

сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

Проектом Трудового кодексу України, хоча й встановлено недопущення дискримінації у сфері праці (ст.ст. 3, 4)

[9], сам термін «дискримінація у сфері праці» не визначається, а також не передбачено чітких її критеріїв та заходів правового захисту працівників, на відміну від французького трудового законодавства, що може призвести до неоднозначної правозастосовної практики та ще більших порушень трудових прав працівників.

На основі проведеного дослідження можна дійти висновку, що українські працівники також стикаються із проявами дискримінації у сфері праці. У зв'язку із цим необхідні подальші розробки в питаннях впровадження принципу заборони дискримінації у сфері праці, зокрема законодавчого характеру. Правові прогалини має заповнити новий Трудовий кодекс України, а досвід регулювання проблеми заборони дискримінації у сфері праці Французької Республіки може бути для нас корисним.

ЛІТЕРАТУРА

1. Сахарук І.С. Недопущення дискримінації у сфері праці як принцип трудового права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2012. 20 с.
2. Про дискримінацію в галузі праці та занять : Конвенція МОП від 25 червня 1958 р. № 111. База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161 (дата звернення: 09.03.2019 р.).
3. Langille B. What is International Labour Law for? Geneva, 2016. P. 13–16 URL: http://www.crimt.org/Publications/ILLS_Report_2005.pdf.
4. Code du travail (version consolidée au 8 mars 2015). URL: <https://wipolex.wipo.int/ru/legislation/details/14293>.
5. Alston Ph. Facing Up to the Complexities of the ILO's Core Labour Standards Agenda. *European Journal of International Law*. 2015. Vol. 16. P. 457–458.
6. One in four French employees face discrimination in the workplace. *The Associated Press* / Published September 28, 2018. URL: <https://www.ctvnews.ca/world/one-in-four-french-employees-face-discrimination-in-the-workplace-1.4113200>.
7. Чігер В.В. Проблеми дискримінації у трудових відносинах. *Наука та освіта: ключові питання сучасності*. 2018. № 5 (т. 3). С. 99–102
8. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. (у редакції від 11.10.2018 р.). База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 01.03.2019 р.).
9. Трудовий кодекс України : проект закону № 1658 від 27.12.2014 р. URL: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webprg> (дата звернення 30.02.2019).

УДК 349.2

СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВЕ ЗНАЧЕННЯ ВИРОБНИЧОЇ ФУНКЦІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ

SOCIAL AND LEGAL VALUE OF THE PRODUCTION FUNCTION OF LABOR LAW OF UKRAINE

Черкунов О.В., к.ю.н.

Стаття присвячена розкриттю соціально-правового значення виробничої функції трудового права України. Виокремлено загальне нормувальне, виховне соціально-правове, господарсько-забезпечувальне значення та забезпечення інтересів держави. Підкреслено, що виробнича функція дозволяє задовольнити комплекс законних інтересів найманих працівників, трудового колективу, роботодавця, суспільства та держави у питаннях виробництва та досягнення його мети.

Ключові слова: виробнича функція, трудове право, соціально-правове значення, інтереси.

Статья посвящена раскрытию социально-правового значения производственной функции трудового права Украины. Выделены общее нормируемое, воспитательное социально-правовое, хозяйственно-обеспечительное значения и обеспечение интересов государства. Подчеркнуто, что производственная функция позволяет удовлетворить комплекс законных интересов наемных работников, трудового коллектива, работодателя, общества и государства в вопросах производства и достижения его цели.

Ключевые слова: производственная функция, трудовое право, социально-правовое значение, интересы.

The article is devoted to disclosing the social and legal sense of the production function of employment law in Ukraine. Speaking of the functions of labor law, one should outline the following: these functions are fully objective, express the labor market and employment essentiality and social purpose, as well as all processes that take place in the labor market. Within the framework of the transformation of modern labor law, the nature of legal relations between labor law subjects is gradually changing. In particular, labor relations for today provide for the creation and maintenance of a certain balance between their participants, represented by employees and employers. This balance is represented by the theory of so-called. "The golden mean of diverse interests": on the one hand, the rights and interests of employees must be fully protected, and, on the other hand, it is necessary to ensure the normal functioning of economic entities in the production, provision of services. The general controlling, educative social and legal sense, as well as the economic and providing sense and exercising the public interests are singled out. It is underlined that the production function allows to satisfy the complex of legitimate interests of employees, work community, an employer, society and state in matters of production and its purpose achievement. Taking the consideration of the above, it should be noted that the productive function of the labor law is characterized by high socio-legal values, enabling to satisfy the complex legal interests of employees, labor, employers, and society, and issues of production and achievements.

