

ТРУДОВЕ ПРАВО

УДК 342.9

Богдан Ірина Анатоліївна,
кандидат юридичних наук, асистент кафедри
трудового права та права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка

РОЗДУМИ ПРО ВПЛИВ ІДЕЇ СОЛІДАРНОСТІ НА ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Богдан І.А. Роздуми про вплив ідеї солідарності на правове регулювання трудових відносин

Стаття присвячена дослідженню солідарності як методологічної основи правового регулювання трудових відносин. Досліджено основні характеристики солідарності для розуміння змісту сучасних трудових відносин та розвитку на цій основі їх правового регулювання. Проаналізовано поєднання гнучкості і стабільності у трудових відносинах в сучасний період та їх взаємозв'язок з ідеями солідарності.

Ключові слова: солідарність, гнучкість, диференціація, правове регулювання, трудові відносини.

Богдан И.А. Размышления о влиянии идеи солидарности на правовое регулирование трудовых отношений

Статья посвящена исследованию солидарности как методологической основы правового регулирования трудовых отношений. Исследованы основные характеристики солидарности для понимания содержания современных трудовых отношений и развития на этой основе их правового регулирования. Проанализированы сочетание гибкости и стабильности в трудовых отношениях в современный период и их взаимосвязь с идеями солидарности.

Ключевые слова: солидарность, гибкость, дифференциация, правовое регулирование, трудовые отношения.

Bohdan I.A. Reflections on the impact of the idea of solidarity on the legal regulation of labor relations

The article is devoted to research of solidarity as a methodological basis of legal regulation of labor relations. The main characteristics of solidarity for the understanding of the content of modern labor relations and the development of their legal regulation on this basis are investigated. The combination of flexibility and stability in labor relations in the modern period and their interrelation with the ideas of solidarity is analyzed.

Key words: solidarity, flexibility, differentiation, legal regulation, labor relations.

Актуальність дослідження. Солідарність, як методологічна основа правового регулювання, є іманентною природою трудових відносин. В такій якості солідарність є керівною ідеєю при організації праці, концепцією трудоправового регулювання, сутністю трудових відносин. Іноді, говорячи про феномен «солідарності», використовують образ соціальної тканини [1, с. 6].

Незважаючи на роль в трудових відносинах і значення для розвитку трудового права, солідарність досі не має чіткої визначеності ні як явище, відповідно, ні як наукове поняття.

Такий висновок можна зробити із спостереження розвитку явища солідарності соціологом Гофманом О.Б., який вказував, що доля ідеї солідарності в соціології і, ширше, в соціальних науках, надзвичайно складна, а періоди піднесення та спаду інтересу до неї змінюють один одного. Він підкреслює факт інтерпретації цієї ідеї, як концентрованого вираження і/або синоніма соціального життя, як міжгалузевого поняття, яке перебуває на межі науки, моралі, права або політики. Часом ідея солідарності впадає в свого роду стан летаргічного сну, а сам термін «солідарність» взагалі майже зникає зі словників соціальної науки.» [2, с. 28].

Актуальність питання солідарності, як суспільного явища, не є риторичним і сьогодні при реформуванні законодавства про працю. Тим часом в трудовому праві, слід констатувати тенденцію втрати інтересу до ідеї солідарності на користь приватним та короткочасним інтересам однієї зі сторін трудових відносин, як правило, роботодавця.

При цьому тенденції розвитку законодавства про працю свідчать про бажання держави самоусунути від вирішення гострих соціальних спорів та конфліктів, залишаючи «юридично нерівних» працівника та роботодавця наодинці, а дискусії про необхідність встановлення «гнучких» умов праці тільки посилюються.

Метою даної публікації є намір позначити найбільш важливі характеристики солідарності для розуміння змісту сучасних трудових відносин та розвитку на цій основі їх правового регулювання.

Солідарність і як явище, і як поняття, є полісемантичним, що обумовлює багатозначність його інтерпретацій.

Виклад основного матеріалу. Питання змісту та форм солідарності були настільки актуальними в період, коли суспільство мало більш стабільну структуру і не було настільки мобільним в переміщенні у просторі, що давало можливість членам суспільства усвідомити суть «соціального обов'язку» [3, с.68] один перед одним, а також дотримуватися певного порядку взаємодії, негласно встановленого на конкретній території.

Описуючи ознаки солідарного суспільства Толкотт Парсонс зазначав наступні: (1) перебування особи на певній політично контрольованій території, інакше кажучи, крім загальних почуттів і загальних цінностей, члени колективу знаходяться під загальним контролем і порядком примусу, (2) місце проживання цієї особи буде поблизу від місця його основної діяльності [4, с. 5-6].

