

реалізаційного обслуговування клієнтів в основні напрямки функціонування підприємства. Система управління післяреалізаційною підтримкою здатна забезпечити додаткові конкурентні переваги компанії. Правильний підхід до впровадження автоматизованого управління післяпродажними послугами дозволяє на практиці зменшити витрати підприємства через появу можливості попередження виникнення конфліктних ситуацій в роботі з клієнтами. Запропонована схема організації діяльності служби може бути взятою за основу для визначення архітектури системи підтримки клієнтів на підприємствах. Зростання ролі післяреалізаційного супроводження товарів на ринку дає поштовх для появи нових досліджень в рамках всієї системи маркетингового супроводження продукції. Тематами нових наукових розробок можуть бути пошуки оптимальної форми організації служби підтримки клієнтів на підприємстві, вивчення тренду еволюції концепцій маркетингу, інтеграція сфер діяльності підприємства в єдину інформаційну систему.

Література:

1. Котлер Ф. Маркетинг менеджмент / Ф. Котлер, К. Келлер. – СПб: Питер, 2012. – 816 с.
2. Гэмбл П. Маркетинг взаимоотношений с потребителем / П. Гэмбл, М. Стоун, Н. Вудкок. – М.: Гранд, 2001. – 512 с.
3. Будылин С. Автоматизация управления / С. Будылин, Г. Матвеев // Управление компанией. – 2005. – № 9. – С. 11–14.
4. Шквір В. Д. Інформаційні системи і технології в обліку : навч. посіб. / В. Д. Шквір, А. Г. Загородній, О. С. Височан. – К. : Знання, 2007. – 439 с.

УДК 331.105.44

Кожемяченко О.О.

Національний технічний університет України «КПІ»

ВПЛИВ ПРОФСПІЛОК НА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

ВЛИЯНИЕ ПРОФСОЮЗОВ НА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

INFLUENCE OF TRADE UNION ON SOCIAL AND LABOR RELATIONS

В статті досліджено процес впливу профспілкових організацій на трудові відносини. Трудові відносини розглядаються як економіко-правові взаємодії, які виникають в процесі трудової діяльності між найманим працівником і роботодавцем. Предметом дослідження, проведеного в статті, є профспілкові організації, які розглядаються як один із суб'єктів впливу на формування і розвиток трудових відносин. В дослідженні застосовано історичний метод, за допомогою якого простежено зміну змісту, спрямованості і мети діяльності, економіко-правового інструментарію, який використовують профспілкові організації для впливу на формування і розвиток трудових відносин. Проаналізовано специфіку впливу профспілок на трудові відносини в різних країнах, виокремлено загальне і особливе, що є притаманним для профспілкових рухів в різних країнах. Визначено неоднозначність їх сьогодишнього стану і перспектив розвитку. Використовуючи формаційний, інституціональний, цивілізаційний підхід, визначені напрями трансформації діяльності профспілок

в Україні. Результатом дослідження є постановка проблем, що виникають перед профспілковими організаціями в умовах трансформаційної економіки.

Ключові слова: профспілки, трудові відносини, наймані працівники, роботодавці

В статье исследуется процесс влияния профсоюзных организаций на трудовые отношения. Трудовые отношения рассматриваются как экономико-правовые отношения, которые возникают в процессе трудовой деятельности между наемным работником и работодателем. Предметом исследования, проведенного в статье, являются профсоюзные организации, которые рассматриваются как один из субъектов влияния на формирование и развитие трудовых отношений. Проанализирована специфика влияния профсоюзов на трудовые отношения в разных странах, определено общее и специфическое, характерное для профсоюзного движения в разных странах. В исследовании используется исторический метод, с помощью которого прослеживается изменение содержания, направленности, и цели деятельности, экономико-правового инструментария, который используют профсоюзные организации для влияния на формирование и развитие трудовых отношений. Используя формационный, институциональный и цивилизационный подход, определены направления трансформации деятельности профсоюзов в Украине. Результатом исследования является постановка проблем, возникших перед профсоюзными организациями в условиях трансформационной экономики.

