

## ПРОБЛЕМИ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ В УКРАЇНІ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

### PROBLEMS OF IMPLEMENTATION IN UKRAINE OF FOREIGN EXPERIENCE OF ADMINISTRATIVE AND LEGAL REGULATION OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS

Стахів О.О., аспірант  
кафедри адміністративного та кримінального права  
Дніпровський національний університет

У статті проаналізовано проблеми імплементації в Україні досвіду адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин у зарубіжних країнах. З'ясовано, що до імплементації найбільш прогресивних, на перший погляд, положень іноземного законодавства слід використовувати диференційований підхід, що враховує два важливих аспекти: сутнісні характеристики вітчизняної правової системи України, що сформувалися у процесі історичного розвитку, та вплив європейського законодавства на національне. Доведено, що система суб'єктів адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин виступає основою для розроблення системи адаптованих вимог відповідних директив і регламентів Європейського Союзу. При цьому мають бути враховані такі фактори: зміст правових норм, що імплементовані, повинен відповідати принципам права, закріпленим Конституцією України; сьогодні поряд із примусом як засобом забезпечення адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин варто ставити забезпечення дієвості цих відносин, використовуючи заходи стимулювання суб'єктів; створюючи нові органи публічної адміністрації, варто уникати надання їм декларативних повноважень. Наголошено, що особливо цінним виглядає досвід Сполучених Штатів Америки, які дотримуються правила про «реальні, а не номінальні повноваження»; доцільним вбачається застосування основних положень «механізму стримувань і противаг» у чинному національному законодавстві з метою проведення контролю та нагляду за дотриманням законодавства самими контролюючими суб'єктами; є важливим розширення сфери локального адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин; існує нагальна потреба у врегулюванні відшкодування моральної шкоди роботодавцем працівникові за невиконання обов'язку по створенню безпечних умов праці як важливого елементу соціально-трудових відносин (доцільно врахувати досвід Люксембургу та частково Швеції); нерегульованим залишається правовий інститут захисту грошових вимог працівників у разі банкрутства роботодавця (зразковим у цьому питанні виглядає адміністративно-правового регулювання у Німеччині); важливо також імплементувати положення директив Європейського Союзу щодо створення інституційного забезпечення функціонування соціально-трудових відносин.

**Ключові слова:** адміністративно-правове регулювання, зарубіжний досвід, імплементація, механізм адміністративно-правового регулювання, соціальне партнерство, соціальний діалог, соціально-трудові відносини, суб'єкт адміністративно-правового регулювання, сфера соціально-трудових відносин

The article analyzes the problems of implementing the experience of administrative and legal regulation of social and labour relations in foreign countries in Ukraine. It is found that before the implementation of the most progressive, at first glance, the provisions of foreign legislation should be used a differentiated approach that takes into account two important aspects: the essential characteristics of the domestic system of law of Ukraine, which formed in the process of historical development and the impact of European legislation to the national. It is proved that the system of subjects of administrative-legal regulation of social and labour relations acts as a basis for the development of the system of adapted requirements of the relevant directives and regulations of the European Union. In this case, the following factors must be taken into account: the content of legal norms that are implemented must comply with the principles of law enshrined by the Constitution of Ukraine; Today, along with coercion as a means of ensuring the administrative-legal regulation of social and labour relations, it is necessary to ensure the effectiveness of these relations, using measures to stimulate subjects; By creating new public administration authorities, it is worth avoiding declarative powers. It is emphasized that the experience of the United States of America, which adhere to the "real, rather than nominal powers" are especially valuable. It is expedient to use the basic provisions of the "Construction Mechanism" in the current national legislation in order to ensure control and supervision of compliance with the legislation by the controlling subjects; It is an important expansion of the scope of local administrative and legal regulation of social and labour relations; There is an urgent need to settle non-pecuniary damage to the employer for non-fulfilment of duty to create safe working conditions as an important element of social and labour relations (appropriate to take into account the experience of the Luxembourg and Partly Sweden); The Institute of Protection of Monetary Requirements of Employees will remain unregulated in the event of bankruptcy of the employer (exemplary on this issue looks like administrative and legal regulation in Germany); It is also important to implement the provisions of the European Union directives to create institutional support for the functioning of social and labour relations.

