

НОРМАТИВНЕ ЗАКРІПЛЕННЯ ПРАВА НА ІНФОРМАЦІЮ ТА КОНСУЛЬТАЦІЇ

REGULATORY CONSOLIDATION OF THE RIGHT TO INFORMATION AND CONSULTATION

Краснова А.В., аспірантка кафедри кримінального права,
процесу та криміналістики
Київський університет інтелектуальної власності та права

У статті аналізуються міжнародно-правові акти, акти чинного законодавства України щодо нормативного закріплення права на інформацію та консультації та механізму його здійснення.

На підставі аналізу актів МОП, Ради Європи, Європейського Союзу зроблено висновок про найбільш повну регламентацію механізму здійснення права на інформацію та консультації в рекомендаціях МОП № 128, № 94, № 113. Право на інформацію та консультації проголошене у ст. 21 Європейської соціальної хартії (переглянутої), ст. 17 Хартії Співтовариства про основні соціальні права працівників, ст. 27 Хартії основних прав Європейського Союзу як право працівників та їх представників, що здійснюється на рівні підприємства. Водночас у рекомендаціях МОП регламентується здійснення зазначеного права не тільки на локальному рівні, а й на галузевому і національному рівнях.

Зазначено, що для приведення актів національного законодавства у відповідність до міжнародних і європейських стандартів права на інформацію та консультації необхідно включити його до переліку основних трудових прав працівника у ст. 2 КЗпП України, ст. 21 проекту Трудового кодексу України. Також доцільно у ст. 28 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та ст. 25 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» закріпити право на інформацію та консультації та доповнити зазначені статті нормами про порядок його здійснення.

Встановлено, що право на інформацію та консультації реалізується суб'єктами сторін соціального діалогу при здійсненні таких його форм, як обмін інформацією та консультації. Що стосується регламентації порядку здійснення цих форм, то відповідні норми ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» сформульовані у загальному вигляді та потребують обов'язкової конкретизації у колективних угодах і договорах або спеціальних локальних правових актах.

Ключові слова: трудові відносини, трудові права, право на інформацію та консультації, працівник, роботодавець, представники працівників, представники роботодавця, міжнародно-правові акти, законодавство України, законодавство окремих зарубіжних країн.

The article analyses international legal acts and acts of current Ukrainian legislation on the regulatory framework for the right to information and consultation and the mechanism for its implementation.

Based on the analysis of the ILO, Council of Europe and European Union acts, the author concludes that the most complete regulation of the mechanism for exercising the right to information and consultation is contained in ILO Recommendations No. 128, No. 94 and No. 113. The right to information and consultation is proclaimed in Article 21 of the European Social Charter (revised), Article 17 of the Community Charter on Fundamental Social Rights of Workers, Article 27 of the Charter of Fundamental Rights of the European Union as a right of employees and their representatives exercised at the enterprise level. At the same time, ILO recommendations regulate the exercise of this right not only at the local level, but also at the sectoral and national levels.

The author notes that in order to bring national legislation in line with international and European standards of the right to information and consultation, it should be included in the list of fundamental labour rights of an employee in Article 2 of the Labour Code of Ukraine and Article 21 of the draft Labour Code of Ukraine. It is also advisable to enshrine the right to information and consultation in Article 28 of the Law of Ukraine 'On Trade Unions, Their Rights and Guarantees of Activity' and Article 25 of the Law of Ukraine 'On Employers' Organisations, Their Associations, Rights and Guarantees of Their Activity' and supplement these articles with the rules on the procedure for its implementation.

It is established that the right to information and consultations is exercised by the subjects of the parties to social dialogue in the course of its forms, such as information exchange and consultations. As for the regulation of the procedure for implementing these forms, the relevant provisions of Article 8 of the Law of Ukraine 'On Social Dialogue in Ukraine' are formulated in a general way and require mandatory specification in collective agreements and contracts or special local legal acts.

Key words: labour relations, labour rights, right to information and consultations, employee, employer, employee representatives, employer representatives, international legal acts, Ukrainian legislation, legislation of certain foreign countries.

