтересів, включаючи право на страйк тощо. Відповідно до індивідуальних віднесемо право на справедливу заробітну плату; на щотижневий відпочинок і

щорічну оплачувану відпустку; на рівність чоловіків і жінок; на охорону здоров'я та безпеку на робочому місці тощо.

У нормах Хартії основних прав Європейського Союзу [11] водночас закріплено як економічні та соціальні права громадян, так і трудові. Як і у випадку з нормами Хартії Співтовариства про основні соціальні права працівників [10], Хартія основних прав закріплює одночасно і колективні, і індивідуальні трудові права громадян: право на працю і свободу професійної діяльності; право працівників підприємства на отримання інформації та проведення консультацій; право на ведення колективних переговорів та колективні дії; захист від необґрунтованого звільнення; право на справедливі та належні умови праці, яке включає право працівників на гідні умови праці, що відповідають вимогам безпеки і охорони здоров'я та право на відпочинок; заборона дитячої праці та захист молоді на робочому місці; право на захист працівників із сімейними обов'язками.

Таким чином, акти Європейського Союзу, як і попередні проаналізовані нами групи нормативно-правових актів, виконують функцію встановлення основ для розробки законодавства європейських країн. Принципова різниця цієї групи від попередніх полягає у тому, що розглянуті нормативно-правові акти мають значення виключно для країн членів Співтовариства. Зміст проаналізованих нормативно-правових актів повною мірою не суперечить усім іншим міжнародним стандартам і багато у чому їх дублює. Важливість цих нормативно-правових актів для європейської інтеграції у забезпеченні законності у трудових відносинах полягає у тому, що у разі досягнення Україною мети щодо вступу до Співтовариства зазначені документи стануть частиною вітчизняного законодавства, причому чинне на той момент законодавство про працю має бути приведене у відповідність до їхніх положень.

Таким чином, європейське та міжнародне законодавство із забезпечення законності у трудових відносинах дає змогу врегулювати трудові правідносини на високому рівні. Дослідження різноманітних директив Європейського Союзу та інших міжнародних організацій продемонструвало, що в Україні наразі успішно проведено роботу з узгодження вимог, законів та нормативно-правових актів відповідно до міжнародних стандартів. Тому ідея про прийняття в нашій державі європейського законодавства про працю у цілому є близькою для реалізації, за умови доопрацювання проекту Трудового кодексу України.

Тож, як нами встановлено, різноманітні рекомендації та директиви міжнародних та європейських організацій на сьогодні належним чином втілені у вітчизняному законодавстві. Чинний Кодекс законів про працю України [12]

передбачає усі проаналізовані принципи забезпечення законності у трудових відносинах. Відповідно не є винятком і проект Трудового кодексу України [1], який також цілком відповідає встановленим на сьогодні європейським стандартам у цій сфері. Тому у контексті нашого дослідження доцільним є звернення до аналізу досвіду окремих європейських держав чи груп держав з метою пошуку можливих способів удосконалення вітчизняного правового регулювання забезпечення законності у трудових відносинах.

Так, на науковому рівні виділяються п'ять основних моделей організації трудових відносин, три з яких є притаманними європейським державам: європейська; англосаксонська; шведська (або ж скандинавська), а також китайська та японська [13, с. 242]. Європейська модель характеризується високим рівнем правової захищеності, а отже, і належним забезпеченням законності у трудових відносинах, жорсткими нормами трудового права, орієнтованими на збереження робочих місць, поширеністю тарифного регулювання з незначною диференціацією заробітної плати тощо. Її основні ознаки є як позитивними, так і негативними. Наприклад, до позитивних варто віднести високий рівень правової захищеності працівника, тобто низку правових гарантій, що їм надаються; жорсткі норми трудового права; відносно високий рівень мінімальної заробітної плати; галузеве тарифне регулювання, а до негативних – високий рівень безробіття; ускладнення доступу на ринок праці молоді та інших мало захищених громадян; послаблення стимулюючої ролі заробітної плати [13, с. 242]. Аналіз європейської моделі є актуальним з таких причин: по-перше, незважаючи на своєрідність української моделі, в ній присутні елементи систем деяких європейських країн, а отже, вітчизняну модель варто тлумачити саме як європейську; 2) з огляду на європейську інтеграцію у забезпеченні законності в трудових відносинах, доцільним є звернення уваги саме на досвід європейських держав і відповідно європейської моделі, яка охоплює їх максимальну кількість.

Англосаксонська модель розглядається у цьому контексті виключно тому, що є притаманною для Великої Британії, хоча на науковому рівні, зокрема, відмічається, що найбільшого успіху досягла ця система у Сполучених Штатах Америки. Англосаксонська модель регулювання трудових відносин характеризується нижчим рівнем соціальних гарантій, ширшими правами роботодавців у наймі та звільненні працівників, високою диференціацією заробітної плати, укладенням колективно-договірних угод на рівні фірми, а не галузі чи регіону. Перевагами цієї моделі є більш високі темпи зростання, активність у створенні нових робочих місць, зниження рівня безробіття,

