

МЕХАНІЗМ ПРАВОВОГО СТИМУЛЮВАННЯ СУБ'ЄКТІВ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН НА НАЦІОНАЛЬНОМУ, ГАЛУЗЕВОМУ, ТЕРИТОРІАЛЬНОМУ ТА ЛОКАЛЬНОМУ РІВНЯХ

MECHANISM OF LEGAL STIMULATION OF SUBJECTS OF LABOR LAW RELATIONS AT THE NATIONAL, INDUSTRIAL, TERRITORIAL AND LOCAL LEVEL

Смолярова М.Л., к.ю.н., доцент,
доцент кафедри конституційного, адміністративного та трудового права
Національний університет «Запорізька політехніка»

У статті визначено соціально-економічні, політико-правові та інші передумови ефективного механізму правового стимулювання суб'єктів трудових правовідносин на національному, галузевому, територіальному та локальному рівнях. Розкрито сутність колективно-договірної регуляції соціально-трудова відносин, розглянуто деякі проблеми у встановленні дієвого механізму правового стимулювання суб'єктів трудових правовідносин. Розглянуто правові стимули, що встановлюються у колективних договорах і угодах на національному, галузевому, територіальному та локальному рівнях, та здійснено пошук дієвих засобів впливу на ефективне правове стимулювання суб'єктів трудових правовідносин.

Грунтуючись на результатах аналізу праць вітчизняних та закордонних науковців із загальної теорії права та трудового права, автор підкреслює, що проблемні питання реалізації механізму правового стимулювання суб'єктів трудових правовідносин на національному, галузевому, територіальному та локальному рівнях недостатньо досліджені, тому вимагають теоретичного розроблення та розширення конкретних соціально-правових досліджень, адже наявність прогалін у законодавстві з цих питань перешкоджатиме раціональному стимулюванню суб'єктів трудових правовідносин та ефективному досягненню його мети.

Наголошено на тому, що більшість науковців розглядає механізм правового стимулювання як складне системне явище. Звернено увагу на те, що під час формування умов колективних договорів і угод сторони соціального діалогу виходять із певних потреб, враховуючи соціально-економічні та політичні умови, визначають правила поведінки для суб'єктів трудових правовідносин, які стають їх метою. Соціальний діалог відіграє відведену для нього роль у колективно-договірному регулюванні та впливає на нормативну основу правового стимулювання суб'єктів трудових правовідносин. Правовий стимул, установлений у колективних договорах і угодах як правове явище, може існувати в акті соціального діалогу, але механізм правового стимулювання не буде реалізованим без усвідомлення суб'єктами трудових правовідносин можливості отримання певних благ за активну поведінку. Крім того, результати правового стимулювання залежать від наявності налагоджених юридичних механізмів, характеру соціально-економічного середовища, взаємозв'язків між ними, тому реакція учасників трудових правовідносин на вплив правових стимулів залежить від кількості і якості норм, що стимулюють їх у трудових відносинах.

На основі виявлених недоліків у актах соціального діалогу розроблено пропозиції щодо вдосконалення механізму правового стимулювання суб'єктів трудових правовідносин на національному, галузевому, територіальному та локальному рівнях.

Ключові слова: колективний договір, колективна угода, колективно-договірне регулювання, соціальний діалог, механізм правового стимулювання, правовий стимул.

The article defines the socio-economic, political and legal and other prerequisites for an effective mechanism of legal incentives for the subjects of labor relations at the national, sectoral, territorial and local levels. The essence of collective-contractual regulation of social and labor relations is revealed, some problems in the establishment of an effective mechanism of legal incentives for the subjects of labor relations are considered. The legal incentives established in collective agreements and agreements at the national, sectoral, territorial and local levels are considered and the search for effective means of influencing the effective legal incentives for the subjects of labor relations is carried out.

Based on the results of the analysis of works of domestic and foreign scholars on the general theory of law and labor law, the author emphasizes that the problematic issues of the mechanism of legal incentives for labor relations at the national, sectoral, territorial and local levels are not sufficiently studied, expansion of specific socio-legal research. After all, the presence of gaps in the legislation on these issues will hinder the rational stimulation of the subjects of labor relations and the effective achievement of its goal.