Постановка проблеми. Одним із основних напрямів реформування сучасного трудового законодавства України є визнання пріоритету трудових прав, що випливає з частини другої ст. 3 Конституції України [1]. У сфері трудових прав пріоритет трудових прав пов'язується з необхідністю розробки ефективного галузевого механізму забезпечення зазначених прав, складовими якого є їх утвердження, гарантування, охорона та захист. У зв'язку з цим актуальною проблемою трудового права є забезпечення трудових прав суб'єктів трудових правовідносин, вирішення якої потребує спеціальних наукових досліджень, реформування трудового законодавства, вдосконалення практики його застосування. Одним із таких прав є право на інформацію та консультації, що потребує належного юридичного забезпечення засобами трудового права.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні та прикладні аспекти юридичного забезпечення права на інформацію та консультації як трудового права досліджують такі вітчизняні науковці, як О.М. Рим [2], Г.І. Чанишева [3]. Спеціальне дослідження забезпечення права на інформацію за трудовим законодавством України виконав Р.І. Чанишевим [4]. Водночас право на інформацію та консультації як окреме суб'єктивне трудове право до

цього часу ще не було предметом окремого комплексного дослідження.

Метою статті є аналіз нормативного закріплення права на інформацію та консультації у міжнародно-правових актах, актах законодавства України на предмет відповідності останніх міжнародним трудовим стандартам у цій сфері.

Виклад основного матеріалу. Право на інформацію та консультації як одне з основних трудових прав закріплене у міжнародно-правових актах, актах законодавства України.

Якщо звернутися до міжнародно-правових актів, то право на інформацію та консультації не закріплене як окреме право людини у Загальній декларації прав людини від 10 грудня 1948 року, Міжнародному пакті про громадянські і політичні права від 16 грудня 1966 року, Міжнародному пакті про економічні і соціальні права від 16 грудня 1966 року. Водночас у ст. 19 Загальній декларації прав людини проголошується «свобода шукати, одержувати і поширювати інформацію та ідеї будь-якими засобами і незалежно від державних кордонів» як один з елементів права кожної людини на свободу переконань і на вільне їх виявлення [5]. Аналогічне положення міс-

тяться й у п. 2 ст. 19 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права [6].

Серед актів МОП варто виділити Рекомендацію МОП № 129 щодо зв'язків між адміністрацією і працівниками на підприємстві 1967 року. Відповідно до п. 3 Рекомендації № 129 «ефективна політика зв'язків має забезпечувати таке становище, щоб до прийняття адміністрацією рішення з важливих питань про це давалась інформація і між зацікавленими сторонами відбувалися консультації, оскільки передача такої інформації не завдає шкоди жодній із сторін» [7].

У п. 5 Рекомендації № 129 закріплено обов'язок організації роботодавців і працівників проводити взаємні консультації та обмін думками з метою розгляду заходів, які слід здійснити для заохочення і забезпечення ухвалення політики зв'язків та її ефективного застосування.

Рекомендацією № 129 визначені елементи політики зв'язків на підприємстві. Зокрема, у п. 13 до числа засобів зв'язку віднесені наради для обміну думками та інформацією, повідомлення, призначені для певних груп працівників, масові засоби, засоби, метою яких є дати працівникам можливість вносити пропозиції та висловлювати свою думку з питань, що стосуються діяльності підприємства.

Варто відзначити, що чимало із перелічених у п. 13 Рекомендації № 129 засобів зв'язку на сьогодні вже є застарілими, а відтак потребують сучасного підходу із застосуванням соціальних мереж, інформаційних технологій тощо та відповідного закріплення у колективному договорі або спеціальних локальних правових актах.

Важливим також є те, що у п. 15 Рекомендації № 129 міститься перелік питань, з яких адміністрація повинна надавати інформацію. Ця інформація повинна бути «залежно від свого типу адресована або представникам працівників, або працівникам, і повинна в міру можливості охоплювати всі питання, які цікавлять працівників і стосуються роботи підприємства та його перспектив, а також становища працівників в теперішній час і в майбутньому, оскільки передача такої інформації не завдає шкоди сторонам» [7].