Ключевые слова: профсоюзы, трудовые отношения, наемные работники, работодатели

This paper investigates the impact of process trade unions on labor relations. Labor relations are seen as economic and regulatory interactions that occur in the workplace between employee and employer. The subject of the research conducted in this article are the trade unions, which are considered as one of the subjects influence the formation and development of labor relations. The study used the historical method by which tracked changes in the content, direction and goals, economic and legal tools used by trade unions to influence the formation and development of labor relations. Specificity of the impact of trade unions on industrial relations in different countries singled out general and specific, which is inherent to the trade union movements in different countries. Definitely the ambiguity of the current state and development prospects. Using formational, institutional, civilization approach, definition of the transformation of the trade unions in Ukraine. The research is the formulation of problems faced by trade unions in terms of the transformation of the economy.

Keywords: trade unions, industrial relations, employees, employers

Вступ. Історія виникнення профспілкових організацій пов'язана з необхідністю формування паритетних відносин між роботодавцем і людиною найманої праці. На кінець XIX ст. стало очевидним, що історичний конфлікт між найманим працівником і роботодавцем стає серйозним гальмом економічного розвитку і його необхідно вирішити в цивілізований спосіб. З того часу профспілкові організації стали одним із впливових суб'єктів трудових відносин. За радянських часів профспілки фактично із неурядової громадської організації з попередження і розв'язання трудових конфліктів перетворилися на елемент системи державного управління, до компетенції якого було віднесено опікування соціальною інфраструктурою підприємств.

Перехідний процес від командно-адміністративної до ринкової економіки проявляється в якісних змінах суспільних відносин, одним з елементів яких є трудові відносини, науковий зміст яких розкривається через такі економічні категорії як праця, трудові ресурси, сутність яких розкрито А.Смітом, Д. Рікардо, К. Марксом. Трудові відносини є предметом наукової уваги академіка А.А.Чухно, який визначив їх як комплекс взаємозалежностей і взаємодій між найманими працівниками і роботодавцями, суб'єктами і органами сторін за участі держави і місцевого самоврядування, що пов'язані з найманням, використанням, відтворенням робочої сили і спрямовані на забезпечення високого рівня якості життя особистості, колективів і суспільства загалом. Російський професор Ю.Орловський наголошує, що трудові відносини є серцевиною відносин, які становлять предмет трудового права. М.Г. Акулов в своїх працях наполягає на двох формах соціально-трудо-вих відносин [4]: фактичних соціально-трудо-вих відносин і соціально-трудо-вих правовідносин. В працях О.І. Іляша [5] проведено детальний аналіз суб'єктів, видів, форм, рівнів соціально-трудо-вих відносин. Науковці визначають профспілки як один із факторів впливу на трудові відносини, проте не беруть їх за предмет дослідження. Тому дослідження ролі і місця профспілкових організацій в системі впливів на трудові відносини є актуальним і важливим для осмислення трансформації впливу профспілкових організацій на трудові відносини в сучасній Україні.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження впливу профспілок на систему трудових відносин. В ході дослідження необхідно виконати такі завдання: визначити і провести порівняння системи впливів профспілок на трудові відносини з використанням формаційного підходу в умовах командно-адміністративної та ринкової економіки; провести аналіз впливу профспілок на соціально-трудова відносини з використанням інституціонального і цивілізаційного підходу; зробити висновки щодо відповідності системи впливів профспілок на формування трудових відносин, що склалися на даний момент меті і завданню діяльності профспілкових організацій в умовах трансформаційної економіки.

Методологія. Методологічною основою проведених досліджень є теорія інститутів, формаційний і цивілізаційний підхід, такі загальнонаукові методи, як історичний метод, метод порівняльного аналізу, синтезу, теоретичного узагальнення.

Результати дослідження. Вплив профспілок на трудові відносини, форми, методи і зміст їх діяльності потрібно розглядати в історичному контексті. Тому для проведення дослідження доцільно використати історичний метод.

Виникнення і розвиток профспілкового руху є соціальним проявом закону боротьби за існування, усвідомлення необхідності впровадження колективних форм боротьби для формування паритетних відносин з роботодавцем. Цей процес обумовлений низкою причин, а саме [6]:

- формування капіталістичних відносин на ґрунті свободи договору;
- слабка позиція найманого працівника перед роботодавцем при формуванні такого договору;
- непевність соціального стану найманого працівника;
- формування класу постійних працівників, які тривалий час працюють в одній галузі, часто на одному підприємстві;
- концентрація виробництва, яка призводить до концентрації робочої сили;
- відокремлення інтересів підприємців від інтересів найманих працівників, втрата останніми надії стати самостійними власниками;
- страйкові рухи, які спочатку мали стихійні організаційні форми, але згодом стійкого характеру;
- об'єднання самих підприємців проти дій найманих працівників;
- занепад колишніх корпоративних промислових організацій (цехів, братств, тощо);
- проведення державами в першій половині XIX ст. політики *laissez faire* (з фр. дозволено), тобто політику державного невтручання в сферу відносин між найманим працівником і роботодавцем;
- поступова системна відмова законів, які забороняли коаліції;
- розвиток у XIX ст. асоціацій серед інших класів, одні з яких слугували прикладом для робітників, а інші поступово перетворилися в суто робітничі організації;
- підвищення освітнього рівня робітників, який призвів до кращого усвідомлення своїх професійних і класових інтересів і переходу до більш інтелектуальних методів їх захисту;
- вплив діяльності різних політичних партій, які вбачали в організації робітничого руху можливість скеровувати його відповідно до мети діяльності політичної партії.

Передумови виникнення союзів робітників (англ. Trade-Unions, нім. Gewerksvereine, фр. Syndicats ouvriers) в цілому в Європі були сформовані к початку XIX ст. Батьківщиною професійних спілок вважається Великобританія, де вони почали виникати з середини XVIII століття і вже в XIX ст. були юридично визнані. Закон "Про профспілки" 1871 р. містив їх визначення, розкривав правовий статус. Зокрема, в Законі містився поділ на зареєстровані (законні) та незареєстровані (незаконні) профспілки. [7].

В 20-ті роки XX ст. профспілки Великобританії об'єднували приблизно 60% найманих працівників.

За типом англійських профспілок було створено профспілки США, найпотужніше місце серед яких займає Американська федерація праці.

Треба зазначити, що саме для англосаксонських країн (в Великобританії, США, Канаді, Новій Зеландії) є характерними найбільші здобутки в сфері впливу на трудові відносини. Так, в період з 1940 по 1960 рр. в цих країнах були закріплені норми так званого профспілкового монополізму, основними формами якого є [8] :

- зобов'язання роботодавця приймати на роботу лише членів певної профспілки, яке призвело до необхідності працівників бути членами цієї профспілки для збереження власної зайнятості (closed shop);
- можливість роботодавця наймати працівників за власним вибором за умови обов'язкового вступу цих працівників до профспілки у певний термін (union shop);

- зобов'язання працівників незалежно від членства в профспілках сплачувати профспілкові внески, навіть за умови, якщо приналежність до профспілок не є умовою прийняття на роботу і збереження робочого місця (agency shop);

- роботодавець, керуючись принципом переваги у виборі, має при наймі на роботу віддавати перевагу членам профспілки (preference clauses).

Країни континентальної Європи натомість не сприйняли ідею профспілкового монополізму як таку, що дискримінують людину на ринку праці.

В наш час європейські країни мають різне законодавче регулювання діяльності профспілок. Об'єднуючими в процесі правового нормування діяльності профспілок є норми, які містяться у «Загальні декларації прав людини ООН» [2] згідно ст.23 кожна людина має право створювати професійні спілки і входити до них для захисту своїх інтересів, а відповідно до ст.19 ніхто не може бути змушеним вступити до будь-якої асоціації. «Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права» від 16.12.1966 р. [3] містить норми про такі зобов'язання держав:

- право кожної людини створювати для здійснення і захисту своїх економічних і соціальних інтересів професійні спілки та вступати до них на свій вибір при єдиній умові додержання правил відповідної організації. Користування зазначеним правом не підлягає жодним обмеженням, крім тих, які передбачаються законом і є необхідними в демократичному суспільстві в інтересах державної безпеки чи громадського порядку або для захисту прав і свобод інших;

- право професійних спілок утворювати національні федерації чи конфедерації і право цих останніх засновувати міжнародні професійні організації або приєднуватися до них;

- право професійних спілок функціонувати безперешкодно без будь-яких обмежень, крім тих, які передбачаються законом і є необхідними в демократичному суспільстві в інтересах державної безпеки чи громадського порядку або для захисту прав і свобод інших.

Як приклад специфіки функціонування профспілок в різних європейських країнах можна розглянути їх діяльність у Франції. За французьким законодавством профспілкові осередки на підприємстві утримуються за рахунок підприємства навіть за умов, що на підприємстві немає жодного члена профспілки. На підприємствах профспілки організують вибори представників трудового колективу і через них здійснюють свою діяльність. За французьким законодавством профспілки мають право не вести бухгалтерський облік.