It is emphasized that most scholars consider the mechanism of legal incentives as a complex systemic phenomenon. Attention is drawn to the fact that in forming the terms of collective agreements and agreements, the parties to the social dialogue based on certain needs, taking into account socio-economic and political conditions, determine the rules of conduct for the subjects of labor relations, which become their goal. Social dialogue plays a role assigned to it in collective bargaining and influences the normative basis of legal incentives for the subjects of labor relations. The legal incentive established in collective agreements and contracts, as a legal phenomenon, may exist in the act of social dialogue, but the mechanism of legal incentives will not be implemented without awareness of the subjects of labor relations the possibility of obtaining certain benefits for active behavior. In addition, the results of legal incentives depend on the existence of established legal mechanisms, the nature of the socio-economic environment, the relationship between them. Therefore, the reaction of participants in labor relations to the impact of legal incentives depends on the quantity and quality of norms that stimulate them in labor relations.

Based on the identified shortcomings in the acts of social dialogue, proposals have been developed to improve the mechanism of legal incentives for the subjects of labor relations at the national, sectoral, territorial and local levels.

Key words: collective contract, collective agreement, collective bargaining, social dialogue, mechanism of legal incentives, legal incentives.

Сьогодні колективно-договірне регулювання є дієвим інструментом соціального захисту працівників у соціально-трудова відносинах та стимулом для дотримання роботодавцями вимог чинного законодавства про працю, а також колективних договорів та угод. Одним із малодосліджених інститутів системи трудового права є інститут соціального діалогу. Відповідно до правових норм цього інституту, сторони соціального діалогу мають можливість між собою узгоджувати певний механізм правового стимулювання суб'єктів трудових правовідносин, від ефективності якого залежать зростання продуктивності праці на підприємствах, підвищення якості роботи працівників

та збільшення ефективності суспільного виробництва. Все це зумовлює своєчасність та важливість проведення наукових досліджень у цій сфері. Особливої уваги заслуговують проблемні питання реалізації механізму правового стимулювання суб'єктів трудових правовідносин на національному, галузевому, територіальному та локальному рівнях, адже наявність прогалін у законодавстві з цих питань перешкоджатиме раціональному стимулюванню суб'єктів трудових правовідносин та ефективному досягненню його мети.

Дискусійні питання щодо правового стимулювання досліджувалися і продовжують активно вивчатися вченими

різних галузей наук, а також зацікавленими представниками виробництва. Найбільш відомими українськими та російськими дослідниками проблем стимулювання є С.С. Алексєєв, О.М. Лебедева, К.Е. Торган, С.В. Мирошник, О.В. Чумаченко. Якщо проаналізувати зміст і напрям їх наукових досліджень, можна відзначити, що більшість праць висвітлює ті чи інші аспекти стимулювання. Однак, на наш погляд, необхідно висвітлити це питання в напрямі можливостей установавання ефективного механізму правового стимулювання на національному, галузевому, територіальному та локальному рівнях для формування правової свідомості суб'єктів трудових правовідносин.

Метою статті є виявлення деяких соціально-економічних, політико-правових та інших передумов ефективного механізму правового стимулювання суб'єктів трудових правовідносин на національному, галузевому, територіальному та локальному рівнях, а також розроблення пропозицій щодо удосконалення цього механізму.

Існує багато поглядів на проблематику функціонування механізму правового стимулювання. Більшість науковців дійшла висновку, що механізм правового стимулювання є складним системним явищем. На думку О.В. Чумаченко, створення механізму стимулювання слід розглядати як процес прийняття й реалізації рішень, спрямованих на раціональне використання коштів, що залучаються на оплату і стимулювання праці, з огляду на внутрішні та зовнішні фактори. Досліджуючи особливості економічного механізму стимулювання праці, науковець підкреслює необхідність застосовувати різні види впливу на працівника [1, с. 11]. Є.М. Лебедева стверджує, що механізм правового стимулювання являє собою певне інформаційно-психологічне улаштування впливу юридичних стимулів на суспільні відносини, під яким пропонує розуміти систему правостимуляційних засобів, організованих суворо послідовним, логічно визначеним чином, які впливають на інтереси суб'єктів задля спонукання їх до соціально активної поведінки [2, с. 86]. К.Е. Торган зазначає, що стимулювання проявляється або у створенні умов для певної діяльності, або в наданні певних благ як заохочення за досягнуті результати [3, с. 6, 8]. На думку С.С. Алексєєва, стимулювання присутнє під час інформаційного та ціннісно-орієнтаційного впливу. Воно, як і примус, характеризує іншу площину – юридичний вплив, тобто правове регулювання [4, с. 210–211]. Безперечно, правові стимули є об'єктивним фактором, що впливають на суб'єктів трудових правовідносин ззовні, а їх реалізація можлива, якщо вони відповідають внутрішній структурі суб'єкта, адже внутрішні фактори спонукають особистість до певної поведінки під час реалізації стимуляційної норми права.