Відповідно ключовим серед ознак солідарності є величина дистанції або міцність зв'язку особи з тією територією (з суспільством, котра проживає на певній території), де він перебуває (працює, проживає, вчиться і т.д.). Саме певна територія і зв'язаність з нею кола осіб, створювала можливість дії «соціального порядку» на даній території, в межах якої члени суспільства не тільки дотримувалися, але і могли вимагати (або скажемо м'якше очікувати) від інших осіб такого виконання.

Поняття «простір» характеризується в даному випадку як «дистанція», «територія». У зв'язку з тим, що сприйняття простору суттєво змінилося, зазначений підхід у визначенні солідарності не може більше застосовуватися, а відповідно це повинно враховуватися у правовому регулюванні трудових відносин.

Саме тому питання гнучкості у правовому регулюванні трудових відносин і постало як питання щодо забезпечення умов праці, в першу чергу працівників, що працюють дистанційно. Слід відмітити, що «гнучкість» у правовому регулюванні розглядається у поєднанні із вимогою забезпечення «стабільності» у трудових відносин, про що інколи замовчується [17].

Методологія наукового пізнання солідарності зумовлена конкретністю історичними особливостями періоду і пов'язана поняттями «закономірність» і «тенденція розвитку» досліджуваного періоду.

Закономірності прийнято відрізняти від тенденцій. Вони завжди ретроспективні і визначаються в координатах «тут і зараз», виходячи з аналізу попереднього розвитку державно-правових явищ. Навпаки, тенденції завжди перспективні, де «тут і зараз» тільки точка відліку, від якої і визначаються тенденції подальшого розвитку. Загальноправові закономірності і тенденції більш абстрактні, поширюються на всі галузі права, однак мають в значній частині соціологічний характер [5, с. 51].

Повертаючись до закономірностей розвитку солідарності та ознак, що обумовлювали її існування, зокрема, до ознаки зв'язку особи до її місця проживання/місця праці тощо, слід зазначити, що *сприйняття часу і простору змінилося*, а відповідно і солідарність втратила свої традиційні прояви. Переломним моментом у зміні сутності солідарності став період наукових відкриттів в області техніки. Цей момент ознаменований появою в кінці XVIII ст. - початок XIX ст. і подальшим масовим впровадженням альтернативної до людської праці - праці машин, а відтак і механізації праці. Зазначена обставина з часом суттєво змінила тип суспільних відносин [6] та сприйняття часу та простору. З розвитком технологій, появою інтернету, техніка, в найширшому значенні цього слова, стала відігравати визначальну роль в організації праці (змінилися режим роботи, порядок використання відпустки, порядок і способи підвищення кваліфікації, навіть коло професійних обов'язків і т.д.) і контролі за його функціонуванням.

Г. Зіммель, даючи оцінку просторово-часовим змінам, відзначав такі закономірності: (1) скорочення фізичної дистанції між людьми при одночасному (2) збільшенні соціальної дистанції, розвиток відчужених, знеособлених форм взаємин [7].

Зміни у вигляді скорочення фізичної дистанції між працівниками, працівником і роботодавцем означає наступне. Раніше, залишаючи населений пункт, працівник безумовно вважався таким, що знаходиться поза просторовими межами роботи, а безпосередній зв'язок з ним вважався втраченим або досить ускладненим для того, щоб доводилося чекати його повернення. У сучасних умовах навіть перебування людини на іншому континенті оцінюється таким чином, що працівник перебуває в межах доступу. Інакше кажучи, сприйняття фізичної дистанції працівником та роботодавцем перестало залежати від кількості кілометрів, що їх розділяють.

На противагу фізичній дистанції, *соціальна дистанція між сторонами трудових відносин збільшилася*. Взаємодія з іншими людьми, в тому числі і з колегами по роботі, з роботодавцем і т.д. відбувається опосередковано шляхом використання технічних засобів. Більш того, непоодинокі випадки виконання працівником своєї трудової функції і без взаємодії з роботодавцем шляхом використання виключно технічних засобів (наприклад, водії таксі приймають замовлення через комунікатори або смартфони, викладачі дистанційно читають лекції, висилаючи відео-файли студентам, зв'язуючись з ними по Skype тощо).

Проявом соціальної відчуженості працівників один від одного і роботодавця слід вважати індивідуалізацію і персоналізацію режимів праці. Важлива ознака сучасного виробничого процесу, який і визначатиме застосування робочої сили в XXI столітті, коли вік, сімейний стан, психіка, особисті схильності, життєвий біологічний ритм будуть визначальними при розподілі трудового навантаження [8, с. 266-267]. Відповідно, працівник отримуючи «нестандартні», «нетипові» умови праці в порівнянні з іншими працівниками віддаляється від них соціально, втрачаючи з ними *спільне* в сприйнятті умов праці у певному місці роботи.