Потрібно звернути увагу на Рекомендацію МОП № 94 про співробітництво на рівні підприємства 1952 року, у п. 1 якої йдеться про необхідність «вживати належних заходів з метою сприяння консультаціям та співробітництву між роботодавцями і працівниками на рівні підприємства у питаннях, котрі становлять загальний інтерес і не охоплені процедурою колективних переговорів чи якоюсь іншою процедурою, що звичайно застосовується у визначенні умов праці» [8]. Рекомендацією № 94 передбачається, зокрема, запровадження у законодавство органів для проведення консультацій і забезпечення співробітництва та визначення їхньої сфери діяльності, функцій, структури й порядку роботи з належним урахуванням специфічних умов окремих підприємств.

Важливе значення мають також положення Рекомендації МОП № 113 щодо співробітництва у галузевому та національному масштабі 1960 року [9], в якій, зокрема, містяться положення про проведення ефективних консультацій між державними органами влади та організаціями роботодавців і працівників, а також між цими організаціями, цілі яких визначені у параграфах 4 і 5 Рекомендації.

Право на інформацію та консультації проголошене у ст. 21 Європейської соціальної хартії (переглянутої) від 3 травня 1996 року [10], ст. 17 Хартії Співтовариства про основні соціальні права працівників від 9 грудня 1989 року [11], ст. 27 Хартії основних прав Європейського Союзу від 7 грудня 2000 року [12]. У зазначених актах право на інформацію та консультації передбачене як право працівників та їх представників, що здійснюється на рівні підприємства. Зокрема у ст. 21 Європейської соціальної хартії (переглянутої) встановлюються зобов'язання Сторін вживати або заохочувати передбачені цією статтею заходи з «метою забезпечення ефективного здійснення права

працівників отримувати інформацію і консультації на підприємстві». Ідеться про право працівників отримувати інформацію про економічний і фінансовий стан підприємства, а також отримувати консультації щодо запропонованих рішень, які можуть суттєво впливати на інтереси працівників.

У такому розумінні право на інформацію та консультації за своєю правовою природою може бути як індивідуальним, так і колективним трудовим правом, що здійснюється працівниками безпосередньо та через своїх представників. У системі соціального діалогу право працівників на інформацію та консультації є колективним трудовим правом, що виходячи з положень наведених вище актів Ради Європи та Європейського Союзу, здійснюється на локальному рівні соціального діалогу в рамках таких його форм, як обмін інформацією та консультації, передбачені частиною першою ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 року № 2852-VI [13].

Важливе значення для захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівників має проголошене у ст. 29 Європейської соціальної хартії (переглянутої) право на інформацію та консультації під час колективного звільнення. За цією статтею Сторони беруть на себе зобов'язання вживати передбачені заходи з метою «ефективного здійснення права працівників отримувати інформацію та консультації у випадках колективного звільнення».

Україна взяла на себе зобов'язання вважати обов'язковими статті 21 і 29 Європейської соціальної хартії (переглянутої) згідно з Законом «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)» від 14 вересня 2006 року № 137-V [14].

Таким чином, у Європейській соціальній хартії (переглянутій) закріплене два окремих права – право на інформацію та консультації (ст. 21) і право на інформацію та консультації під час колективного звільнення (ст. 29). У першому випадку право на інформацію та консультації може здійснюватися як в індивідуальних, так і колективних трудових правовідносинах. Такий висновок випливає зі змісту абзацу першого ст. 21, в якому право працівників отримувати інформацію та консультації на підприємстві пов'язується з «можливістю працівників або їх представників».

Виходячи зі змісту ст. 29 Європейської соціальної хартії (переглянутої), право на інформацію та консультації під час колективного звільнення здійснюється в рамках колективних трудових правовідносин, оскільки у зазначеній статті йдеться про обов'язок роботодавця завчасно до колективного звільнення інформувати та консультувати представників працівників про шляхи і засоби запобігання такому звільненню або обмеження кількості звільнюваних осіб і пом'якшення наслідків звільнення.