Як ми вже відзначали, колективно-договірне регулювання в Україні відбувається за допомогою соціального діалогу. Відповідно до ст. 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», під соціальним діалогом розуміється процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади й органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин [5]. Соціальний діалог відбувається через реалізацію узгоджених економічних і соціальних програм, забезпечення гарантій у галузі оплати праці, робочого часу й відпочинку; регулювання ринку праці та створення умов для ефективного використання трудового потенціалу згідно з колективними договорами та угодами. Зрозуміло, що сторони соціального діалогу можуть спільно приймати рішення щодо встановлення певних умов праці на національному, галузевому, територіальному та локальному рівнях.

Загальновідомо, що однією з форм соціального діалогу є колективні переговори з укладання колективних договорів і угод. Для проведення колективних переговорів з укладання колективних договорів і угод сторонам соціального діалогу необхідно не тільки обмінятися інформацією, провести консультації за необхідністю, але й здійснити узгоджувальні процедури задля врахування позицій сторін, вироблення компромісних узгоджених рішень під час розроблення проєктів колективних договорів і угод. Для досягнення мети колективних договорів і угод сторонам соціального діалогу слід враховувати важливість установавання в них умов щодо стимулювання суб'єктів соціально-трудова відносин. На нашу думку, ще на стадії підготовки проєктів таких актів необхідно приділяти належну увагу правовим стимулам, а саме слід визначити, які види стимулів будуть впливати на економічний розвиток підприємств, професійний розвиток працівників та забезпечення підвищення рівня і якості життя громадян. Крім того, треба визначити джерела їх фінансування.

Які правові стимули передбачаються у колективних договорах і угодах? Під час формування умов колективних договорів і угод сторони соціального діалогу виходять із певних потреб, враховуючи соціально-економічні та політичні умови, визначають правила поведінки для суб'єктів трудових правовідносин, які стають їх метою.

Відповідно до ч. 1 ст. 8 Закону України «Про колективні договори і угоди», угодою на національному рівні регулюються основні принципи та норми реалізації соціально-економічної політики й трудових відносин, зокрема щодо гарантій праці та забезпечення продуктивної зайнятості; мінімальних соціальних гарантій оплати праці й доходів усіх груп і верств населення, які б забезпечували достатній рівень життя; розміру прожиткового мінімуму, мінімальних нормативів; соціального страхування; трудових відносин, режиму роботи і відпочинку; умов охорони праці і навколишнього природного середовища; задоволення духовних потреб населення; умов зростання фондів оплати праці та встановлення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці; забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; заборони дискримінації [6].

Зрозуміло, що у генеральній угоді встановлюються мінімальні державні стандарти у сфері розвитку економіки вітчизняного виробництва, зайнятості населення, оплати праці, охорони праці, соціального захисту працівників, гуманітарної та молодіжної політики, задоволення духовних потреб населення та у соціальному діалозі. У змісті цієї угоди встановлюються правові стимули для суб'єктів трудових правовідносин, а саме визначаються заходи щодо підтримки суб'єктів господарювання за рахунок державних чи місцевих ресурсів; заходи у сфері розвитку економічної конкуренції та обмеження монополізму; заходи щодо реалізації державної політики задля створення умов для запобігання масовій трудовій міграції вітчизняних працівників за кордон; заходи щодо удосконалення системи професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, професійного навчання працівників та професійної орієнтації населення шляхом розвитку механізмів стимулювання участі роботодавців у підготовці кадрів; заходи щодо визначення розміру мінімальної заробітної плати; заходи щодо забезпечення гідними умовами праці та соціального захисту працюючих; заходи для підвищення якості надання послуг з оздоровлення і відпочинку дітей, учнів і студентів із залученням усіх можливих джерел фінансування; заходи щодо сприяння соціальному діалогу під час прийняття рішень із трудових, соціальних та економічних питань.

