

Трудове право; право соціального забезпечення

УДК 349.3

Світовенко Дарина Вікторівна

аспірантка кафедри трудового права та права соціального забезпечення

Київського національного університету імені Тараса Шевченка

Svitovenko Daryna

Postgraduate Student of the Department of Labor Law and Social Security Law

Taras Shevchenko National University of Kyiv

ORCID: 0000-0003-3471-2690

**СУТНІСТЬ СПОСОБІВ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРИНЦИПУ ГЕНДЕРНОЇ
РІВНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ
THE ESSENCE OF WAYS TO IMPLEMENT THE PRINCIPLE OF
GENDER EQUALITY AMONG EMPLOYEES**

***Анотація.** Стаття присвячена з'ясуванню поняття, ознак, видів і соціально-правової значимості сучасних способів реалізації принципу гендерної рівності працівників в Україні. Під цими способами пропонується розуміти фактичні діяння та прийоми, які передбачаються трудовим законодавством та здійснюються уповноваженим суб'єктом для створення і підтримки існування умов, за яких виконуються вимоги принципу гендерної рівності в сфері праці та зайнятості. Враховуючи ознаки способів реалізації принципу гендерної рівності працівників автор доходить висновку, що ці способи поділяються на способи позитивного, превентивного та захисного характеру. Серед найбільш чисельних способів реалізації принципу гендерної рівності працівників в Україні є захисні способи. До таких способів віднесено зокрема: визнання існуючого режиму на підприємстві таким, що унеможлиблює об'єктивізацію засади гендерної рівності; визнання трудового договору (контракту),*

колективного договору, локальних актів роботодавця недійсними у частині, що суперечать принципу гендерної рівності; тимчасова зміна форми зайнятості працівника, котрий зазнав гендерної дискримінації на робочому місці; притягнення порушника вимог принципу гендерної рівності у сфері праці до юридичної відповідальності та ін. Встановлено соціально-правове значення способів реалізації принципу гендерної рівності працівників в Україні. Така значимість вказаних способів виявляється у в тому, що вони створюють сприятливі умови для: побудови України в якості сучасної правової і демократичної держави; становлення сучасного людиноцентристського трудового права України; пожвавлення економічної активності в державі; ефективній реалізації євроінтеграційних прагнень Українського народу, який характеризується дедалі меншою толерантністю до гендерних стереотипів.

Ключові слова: *гендерна рівність, принцип гендерної рівності, реформа трудового законодавства, соціальна держава, соціальна справедливість, способи реалізації принципу.*

Summary. *This article aims to clarify the concepts, signs, and types, as well as the socio-legal significance of modern approaches to implementing gender equality among Ukrainian employees. The methods of ensuring gender equality are proposed to be understood as the actual acts and techniques that are provided for by labor legislation and carried out by an authorized person. These methods are used to create and maintain conditions that fulfill all requirements of the principle of gender equality in the field of labor and employment. This article aims to clarify the concepts, signs, and types, as well as the socio-legal significance, of modern approaches to implementing gender equality among Ukrainian employees. The methods of ensuring gender equality are defined as actual acts and techniques provided for by labor legislation and carried out by authorized individuals to create and maintain conditions in which*

all requirements of the principle of gender equality in the field of labor and employment are fulfilled. Based on an examination of the signs of ways to implement organizational gender equality, the author categorizes these methods as positive, preventive, and protective. Protective methods, being one of the most commonly used means of implementing gender equality, include recognizing the employer's regime as one that excludes objectification of the principle, declaring employment contracts, collective agreements, and local acts invalid if they contradict the principle, temporarily changing an employee's status in response to discrimination, and holding the violators of the principle legally responsible. The article establishes the socio-legal significance of ways to implement the principle of gender equality for employees in Ukraine. These methods serve as building blocks for constructing Ukraine as a modern welfare state and democratic state, for the development of human-centred labour law, for the revitalization of the economy, and for the accomplishment of the European integration aspirations of the Ukrainian people, which are marked by a reduced tolerance for gender stereotypes.