Key words: production function, employment law, social and legal sense, interests.

Постановка проблеми. Говорячи про функції трудового права, слід вказати: ці функції повною мірою об'єктивні, висловлюють сутність і соціальне призначення праці та зайнятості, а також усіх процесів на ринку праці. У межах трансформації сучасного трудового права поступово змінюється також і характер правових відносин між суб'єктами трудового права. Зокрема, трудові відносини сьогодні передбачають створення та підтримання певного балансу між їх учасниками – працівниками та роботодавцями. Цей баланс представлений теорією т. зв. «золотої середини різноспрямованих інтересів»: з одного боку, мають повною мірою бути захищеними права й інтереси працівників, а з іншого – необхідне забезпечення нормального функціонування суб'єктів господарювання у сферах виробництва, надання послуг. У різні часи законодавці по-різному ставилися до забезпечення інтересів сторін трудових правовідносин: спочатку пріоритетним вважалося забезпечення прав та інтересів роботодавця за рахунок звуження гарантій прав працівників, потім, навпаки, права й інтереси працівників почали розширюватися за рахунок зниження рівня забезпечення прав та інтересів роботодавців. Сьогодні актуальним є питання забезпечення інтересів як роботодавців, так і працівників. Яким чином це здійснити – можна зрозуміти, визначивши соціально-правове значення виробничої функції трудового права.

Питання виробничої функції трудового права розглядали у своїх працях такі вчені, як Н.А. Плахотіна, Я.А. Одовічена, С.А. Соболев, Ю.П. Дмитренко, Ю.В. Іванчина, В.С. Венедиктов, В.І. Шкатула, В.І. Щербина та ін. Не применшуючи їхнього внеску в розвиток теорії про означену функцію, відзначимо, що її дослідження потребують продовження та поглиблення, особливо у зв'язку з тими процесами, що сьогодні протікають в Україні в галузі економіки (зокрема занепадом виробництва, економічними кризами).

Отже, *мета* дослідження – розкрити соціально-правове значення виробничої функції трудового права України, дати характеристику кожному з напрямів такого значення та зробити відповідне узагальнення.

Виклад основного матеріалу. Соціально-правове значення виробничої функції трудового права можна звести до такого:

1. Загальне нормувальне соціально-правове значення виробничої функції трудового права об'єктивно виявляється у тому, що вказана функція сприяє правовій і практичній визначеності виробничих відносин і їх «стандартизації», чітко проводячи межу між трудоправовими статусами сторін трудових правовідносин із приводу виробничого процесу та закріплюючи основні засади їх взаємодії таким чином, щоб ця взаємодія не втрачала відповідного правового характеру (не зводилася до протиправної взаємодії). Таким чином, виробнича функція запобігає хаотичному здійсненню виробничих відносин, протиправному та / або неефективному досягненню мети виробництва за рахунок найманих працівників, а тому, з одного боку, унеможливує «диктатуру роботодавця», сприяючи забезпеченню свободи праці працівників (у частині права не бути примушеним до праці, зокрема не бути зобов'язаним виконувати трудові функції, не охоплені об'ємом трудових обов'язків, на які погодився працівник, укладаючи трудовий договір), а з іншого – забезпечує дисципліноване виконання працівниками власних трудових обов'язків і міру, засоби і способи активного та пасивного впливу (стимулювання) роботодавця на досягнення мети виробництва.

Варто зауважити, що розглядуване соціально-правове значення означеної функції трудового права вже розглядалося Н.А. Плахотіною, котра зазначає, що виробнича функція трудового права (вчена називає цю функцію «господарсько-виробничою») стосується впливу на

суспільні відносини, пов'язані з продуктивністю праці, ефективністю виробництва, якістю праці. Виробнича функція у трудовому праві реалізується шляхом надання роботодавцеві комплексу повноважень із приводу організації виробничого процесу, а також повноважень із забезпечення дисципліни праці тощо. Вказаними повноваженнями роботодавець користується на власний розсуд, і ніхто не може примусити його використовувати (або ж не використовувати) власні повноваження щодо керівництва господарсько-виробничою діяльністю. Саме тому, якщо в охоронних контрольно-наглядових відносинах виявлені певні правопорушення з боку найманих працівників, роботодавець на свій розсуд може вирішити питання про доцільність притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності (а за наявності необхідних умов – і до матеріальної). У цьому, на думку Н.А. Плахотіної, проявляється диспозитивна природа виробничої функції трудового права у межах охоронних трудоправових відносин [1, с. 77].