Звісно, правовий стимул, установлений у колективних угодах як правове явище, може існувати в акті соціального діалогу, але механізм правового стимулювання не буде реалізованим без усвідомлення суб'єктами трудових правовідносин можливості отримання певних

благ за активну поведінку. Так, у «Генеральній угоді про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019–2021 роки» передбачено введення законодавчих пропозицій щодо стимулювання суб'єктів соціально-трудова відносин до участі у колективно-договірному регулюванні, зокрема шляхом запровадження інституту поширення угод [7].

У Комітеті Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів 4 листопада 2020 року проходили слухання з теми «Щодо державної політики у сфері регулювання трудових відносин». Обговорювалися законодавчі ініціативи, спрямовані на забезпечення гарантій захисту прав громадян на працю, створення нових робочих місць, зменшення безробіття. Виконавчий Віцепрезидент Конфедерації роботодавців України Олексій Мірошніченко під час свого виступу звернув увагу на низку факторів, які повинні стати основною метою реформування трудових відносин, а саме всі умови праці не мають бути максимально прописаними законами, а значну їх частину необхідно перевести на рівень колективно-договірного регулювання; податкове законодавство повинно мотивувати та інвестувати трудові відносини (легальну оплату праці, підвищення кваліфікації, охорону праці); потрібні сучасні підходи до розвитку законодавства про охорону праці; ринок праці має бути максимально інклюзивним і готовим до максимального залучення таких категорій населення, як молодь, особи з інвалідністю, жінки, активні особи похилого віку. Для таких категорій мають застосовуватись максимально гнучкі форми трудових відносин (які ще треба напрацювати) [8].

Пропозиції щодо державного регулювання трудових відносин, на наш погляд, дуже актуальні та вимагають перегляду для розвитку й підвищення ефективності законодавства про працю.

Відповідно до ч. 1 ст. 8 Закону України «Про колективні договори і угоди», угодою на галузевому рівні регулюються галузеві норми, зокрема щодо нормування і оплати праці, встановлення для підприємств галузі (підгалузі) мінімальних гарантій заробітної плати відповідно до кваліфікації на основі єдиної тарифної сітки по мінімальній межі та мінімальних розмірів доплат і надбавок з урахуванням специфіки, умов праці окремих професійних груп і категорій працівників галузі (підгалузі) встановлення мінімальних соціальних гарантій, компенсацій, пільг у сфері праці і зайнятості; трудових відносин; умов і охорони праці; житлово-побутового, медичного, культурного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку; умов зростання фондів оплати праці; встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці; забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; заборони дискримінації [6]. Галузеві колективні угоди укладаються на основі державної колективної угоди, але за змістом ці угоди більш ширші, оскільки включають умови, що надаються суб'єктам трудових правовідносин з урахуванням специфіки певної галузі. Так, Галузева угода між Міністерством освіти і науки України, Профспілками працівників освіти і науки України та Всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців у галузі вищої освіти на 2021–2025 роки містить правові стимули для суб'єктів трудових правовідносин, а саме заходи для напрацювання ефективних механізмів економічної та господарської діяльності закладів вищої освіти, розширення їх автономії щодо використання бюджетних коштів та формування штатів; заходи щодо матеріального стимулювання працівників, нагороджених знаком «Відмінник освіти України», а також переможців конкурсів «Учитель року», «Класний керівник року», «Вихователь року»; заходи щодо забезпечення оплати праці працівників закладів та установ освіти і науки за заміну будь-яких категорій тимчасово відсутніх працівників у повному

розмірі за їхньою кваліфікацією, зокрема під час дистанційної роботи; заходи щодо додаткової оплати за роботу у вечірній час (з 18 години до 22 години) працівникам, які за графіками роботи працюють у цей час, у розмірі 20% посадового окладу; заходи щодо забезпечення безоплатно періодичних медичних оглядів працівників закладів, установ освіти, включення витрат на їх проведення до програми державних гарантій медичного обслуговування населення; заходи щодо заохочення обдарованих студентів та науково-педагогічних працівників, студенти яких стали переможцями міжнародних студентських змагань; заходи щодо запровадження ефективного механізму забезпечення житлом педагогічних та науково-педагогічних працівників, включаючи молодих спеціалістів; заходи щодо виплати працівникам матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань за рахунок власних коштів відповідно до п. 8 ст. 61 Закону України «Про освіту»; заходи щодо надання педагогічним, науково-педагогічним, науковим працівникам пільг з оплати за навчання їхніх дітей у закладах дошкільної, вищої освіти; заходи щодо надання під час виходу на пенсію допомоги (науково-педагогічним та науковим працівникам надається допомога у розмірі шести посадових окладів з урахуванням надбавок, доплат тощо) [9]. Як бачимо, в галузевих угодах більш змістовно визначаються правові стимули матеріального та морального характеру.