**Key words:** administrative and legal regulation, foreign experience, implementation, mechanism of administrative-legal regulation, social partnership, social dialogue, social and labour relations, subject of administrative-legal regulation, sphere of social and labour relations.

**Постановка проблеми.** Стабільне функціонування суспільних відносин забезпечується їх динамічністю, а одним із напрямів її впливу виступають ті зміни, що відбуваються в правовій системі держави. Адміністративно-правове регулювання соціально-трудових відносин в Україні сьогодні перебуває на етапі своєї модернізації, адже внесення змін до законодавства в період становлення України як суверенної держави досить часто мало безсистемний, непродуманий і ненауковий характер. У зв'язку із цим виникає нагальна потреба у дослідженні вже наявного міжнародного досвіду, застосуванні його положень та імплементації відповідних норм у вітчизняне законодавство з урахуванням тих особливостей, які витікають з історичного розвитку нашої держави. Дана проблема стає особливо актуальною, оскільки Україна поставила перед собою важливе завдання, що полягає

у виборі напряму розвитку і подальшого вдосконалення норм законодавства щодо адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин. Актуальність дослідження зарубіжного досвіду виявляється і в тому, що порівняльний аналіз досвіду зарубіжних країн щодо адміністративно-правового регулювання соціально-трудових відносин і практичне застосування відповідних норм в Україні мають здебільшого дискусійний характер і суттєве значення у зв'язку з перспективою членства України в Європейському Союзі (далі – ЄС).

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Помітна активізація порівняльно-правових досліджень у сфері соціально-трудових відносин сьогодні набирає обертів, що пов'язане з теоретичними доробками таких вчених, як Є.М. Аكوпова, М.М. Богуславський, Б.А. Борисов, К.Н. Гусов, Д.В. Дождев, Д.Д. Зайкін, І.Я. Кисельов,

А.М. Курінний, Р.З. Лівшиць, В.А. Мікєєв, Ю.П. Орловський, Н.В. Сівачов, О.В. Смирнов, Ю.А. Тихомиров, Е.Б. Френкель, В.С. Венедиктов, Л.І. Лазор, Н.А. Лазор, П.Д. Пилипенко, О.В. Шаповалова, А.В. Ярьська та інші. Безпосередні ж дослідження ж адміністративно-правового регулювання сфери соціально-трудова відносин у трудовому праві України здійснювали такі вчені: В.М. Андрієв, С.Я. Вавженчук, В.С. Венедіктов, С.В. Венедіктов, С.В. Вишновецька, О.О. Гаврилова, Ю.М. Гришина, І.В. Грінченко, К.Н. Гусов, Т.А. Занфірова, Ю.Ю. Івчук, М.І. Іншин, І.Я. Кисельов, І.О. Костян, В.Л. Костюк, В.В. Лазор, Л.І. Лазор, П.Д. Пилипенко, Є.Ю. Подорожній, С.М. Прилипко, О.І. Процевський, Л.А. Сироватська, В.Н. Толкунова, Ю.Ю. Томілова, М.П. Трофімова, Н.М. Хуторян, І.І. Шамшина, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та інші. Проте праці вказаних дослідників охоплювали лише певну частину іноземного досвіду, приділяючи недостатньо уваги порівнянню законодавства іноземних держав і України, що й зумовило нагальну потребу проведення даного дослідження.

**Формування цілей.** Метою статті є аналіз проблем імплементації в нашій країні зарубіжного досвіду адміністративно-правового регулювання сфери соціально-трудова відносин.