Суспільство, в тому числі притаманна йому організація праці, функціонує не припускаючи обов'язкових безпосередніх контактів між працівниками, між працівником і роботодавцем. Як стверджують соціологи, суспільний вибір був зроблений на користь часу - взаємодія має відбуватися зараз, в поточному часі, незалежно від місцезнаходження сторін [9] трудових відносин.

Такий підхід змінив і підхід до регулювання трудових відносин. Працівник дистанціюючись від роботодавця, фактично отримав право брати участь у встановленні умов праці, самостійно розпоряджатися часом, в т.ч. і відведеного для безпосереднього виконання трудової функції.

У доктрині трудового права зазначений підхід відобразився в твердженні про існування фактичної гнучкості форм організації праці, що знаходяться поза правовими межами (фріланс, аутсорсинг тощо), а, відповідно, і про необхідність правового закріплення зазначеної гнучкості.

У соціальній філософії проблема «гнучкості» трудового права розглядається у декількох аспектах: (1) як механізм дерегулювання трудових відносин, що сприяє виникненню вбогих середовищ на межі прожиткового мінімуму у сфері низьких доходів і нестабільних відносин зайнятості

(Хабермас), (2) як відмова від стабільного характеру трудових відносин (Бауман), (3) як зниження рівня захищеності працівників та зменшення рівня економічного благополуччя працівників (Стігліц), (4) як елемент глобальної тенденції у пошуку інвесторами найбільш сприятливих (позбавлених великих соціальних витрат) правових режимів (Бек), (5) як поступова ліквідація трудових відносин та перекладання ризику у гнучких системах трудових відносин з роботодавця на працівника, точніше на працівника-підприємця (Горц), (6) як нова форма організація праці у інформаційних системах (Кастельс) [18].

При цьому говорячи про гнучкість вчені-трудовики стверджують, що вона небезмежна. Диференціація та індивідуалізація повинні бути виправданими, обґрунтованими і не вести до дискримінації в трудових відносинах, зниження рівня трудових прав працівника в порівнянні з рівнем державних стандартів трудових прав [3, с. 734].

Слід виходити з того, що питання поєднання гнучкості і стабільності у трудових відносин може бути проявом солідарності в трудових відносинах лише за умов, якщо дане поєднання буде виражати соціальне призначення трудового права. Створення таких умов є одним з найважливіших завдань трудового права, вирішення якого може бути виконано на основі методології, запропонованої Е. Дюркгеймом.

Поділяючи солідарність на два види та порівнюючи їх між собою: механічну солідарність (тобто внаслідок подібності осіб) з органічною (тобто внаслідок відмінності осіб), Е. Дюркгейм, писав про те, що перша можлива лише постільки, по скільки індивідуальна особистість поглинається колективом; друга можлива тільки, якщо кожен має власну сферу дії, тобто є особистістю. Отже, потрібно, щоб колективна свідомість залишила відкритою певну частину для індивідуальної свідомості для того, щоб в ній встановилися ті спеціальні функції, які воно не може регламентувати; і чим ширша ця область, тим сильніше зв'язок, що впливає з органічної солідарності» [10, с. 335-336].

Поділ праці, як фактор, що визначає існування солідарності, містить у собі як позитивні, так і негативні сторони. Негативними у поділі праці, як формі прояву солідарності є те, що такий поділ викликає розлад між людьми, так як сприяє збільшенню матеріальних і розумових відмінностей між ними в залежності від їх професії. При цьому групи людей, які мають однакову професію підміняють поняття «загальне благо» поняттям «інтереси спільної справи».

Диференціація, породжувана поділом праці, розділяючи людей, в той же час скріплює, підсилює взаємну залежність, забезпечуючи прогрес суспільства і особистий прогрес кожного. Розбіжність приватного інтересу з публічними інтересами не може сьогодні розглядатися перешкодою до солідарності. Прагнення до набуття індивідуальності має протилежне прагнення - інстинктивне бажання єдності. [11, с.41-42].

В індивідуалістичному суспільстві основна проблема полягає в *підтримці мінімуму колективної свідомості (мінімум рівня солідарності)*, при відсутності якого органічна солідарність призведе до суспільної дезінтеграції [12, с. 102].

Складність визначення солідарності, як явища, зумовлена складністю пізнання її меж, пов'язаних з питаннями: (1) визначення кола осіб, солідарних між собою; (2) базовою цінністю і/або з цінностями, які є основою солідарності в суспільних відносинах; (4) необхідної для існування суспільства ступеня солідарності; (3) конкуренції проявів (форм) солідарності різними соціальними групами суспільствами.