Key words: *gender equality, labor law reform, principle of gender equality, social justice, ways to implement the principle, welfare state.*

Постановка проблеми. Для сучасного трудового права України, як відомо, властивим є те, що воно цілісно пронизане гуманістичними ідеями, а тому цій галузі права характерним є гуманістичний характер. За таких обставин українське трудове право повинно ефективним чином запобігати порушенню суб'єктивних прав працівників у сфері праці та зайнятості, чому повинні сприяти еволюція наукової думки, а також суб'єкти владних повноважень і громадянське суспільство [1, с. 279]. В окресленому сенсі особливо проблематичним це питання постає саме в контексті принципу гендерної рівності працівників. Це пояснюється тим фактом, що дії роботодавця, що обумовлюють негативні переживання людиною

(працівником, особою, котра бажає стати працівником) низки соціальних ризиків (зокрема тих, що спричинені відмовою у виникненні трудових відносин, в задоволенні права на просування по службі, в зростанні заробітної плати чи в результаті припинення трудових правовідносин), якщо це обумовлено лише гендерною належністю працівника, є одним з найбільших проявів негуманізму. Отже, трудове право, для якого є допустимою гендерна несправедливість – це галузь права, яка не в повній мірі характеризується гуманістичним характером, а тому не може вважатись органічним елементом правової системи правової та соціальної держави. У зв’язку із цим, в рамках поточного етапу розвитку трудового права важливим питанням постає встановлення спроможності сучасного трудового права забезпечити гендерну рівність працівників, що можливо здійснити в контексті аналізу способів реалізації принципу гендерної рівності працівників.

Аналіз наукової літератури та невирішені раніше питання. На сьогоднішній день способам реалізації принципу гендерної рівності у сфері праці та зайнятості присвячено низку наукових досліджень і розвідок багатьох українських юристів-трудовиків, серед яких: О. О. Гаврилова [2], О. А. Дяченко [3], М. І. Кобаль [4], І. С. Сахарук [5; 6], М. В. Панченко [7], В. В. Пузанова [1], Г. Ю. Фоміна [8], В. О. Швець [9] та інші вчені (серед іншого, економісти, соціологи). Попри це, слід констатувати відсутність наукових напрацювань, в яких в узагальненому вигляді окреслюється актуальна сутність таких способів.

Отже, **мета** статті полягає у встановленні сутності способів реалізації принципу гендерної рівності працівників у відповідності до чинного трудового законодавства України. Для досягнення цієї мети необхідно: 1) сформулювати визначення та окреслити види способів реалізації принципу гендерної рівності працівників; 2) уточнити соціально-правове значення

виокремлених способів реалізації принципу гендерної рівності працівників; 3) узагальнити результати дослідження.

Виклад основного матеріалу. Способами реалізації принципу гендерної рівності працівників слід розуміти фактичні діяння, прийоми, прямо чи опосередковано передбачених трудовим законодавством, здійснення яких уповноваженим суб'єктом дозволяє формувати правопорядок у сфері праці та зайнятості, яким фактично виконуються вимоги принципу гендерної рівності. Відповідні способи можна поділити на наступні види:

1. *Способи реалізації принципу гендерної рівності працівників позитивного характеру*, а саме способи, якими відновлюється справедливість у сфері праці та зайнятості, порушення якої виражено в об'єктивно невиправданій гендерній диспропорції. Аналізуючи сутність виокремлених способів досягнення гендерної рівності в практичній дійсності важливо мати на увазі, що метою антидискримінаційних норм законодавства про працю є не лише ліквідація дискримінації за ознакою статі. Також ці норми чинного законодавства України безпосередньо спрямовані на створення та підтримку існування правопорядку в сфері праці та зайнятості, за якого абсолютно всі працездатні люди будуть рівними у своїх можливостях задовольнити своє право на працю, займаючи бажану посаду, яку вони можуть зайняти в силу мотивації, своїх професійних, ділових якостей. Вказане має надзвичайно важливе значення в контексті просування ідеї гендерної рівності та її фактичної об'єктивації, адже наявна практика однозначно демонструє той факт, що у деяких випадках жінки, а в деяких випадках чоловіки, навіть за умови існування множини перешкод для здійснення дискримінаційної практики, все одно не будуть здатними досягати бажаного стану рівності та рівноправності. Беручи це до уваги в правових і соціальних державах були розроблені, закріплені на законодавчому рівні та впроваджені на практиці виключення

з концепції дискримінації, що передбачають здійснення дискримінаційної практики для уможливлення досягнення реальної юридичної рівності груп ризику на практиці. У цьому контексті мова йде саме про *позитивну дискримінацію*, котра полягає у наданні деяким групам людей в рамках конкретних типів правовідносин певних привілеїв, зокрема, привілеїв під час добору і набору кадрів, під час вирішення питання про задоволення права працівників на кар'єру тощо.