**Вклад основного матеріалу.** Адміністративно-правове регулювання соціально-трудова відносин в іноземних державах відбувається дещо іншим шляхом, розширюючи або ж, навпаки, звужуючи коло суб'єктів адміністративно-правового регулювання цих відносин. Це, на наше переконання, залежить від того, чи є трудовий договір або, якщо він існує, договір про повну матеріальну відповідальність інститутом цивільного або трудового права. Зокрема, у Фінляндії, Бельгії та Люксембурзі були розроблені і є досі чинними відповідні закони. Адміністративно-правове регулювання у цих країнах здійснюється шляхом звуження кола суб'єктів соціально-трудова відносин, покладаючи її або лише на працівника, або ж на обох сторін соціально-трудова відносин.

Щодо Великобританії, то багаторічна традиція застосування судових прецедентів як джерела права свідчить про те, що роль законів у цій державі носить, як правило, допоміжний характер [1, с. 60]. У зв'язку із цим поряд із судовою практикою важливим джерелом адміністративно-правового регулювання у сфері соціально-трудова відносин є Закон про трудові договори 1972 р., що є чинним із певними змінами і доповненнями і сьогодні. Однак в англійському праві трудовий договір виступає як цивільно-правова конструкція, а тому соціально-трудова відповідальність сторін соціально-трудова відносин носить виключно майновий характер. Специфіка суб'єктного складу соціально-трудова відносин полягає в тому, що працівник або підлягає прямій залежності від роботодавця (такий трудовий договір називається договором послуг), або є самостійним і незалежним суб'єктом (договір має назву «service contract» і по суті становить собою договір підяду) [2, с. 281].

Зробивши комплексний аналіз законодавчих норм Великобританії, Німеччини, Бельгії, Швейцарії, Швеції, Франції та інших країн, слід констатувати, що ця позиція втілена у більшості країн Європи. Наприклад, така точка зору на підставі аналізу міжнародних тенденцій і позитивного досвіду зарубіжних країн свого часу і була втілена в Кодексі законів про працю України (ст. ст. 132, 133). Подібна позитивна тенденція виявляється у двох аспектах: встановлюються максимальні розміри відповідальності; повна матеріальна відповідальність дозволяється лише в разі наявності умислу або грубої необережності працівника. При цьому поняття вини характеризується з урахуванням специфіки соціально-трудова відносин. Так, відповідно до Зобов'язального кодексу Швейцарії під час визначення міри вини працівника слід враховувати ті обставини, про

які роботодавець знав або повинен був знати: освіта та технічні знання, що потрібні для роботи, здібності працівника, наявність допустимого виробничо-господарського ризику [3, с. 125]; передбачається, що обмежена матеріальна відповідальність працівників може бути закріплена в колективних договорах як пільга для працівників порівняно із законодавством; встановлюється, що відрахування із заробітної плати для відшкодування майнової шкоди, завданої роботодавцеві, допускається тільки за згодою працівника або за рішенням суду [4, с. 378].

У багатьох країнах спостерігається і тенденція до розширення кола суб'єктів соціально-трудова відносин шляхом переходу з однієї галузевої приналежності відповідного правового інституту або частини його правових норм відповідальності до іншого (наприклад, від трудового до цивільно-правового). Зокрема, у Швеції та Японії передбачені два види відшкодування, які доповнюють один одного [5, с. 47], у той час як у Канаді цивільно-правовий позов про відшкодування шкоди допускається лише за наявності грубої вини роботодавця. У Люксембурзі допускається безальтернативно тільки один вид відшкодування за вибором працівника [6, с. 361]. Тому позитивною тенденцією розвитку зарубіжного законодавства є розширення кола суб'єктів соціально-трудова відносин.