Погоджуючись із вказаним, зауважимо, що дійсно роботодавець умовно вільний у прийнятті рішень щодо притягнення працівника до відповідальності, адже характерною ознакою виробничої функції, як ми вже зазначили, є наявність у роботодавця повноважень з організації виробничого процесу та із забезпечення дисципліни праці, де останні мають диспозитивний характер і ґрунтуються на розсуді самого роботодавця щодо притягнення чи не притягнення працівника до відповідальності. Проте соціально-правове значення цієї функції в окресленому контексті є ширшим – виробнича функція не лише дозволяє роботодавцеві (уповноважує його) оптимальним чином досягати мети виробництва, активно чи пасивно, позитивно чи негативно стимулюючи працівників, зважаючи на законну потребу виробничих відносин та інші фактори, які впливають на рішення роботодавця та є правовими. Ця функція також зумовлює нормативне підґрунтя для вказаного, з огляду на що у виробничих відносинах сторони цих відносин знають, як саме їм слід діяти, досягаючи мети цих відносин, а також як не слід діяти, щоб запобігти негативним правовим наслідкам неправомірних дій.

2. Виховне соціально-правове значення виробничої функції трудового права у практичній дійсності виявляється у тому, що трудове право, нормуючи виробничі відносини, зумовлює та стверджує цивілізовану культуру відносин між працівником і роботодавцем із приводу виробництва, сприяє осмисленню й усвідомленню соціально значущості ролей, які виконують сторони вказаних відносин, спонукає діяти їх правомірно у межах виробничих відносин, не обмежуючись лише цими відносинами.

Аналізуючи це соціально-правове значення розглядуваної функції трудового права, слід погодитися з тим, що у системі наукових теоретико-правових знань теорія виховного впливу поряд із такими теоріями, як теорія правової поведінки, теорія правових відносин, теорія юридичної відповідальності має важливе значення, доповнюючи своїм змістом картину правового устрою суспільного життя, виконуючи функцію окремої ланки у загальному переліку правових теорій [2, с. 114]. Справа у тому, що серед низки основних протиріч, котрі спостерігаються в сучасному українському суспільстві, виділяється і парадоксальне переплетення, з одного боку, тотального правового нігілізму, з іншого – наївного правового ідеалізму. Як не дивно, обидва ці явища, будучи різновекторними та несумісними, мирно уживаються й сукупно утворюють загальну картину політико-юридичного безкультур'я нашого суспільства. Якщо у першому випадку нігілісти відверто не поважають, ігнорують, порушують закони, то у другому випадку, навпаки, законам надається значення якоїсь «чудоїдній сили», здатної одномоментно позитивно вирішити всі суспільні та індивідуальні проблеми. Зазначені крайнощі – це наслідок багатьох причин, без подо-

лання яких ідея правової держави взагалі нездійсненна. Якщо правовий нігілізм у найзагальнішому контексті означатиме відверте заперечення або ж недооцінку права як такого, то правовий ідеалізм, навпаки, – переоцінку права та його неадекватну ідеалізацію. Обидва ці явища насправді «живляться» одними «коріннями» – юридичним невіглаством, незрілою правосвідомістю, а також очевидним дефіцитом правової вихованості та культури членів суспільства. Саме від рівня культури суспільства залежить розуміння сутності правових явищ, розуміння закономірностей і тенденцій їх подальшого розвитку у далекоглядній перспективі. Рівень загальної культури суспільства, адекватність відображення в ній потреб суспільного розвитку – необхідна умова правильної постановки мети в праві, досягнення успіху в правовому регулюванні [3; 4, с. 36–37; 5, с. 40; 6, с. 382]. З огляду на це соціально-правове значення виробничої функції трудового права важко недооцінити, адже ця функція, з одного боку, нормує виробничі відносини – нормативно закріплює та забезпечує правопорядок у відповідній сфері, а з іншого – надає сторонам виробничих відносин широку свободу дій щодо того, як їм слід діяти у тих чи інших випадках (окрім того, низка норм законодавства про працю у частині регулювання означених відносин, як ми вже зазначали, має диспозитивний характер).