Тобто, різне поводження з працівниками допускається там, де для цього є вагомі законні причини, констатується наявність фактичних підстав і умов для здійснення зворотної дискримінації, без шкоди для забезпечення належного рівня соціальної безпеки інших працівників підприємства (установи, організації), а також для економічної безпеки роботодавця. На відповідну обставину звертає увагу також українська вчена О. А. Дяченко, котра зауважує, що нерівне ставлення у сфері праці (на прикладі осіб з інвалідністю) є цілком допустимою, «коли нормативна неоднаковість "згладжує" стан в сфері праці та зайнятості працівника з інвалідністю та працівника без інвалідності, який (стан) є об'єктивно неоднаковим та становить собою соціальний ризик для особи з інвалідністю» [3, с. 93]. За такої логіки позитивна дискримінація не лише задовольняє необхідність в «забезпеченні соціальної справедливості і фактичної рівності» чи у «стимулюванні участі в окремих видах діяльності, важливих для держави і суспільства» [7, с. 66], але й формує колективну свідомість працездатного населення, в якій закладаються ідеали гендерної рівності людей як у сфері праці та зайнятості, так і поза цією сферою буття людей.

В Україні та багатьох державах світу реалізація гендерної рівності в контексті позитивної дискримінації передбачає здійснення так званих «позитивних дій» (як правило, афірмативних дій, які є переважно «політичною практикою розширення вигод і привілеїв для певної групи (за

ознакою статі, раси), за одночасного врахування небажаних і неефективних наслідків, до яких вони призводять» [10, с. 20]), а саме квотування. Слід зазначити, що політика *гендерного квотування* в контексті сфери праці та зайнятості охоплюється державною політикою у сфері зайнятості та повинна передбачатись кадровою політикою підприємства, установи, організації, враховуючи юридичні приписи, окреслені в ч. 2 ст. 6 Закону України 2005 року № 2866-IV.

2. *Способи реалізації принципу гендерної рівності працівників превентивного характеру.* Превенція гендерної дискримінації у сфері праці загалом є спеціальною (прямою) чи неспеціальною (опосередкованою) діяльністю суб'єкта, спрямованою на запобігання виникнення та подальшого розвитку такого небажаного явища, як гендерна дискримінація у відповідній сфері. Отже, превенція гендерної дискримінації у сфері праці: 1) є зусиллями суб'єктів права, спрямованими на те, щоб відбити у суб'єктів трудового права бажання вчиняти дискримінаційні дії щодо працівників певної статі з огляду на наявність ознак відповідної статі; 2) цілісно спрямовується на створення умов виникнення, перебігу та припинення трудових відносин, за яких: вчинення актів гендерної дискримінації зведено до мінімуму; здійснюється моніторинг ризиків вчинення дискримінаційних діянь; реалізуються заходи правової просвіти осіб, які можуть бути жертвами гендерної дискримінації або ж особами, котрі здійснюють гендерну дискримінацію. Таким чином, превенція гендерної рівності у сфері праці не є безпосередньою реалізацією принципу гендерної рівності у цій сфері, проте, може розглядатись в такому контексті, з урахуванням того, що без відповідної превентивної діяльності в суспільстві, в якому наявні гендерні стереотипи, унеможливлена безпосередня реалізація вказаного фундаментального, цивілізаційного принципу.

Стосовно основних превентивних способів реалізації гендерної дискримінації у сфері праці, то до них можемо віднести заходи ідентифікації ризиків і випадків гендерної дискримінації, зокрема, шляхом гендерної експертизи трудового законодавства та трудових договорів (контрактів), робочих місць.