Зупинимось на практичних аспектах адміністративно-правового регулювання діяльності суб'єктів нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю, зокрема і про охорону праці як вид соціально-трудова відносин в іноземних державах. Важливою віхою розвитку трудового законодавства стала поява в 1870–1880-х рр. у Швеції, Норвегії, Нідерландах актів, які здійснювали комплексне регулювання охорони виробничого середовища. Вони містили низку нових принципових положень, сутність яких полягала в такому: проголошувалося, що виробниче середовище повинно бути пристосоване до фізичних і розумових потреб людини, її віку, вмінь і вправності; робота організується таким чином, щоб людина сама впливала на умови своєї праці; повинні бути враховані особливі проблеми осіб, які працюють в ізоляції; підприємець зобов'язаний брати до уваги особисті особливості кожного працівника, розвивати його ініціативу; повинні бути вжиті заходи для скорочення кількості операцій та робіт, які постійно повторюються, розвитку контрактів між працівниками; праця повинна носити свідомий характер і створювати можливості для самовираження кожного працівника [7, с. 239].

У зв'язку із зазначеними змінами в кожній державі створені спеціальні публічні органи, мета діяльності яких полягала в забезпеченні реалізації законодавства з охорони праці, техніки безпеки, виданні спеціальних правил і стандартів, координації роботи в цій сфері публічних органів та неурядових організацій (зокрема, Федеральна адміністрація з техніки безпеки і виробничої санітарії у США, Управління з техніки безпеки і гігієни праці у Швеції) [8, с. 134].

У законодавстві в тій або в іншій формі зафіксований обов'язок працівників дотримуватись інструкцій з охорони праці, визначена міра їх відповідальності за безпеку праці. Наприклад, у французькому законі «Про гарантії проти професійних ризиків» 1991 р. встановлений обов'язок працівників відповідно до інструкцій, отриманих від адміністрації, і правил внутрішнього трудового розпорядку турбуватися про власне безпеку і власне здоров'я, а також про безпеку інших осіб. За порушення цього обов'язку на працівників у низці випадків накладаються штрафи за порушення правил безпеки та гігієни праці. Останнім часом в окремих країнах Європи і світу було вжито заходів з удосконалення контролю за реалізацією і дотриманням норм з охорони праці. У законодавстві передбачено обов'язкове або факультативне створення на підприємствах служб з техніки безпеки і призначення адміністрацією уповноважених

осіб, які зобов'язуються забезпечити відповідний контроль (інженери з техніки безпеки) [9, с. 36].

Є також багато держав, де передбачено створення служб із виробничої санітарії (зокрема, Данія), призначення заводських лікарів. Новелою в нормативно-правовому регулюванні нагляду і контролю за дотриманням законодавства про охорону праці стали правові приписи про створення на великих і середніх підприємствах комітетів з техніки безпеки та виробничої санітарії, які формувалися на двосторонній основі з представників адміністрації і працівників, яким належать головним чином консультативні функції. Членам цих комітетів надається в певних нормативах кредит оплачуваних годин, під час яких вони захищені від «свавільних» звільнень. Комітети з техніки безпеки і виробничої санітарії планують та координують роботу у цій сфері, забезпечують працівників інформаційними матеріалами, навчають їх безпечним способам праці [10, с. 36]. Вважаємо доцільним запровадження подібного органу і в Україні, адже найкраще знають процеси праці самі працівники, які в більшому ступені підлягають впливам шкідливих зовнішніх і внутрішніх факторів соціально-трудової діяльності на підприємстві, в установі та організації.

В окремих країнах поряд із державною інспекцією праці відбувається громадський контроль за охороною праці. У Данії, Фінляндії працівники вибирають громадських інспекторів праці, у Великобританії, Швеції інспекторів праці висувають професійні спілки, у Німеччині, Австрії та Іспанії їх призначає адміністрація з числа працівників [11, с. 37]. Британським профспілковим інспектором надано право розслідувати причини виробничого травматизму, робити презентації і звіти адміністрації із цього питання, захищати інтереси працівників у спорах, пов'язаних з охороною праці, проводити періодичні перевірки робочих місць. Адміністрація зобов'язана консультуватися з профспілковими інспекторами з питань гігієни і безпеки праці. Їм надається оплачуваний час для виконання обумовлених окремим договором функцій. Шведські делегати з безпеки праці представляють працівників з питань техніки безпеки і виробничої санітарії і ведуть роботу із забезпечення безпечних умов праці, дотримання правил виробничої гігієни. Вони намагаються залучити до такої діяльності дуже багато працівників, що, очевидно, пов'язано з метою запровадження консультування. Підприємець, зі свого боку, зобов'язаний надавати делегатам з безпеки праці необхідну інформацію та документи.

