

ПРАВОВІ ЗАСОБИ ДОСЯГНЕННЯ МЕТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН У СФЕРІ ПРАЦІ

LEGAL MEANS FOR ACHIEVING THE GOAL OF LEGAL REGULATION IN THE AREA OF WORK

Костюченко О.Є., д.ю.н.,
професор кафедри цивільного права та процесу
Університет державної фіскальної служби України

Стаття присвячена аналізу правових засобів, за допомогою яких досягається мета правового регулювання трудових і пов'язаних із ними відносин. Наголошено, що правові засоби поділяються на: а) засоби первинної значущості; б) комбіновані та модифіковані правові засоби. Обстоюється думка, що заохочення і стимулювання виступають модифікованими правовими засобами, а комбінованими є права й обов'язки. Стверджується, що відмінність заохочення та стимулювання від комбінованих правових засобів полягає в тому, що ці засоби впливу вбудовані в комплекс позитивного зобов'язання, дозволу та заборони в їх єдності з тягінням до дозволу або зобов'язання. Окремо наголошується, що трудові правовідносини між суб'єктами засновані на здібностях людини до праці з поєднанням їх із засобами виробництва роботодавця, отже, працівник та роботодавець будують свої відносини на базі економічної зацікавленості один в одному, підпорядковуючи свої дії правилам, визначеним законодавством, яке відображає державну політику у сфері праці. Між економічним базисом і державною політикою проміжною матерією є право та його можливості, які окреслюються способами правового регулювання. Зроблено висновок, що правовий вплив на учасників відносин у сфері праці має забезпечувати такі можливості реалізації економічних та соціальних інтересів суб'єктів, які породжують їхню активність загалом (створення робочих місць, зайнятість населення, належні умови праці, гідна оплата, заохочення до високопродуктивної праці, стимулювання сумлінного ставлення до своїх обов'язків тощо), а правові умови для реалізації таких активних дій повинні стимулювати соціально-економічний розвиток, культурне і духовне збагачення нації загалом. Обстоюється думка, що регулятивна роль правових засобів у трудовому праві має розкривати соціальну цінність трудового права, впорядковувати, стимулювати та заохочувати розвиток трудових правовідносин. Такий вплив має бути «заряджений» на конкретні результати.

Ключові слова: трудове право, правові засоби, правове регулювання, суб'єкти трудового права, економічні та соціальні інтереси.

The article is devoted to the analysis of legal means by which the goal of legal regulation of work and related with it relations is achieved. It is emphasized that legal means are divided into: a) means of primary importance; b) combined and modified means. It is defended the viewpoint that incentives and rewards act as modified legal means, and rights and obligations are combined. It is stated that the distinction of reward and incentives from combined legal means lies in the fact that these means of influence are embedded in a complex of positive commitment, permission and prohibition in their unity with the pursuit of permission or commitment. There is emphasized that the labor relations between the subjects are based on the person's ability to work with combination with the means of production of the employer, and accordingly the employee and the employer build their relations based on economic interest in each other. In addition, they subordinate their actions to the rules defined by the legislation, which reflect the state policy in the work area. Between economic basis and the state policy, the intermediate matter is the law and its possibilities, which are defined by the ways of legal regulation. It is concluded that the legal influence on the participants in the relations in the area of work should provide such opportunities for realization of economic and social interests of the subjects, which generate their activity in general (creation of job positions, employment of the population, proper working conditions, decent payment, encouragement for high-productive work, encouraging a conscientious attitude to their duties, etc.), and the legal conditions for the implementation of such active actions should stimulate the socio-economic development, cultural and spiritual enrichment of the nation as a whole. It is stated that the regulatory role of legal means in labor law should reveal the social value of labor law, regulate, stimulate and encourage the development of employment relationships. This impact should be "charged" to concrete results.

Key words: labor law, legal means, legal regulation, subjects of labor law, economic and social interests.