3. *Способи реалізації принципу гендерної рівності працівників захисного характеру.* Приймаючи до уваги позиції вчених щодо сутності способів захисту прав суб'єктів права [див., напр.: 4, с. 104-105; 7, с. 293-294], а також зміст ст. 16 Цивільного кодексу України, можемо дійти висновку, що основними такими способами є:

1) визнання існуючого правового режиму на підприємстві (в установі, організації) в якості такого, що унеможлиблює повноцінне утвердження в просторі, на який поширено такий режим, ідеї гендерної рівності, що виявляється в гендерно мотивованих (незалежно від того, чи є такий мотив прямим) обмеженнях прав, свобод і законних інтересів працівників (також суб'єктів, які бажають реалізувати право на працю) чи у відмові забезпечити реалізацію відповідними суб'єктами їх прав;

2) визнання трудового договору (контракту), колективного договору, локальних актів роботодавця недійсними у частині, що суперечать принципу гендерної рівності;

3) зобов'язання суб'єкта, який своїми діяннями порушує ідею гендерної рівності, припинити відповідну дискримінаційну поведінку;

4) відновлення становища працівника, яке існувало до моменту вчинення щодо нього діянь, які містять ознаки гендерної дискримінації (враховуючи також сексуальне домагання та інші дії, що принижують людську гідність, будучи гендерно мотивованими);

5) тимчасова зміна форми зайнятості працівника, котрий зазнав гендерної дискримінації на робочому місці. Українська вчена Г. Ю. Фоміна, аналізуючи сутність такого заходу зазначає, що він за своєю

сутністю є окремим видом «переведення працівника, пов'язаного з інтересами працівника» [8, с. 55], а відтак інтерпретується в якості «заходу забезпечення соціальної безпеки працівника, який зазнав дискримінації на робочому місці» [8, с. 153]. З вказаним слід погодитись, однак, відповідна новела трудового законодавства наразі не є в достатній мірі справедливою, приймаючи до уваги той факт, що ст. 60-2 КЗпП України лише вказується про ізолювання жертви дискримінації від дискримінатора та від перебування в місці, де жертва зазнала дискримінації. Натомість, законодавство не містить чіткої вказівки на те, що слід робити із працівником (роботодавцем), через дискримінаційні дії якого відповідна особа повинна бути ізольована;

б) притягнення до юридичної відповідальності суб'єкта, котрий порушив права, свободи і законні інтереси працівника (чи особи, котра бажає реалізувати право на працю);

7) припинення трудових правовідносин, коли роботодавцем порушуються права, свободи і законні інтереси працівника, коли таке порушення є гендерно мотивованим. Відповідний спосіб реалізації принципу гендерної рівності у сфері праці узгоджується із принципом стабільності трудових відносин, будучи виявом «гармонійної нестабільності» таких правових відносин, під яким вчені розуміють те, що трудові правовідносини припиняються, сприяючи забезпеченню прав і свобод працівника [9, с. 82]. Тобто, значимість стабільності правовідносин з приводу праці втрачає сенс, коли такі відносини є простором, в якому відсутня повага до прав, свобод і законних інтересів працівника, зокрема, й шляхом здійснення щодо (роботодавцем чи іншим працівником, у разі, коли роботодавець не вчиняє заходів щоби припинити таку неприпустиму практику взаємодії між працівниками) нього дискримінаційних актів за ознакою статі.

Осмислюючи способи реалізації принципу гендерної рівності працівників, можемо дійти висновку, що вони мають конкретне соціально-правове значення, яке впливає із соціально-правової цінності гендерної рівності, забезпечення такої рівності в сфері праці та зайнятості й на сьогодні може бути зведене до наступного:

1. Способи реалізації принципу гендерної рівності працівників створюють сприятливі умови для розвитку України в якості сучасної дійсно правової та демократичної держави. Це обумовлено тим фактом, що державні органи, суспільство та кожен громадянин, орієнтуючись на ідеї, окреслені в принципі гендерної рівності, формують правопорядок, за якого: 1) культивується повага до людини, її гідності, незалежно від гендерної належності такої людини; 2) кожна людина може реалізувати свій трудовий потенціал, не будучи обмеженою гендерними стереотипами, а саме використовуючи свої вміння, навички на посаді, на якій вона спроможна самореалізуватись, привносячи користь суспільству та державі.

2. Способи реалізації принципу гендерної рівності працівників створюють сприятливі умови для становлення сучасного трудового права України, в якому людина вважається вищою за виробничі відносини. Вказане пояснюється тим, що цей принцип вимагає не лише формальної, але й змістовної справедливості в сфері праці та зайнятості, що передбачає створення умов, за яких роботодавець не лише однаково ставиться до чоловіків і жінок, але й толерантно сприймає особливі потреби працівників, продиктовані їх гендерними ролями. Вказане не повинно застосовуватись вибірково, але й тоді, коли відповідна повага роботодавцем законних інтересів працівника (батька чи матері дитини, яка потребує догляду; вагітної жінки тощо) не узгоджується із планами стосовно перебігу виробничих відносин на підприємстві.