У Франції законодавство передбачає створення на підприємствах із числа працівників, яких більше двохсот п'ятдесяти, соціальної служби з питань праці. Персонал служби призначається за домовленістю між адміністрацією і комітетом підприємства, а за відсутності домовленості – інспектором праці. Мета служби – надання допомоги працівникам у вирішенні психологічних проблем, особливо жінкам, молоді, інвалідам та працівникам похилого віку. Ці служби повинні координувати і стимулювати заходи адміністрації та комітету підприємства з вирішення соціальних питань; сприяти створенню на підприємстві сприятливого психологічного клімату, задоволенню всіма працівниками характером праці, попередженню стресів, виробничого дискомфорту [12, с. 396].

Відповідно до вітчизняного законодавства органом державної експертизи донедавна була Державна експертиза умов праці України (постанова втратила чинність 28 жовтня 2016 р.), яка діяла у складі Міністерства соціальної політики, державних експертиз умов праці областей, міст Києва і Севастополя. У підпункті «в» п. 1 Постанови Ради Міністрів УРСР «Про Державну експертизу умов праці» йшлося до 2016 р. про таке повноваження, як підготовка висновків про обґрунтованість пропозицій підприємств щодо змін у списках виробництв, робіт, професій, посад і показників, які дають право на пільгове пенсійне забезпечення та додаткові відпустки. Дане повноваження не надає

права органам державної експертизи контролювати оформлення у цьому контексті права на інше пільгове соціальне забезпечення, не враховує характеру соціально-трудових відносин у сучасних умовах. Вважаємо за доцільне прийняття нового окремого нормативно-правового акта в Україні, що регламентував би здійснення державної експертизи умов праці у зв'язку з урахуванням міжнародного досвіду та реальної потреби, зважаючи на скрутне соціально-економічне становище України.

Під час розгляду позитивного досвіду зарубіжних держав в адміністративно-правовому врегулюванні відповідних суб'єктів соціально-трудових відносин потрібно обов'язково проаналізувати законодавство ЄС в цій частині також. Центральне місце серед нормативних актів ЄС, що стосуються нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства, займає Директива ЄС від 12 червня 1989 № 89/391 про заходи з покращення техніки безпеки та виробничої санітарії. Дану рамкову Директиву доповнюють і деталізують численні директиви, що встановлюють норми з техніки безпеки та виробничої санітарії на робочих місцях, на різних видах робіт, в окремих галузях, а також містять правила, що торкаються захисних пристосувань на виробничому устаткуванні, порядку використання засобів індивідуального захисту, забезпечення безпеки працівників на фізичних роботах під час перенесення вантажів. Спеціальна Директива ЄС вводить правила з техніки безпеки і виробничої санітарії для тимчасових працівників, вагітних жінок та жінок-матерів [13]. Директиві, звичайно, повинен кореспондувати акт національного законодавства, що імплементує її положення. Так, у Німеччині положення Директиви Ради № 89/39/ЄЕС від 12 червня 1989 р. про вжиття заходів з охорони праці з метою підвищення безпеки і охорони здоров'я робітників, відображені в Законі Німеччини від 7 серпня 1996 р. «Про введення заходів з охорони праці з метою підвищення безпеки і охорони здоров'я робітників». Тексти національних актів, прийнятих на підставі Директиви, держави-члени повинні направляти Європейській комісії як головному виконавчому органу ЄС.