Відповідно до ч. 4 ст. 8 Закону України «Про колективні договори і угоди», угоди на територіальному рівні регулюють норми соціального захисту найманих працівників підприємств, включають вищі порівняно з генеральною угодою соціальні гарантії, компенсації, пільги [6]. Так, у Територіальній угоді між Запорізькою обласною державною адміністрацією, Запорізькою обласною федерацією роботодавців та Запорізькою обласною радою профспілок на 2017–2020 роки передбачаються такі правові стимули для суб'єктів трудових правовідносин, як заходи щодо легалізації зайнятості та доходів населення; заходи щодо стабільного зростання реальної заробітної плати; заходи щодо охорони праці та соціального захисту; заходи щодо надання матеріальної підтримки працівників, які опинилися в скрутному становищі у зв'язку з хворобою та іншими сімейними обставинами; заходи щодо створення працівникам відповідних умов для реалізації їх права на заняття фізичною культурою; заходи щодо соціально-економічного, правового захисту ветеранів та пенсіонерів; заходи щодо задоволення культурно-освітніх, соціально-економічних, житлово-побутових та оздоровчих потреб молоді [10]. Виходячи з такого різностороннього характеру правових стимулів, установлених у колективних угодах, можемо говорити про застосування різних видів стимулів у колективно-договірному регулюванні соціально-трудова відносин, зокрема трудових, адміністративно-правових, фінансових стимулів.

Згідно зі ст. 13 КЗпП України та ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди», зміст колективного договору встановлюються сторонами угоди в межах їх компетенції. У такій домовленості утверджуються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових та соціально-економічних правовідносин. Також законодавець у вищезазначених статтях нормативно-правових актів установлює вичерпний перелік відносин, які можуть регулювати суб'єкти в такій колективній угоді. Зокрема, такими відносинами є зміни в організації виробництва і праці; забезпечення продуктивної зайнятості; нормування й оплати праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій тощо); встановлення гарантій, компенсацій, пільг; участь трудового колективу у формуванні, розподілі та використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом); режим роботи, тривалість робочого часу й відпочинку; умови та охорони праці;

забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення та відпочинку працівників; гарантії діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій працівників; умови регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці; забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; заборона дискримінації. Крім того, колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги, зокрема щодо дитячого оздоровлення та придбання новорічних подарунків для дітей працівників [6]. Зрозуміло, що кожна група відносин може включати правові стимули. Найсильніше їх можна спостерігати у відносинах щодо організації праці, її оплати, дисципліни та соціально-побутових пільг для працівників. Так, у колективних договорах освітан передбачається, що адміністрація навчальних закладів зобов'язується застосовувати засоби матеріального та морального стимулювання якісної праці, раціонального використання наявного обладнання, технічних засобів навчання, матеріалів, паливно-енергетичних ресурсів тощо, здійснювати матеріальне заохочення і встановлювати надбавки та доплати до заробітної плати відповідно до законодавства в межах наявних коштів. Крім цього, у додатках колективного договору можуть міститися затверджені положення про преміювання працівників; про надання надбавок і доплат до посадового окладу працівникам університету; про надання щорічної грошової винагороди науково-педагогічним працівникам; про відомчі заохочувальні відзнаки Міністерства освіти і науки України, державних та відомчих відзнак, відзнак державних органів області, міста, району та університету. Звісно, ці положення встановлюють різні види правових стимулів для стимулювання працівників за високі досягнення в праці, за виконання особливо важливої роботи, за складність, напруженість у роботі тощо.