3. Способи реалізації принципу гендерної рівності працівників створюють сприятливі умови для поживлення економічної активності в

державі, зменшуючи рівень бідності та формуючи публічний ресурс, який в певній частині спрямовується на реалізацію державної соціальної політики. Прагнення держави щодо зменшення бідності населення пов'язано із створенням і дією механізму забезпечення соціальної безпеки, важливою складовою якого є просування ідеї гендерної рівності у сфері праці та зайнятості, адже: «економічна та соціальна безпека тісно пов'язані між собою» [5, с. 77]; створення соціальних і економічних умов для належної реалізації трудових прав як для жінок, так і для чоловіків максимізує трудовий потенціал українського суспільства та збільшує економічний потенціал держави.

4. Способи реалізації принципу гендерної рівності працівників створюють сприятливі умови для реалізації євроінтеграційних прагнень України. Як відомо, «приведення національного законодавства України у відповідність до міжнародних стандартів і вимог ЄС наблизить нашу державу до омріяної мети – євроінтеграції» [2, с. 260]. Серед таких важливих міжнародних стандартів і вимог є досягнення гендерної рівності у сфері праці та зайнятості та культивування нетолерантності до гендерних стереотипів і забобон у вказаній сфері. Більш того, підписана ще в 2014 році Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та ЄС, Евратомом та їхніми державами-членами, з іншої сторони, зобов'язує до забезпечення гендерної рівності та рівних можливостей для жінок і чоловіків у сфері зайнятості, освіти та навчання, суспільної діяльності, а також у процесі прийняття рішень.

Висновки. Узагальнюючи викладене в цій статті можемо дійти думки, що принцип гендерної рівності працівників в Україні має всі нормативні можливості для належної реалізації у практичній дійсності, а також повинен реалізовуватись на всіх етапах перебігу трудових правовідносин, а більш точно – ще до моменту виникнення таких правовідносин, сприяючи формуванню умов, за яких трудові

правовідносини виникатимуть з дотриманням принципу гендерної рівності. Вказане обумовлено тим фактом, що на сьогоднішній день національне законодавство про працю передбачає різні форми реалізації принципу гендерної рівності (активних і пасивних типів), в рамках яких застосовними є відповідні способи реалізації вказаного принципу. Критичне осмислення таких способів забезпечення досліджуваної цивілізаційної ідеї засвідчує факт існування в Україні цілісної моделі забезпечення гендерної рівності чоловіків і жінок в сфері праці та зайнятості, яка врегульовується нормами трудового права, а також положеннями актів про права людини та забезпечення юридичної рівності людей.

Таким чином, у відповідному контексті трудове право України характеризується гуманістичною природою, хоча й не позбавлене недоліків в частині упорядкування відносин і процесів, які об'єктивують гендерну рівність (відтак, становлять очевидні ризики для забезпечення соціальної безпеки працівників, обумовлених їх гендерною належністю). Враховуючи цей факт, а також очевидне соціально-правове значення розглядуваного феномену в контексті існуючих соціально-ризикованих факторів на ринку праці та в нашій державі загалом, можемо дійти висновку про потребу більш детального (на рівні дисертації) науково-практичного аналізу сутності та особливостей відповідних способів забезпечення гендерної рівності з тим, щоби окреслити наявні проблеми забезпечення такої рівності в Україні та окреслити шляхи вирішення таких проблем шляхом удосконалення законодавства про працю.

Література

1. Пузанова В. В. Вияв гуманізму у випадках припинення трудових правовідносин. *Сучасні тенденції розбудови правової держави в Україні та світі* : зб. матеріалів VI міжнар. наук.-практ. конф. (м.