Вступ. Невизначеність законодавця в питаннях формування правових засад регулювання відносин у сфері праці на тлі приховування від громадськості проекту Трудового кодексу, який парламент планує ухвалити найближчим часом, актуалізує проблематику розуміння сутності цілей правового регулювання трудових та тісно пов'язаних із ними відносин. Економічна нерівність працівника і роботодавця, підживлена тенденціями до звуження трудових прав працівників і профспілок та розширення прав роботодавців, також не сприяє сталому розвитку відносин у сфері праці. Водночас загальні питання методології у праві як основи для реформування будь-якої галузі права розкриваються переважно у теоретичних дослідженнях, тому не завжди потрапляють у поле зору реформаторів трудового законодавства. Хоча вихідним пунктом вирішення проблем правового регулювання відносин у сфері праці є розуміння функціональної дії динамічних систем і структур, призначених для досягнення мети правового регулювання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій свідчить про те, що проблема вдосконалення трудового законодавства в Україні набула виняткового значення. Комплексний підхід до вдосконалення трудового законодавства має базуватися на досягненнях правової науки загалом. Представлений у роботі підхід до розкриття сутності динамічних

систем і структур для досягнення цілей правового регулювання відносин у сфері праці сформований під впливом наукових здобутків таких науковців, як: С.С. Алексєєв, Н.М. Коркунов, О.Е. Лейст, М.М. Марченко, О.М. Мельник, Р.А. Ромашов, В.П. Сальніков.

Постановка завдання. Метою статті є обґрунтування і доведення того, що регулятивний вплив правових засобів, закріплених у трудовому законодавстві, має заохочувати активну поведінку суб'єктів трудового права та сталлий розвиток трудових правовідносин, які забезпечують реалізацію економічних і соціальних інтересів суб'єктів.

Результати дослідження. Від держави залежить, які дії забороняти, які відносини регулювати й охороняти, яким обставинам надавати юридичного значення; і перше, і друге, і третє окреслює сферу правового впливу на суспільство [1, с. 31]. Проте центральне місце в засобах впливу належить правовому регулюванню. С.С. Алексєєв пише, що правове регулювання під кутом зору загальної (інструментальної) теорії права, на відміну від інших форм правового впливу, завжди здійснюється за допомогою свого «динамічного інструментарію» – особливого, притаманного тільки праву механізму, усього комплексу динамічних систем і структур, покликаних юридично гарантувати досягнення правових завдань у межах визначених типів, моделей юридичного впливу на суспільні від-

носини [2, с. 249–250]. Вирішуючи завдання щодо збагачення правового інструментарію трудового права України, зупинимося на способах правового регулювання, як-от: позитивне зобов'язання, дозвіл і заборони. Потреба в аналізі названих способів правового регулювання зумовлена тим, що їхня визначеність чітко вказує на юридичні засоби розмежування прав і обов'язків суб'єктів трудового права у процесі задоволення ними своїх інтересів у сфері праці. Способи правового регулювання визначають межі свободи суб'єктів права, що дозволяє ієрархічно вибудувати пріоритетність між публічними та приватними інтересами у сфері праці.

М.М. Коркунов свого часу писав, що примус як суттєва відмінна ознака права поширений ще із Середньовіччя. Зовнішній порядок, право не можуть підтримуватися внутрішніми стимулами. Вони за необхідністю спираються суто на зовнішню силу, на примус [3, с. 68]. Варто зазначити, що примус не є основним інструментом трудового права, бо воно за своєю природою є договірним, однак як регулятор суспільних відносин у сфері праці трудове право неминує породжує примус щодо виконання, використання, дотримання та застосування правових норм у діях учасників трудових та тісно пов'язаних із ними відносин. Підтримуємо думку О.М. Мельник, яка пише, що способи правового регулювання – це шляхи юридичного впливу, закріплені правовими нормами, які забезпечують досягнення мети правового регулювання. Усі способи пов'язані із суб'єктивними правами. Під час дозволу суб'єктивне право утворює зміст цього способу правового регулювання. Під час зобов'язання та заборони право вимоги належить іншим особам. Його призначення – забезпечити виконання активного (зобов'язання) або пасивного (заборони) юридичного обов'язку. Вказані способи правового регулювання досягають своєї мети з більшою ефективністю лише в тісному взаємозв'язку один з одним [4, с. 30]. Отже, проаналізуємо способи правового регулювання та їхню здатність впливати на поведінку учасників відносин у сфері праці. Яким чином за допомогою позитивного зобов'язання у трудовому праві відбувається вплив на учасників правовідносин?