На наш погляд, сучасна система соціальних пільг для працівників повинна відповідати низці вимог. Так, необхідно виявляти матеріальні й нематеріальні потреби працівників; в повному обсязі інформувати працівників про встановлені в актах соціального діалогу соціальні пільги; соціальні пільги повинні бути економічно виправдані та застосовуватися тільки з урахуванням можливості певного бюджету; соціальні пільги, які вже надані працівникам державою, не повинні застосовуватися на підприємствах; система соціальних пільг повинна бути зрозумілою,

а кожен працівник повинен знати, за що, за які заслуги, йому призначена та чи інша пільга.

Стимуляційне регулювання на державному, регіональному, територіальному та локальному рівнях має розглядатися як порядок впливу системи засобів правового стимулювання на свідомість працівника, в основі якого лежить нормативна рекомендація використовувати певні правові засоби, підкріплені законодавчо визначеною можливістю отримати відповідне заохочення. Механізм реалізації правових стимулів, передбачених у цих правових актах, є частиною механізму правового регулювання, системою засобів правового стимулювання, за допомогою яких правові стимули знаходять своє конкретне вираження у соціально активній поведінці суб'єктів правовідносин у сфері праці. Результати правового стимулювання залежать від наявності налагоджених юридичних механізмів, характеру соціально-економічного середовища, взаємозв'язків між ними, тому реакція учасників трудових правовідносин на вплив правових стимулів залежить від кількості і якості норм, що стимулюють їх у трудових відносинах.

Крім того, необхідно зазначити, що механізм реалізації правових стимулів складається з таких частин:

- засоби правового стимулювання, що становлять нормативну основу правового стимулювання; вони формуються у правотворчій діяльності учасників трудових правовідносин;
- засоби правового стимулювання, що створюються стимуляційними суб'єктами у процесі правозастосовної діяльності;
- засоби правового стимулювання змішаного характеру, які формуються спільно з кількома стимуляційними суб'єктами.

Отже, соціальний діалог відіграє відведену йому роль у колективно-договірному регулюванні та впливає на нормативну основу правового стимулювання суб'єктів трудових правовідносин. Чинний механізм правового стимулювання в Україні перебуває в стані розвитку, поступово запозичуючи іноземний досвід, та потребує вдосконалення на національному, галузевому, територіальному та локальному рівнях. Розроблення та впровадження стратегічного плану розвитку системи стимулювання у трудових відносинах між учасниками соціального діалогу сприятиме правовому упорядкуванню соціально-трудова відносин, оптимальному вирішенню соціальних завдань, досягненню суб'єктами трудових правовідносин приватних і публічних цілей.

ЛІТЕРАТУРА

1. Чумаченко О.В. Механізм стимулювання виробничої діяльності персоналу підприємства : автореф. дис. ... канд. екон. наук : спец. 08.02.03 «Організація управління, планування і регулювання економікою» ; Донецький національний університет. Донецьк, 2004. 16 с.
2. Лебедева Е.Н. Механизм правового стимулирования социально-активного поведения (проблемы теории и практики) : дисс. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.01. Саратов, 2002. 207 с.
3. Торган К.Э. Правовые стимулы научно-технического прогресса в производственном объединении. Москва : Юридическая литература, 1983. 88 с.
4. Алексеев С.С. Теория права. Москва : БЕК, 1995. 320 с.
5. Про соціальний діалог : Закон України від 23 грудня 2010 року № 2862-VI / *Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 28. Ст. 255.
6. Про колективні договори і угоди : Закон України від 1 липня 1993 року № 3356-XII / *Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 36. Ст. 361.
7. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019–2021 роки. *Урядовий кур'єр*. 2019. № 132.
8. Державна політика у сфері регулювання трудових відносин / Конфедерація роботодавців України. URL: <http://employers.org.ua/news/id2231> (дата звернення: 15.11.2021).
9. Галузева угода між Міністерством освіти і науки України, Профспілками працівників освіти і науки України та Всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців у галузі вищої освіти на 2021–2025 роки. URL: <https://pdpu.edu.ua/doc/universitet/profspilka/doc/galuzeva-ugoda.pdf> (дата звернення: 16.11.2021).
10. Територіальна угода між Запорізькою обласною державною адміністрацією, Запорізькою обласною федерацією роботодавців та Запорізькою обласною радою профспілок на 2017–2020 роки. URL: https://www.potencial.org.ua/download/3307/terr_ugoda_2017.pdf (дата звернення: 17.11.2021).