3. Соціально-забезпечувальне значення виробничої функції трудового права у практичній дійсності виявляється у тому, що трудове право, нормуючи виробничі відносини та сприяючи правомірній, «вихованій» поведінці сторін виробничих відносин щодо оптимального досягнення мети виробництва, також сприяє достатньому задоволенню нематеріального та матеріального інтересу працівника.

У цьому контексті наголосимо на тому, що однією з основних життєво важливих потреб кожної людини, без задоволення якої неможлива (або ж вкрай утруднена) її життєдіяльність, є потреба у матеріальному забезпеченні, за рахунок якого людина здатна задовольнити майже увесь спектр інших своїх інтересів і потреб. Загалом, немає сумнівів щодо того, що для переважної частини людей робота за наймом є основним джерелом засобів існування, одержуваних у вигляді заробітної плати. Важливо підкреслити, що це джерело становитиме для людини необхідну цінність, якщо воно буде постійним, тобто нужду у матеріальному забезпеченні людина може задовольнити, лише отримуючи систематичний дохід. Власне, розглядаючи заробітну плату в цьому аспекті, тобто кризь призму виробничої функції, слід погодитися з тим, що вона забезпечує можливість досягнення матеріального благополуччя, необхідного для нормальної життєдіяльності, і в цьому полягає забезпечувальна складова частина виробничої функції [7, с. 207].

З огляду на викладене необхідно наголосити на тому, що виробнича функція як функція, соціально правове значення якої позитивно відображається і на забезпеченні соціальної функції трудового права, і на соціально-правовому статусі працівників, дозволяє стверджувати про необхідність розуміння виробничої функції саме у нетрадиційному для вітчизняної теорії трудового права сенсі, не зводячи її лише до захисту інтересів роботодавця.

Фактично цієї ж позиції дотримується і В.М. Лебедев, котрий пропонує змінити погляд на працівника як на безправного, безвольного, задушеного свавіллям роботодавця суб'єкта. Цю пропозицію вчений обґрунтовує реаліями сучасної практики, які доводять, що усталені погляди на становище працівника не завжди і не скрізь відповідають істині [8, с. 248]. Дійсно, сьогодні трудові правовідносини дистанціюються від ідей т. зв. класової боротьби, а сучасне трудове право, яке сформувалося у межах цієї боротьби, спрямовується на формування оновленого трудового права, що ґрунтуватиметься на ідеї

партнерства. Більш того, як такої «боротьби проти експлуатації» між працівниками та роботодавцями сьогодні не спостерігається [9, с. 32], адже сучасні працівники (в переважній своїй більшості) достатньо обізнані зі своїми правами та можуть захистити власні інтереси, виступаючи повноправною стороною трудових правовідносин нарівні з роботодавцем. Рівність забезпечується нормами трудового права, які стають на захисті працівників і які ті можуть використовувати за потреби. Працівники не є безправними та безвольними, оскільки саме їх воля, знання в поєднанні з трудовими нормами дозволяють їм захищати власні інтереси перед роботодавцем. На це і має спрямовуватися трудове право, а не ставити бар'єр для захисту працівників через те, що вони начебто не здатні захистити себе самостійно.

Радикально підходять до означеного питання М.В. Лушнікова й А.М. Лушніков, котрі зазначають, що марксистське «тверде ядро» або парадигма в радянській інтерпретації вже не може бути підставою сучасних науково-дослідних програм. Слід говорити про еволюційний перехід від постмарксизму до соціал-демократичної інтерпретації, який вже розпочався [10, с. 12]. Відповідно функціональна спрямованість трудового права в нових умовах не повинна бути односторонньою – тільки захист інтересів працівників. Тобто жодним чином не повинні ігноруватися права та інтереси роботодавців [11, с. 137]. Необхідне оптимальне збалансування захисної та виробничої функції трудового права, за допомогою яких має бути забезпечена рівновага інтересів найманих працівників і роботодавців [12, с. 92]. Означена рівновага насамперед має проявлятися у взаємній згоді у виробничих питаннях і відповідній зацікавленості кожної зі сторін трудових правовідносин у результатах виробничої діяльності, поєднуючи це із необхідним соціальним захистом для працівників. А це вказує на соціальну спрямованість виробничої функції, що має враховувати і соціальні потреби, й інтереси працівників у ході здійснення виробничої діяльності.