На відміну від країн Західної Європи і США, в яких профспілки виникли за часів домонополістичного капіталізму і до створення політичних партій, в Україні, яка входила до складу Російської імперії, масові профспілки виникли за часів потужного зростання революційного підйому, переростання економічних вимог в політичні. Цю ситуацію всебічно відображено у працях В.І.Леніна [9]. Він наполягає на тому, що потрібно відходити від суто економічної боротьби з власниками і урядом, а переходити до боротьби політичної, організація робітників має трансформуватися в організацію революціонерів. На його думку комуністи мають чітко розрізняти реакційну тред-юніонівську верхівку і пересічну профспілкову масу, вміти працювати з нею.

На території теперішньої України Профспілки були створені в 1905 р і почали діяти легально на підставі «Тимчасових правил про товариства і союзи», затверджених 4 березня 1906 р. Треба зазначити, що вони є однією з найстаріших громадських організацій трудящих України.

Після подій 1917 р. починається епоха діяльності профспілок в радянських умовах. В січні 1918 р. на I Всеросійському з'їзді профспілок було прийнято резолюцію, яка була спрямована на одержавлення профспілок. Було закладено засади діяльності радянських профспілок на багато десятиліть. Відтоді профспілки поступово відійшли від своєї основної місії – захисту соціально-економічних інтересів людей найманої праці. Демократичні форми і методи правління поступово було замінено командно-адміністративними.

Починаючи з 30-х років ХХ ст., до відання радянських профспілок перейшло багато державних функцій: управління бюджетом соціального страхування, охорона праці і контроль стану техніки безпеки на виробництві, розподіл житла, господарська діяльність адміністрації, участь у вирішенні виробничих завдань, як то організація соціалістичного змагання, економічного навчання тощо. Починаючи з 1991 р. наша країна перебуває в процесі побудови незалежної демократичної країни з ринковою економікою. Цей процес передбачає формування нових засад діяльності профспілкових організацій. Перш за все цей процес пов'язаний із роздержавленням діяльності профспілок, їхньою федералізацією. Це змінює систему впливів профспілок на трудові відносини. В наш час є чинним Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 1999 р., в якому зокрема визначено професійну спілку як добровільну неприбуткову громадську організацію, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання).

Відповідно до ст.2 цього Закону професійні спілки створюються з метою здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки.

На основі проведеного історичного аналізу можна відстежити напрями трансформації мети, змісту і форм діяльності профспілкових організацій в Україні, відповідно до якої відбувається і трансформація впливів профспілок на трудові відносини.

Україна є країною з трансформаційною економікою. Залежно від принципу класифікації економічної системи можна відстежити декілька напрямів, в яких відбуваються трансформаційні процеси.

1. Трансформація господарського механізму, перехід від командно-адміністративного до ринкового координаційного механізму економіки. В межах цих перетворень очевидними є зміни змісту, форм і методів діяльності профспілок, базисом яких є роздержавлення, деполітизація і демонополізація їх діяльності. Цей процес триває від початку набуття Україною незалежності. Можна проаналізувати, як відповідно до цих змін трансформуються впливи профспілок на систему трудових відносин. Результати цього аналізу подані у таблиці.