- Житомир, 19 квітня 2018 р.). Житомир : Вид-во ЖНАЕУ, 2018. С. 278-280.
2. Гаврилова О. О., Незнайко Д. С. Особливості правового регулювання праці жінок в Україні. *Вісник Чернівецького факультету Національного університету «Одеська юридична академія»*. 2016. № 2. С. 259-265.
 3. Дяченко О. А. Загальноправові принципи реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин. *Соціальне право*. 2021. № 2. С. 90-95.
 4. Кобаль М. І. Забезпечення трудових прав державних службовців в умовах євроінтеграції : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2017. 182 с.
 5. Сахарук І. С. Правові основи соціальної безпеки в контексті забезпечення гідного рівня життя людини і суспільства. *Об'єднані наукою: перспективи міждисциплінарних досліджень*. Київ : ВПЦ «Київський університет», 2017. С. 75-78.
 6. Сахарук І. С. Рівність прав та можливостей працівників як правова основа концепції гідної праці. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2017. № 6, Т. 3. С. 63–67.
 7. Панченко М. В. Правовий механізм забезпечення гідної праці державних службовців України : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2019. 455 с.
 8. Фоміна Г. Ю. Правове регулювання переведення та переміщення працівників : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2021. 235 с.
 9. Швець В. О. Загальна сутність стабільних і нестабільних трудових правовідносин. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2020. Вип. 6, Т. 2. С. 79-83. doi: 10.32844/2618-1258.2020.6-2.14.

10. Сучасна політична лексика : енциклопедичний словник-довідник / І. Я. Вдовичин, Л. Я. Угрин, Г. В. Шипунов та ін. ; за наук. ред. Н. М. Хоми. Львів : Новий Світ-2000, 2015. 396 с.

References

1. Puzanova V. V. (2018). Vyjav humanizmu u vypadkakh prypynennia trudovykh pravovidnosyn. Suchasni tendentsii rozbudovy pravovoi derzhavy v Ukraini ta sviti : zb. materialiv VI mizhnar. nauk.-prakt. konf. (m. Zhytomyr, 19 kvitnia 2018 r.). Zhytomyr : Vyd-vo ZhNAEU. P. 278-280.
2. Havrylova O. O., Neznaiko D. S. (2016). Osoblyvosti pravovoho rehuliuвання pratsi zhinok v Ukraini. Visnyk Chernivetskoho fakultetu Natsionalnoho universytetu «Odeska yurydychna akademiia». Vol. 2. P. 259-265.
3. Diachenko O. A. (2021). Zahalnopravovi pryntsypy realizatsii prav osib z invalidnistiu u sferi trudovykh vidnosyn. Sotsialne pravo. Vol. 2. P. 90-95.
4. Kobal M. I. (2017). Zabezpechennia trudovykh prav derzhavnykh sluzhbovtziv v umovakh yevrointehratsii : dys. ... kand. yuryd. nauk : 12.00.05. Kyiv, 182 p.
5. Sakharuk I. S. (2017). Pravovi osnovy sotsialnoi bezpeky v konteksti zabezpechennia hidnoho rivnia zhyttia liudyny i suspilstva. Obiednani naukoiu: perspektyvy mizhdystsyplinarnykh doslidzhen. Kyiv : VPTs «Kyivskiy universytet». P. 75-78.
6. Sakharuk I. S. (2017). Rivnist prav ta mozhlyvosti pratsivnykiv yak pravova osnova kontseptsii hidnoi pratsi. Aktualni problemy vitchyznianoї yurysprudentsii. Vol. 6, T. 3. P. 63–67.
7. Panchenko M. V. (2019). Pravovy mekhanizm zabezpechennia hidnoi pratsi derzhavnykh sluzhbovtziv Ukrainy : dys. ... d-ra yuryd. nauk : 12.00.05. Kyiv, 455 p.

8. Fomina H. Yu. (2021). Pravove rehuliuвання perevedennia ta peremishchennia pratsivnykiv : dys. ... kand. yuryd. nauk : 12.00.05. Kyiv, 235 s.
9. Shvets V. O. (2020). Zahalna sutnist stabilnykh i nestabilnykh trudovykh pravovidnosyn. Naukovyi visnyk publichnoho ta pryvatnoho prava. Vol. 6, T. 2. P. 79-83. doi: 10.32844/2618-1258.2020.6-2.14.
10. Suchasna politychna leksyka : entsyklopedychnyi slovnyk-dovidnyk / I. Ya. Vdovychyn, L. Ya. Uhryn, H. V. Shypunov ta in. ; za nauk. red. N. M. Khomy. Lviv : Novyi Svit-2000, 2015. 396 p.