4. Господарсько-забезпечувальне значення виробничої функції трудового права об'єктивно виявляється у тому, що вказана функція сприяє оптимальному здійсненню виробничого процесу, забезпеченню безпеки виробництва та підприємництва тощо. Хоча виробнича функція у практичній дійсності позначається на соціально-правовому статусі працівника, слід звернути увагу й на те, що врахуванню підлягають також економічні інтереси роботодавця, котрий, забезпечуючи працівника роботою, наділяється правами вимагати від нього певного виробничого результату, який потім переходить, трансформується в економічний ефект від виробництва. Отже, можна стверджувати, що в межах господарсько-забезпечувального значення виробнича функція трудового права виражається в: 1) унормуванні виробничого процесу та дисциплінуванні сторін виробничих відносин; 2) стимулюванні виробничого процесу.

Отже, виробнича функція, забезпечуючи господарську діяльність, стимулює продуктивність праці за рахунок застосування роботодавцем стимулів (насамперед матеріального плану) для покращення виробництва та підвищення продуктивності праці. Продуктивність праці впливає на кількість виробленої продукції чи інших благ чи послуг (залежно від профілю суб'єкта господарювання, де працює працівник), а отже, і на обсяг прибутку, отриманого від їх реалізації. Цілком закономірно, що за більш високу продуктивність праці працівник має отримувати матеріальне заохочення. Стимулювання є невід'ємним і важливим ефектом виробничої функції трудового права, котре має суттєве соціально-правове значення.

Створення системи стимулів, яку передбачає (чи не забороняє) трудове право, покращує виробничий ефект від діяльності працівників, закладає основи для здорової конкуренції між ними та дозволяє винагородити найбільш

успішних працівників пропорційно корисному ефекту, отриманому від них (додаткові матеріальні стимули спонукають працівника працювати ще краще і підвищувати продуктивність своєї праці). Окрім звичайних матеріальних стимулів, роботодавцем у виробництві можуть застосовуватися і моральні стимули у вигляді подяк, грамот, інших відзнак, що також позитивно впливає на працівників і стимулює їх до праці.

В означеному контексті слід звернути увагу також на те, що виробнича функція ґрунтується переважно на заходах стимулювання працівників, а не на примусових або каральних заходах, хоча, на думку окремих вчених, означена функція виражається саме у репресивному впливі на суб'єктів трудових правовідносин [13, с. 112–123]. Дійсно, виробнича функція має певне репресивне значення, проте це не є її самоціллю та певною провідною ідеєю, виявляючись винятковим проявом. На думку О.І. Процевського, передбачені чинним законодавством способи забезпечення дисципліни праці спрямовані на стимулювання сумлінного виконання взятих сторонами трудового договору зобов'язань. До того ж, історія розвитку трудового права довела неприйнятність використання примусових методів забезпечення трудової дисципліни. Роботодавці мають шукати найбільш підходящі в сучасних умовах засоби і шляхи впливу на рівень трудової дисципліни. Вчений, посилаючись на праці радянських правників (зокрема на наукові дослідження О.В. Смирнова [14, с. 145–156], В.І. Нікітінського [15, с. 127–149], а також Р.З. Лівшица [16, 156–157]), вказує на те, що у радянському трудовому праві пропонувалися переважно два способи зміцнення трудової дисципліни: 1) скорочення переліку заходів дисциплінарного впливу; 2) введення ефективної системи стимулювання праці [17, с. 26]. Відтак на практиці виробнича функція трудового права не виражається у примусових або каральних заходах, що загалом не відповідають соціальному характеру трудового права. Виробнича функція має не карати працівників, а стимулювати їх до належного виконання трудових обов'язків. Заходи покарання у вигляді дисциплінарної і матеріальної відповідальності застосовуються виключно у випадках, коли іншим чином не можливо сплинути на працівника або їх застосування може змусити його більш відповідально ставитися до

своїх трудових обов'язків. Водночас виключати каральний складник виробничої функції взагалі не можливо, оскільки він є невід'ємною частиною підтримання трудової дисципліни та відшкодування матеріальної шкоди, заподіяної працівниками роботодавцю.