Таблиця

Трансформація впливів профспілок на трудові відносини

Система соціально-трудова відносин	Координаційний механізм	
	командно-адміністративна економіка	ринкова економіка
Суб'єкти соціально-трудова відносин	наймані працівники – держава: все працездатне населення – наймані працівники на державних (менше 5% - колективних) підприємствах; профспілки одержавлені, тому втрачають суб'єктність.	роботодавці і їх об'єднання, наймані працівники і їх об'єднання, держава; профспілки є суб'єктами трудових відносин
Рівні соціально-трудова відносин	індивідуальний, мікроекономічний рівень (рівень підприємства), мезоекономічний (територіальний, галузевий рівень), макроекономічний (національний) рівень; профспілки діють на всіх рівнях – від первинних профспілкових організацій до регіональних, галузевих, національних об'єднань.	
Типи соціально-трудова відносин	патерналізм як практика державного управління, яка будується на парадигмі контролю держави на людьми і проявляється в нерівності суб'єктів соціально-трудова відносин, профспілки не є незалежними суб'єктами; дискримінація суб'єктів, які «випадають» із системи соціально-трудова відносин (кримінальна відповідальність за неробство, інститут безперервного трудового стажу тощо); заперечення конфлікту між суб'єктами трудових відносин як основа комуністичної ідеології: держава трудящих (вона ж роботодавець) не містить потенційних конфліктів по відношенню до трудящих	конфлікт: всі суб'єкти знаходяться в стані потенційного конфлікту, цей стан є підґрунтям знаходження компромісних, оптимальних рішень в системі соціально-трудова відносин, профспілки є стороною вирішення конфліктів; соціальне партнерство як система інститутів і механізмів узгодження суб'єктів соціально-трудова відносин, профспілки є стороною соціального партнерства
Принципи соціально-трудова відносин	повна державна регламентація соціально-трудова відносин; довільне, необґрунтоване обмеження суб'єктів трудових відносин з боку держави.	забезпечення балансів і інтересів суб'єктів трудових відносин; спільна відповідальність, що ґрунтується на особистій відповідальності.
Предмет соціально-трудова відносин	гарантії зайнятості, умови підприємницької діяльності, соціальні гарантії, професійна освіта і розвиток, наймання і звільнення, умови праці, трудова винагорода та ін.; організація праці, форми і методи оплати праці, гарантії зайнятості, участь працівників в управлінні власністю; створення нових робочих місць, підтримка місцевих виробників, покращення стану соціального розвитку регіону, екологічного стану; нормування праці, мінімальні гарантії заробітної плати, доплат, надбавок, соціальних гарантій з урахуванням специфіки галузі, умови та охорона праці;	

Аналіз таблиці дає можливість зробити висновок, що в процесі трансформаційних змін господарського механізму предмет і рівні трудових відносин мають сталий характер, натомість суб'єкти, типи і принципи мають змінитися. За роки незалежності відбулася зміна законодавчого поля діяльності профспілкових організацій. В законах України закріплений статус профспілок як добровільних, неприбуткових громадських організацій, які діють на принципах рівності і незалежності всіх профспілкових організацій; визначені фінансово-економічні засади їх діяльності; права і обов'язки як суб'єктів соціально-трудова відносин. Зміна законодавчого поля призвела до зміни суб'єктів соціально-трудова відносин відповідно до вимог впровадження ринкового механізму, заклала потенційну можливість зміни типу і принципів формування системи соціально-трудова відносин. Проте якісні зміни в цих сферах поки що не відбулися. Для того, щоб з'ясувати причини такого стану необхідно розглянути інші напрями трансформаційних процесів.

2. Трансформація інститутів національної економіки. Трансформація господарського механізму призводить до зміни місії, сутності і суспільної ваги інститутів національної економіки. Ми маємо приклади, коли профспілки в певних історичних умовах стали потужним суспільним інститутом, локомотивом формаційних змін суспільства, як, наприклад польська «Солідарність» в 80-ті роки ХХ-го століття. Проте, є і інші історичні приклади, які свідчать про втрату впливовості профспілкових організацій внаслідок тих чи інших суспільно-політичних подій (наприклад, профспілки Великобританії за часів прем'єрства Маргарет Тетчер).

Українські профспілки як суспільний інститут зазнали змін, пов'язаних з формаційними змінами, які привели до зміни суб'єктів, видів і принципів системи соціально-трудова відносин. Слід зазначити, що профспілки незалежної України трансформуються і розвиваються під впливом таких чинників, які мають системний характер:

- потужний вплив великого бізнесу на формування державної політики, зокрема політики в сфері соціально-трудова відносин; за таких умов дуже важко вести рівноправний суспільний діалог в форматі держава – роботодавці – профспілки;
- слабе громадянське суспільство, патерналістські настрої великої кількості населення;
- відсутність самоврядних традицій в суспільстві, відсутність позитивних прикладів ефективності самоорганізації в різних сферах суспільного життя;
- неприйняття суспільством профспілок як незалежного від держави самостійного інституту і, як наслідок, відсутність довіри до профспілок, як до інституту, здатному ефективно захищати права найманих працівників при веденні суспільного діалогу.

Розвиток демократичного громадянського суспільства є необхідною, але недостатньою умовою для розвитку самостійних потужних профспілок. Для доведення цієї тези розглянемо наступний напрям трансформаційних процесів.

3. Цивілізаційні трансформації. Відповідно до цивілізаційного підходу розвиток суспільства розглядається як зміна цивілізацій. Україна є країною, в якій відбувається перехід від індустріального до постіндустріального суспільства. Суспільний запит на формування організацій, що об'єднують людей найманої праці виник разом з формуванням індустріального суспільства. Питання ролі і місця профспілок в постіндустріальному суспільстві є відкритим. Якщо, реформуючи діяльність профспілок, відповідно до переходу до ринкової економіки, можна скористатися досвідом організації діяльності профспілкових організацій в країнах сталих ринкових традицій, то скористатися трансфер-технологіями для «приспосовання» профспілок до потреб постіндустріального суспільства неможливо – європейські і американські профспілки є самі законсервованими в форматі індустріального суспільства.