В умовах розвитку суспільних відносин ЄС використовує спеціальні засоби для досягнення згоди між державами-членами стосовно створення органів – перспективних суб'єктів соціально-трудових відносин. Ступінь врегульованості кожного окремого інституту трудового права різний, адже з одних питань державам – членам ЄС легше дійти згоди, ніж з інших [14, с. 11]. Однак проблеми визначення кола суб'єктів соціально-трудових відносин на наднаціональному рівні носять глобальний характер, оскільки, на нашу думку, зачіпають кожену державу, що залучена до вирішення цих питань. Відкритим у праві ЄС залишається питання захисту прав працівників у разі банкрутства роботодавця, що врегульовується Директивою ЄС 2008/94/ЄЕС від 22 грудня 2008 р. [15].

У Директиві визначено, що держави не уповноважені встановлювати на загальнодержавному рівні у своїх нормативно-правових актах мінімальний строк дії трудового договору, щоб працівники мали можливість висувати претензії до цієї Директиви. Для забезпечення неоплачених гарантій передбачається створення відповідних фондів оплати заборгованостей роботодавців. На жаль, в Україні у численних законопроектах, зокрема «Про Фонд гарантованих трудових виплат», «Про захист грошових вимог працівників у разі банкрутства роботодавця», які були спрямовані на врегулювання питання оплати вимог працівників, так і не було реалізовано положень Директиви ЄС. Сьогодні дане питання залишається без відповіді та потребує всебічного вивчення і доопрацювання відповідно до Планів виконання Загальнодержавної програми адаптації законодавства України до законодавства ЄС [16].

Тобто вдосконалення правового статусу суб'єктів, їхніх правомочностей, змісту соціально-трудових

відносин держав ЄС має визначальне значення для формування національної політики і в результаті – укладення Договору про Асоціацію між Україною та ЄС. Із метою досягнення компромісу в регулюванні діяльності суб'єктів соціально-трудова відносин потрібно враховувати специфіку комплексу відносин, що виникають між ними, адже роботодавець завжди буде вважати, що трудове законодавство не враховує особливостей ринкової економіки, а працівники ж, навпаки, – що законодавство дозволяє роботодавцям обмежувати їхні права. У цьому, на нашу думку, полягають основні дискусійні моменти застосування позитивного досвіду зарубіжних країн у регулюванні системи суб'єктів соціально-трудова відносин. У зв'язку із цим відповідних досліджень у сфері соціально-трудова відносин це спричиняє динамічність розвитку відносин як у країнах ЄС, так і інших зарубіжних у цілому.

На нашу думку, Україна як європейська держава не повинна сліпо копіювати європейські стандарти і правила, адже механічне застосування останніх без врахування національних особливостей може призвести до знецінення авторитету законодавства через його неефективність у сучасних умовах, понизити той рівень, який уже був досягнутий Україною з моменту проголошення незалежності і до сучасного етапу. Вважаємо необхідним внести пропозицію щодо акумулювання позитивного досвіду зарубіжних країн, його демократичної спрямованості і вжиття відповідних заходів до збереження національних характеристик, що ідентифікують Україну в світовому просторі як незалежну державу.