У теорії права позитивне зобов'язання розглядається як покладення на особу обов'язку до активних дій, тобто обов'язку щось зробити, сплатити, передати тощо [5, с. 233]. Ми вважаємо, що у трудовому праві своєрідність такого зобов'язання полягає в накладенні трудових обов'язків на працівника та роботодавця. Наприклад, ст. 29 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) України [6] зобов'язує власника або представника уповноваженого ним органу до початку роботи працівника за укладеним трудовим договором проінструктувати, ознайомити його з низкою визначених законом питань, роз'яснити під розпис його права й обов'язки. Зобов'язання роботодавця також передбачені й іншими статтями, наприклад, ст. ст. 47, 48, 56, 103, 131, 163 КЗпП України [6]. Працівника, у свою чергу, ст. 30 КЗпП України зобов'язує виконувати доручену йому роботу особисто. Також окремі зобов'язання працівника закріплені ст. ст. 131, 139, 159 КЗпП України [6]. Отже, позитивне зобов'язання як спосіб правового регулювання відносин у сфері праці широко застосовується у вітчизняному трудовому законодавстві.

Дозвіл – це надання особі можливості «своєї», власної активної поведінки, активних дій [5, с. 233]. Дозвіл у трудовому праві буває двох видів: уповноваження на вчинення конкретних дій або дозвіл загального порядку. Наприклад, ст. 6 Закону України «Про засади державної регуляторної політики у сфері господарської діяльності» уповноважує громадян, суб'єктів господарювання, їх об'єднання та наукові установи, а також консультативно-дорадчі органи, що створені при органах державної влади й органах місцевого самоврядування і представляють інтереси громадян і суб'єктів господарювання, подавати

до регуляторних органів пропозиції про необхідність підготовки проектів регуляторних актів, а також про необхідність їх перегляду [7]. Отже, названі суб'єкти, зокрема і професійні спілки як учасники соціально-партнерських відносин, наділені конкретним правом – надання пропозицій під час підготовки чи перегляду регуляторних актів. Водночас суб'єктам не взагалі надається право брати участь у такій роботі над регуляторними актами, а визначаються конкретна дія та форма її вираження, альтернативи припис не передбачає. Тому ми вважаємо, що такий дозвіл на участь у підготовці регуляторних актів є уповноваженням на вчинення конкретних дій у визначений законодавцем спосіб.

Також прикладом дозволу у трудовому праві є ст. 247 КЗпП України [6], де визначено, що дозвіл на проведення надурочних робіт і робіт у вихідні дні надає виборний орган первинної профспілкової організації. Ще один приклад дозволу загального характеру – це ст. 9–1 КЗпП України [6], яка дозволяє роботодавцю встановлювати для працівників додаткові порівняно із законодавством трудові та соціально-побутові пільги. А, наприклад, ст. 152 цього ж Кодексу [6] дозволяє роботодавцю, замість накладення на працівника дисциплінарного стягнення, передати питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу або його органу. Уповноважуючи роботодавця на вирішення питання про заходи впливу на порушника трудової дисципліни, законодавець наділив його правом обрати той чи інший вид дисциплінарного стягнення (ст. 147 КЗпП України) або вжити заходів громадського впливу [6]. Ст. 24 Закону України «Про оплату праці» [8] дозволяє працівнику подати роботодавцю письмову заяву щодо виплати йому заробітної плати через установи банків або поштовими переказами. Отже, законодавець використовує дозвіл як спосіб правового регулювання трудових правовідносин. Це вкотре доводить, що метод правового регулювання та способи правового регулювання в кожній галузі права набувають своєрідного поєднання та лише у впорядкованій системі норм впливають на регулювання суспільних відносин.

Наступним способом правового регулювання є заборона. Традиційно під забороною розуміють покладення на особу обов'язку утриматись від поведінки певного роду [5, с. 234]. У трудовому праві заборона закріплюється в нормах, які містять владні приписи обов'язку утримуватись від певної поведінки, недотримання якої кваліфікується як правопорушення. Визначальним чинником заборони як способу правового регулювання є недопущення протиправної поведінки учасників трудових та тісно пов'язаних із ними відносин. З позиції забезпечення реалізації соціального призначення трудового права в Україні заборони мають на меті впорядкувати трудові правовідносини таким чином, щоби не допустити погіршення правового становища працівника у трудових правовідносинах. Прикладом заборони у трудових правовідносинах можуть бути приписи КЗпП України: ст. 2–1 прямо забороняє роботодавцю будь-яку дискримінацію у сфері праці, і ці заборони стосуються порушення рівності прав і можливостей за різними ознаками, прямо визначеними законом; ст. 22 закріплює заборону для роботодавця на необґрунтовану відмову під час прийому на роботу; ст. 24 забороняє роботодавцю укладання трудового договору із громадянином, якому запропонована робота протипоказана за станом здоров'я; ст. 25 забороняє роботодавцю під час укладання трудового договору вимагати документи, не передбачені чинним законодавством; ст. 31 містить пряму заборону для роботодавця вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором; також ст. ст. 174, 176, 190 прямо забороняють роботодавцю залучати окремі категорії працівників (жінок, вагітних, неповнолітніх тощо) до певних видів робіт [6].