В постіндустріальному суспільстві актуальними лишаються принципи забезпечення балансів і інтересів, спільної відповідальності суб'єктів трудових відносин, які знаходяться в стані потенційного конфлікту і прагнуть його розв'язання через процедури соціального партнерства. Проте самі суб'єкти змінюються під впливом цивілізаційних процесів. Насамперед, це пов'язано з посиленням позиції найманого працівника у відносинах з роботодавцем, обумовленим такими причинами:

- збільшення економічної свободи через підвищення добробуту родин і диверсифікацію доходів (заробітна плата перестає бути єдиним фінансовим джерелом);
- збільшення територіальної свободи, зменшення залежності від певних регіональних роботодавців через створення віртуальних робочих місць, розвиток паралельно з ринком праці ринку житла, транспортної інфраструктури тощо;
- збільшення інформаційної свободи, яка супроводжується можливістю найефективнішого вибору щодо навчання, підвищення кваліфікації, працевлаштування;
- збільшення особистісної свободи, яка спирається на підвищенні персональної відповідальності особи за своє економічне, страхове, майнове, соціальне становище.

Стратегію свого подальшого розвитку профспілки мають розробляти з урахуванням цих змін. В протилежному випадку існує можливість втрати профспілками суб'єктності в сфері соціально-трудо-вих відносин.

Висновки. В статті проведено дослідження впливу профспілкових організацій на соціально-трудо-ві відносини. В ході дослідження було використано історичний метод. Із застосуванням історичного методу було зроблено аналіз причин становлення, розвитку профспілкового руху. Було визначено загальне і особливе в ході становлення і розвитку профспілкових організацій в Україні і в зарубіжних країнах. Результатом дослідження є постановка проблем, що виникають перед профспілковими організаціями в умовах трансформаційної економіки.

На думку автора визначальним фактором подальшої трансформації впливу профспілкових організацій на трудові відносини буде посилення незалежної позиції найманого працівника в умовах формування постіндустріального суспільства.

Наукова новизна полягає в тому, що подальшого розвитку отримали дослідження впливу профспілкових організацій на трудові відносини. Дослідження проведено шляхом одночасного використання формаційного, інституціонального і цивілізаційного підходу для аналізу стану і напряму розвитку профспілкових організацій з метою підвищення їх впливу на соціально-трудо-ві відносини.

Практична цінність дослідження полягає в тому, що воно може стати основою для розробки стратегії і тактики розвитку профспілкового руху в Україні.

Література:

1. Верховна Рада України. Офіційний веб-портал [Електронний ресурс]. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 р. N 1045-XIV. Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/law>
2. Верховна Рада України. Офіційний веб-портал [Електронний ресурс]. Декларація. Міжнародний документ від 10.12.1948 р. «Загальна декларація прав людини ООН». Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws>
3. Верховна Рада України. Офіційний веб-портал [Електронний ресурс]. Пакт. Міжнародний документ від 16.12.1966 р. «Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права ООН». Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws>
4. Акулов М.Г. Економіка праці і соціально-трудо-ві відносини / Акулов М. Г., Драбаніч А. В., Євась Т. В. та ін. Навч. посіб. – К. : Центр учбової літератури, 2012. – 328 с.
5. Іляш О.І. Економіка праці та соціально-трудо-ві відносини / Іляш О.І., Гринкевич С.С. Навч. посібник + ком пакт диск – К. : Знання, 2010. – 476 с.
6. Электронный портал Вехи [Електронний ресурс]. Энциклопедический Словарь Ф.А.Брокгауза и И.А.Ефрона. Режим доступу: <http://www.vehi.net/brokgauz/>
7. Трудове право : підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / В. В. Жернаков, С. М. Прилипка, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. - Х. : Право, 2012. - 496 с.
8. Силян А. Зарубежное законодательство о проблемах профсоюзной защиты / А.Силян // Законодательство. – 2000. - №2.
9. Ленин В.И. Что делать? / Ленин В. И. Избр. В 4-х т. Т. 1.М.: Политиздат, 1986[ПСС. Т. 6. С. 1-192].