**Висновки.** Отже, адміністративно-правове регулювання соціально-трудова відносин повинно відбуватися

з урахуванням таких факторів: зміст імplementованих норм повинен відповідати принципам права, закріпленим Конституцією України; поряд із примусом як засобом забезпечення функціонування соціально-трудова відносин повинно стояти забезпечення дієвості цих відносин із використанням заходів стимулювання суб'єктів; модернізуючи органи публічної адміністрації, слід відходити від позиції передбачення декларативних повноважень. У цьому контексті особливо цінним може стати досвід Сполучених Штатів Америки, які розвивають постулат про «реальні, а не номінальні повноваження»; важливим виявляється застосування традиційних положень «механізму стримувань і противаг» у чинному законодавстві України з метою забезпечення контролю і нагляду за дотриманням законодавства самими контролюючими суб'єктами; слід розширити сферу локального регулювання сфери соціально-трудова відносин і передбачити на створення нових суб'єктів нагляду і контролю за дотриманням законодавства як різновидів охоронних правовідносин; постає нагальна потреба врегулювання питань відшкодування моральної шкоди роботодавцем працівникові за невиконання обов'язку зі створення безпечних умов праці як важливого інституту соціально-трудова відносин (тут доцільно врахувати досвід Люксембургу, частково Швеції); недостатньо врегульованим все ще залишається інститут захисту грошових вимог працівників у разі банкрутства роботодавця (зразковим у цьому плані вважаємо нормативно-правове регулювання у Німеччині); важливо також враховувати необхідність імplementації положень Директив ЄС стосовно створення інституційного забезпечення функціонування соціально-трудова відносин.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Кравчук О.І. Соціально-трудова відносини в умовах формування мережевої економіки: основні тренди. *Соціально-трудова відносини : теорія та практика*. 2014. № 2. С. 192–201.
2. Назаров Н.К. Методичний підхід до визначення ефективності соціально-трудова відносин на підприємстві. *Соціально-трудова відносини : теорія та практика*. 2014. № 2. С. 363–367.
3. Чабан Ю. Сутність соціального діалогу в системі трудових відносин. *Соціальні виміри суспільства*. 2012. Вип. 4. С. 316–326.
4. Жадан О.В. Моделі державного регулювання соціально-трудова відносин: загальна характеристика та порівняльний аналіз. *Вісник Національного університету цивільного захисту України. Серія : Державне управління*. 2014. Вип. 1. С. 64–70.
5. Кузькіна Т.В. Вдосконалення державного регулювання соціально-трудова відносин в аграрних підприємствах. *Агроевіт*. 2009. № 2. С. 45–48.
6. Олексенко Р.І. Теоретичні аспекти формування моделі соціально-трудова відносин. *Інвестиції : практика та досвід*. 2010. № 1. С. 47–49.
7. Мельник П.В. Детермінанти виникнення ризиків професії у соціально-трудова відносинах. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2010. № 4(2). С. 243–250.
8. Жданова О.С. Зарубіжний досвід організації системи соціально-трудова відносин та специфіка функціонування трудових судів на прикладі Франції. *Актуальні проблеми держави і права*. 2014. Вип. 72. С. 176–181.
9. Наумко Ю.С. Аналіз сучасного стану соціально-трудова відносин. *Ефективна економіка*. 2011. № 11. URL : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek\\_2011\\_11\\_39](http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2011_11_39).
10. Грішнова О.А., Пасека А.С. Динаміка змін соціально-трудова відносин під впливом глобалізаційних тенденцій. *Регіональна економіка*. 2010. № 1. С. 7–14.
11. Панькова А. Правові засади розвитку трудових відносин у контексті соціальної відповідальності. *Схід*. 2015. № 5. С. 67–74.
12. Руденко О.М. Трансформація соціально-трудова відносин: сутність і змістовні характеристики. *Економіка та держава*. 2015. № 8. С. 112–115.
13. Заяц А.І. Генезис розвитку державного регулювання соціально-трудова відносин в Україні. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2015. № 4(2). С. 220–223.
14. Шахно А.Ю., Чайка О.В. Планування розвитку соціально-трудова відносин в умовах формування конкурентоспроможної національної економіки. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2014. № 6. С. 234–239.
15. Василичев Д.В., Чернеда Г.С. Фактори становлення соціально-трудова відносин у державі та регіонах. *Проблеми і перспективи розвитку підприємництва*. 2015. № 3(2). С. 65–69.
16. Гетьманцева Н. Соціальне партнерство як спосіб інтеграції інтересів суб'єктів соціально-трудова відносин. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 3. С. 82–86.