Досліджуючи загальні дозволи та загальні заборони, С.С. Алексєєв дійшов висновку, що визнання тієї чи іншої поведінки правомірною або неправомірною має бути юридично обґрунтоване конкретними правовими приписами. Стосовно неправомірної поведінки це має бути конкретна норма. А правомірні дії, к стверджує автор, не завжди пов'язані з наявністю конкретних позитивних юридичних норм. До того ж у низці випадків поведінка визнається правомірною саме тому, що відсутні конкретні позитивні приписи [9, с. 227]. Отже, на основі цього висновку можна говорити про те, що, забезпечуючи реалізацію соціального призначення трудового права в Україні, прямо забороняючи роботодавця окремі дії, чинне трудове законодавство захищає працівника та гарантує дотримання його трудових прав. Тобто закріплення в законодавстві прямої заборони для роботодавця робить для працівника будь-яку форму захисту (юрисдикційну та неюрисдикційну) можливою та реальною, тому ми вважаємо необхідним включення до проєкту Трудового кодексу України низки заборон для роботодавця, наприклад: заборони морального тиску, погроз тощо, що мають на меті вплинути на зміну умов трудового договору, умов праці, невідповідних для працівника; заборону примусової праці, яка логічно має бути доповнена заборонаю відмовляти у прийнятті заяви про розірвання трудового договору через відсутність погодження її з будь-якими посадовими особами.

Загалом аналіз основних способів правового регулювання в їх своєрідній комбінації вказує на особливості методу правового регулювання, який застосовується в галузі трудового права. Саме аналізуючи поєднання позитивного зобов'язання, дозволів і заборон, можна дійти висновку про характер методу правового регулювання трудових правовідносин. Так, розглядаючи два основні методи, науковці стверджують, що імперативний метод передбачає наявність владного припису абсолютно визначеного характеру, який виходить від компетентного державного органу або посадової особи та забезпечується заходами примусового характеру. Диспозитивний метод засновується на наданні суб'єктам правовідносин свободи вибору варіанта поведінки в межах, установлених чинним законодавством [10, с. 441–442]. У трудовому праві його відносини мають переважно приватний характер, юридичну рівність сторін, це надає його нормам диспозитивного характеру, отже, і метод регулювання є диспозитивним. Однак зводити засоби впливу на учасників відносин у сфері праці лише до диспозитивних засобів буде неправильним, бо своєрідність процесу праці («живої праці») загалом шонайменше вимагає такого співвідношення способів правового регулювання, щоби забезпечити належні умови праці та гідну її оплату для піднесення загального соціально-економічного рівня добробуту працюючого населення в Україні. Водночас належні умови праці включають також імперативні приписи щодо охорони праці, які не можуть бути реалізовані за межами заборон і зобов'язань.

С.С. Алексєєв пише, що своєрідність юридичної матерії виявляється не лише у приписах до активної поведінки та заборонах, а і в юридичних можливостях. Автор акцентує увагу передусім на юридичних можливостях, тобто на суб'єктивних юридичних правах, що є дивним поєднанням «належного» і «можливого», точніше, такого «належного», яке звернено до держави, до чинного правопорядку, а для суб'єктів виступає як суб'єктивні права – міри вільної поведінки [11, с. 228]. Хоча науковець не виводить самостійних засобів вираження таких поєднань «належного» та «можливого», називаючи їх правовими можливостями, ми вважаємо, що усвідомити їхню своєрідність у правовій матерії допоможуть такі правові засоби, як права й обов'язки, які, окрім міри можливої поведінки та міри необхідної поведінки, закладеної у правовому статусі суб'єктів трудового права, також міс-

тять засоби заохочення та стимулювання до «належної» та «можливої» поведінки.