недоліками – поляризація суспільства та збільшення бідності у суспільстві [13, с. 242]. Англосаксонська модель характеризується такими ознаками: 1) велике зближення трудового та цивільного права, і високий рівень їхнього розвитку; 2) надання широких прав і свобод роботодавцям щодо наймання й звільнення працівників; 3) мобільність робочої сили; 4) низький рівень безробіття; 5) відсутність централізованої системи управління зайнятістю та боротьби з безробіттям; 6) функціонування моделей корпоративних колективно-договірних відносин та відсутність таких відносин на рівні галузей та регіонів; 7) робота з підготовки персоналу ведеться тільки в рамках окремих фірм та їхніх галузевих асоціацій; 8) високий рівень диференціації оплати праці; 9) мінімальна оплата праці в країні, як правило, законодавчо не закріплюється. У Великій Британії мінімальні розміри заробітної плати законодавчо встановлювались лише у 1997 році [14, с. 4]. Із сутності цих ознак можна зробити висновок, що країни англосаксонської моделі, а саме Велика Британія, не є вдалим прикладом для України у контексті запозичення досвіду забезпечення законності у трудових відносинах. Так, надання широких прав і свобод роботодавцям у проектах Трудового кодексу України викликало широке громадське обурення. Централізована системи управління зайнятістю та боротьби з безробіттям у нашій державі існує і її ліквідація на сьогодні не розглядається. Встановлення мінімальної заробітної плати є однією із соціальних гарантій, якою держава намагається підвищувати стандарти життя. Інші наведені ознаки також не повною мірою відповідають вітчизняній моделі. А тому використання досвіду держав англосаксонської моделі є недоцільним, оскільки потребує застосування низки системних змін та перегляду основних поглядів та пріоритетів України у сфері правового регулювання трудових правовідносин. І враховуючи близькість нашої держави до європейської моделі, а також ретроспективу формування чинної системи, можна зробити висновок про недоречність та фактичну неможливість таких змін.

Шведська модель характеризується добре налагодженим підприємництвом, високим рівнем членства трудящих у профспілках, співробітництвом підприємців і профспілок та високою організованістю трудових відносин. У Швеції прийнято вважати, що організації підприємців і профспілковий рух настільки сильні, що самі можуть досягти угод у галузі праці без втручання уряду. Незважаючи на це, підприємці і профспілки звертаються за консультаціями до уряду під час проведення колективних переговорів. До середини 80-х років система централізованих переговорів у Швеції зазнала нарікань з боку ділових кіл, на думку яких, централізація не дає змогу пристосувати колективні договори до умов, особливостей і завдань галузей і

компаній. Тому з початку 90-х років типовими колективними договорами у Швеції стали угоди на галузевому рівні між організаціями профспілок і підприємців, а також на рівні компаній. У Швеції діє виважена система запобігання трудовим конфліктам. За умови невдалих попередніх переговорів страйк може бути оголошений офіційно не раніше ніж за тиждень після попередження. Якщо трудова угода вже діє, то не можна провадити страйк через конфлікти, які підпадають під чинний договір. Для вирішення конфліктів, що виникають у рамках чинних колективних договорів, у Швеції ще 1928 року створено спеціальний Трудовий суд [13, с. 244]. Отже, шведська модель характеризується передусім такими ознаками: 1) держава здійснює лише законотворчу функцію; 2) активна роль держави виявляється в розробці та здійсненні програм, які стосуються ринку праці; 3) законність у трудових відносинах не є першочерговим завданням, адже сторони передусім досягають компромісу завдяки соціальному партнерству; 4) у державі діє спеціальний суд для вирішення трудових спорів і забезпечення законності у трудових правовідносинах.

На підставі вищезазначеного можна дійти висновку, що втілення у вітчизняних реаліях шведської моделі також є проблематичним, проте можливим. Необхідні суттєві комплексні зміни з руйнуванням усієї системи, що налагоджувалась роками, і не зрозуміло, чи готова наша держава до таких змін. При цьому відсутні гарантії, що така партнерськоорієнтована концепція спрацює у вітчизняних реаліях.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 // [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
2. Загальна декларація прав людини. Міжнародний документ від 10.12.1948 // Голос України від 10.12.2008. № 236.
3. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права. Міжнародний документ від 16.12.1966 // [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_043.
4. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права. Міжнародний документ від 16.12.1966 // [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_042.
5. Загальна декларація прав людини. Міжнародний документ від 10.12.1948 // Голос України від 10.12.2008. № 236.

6. Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці. Міжнародний документ від 18.06.1998 // [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_260.

7. Дмитренко Ю.П. Трудове право України : підручник / Ю.П. Дмитренко. — К.: ЮрінкомІнтер, 2009. — 624 с.

8. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод. Міжнародний документ від 04.11.1950 // Офіційний вісник України від 16.04.1998. 1998 р. № 13. № 32 від 23.08.2006. ст. 270.

9. Європейська соціальна хартія (переглянута). Міжнародний документ від 03.05.1996 // Офіційний вісник України від 18.10.2006. 2006 р. № 40. стор. 37. ст. 2660.

10. Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників. Міжнародний документ від 09.12.1989 // [Електронний документ]. Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/994_044.

11. Хартія основних прав Європейського Союзу. Міжнародний документ від 07.12.2000 // [Електронний документ]. Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/994_524.

12. Кодекс законів про працю України. Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // ВВР. 1971. додаток до № 50. ст. 375.

13. Васюта В.Б. Зарубіжний досвід регулювання соціально-трудоких відносин / В.Б. Васюта, Т.О. Галайда, Т.С. Ігуш // Глобальні та національні проблеми економіки. 2018. № 21. С. 240-245.

14. Жадан О.В. Європейська модель державного регулювання соціально-трудоких відносин: вітчизняні інтерпретації / О.В. Жадан. // Державне будівництво. 2013. № 2. [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu_2013_2_26.