5. Забезпечення інтересів держави – значення виробничої функції трудового права у практичній дійсності виявляється в тому, що вказана функція відображає пріоритет публічного інтересу над приватним. На перший погляд може здатися, що пріоритет у трудовому праві законодавцем віддається соціальній функції, спрямованій на задоволення основних соціальних потреб працівників, а не виробничій (економічній) функції, якою задовольняються соціальні потреби роботодавця (оскільки одні потреби й інтереси зазвичай підпорядковані іншим потребам та інтересам), однак слід визнати той факт, що потреби й інтереси сторін трудових відносин у підсумку підпорядковані інтересам і потребам держави. Зокрема, О.М. Віклюк і Ю.В. Іванчина наголошують на тому, що держава, усвідомлюючи потребу в необхідності поліпшення умов праці працівників, охорони їх здоров'я, враховує потреби працівників і роботодавця, дотримуючись тієї ж позиції, що і Міжнародна організація праці: «Безпечна та здорова праця – це єдиний шлях до підвищення продуктивності». Відсутність належної охорони праці призводить до зниження продуктивності, оскільки пов'язані з роботою нещасні випадки і захворювання обходяться дуже дорого і можуть мати безліч серйозних наслідків. І навпаки, добре налагоджена система охорони праці сприяє підвищенню продуктивності як на рівні підприємства, так і на рівні всієї країни. Зіставлення показників національної конкурентоспроможності та рівня безпеки робочих місць на рівні країни доводить, що чим кращим є стан справ у галузі охорони праці, тим вищою є продуктивність» [18, с. 233–235].

Висновок. Беручи до уваги викладене, зауважимо, що виробнича функція трудового права характеризується високим соціально-правим значенням, дозволяючи задовольнити комплекс законних інтересів найманих працівників, трудового колективу, роботодавця, суспільства та держави у питаннях виробництва та досягнення його мети.

ЛІТЕРАТУРА

1. Плахотіна Н.А. Реалізація функцій трудового права у трудових правових охоронних відносинах. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. Луганськ. 2013. № 26. С. 72–79.
2. Пильгун Н.В., Череватюк В.Б. Загально соціальні основи виховної функції права. *Теоретико-правові аспекти функцій права в системі державотворення України*: збірник наукових праць / за заг. ред. І.Л. Бородіна. Тернопіль: Вектор, 2016. С. 77–120.
3. Карташов В.Н., Баумова М.Г. Правовая культура: понятие, структура, функции: монография. Ярославль: Яросл. гос. ун-т, 2008. 200 с.
4. Левина С.В. Воспитательная функция права и правовая культура: содержание и формы сосуществования. *Российский юридический журнал*. 2010. № 6. С. 36–44.
5. Матузов Н.И. Правовой идеализм как «родимое пятно» российского общественного сознания. *Правовая культура*. 2008. № 2. С. 38–49.
6. Соколов Н.Я. О понятии правовой культуры. *Lex Russica*. 2004. Т. LXIII. № 5. С. 381–394.
7. Іванчина Ю.В. Функції трудового права: система і види. *Вестник Воронежского государственного университета. Сер.: Право*. 2017. № 2. С. 199–211.
8. Лебедев В.М., Воронкова Е.Р., Мельникова В.Г. Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма) / под ред. В.М. Лебедева. Москва: Статут, 2007. Кн. 1. 301 с.
9. Людський розвиток в Україні: 2004 рік. Щорічна науково-аналітична доповідь / Н.С. Власенко та ін.; за ред. Е.М. Лібанової. Київ: Ін-т демогр. та соц. дослід. НАН України, Держкомстат України, 2004. 171 с.
10. Лушнікова М.В., Лушніков А.М. Очерки теории трудового права. Санкт-Петербург: Юрид. центр-пресс, 2006. 940 с.
11. Щербина В.І. Сучасна ідеологія трудового права: постановка окремих проблем. *Вісник Академії митної служби України. Сер.: Право*. 2011. № 1. С. 133–138.
12. Комаров В.А. Про державні гарантії у трудових відносинах в Україні. *Наукові праці МАУП*. 2012. Вип. 3 (38). С. 89–93.
13. Щербина В.І. Функції трудового права: дис. ... док. юрид. наук. Харків, 2009. 423 с.
14. Смирнов О.В. Эффективность правового регулирования организации труда на предприятии. Москва, 1968. С. 145–156.
15. Никитинский В.И. Эффективность норм трудового права. Москва, 1971. С. 127–149.
16. Лившиц Р.З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее. Москва, 1989. С. 156–157.
17. Процевський О. Функції трудового права в сучасних умовах господарювання. *Право України*. 2011. № 2. С. 223–234.
18. Віклюк А.М., Іванчина Ю.В. Приоритет охрани здоровья работника как условие оптимального соотношения социальной и производственной функций трудового права. *Вопросы управления*. Москва, 2013. № 1 (22). С. 232–239.