Цікавою, на наш погляд, є думка С.С. Алексєєва про те, що на сучасному етапі дослідження механізму правового регулювання наявна необхідність нового виокремлення і самого механізму правового регулювання, його трактування як, умовно кажучи, об'ємного явища, що має кілька зрізів, рівнів, і в яких засоби правового регулювання будуються не лінійно (що притаманно для безпосередньо інструментальної, триланцюгової характеристики механізму правового регулювання, його головних ланцюгів), а й у кількох площинах [2, с. 259]. Наведена думка спонукає до міркувань щодо нелінійного сприйняття способів правового регулювання праці із прихованими в них можливостями, розкриває правовий потенціал трудового права заохочувати та стимулювати розвиток трудових правовідносин у бажаному для держави й інших суб'єктів напрямі. Отже, за логікою С.С. Алексєєва, первинною трійцею правових засобів є позитивне зобов'язання, дозвіл і заборони, а заохочення та стимулювання перебувають у правових можливостях, які є комбінацією трійці правових засобів. Водночас, беручи до уваги, що правові засоби поділяються на: а) засоби первинної значущості; б) комбіновані та модифіковані правові засоби, ми вважаємо, що заохочення і стимулювання виступають модифікованими правовими засобами, а комбінованими є права й обов'язки. Відмінність заохочення та стимулювання від комбінованих правових засобів, на нашу думку, полягає в тому, що ці засоби впливу вбудовані в комплекс позитивного зобов'язання, дозволу та заборони в їх єдності з тяжінням до дозволу або зобов'язання.

Ураховуючи те, що трудові правовідносини між суб'єктами засновані на здібностях людини до праці з поєднанням їх із засобами виробництва роботодавця, працівник і роботодавець будують свої відносини на базі економічної зацікавленості один в одному, підпорядковують свої дії правилам, визначеним законодавством, яке відображає державну політику у сфері праці. Між економічним базисом та державною політикою проміжною матерією є право та його можливості, які окреслюються способами правового регулювання. У результаті цього системного поєднання виникають правові можливості учасників трудових правовідносин, які реалізуються ними через права й обов'язки. Важливо зазначити, що правові можливості передусім є правами й обов'язками в об'єктивному розумінні, тільки реалізуючись у конкретних відносинах у сфері праці, вони набувають значення суб'єктивних прав і обов'язків.

Заглиблюючись в інструментальну теорію у праві, погодимося з думкою О.В. Малька про те, що питання юридичних засобів, за допомогою яких досягаються цілі правового регулювання, є визначальним у визначенні його ефективності. Автор переконливо доводить, що юридичний феномен, властивості явищ правових засобів діють у зв'язці «ціль – засіб – результат» [12, с. 321, 322]. Отже, якщо виходити з того, що правові можливості трудового права, виявляючись у заохоченні та стимулюванні, реалізуються через права й обов'язки суб'єктів трудового права, то їхньою ціллю має бути реалізація соціального призначення трудового права, яке не тільки робить можливим матеріальне збагачення учасників відповідних відносин, а і створює умови для морального, духовного та культурного розвитку працівника, основної рушійної сили у процесі виробництва товарів, робіт і послуг. Кінцевою ціллю реалізації соціального призначення трудового права через втілення у практичну діяльність правових можливостей, закладених у трудовому праві, має бути соціально-економічний розвиток України. Виходячи з того, що досягнуті результати необхідно контролювати, ми вважаємо за потрібне доповнити модель О.В. Малька і пропонуємо функціональну дію галузевих правових засобів навести

як: «ціль – засіб – результат – контроль». Контроль має реалізовуватися передусім для виявлення причин недосягнення поставлених цілей і у зв'язку із цим для корегування модифікацій та комбінацій правових засобів. В останню чергу метою контролю має бути притягнення до відповідальності й накладання штрафів для наповнення державного бюджету.

Як слушно зазначає С.С. Алексєєв, аналізуючи перебудову економіки, якщо перетворення пов'язані із власне «ринком», без суми умов і чинників, які зумовлюють дійсність капіталістичних відносин (пріоритет приватної власності, її безумовний захист, жорстка націленість на економічну результативність, на переважне «вкладання» доходів в економіку, податкова підтримка таких вкладень, інші привілеї для інвестування й ін.), то очікувані перетворення ніколи не настануть [13, с. 427–428].