Потрібно звернути увагу на те, що у Додатку до переглянутої Європейської соціальної хартії містяться роз'яснення до окремих статей Частини другої. Зокрема щодо статей 21 і 22 зазначається, що для цілей застосування цих статей термін «представники працівників» означає осіб, які визнаються такими за національними законодавством або практикою.

Далі дається тлумачення виразу «національне законодавство і практика», що у відповідних випадках охоплює, крім законів і правил, колективні договори, інші угоди між роботодавцями та представниками працівників, звичай, а також відповідне прецедентне право.

Отже, цей вираз у розумінні Європейської соціальної хартії (переглянутої) є більш широким за своїм змістом і відрізняється від його розуміння в доктрині права України.

Що стосується національного законодавства, то в законах України відсутнє визначення терміну «представники працівників». Ідеться про чинні КЗпП України, Закон України «Про соціальний діалог в Україні». У зв'язку з цим варто звернути увагу на позитивний законодавчий

досвід окремих країн ЄС. Так, для національного законодавця представляють інтерес положення Трудового кодексу Литовської Республіки від 14 вересня 2016 року [15], а саме норми глави 1 «Представники працівників» розділу II «Сторони соціального партнерства» Частини III «Колективні трудові відносини», якими визначені коло представників працівників, гарантії їх незалежності та діяльності, гарантії та захист від дискримінації осіб, які здійснюють представництво працівників на рівні роботодавця. Цей досвід є особливо значущим для інтеграції України в європейський правовий простір, враховуючи те, що Литовська Республіка є членом Європейського Союзу, а прийнятий 14 вересня 2016 року Трудовий кодекс враховує європейські стандарти трудових прав.

Як уже відзначалося, обмін інформацією та консультації є одними з форм здійснення соціального діалогу. Це означає, що право на інформацію та консультації варто розглядати як основу здійснення цих форм соціального діалогу. Однак у ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» регламентації цих форм присвячені тільки друга і третя частини зазначеної статті, в яких закріплені мета зазначених форм соціального діалогу та порядок їх здійснення. Що стосується регулювання порядку здійснення цих форм, то відповідні норми ст. 8 сформульовані у загальному вигляді та потребують конкретизації у колективних угодах і договорах, але на практиці ці питання залишаються без уваги їх сторін.

Здійснення зазначених форм соціального діалогу передбачає належне законодавче закріплення права суб'єктів сторін соціального діалогу на інформацію та консультації. Проте акти національного законодавства в цьому аспекті не відповідають повною мірою міжнародно-правовим актам, у тому числі ратифікованим Україною.

Отже, чинне законодавство України не відповідає міжнародним і європейським стандартам права на інформацію та консультації. Як індивідуальне і колективне трудове право зазначене право не знайшло належного законодавчого закріплення у трудовому законодавстві України. Право на інформацію та консультації не передбачене у ст. 2 чинного КЗпП України [16], в якій міститься перелік основних трудових прав працівників. У ст. 28 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 року №1045-XIV [17] передбачене тільки право профспілок, їх об'єднань на інформацію з питань праці та соціально-економічного розвитку. У ст. 25 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22 червня 2012 року №5026-VI [18] також закріплене тільки право на інформацію, хоча його зміст є більш широким порівняно з аналогічним правом профспілок, їх об'єднань, передбаченим у ст. 28 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Зазначені прогалини не усунуто у проєкті Трудового кодексу України [19]. Право на інформацію та консультації не передбачено ст. 21 законопроекту, в якій закріплюються основні права працівника. Що стосується прав профспілок, їх об'єднань, організацій роботодавців, їх об'єднань, то відповідні норми у проєкті Трудового кодексу України взагалі відсутні.

Для національного законодавця представляє інтерес досвід нормативного закріплення права на інформацію та консультації та механізму його здійснення у ТК Литовської Республіки.

У ст. 23 ТК Литовської Республіки закріплено обов'язок роботодавця надавати інформацію про стан трудових відносин. Ідеться про надання інформації про працівників і умови їх праці або інших аспектах трудових відносин компетентним органам.