Висновки:

1. Правовий вплив на учасників відносин у сфері праці має забезпечувати такі можливості реалізації економічних та соціальних інтересів суб'єктів, які породжують їхню активність загалом (створення робочих місць, зайнятість населення, належні умови праці, гідна оплата, заохочення до високопродуктивної праці, стимулювання сумлінного ставлення до своїх обов'язків тощо), а правові умови для реалізації таких активних дій повинні стимулювати соціально-економічний розвиток, культурне і духовне збагачення нації загалом.

2. Цілями заохочення і стимулювання цивілізованого розвитку відносин у сфері праці мають бути: а) заохочення і стимулювання роботодавців до створення гідних та безпечних умов праці; б) заохочення і стимулювання працівників до активної, продуктивної, сумлінної праці, результатом якої має стати високий рівень захищеності інтересів учасників трудових правовідносин, і, як наслідок, соці-

ально-економічний розвиток у державі. Заохочення можна розглядати як спонукання учасників трудових правовідносин до підвищення продуктивності праці з меншими фізичними та фінансовими витратами. Заохочення має породжувати активність роботодавців щодо підвищення якості умов трудового життя, а у працівників – свідоме сумлінне ставлення до суспільно корисної, колективної праці. Стимулювання, у свою чергу, має формувати повагу та гідне ставлення до кожного суб'єкта, його прав і повагу до закону. Стимулювання варто розглядати як закладений у праві потенціал до сталого розвитку тривалих трудових правовідносин і покращення умов праці завдяки досягненням науки і техніки. Усе це загалом має рухати соціально-економічний розвиток у державі еволюційним шляхом. У контексті цього держава має створити такі правові умови регулювання відносин у сфері праці, які спонукають суб'єктів трудового права до налагодження соціального діалогу та соціально-партнерських відносин. Саме таким шляхом необхідно забезпечувати захищеність законних прав та інтересів суб'єктів трудового права. Стимулювання ж варто розглядати як закладений у праві потенціал до сталого розвитку трудових і тісно пов'язаних із ними відносин.

3. Регулятивна роль правових засобів у трудовому праві має розкривати соціальну цінність трудового права, впорядковувати, стимулювати та заохочувати розвиток трудових правовідносин. Такий вплив має бути «заряджений» на конкретні результати.

4. Наукові дослідження матерії трудового права та його правових засобів, на нашу думку, потребують виявлення також їхніх правових можливостей, закладених у своєрідній комбінації правових засобів первинної значущості та розкриття можливостей, закладених у правових засобах – моделях вирішення юридичних справ.

ЛІТЕРАТУРА

1. Лейст О.Э. Сущность права. Проблемы теории и философии права / под ред. В.А. Томсинова. Москва : Зерцало, 2008. 452 с.
2. Алексєєв С.С. Собрание сочинений : в 10-ти т. Т. 6 : Восхождение к праву. Москва : Статут, 2010. 558 с.
3. Коркунов Н.М. Лекции по общей теории права. 8-е изд. Санкт-Петербург : Изд. юрид. кн. магазина Н.К. Мартынова, 1908. 354 с.
4. Мельник О.М. Правове регулювання та шляхи підвищення його ефективності : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Київ, 2004. 208 с.
5. Проблемы теории государства и права : учебник / под ред. С.С. Алексєєва. Москва : Юрид. лит., 1987. 448 с.
6. Кодекс законів про працю України. *Відомості Верховної Ради Української Радянської Соціалістичної Республіки*. 1971. № 50. Ст. 375.
7. Про засади державної регуляторної політики у сфері господарської діяльності : Закон України від 11 вересня 2003 р. № 1160-IV. *Офіційний вісник України*. 2003. № 41. Ст. 2157.
8. Про оплату праці : Закон України від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. Ст. 121.
9. Алексєєв С.С. Собрание сочинений : в 10-ти т. Т. 2 : Специальные вопросы правоведения. Москва : Статут, 2010. 471 с.
10. Право и общество: от конфликта к консенсусу : монография / под общ. ред. В.П. Сальникова, Р.А. Ромашова. Санкт-Петербург, 2004. 480 с.
11. Алексєєв С.С. Линия права. Москва : Статут, 2006. 461 с.
12. Проблемы теории государства и права : учебное пособие / под ред. М.Н. Марченко. Москва : Проспект, 1999. 504 с.
13. Алексєєв С.С. Собрание сочинений : в 10-ти т. Т. 9 : Публицистика. Москва : Статут, 2010. 504 с.