У частині першій ст. 25 ТК Литовської Республіки встановлено обов'язок сторін трудового договору своєчасно інформувати одна одну про будь-які обставини, що

можуть суттєво вплинути на укладення, виконання і розірвання договору. Ця інформація має бути надана достовірно, безоплатно і у встановлені сторонами трудового договору розумні строки.

На особливу увагу заслуговують норми глави III «Інформування і консультування» Розділу III «Форми соціального партнерства» Частини III «Колективні трудові відносини» ТК Литовської Республіки. У ст. 203 закріплене право працівників та їх представників на інформування та консультування. Це право може здійснюватися працівниками як через робочі ради, так і безпосередньо. Встановлено, що у встановлених цим Кодексом, колективними договорами, угодами між роботодавцем і робочою радою, а також іншими нормами трудового права випадках і у встановлених ними порядку працівники через робочі ради мають право на отримання інформації та участь у консультаціях з роботодавцями та їх представниками з питань, пов'язаних з реалізацією і захистом трудових, соціальних, економічних прав та інтересів працівників.

У встановлених цим Кодексом випадках і у встановленому ним порядку право на інформування і консультування здійснюється працівниками безпосередньо.

Далі у статтях 204–209 ТК Литовської Республіки закріплюється механізм здійснення зазначеного права та відповідальність за невиконання обов'язків з інформування та консультування. Це означає, що в ТК Литовської Республіки нормативне закріплення права на інформацію і консультації не носить декларативний характер, а вирізняється встановленням чіткого порядку його реалізації та захисту.

Таким чином, юридичне забезпечення права на інформацію та консультації має включати не тільки законодавче закріплення цього права в основному кодифікованому законодавчому акті, а й регламентацію основних положень механізму його здійснення, що конкретизуються на договірному рівні у колективних угодах і договорах, локальних правових актах.

Конституційний Суд України в абзаці четвертому підп. 3.2 п. 3 мотивувальної частини Рішення від 24 грудня 2004 року № 22-рп/2004 зазначив, що «відповідно до частини другої статті 3 Конституції України головним обов'язком держави є утвердження і забезпечення прав і свобод людини. Забезпечення прав і свобод, крім усього іншого, потребує, зокрема, законодавчого закріплення механізмів (процедур), які створюють реальні можливості для здійснення кожним громадянином прав і свобод» [20].

Висновки. Юридичне забезпечення права на інформацію та консультації як одного з основних трудових прав здійснюється нормами міжнародно-правових актів, актів національного законодавства.

Аналіз актів МОП, Ради Європи, Європейського Союзу свідчить про найбільш повну регламентацію механізму здійснення права на інформацію та консультації в рекомендаціях МОП № 128, № 94, № 113. Право на інформацію та консультації проголошене у ст. 21 Європейської соціальної хартії (переглянутої), ст. 17 Хартії Співтовариства про основні соціальні права працівників від 9 грудня 1989 року, ст. 27 Хартії основних прав Європейського Союзу від 7 грудня 2000 року як право працівників та їх представників, що здійснюється на рівні підприємства. Водночас у рекомендаціях МОП регламентується здійснення зазначеного права не тільки на локальному рівні, а й на галузевому і національному рівнях. Крім того, у Рекомендації МОП № 129 досить детально закріплюються перелік питань, з яких адміністрація повинна надавати інформацію або представникам працівників, або працівникам, засоби передачі інформації тощо. Ця інформація повинна в міру можливості охоплювати всі питання, які цікавлять працівників і стосуються роботи підприємства та його перспектив, а також становища працівників в теперішній час і в майбутньому. Аналогічні положення

відсутні, зокрема, у ст. 21 Європейської соціальної хартії (переглянутої).

У Європейській соціальній хартії (переглянутій) закріплене два окремих права – право на інформацію та консультації (ст. 21) і право на інформацію та консультації під час колективного звільнення (ст. 29). У першому випадку право на інформацію та консультації може здійснюватися як в індивідуальних, так і колективних трудових правовідносинах. Такий висновок випливає зі змісту абзацу першого ст. 21, в якому право працівників отримувати інформацію та консультації на підприємстві пов'язується з «можливістю працівників або їх представників».

Право на інформацію та консультації під час колективного звільнення здійснюється в рамках колективних трудових правовідносин, оскільки у ст. 29 Європейської соціальної хартії (переглянутої) йдеться про обов'язок роботодавця завчасно до колективного звільнення інформувати та консультувати представників працівників про шляхи і засоби запобігання такому звільненню або обмеження кількості звільнюваних осіб і пом'якшення наслідків звільнення.

Для приведення актів національного законодавства у відповідність до міжнародних і європейських стандартів права на інформацію та консультації необхідно включити його до переліку основних трудових прав працівника у ст. 2 КЗпП України, ст. 21 проєкту Трудового кодексу України. Також доцільно у ст. 28 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та ст. 25 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» закріпити право на інформацію та консультації та доповнити зазначені статті нормами про порядок його здійснення.

Право на інформацію та консультації реалізується суб'єктами сторін соціального діалогу при здійсненні таких його форм, як обмін інформацією та консультації. Водночас у ст. 8 чинного Закону України «Про соціальний діалог в Україні» недостатньо чітко визначено мету цих форм. Що стосується регламентації порядку здійснення обміну інформацією та консультацій, то відповідні норми ст. 8 Закону сформульовані у загальному вигляді та потребують обов'язкової конкретизації у колективних угодах і договорах або спеціальних локальних правових актах.

ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Рим О.М. Трудове право Європейського Союзу : монографія. Львів : «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2020. С. 468-478.
3. Чанишева Г.І. Колективні трудові права за Європейською соціальною хартією (переглянутою) і законодавство України. *Підприємництво, господарство і право*. 2021. №5. С. 69-73.
4. Чанишев Р.І. Право на інформацію за трудовим законодавством України: дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2012. 215 с.
5. Загальна декларація прав людини, прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text
6. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права: Прийнято 16 грудня 1966 року Генеральною Асамблеєю ООН. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043#Text
7. Рекомендація МОП № 129 щодо зв'язків між адміністрацією і працівниками на підприємстві 1967 року. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці*. 1965-1999. Том II. Женева : Міжнародне бюро праці, 1999. С. 839-841.
8. Рекомендацію МОП № 94 про співробітництво на рівні підприємства 1952 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_235#Text
9. Рекомендація МОП № 113 щодо співробітництва у галузевому і національному масштабі 1960 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_243#Text
10. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03 травня 1996 року. *Відомості Верховної Ради України*. 2007. №51. Ст. 2096.
11. Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників від 9 грудня 1989 року. *Акти європейського права із соціальних питань*. К.: Парламентське видавництво, 2005.
12. Хартія основних прав Європейського Союзу від 7 грудня 2000 року. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/MU00303>
13. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 р. №2852-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. №28. Ст. 255.
14. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої): Закон України від 14 вересня 2006 року № 137-V. *Відомості Верховної Ради України*. 2006. № 43. Ст. 418.
15. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas Redakcija: 40 - 2023-11-16 (nuo 2023-11-30) Aktuali. URL: https://www.infollex.lt/portal/start_ta.asp?act=doc&fr=pop&doc=368200&title=LR%20darbo%20kodeksas#
16. Кодекс законів про працю України: Затв. Законом УРСР від 10 грудня 1971 року №322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до №50. Ст. 375.
17. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 р. №1045-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. №45. Ст. 397.
18. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22 червня 2012 р. №5026-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 22. Ст. 216.
19. Проєкт Трудового кодексу України. URL: https://spo.fpsu.org.ua/wp-content/uploads/2024/01/1proekt_trudovogo_kodeksu_12.01.2024.pdf
20. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 46 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) Закону України «Про особливості застосування Закону України «Про вибори Президента України» при повторному голосуванні 26 грудня 2004 року» (справа про особливості застосування Закону України «Про вибори Президента України» від 24 грудня 2004 року № 22-рп/2004. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v022p710-04#Text>