Факт припущення наявності солідарності та її характеристик не є свідченням фактичного існування солідарності по суті. Не можна не погодитися з Ю.Ю. Ветютневим в тому, що навколишнє середовище, яке можливе для проживання людей не є чимось, що само собою зрозумілим, воно вимагає постійного поновлюваних колективних зусиль. [13, с. 5].

Обставинами, що обмежують втілення ідеї солідарності, може бути розрив зв'язку між правами і обов'язками, відхід від культурних традицій, відсутність спадкування в реалізації реформ, конфлікт політичних інтересів різних партій, відсутність механізму вирішення соціальних конфліктів, придбання і розподіл власності безвідносно до заслуг власника і станом виконання ним своїх обов'язків тощо.

У той же час позачасова суть солідарності пов'язана з ідеями справедливого спілкування - взаємності і еквівалентності взаємодії [14, с. 10-12]. Взаємність і еквівалентність учасників трудових відносин дозволяє їм, виходячи із загальних, позачасових установок дотримуватися стандартів поведінки, втілювати спільні цінності, діяти спільно в широкому розумінні.

У власне юридичному сенсі поняття солідарність знаходить відображення в таких юридичних категоріях як взаємні зобов'язання, соціальна відповідальність, соціальне партнерство, соціальний діалог і т.п.

Ідея солідарності лежить в основі вчення про природні права, теорії суб'єктивного права, вчення про трудові правовідносини, побудованих на презумпції зв'язку змісту прав і обов'язків суб'єкта трудових відносин.

Посилення розриву зв'язку між правами і обов'язком однієї особи перед іншим призвів до втрати зв'язку між ними, що вимагає змін у поглядах на зміст трудових правовідносин, в т.ч. умовної концентрації на утриманні обов'язку та його нерозривності з правом.

Це не новий методологічний підхід, в доктрині солідаризму ця думка сформулювалася неодноразово. Слід зазначити, що солідаристи роблять акцент не на людину, а на соціальному обов'язку особи перед суспільством.

.Єдність прав і обов'язків суб'єкта трудового права вже зазначалося в наукових дослідженнях М.Г.Александрова, А.С.Пашкова, Б.Ф.Хрустальова, О.А. Парягіної та інших. Узагальнюючи спеціальну літературу, стверджується про те, що суб'єктивному трудовому праву на працю відповідає обов'язок трудитися, закріплений безпосередньо або опосередковано в нормативних актах.

Для позначення зв'язку між правом і обов'язком Алексєєв М.М., ввів поняття «правообов'язок», в змісті якого неможливо виділити один із зазначених елементів, так як «обов'язок обумовлений внутрішнім змістом правовідносини, і там, де право просочується обов'язком, а обов'язок правом».

Використання поняття «правообов'язок» є найважливішим інструментом для створення правових моделей солідарних трудових відносин.

У зв'язку з цим звертає на себе увагу, пропозиція Р.Р. Карімової, яка також ставить питання про введення поняття «самообов'язок», що визначає внутрішній стан ззовні проявленого обов'язку, що обумовлюється природно-побутовим середовищем проживання людини і проявляється в предметній діяльності людини, що підтримує перш всього його біологічний статус [15, с.15].

Пояснюючи необхідність поняття «самообов'язок», Р.Р. Карімова стверджує, що еквівалентний обмін сторін в суспільній взаємодії можливий лише за тієї умови, коли його суб'єкти є одночасно носіями і домагань, і обов'язків. Така взаємність стає в процесі розвитку соціуму серцевиною права, що дозволяє зробити його загальним. Далі, стверджується, що закономірність доправового існування обов'язку виражена в самообов'язку члена спільноти, в існуванні внутрішньої готовності до виконання обов'язку в силу об'єктивного відтворення їх в соціумі [15, с.15].

З огляду на (1) наявність публічного елемента в трудових відносинах, (2) соціальну спрямованість трудових відносин, права працівника/роботодавця є одночасно і їх обов'язками, які необхідно реалізувати для виконання зобов'язань, взятих на себе перед іншою стороною трудових відносин.

Також ідея солідарності знаходить відображення у вченні про відповідальність, зокрема позитивної, яка іноді визначається як соціальна чи соціально-психологічна відповідальність позитивного значення. Така відповідальність передбачає сумлінне ставлення до своїх обов'язків, та певну правомірну поведінку в даний момент або в майбутньому з метою виконання свого обов'язку, обов'язку перед суспільством, державою або трудовим колективом [16, с.400].

В сфері трудових відносин формування та розвиток позитивної форми відповідальності пов'язані з обов'язком дотримання трудової дисципліни, дбайливого ставлення до засобів праці, обов'язок щодо своєчасної виплати заробітної плати, належної організації виробничого процесу і т.д.

Висновок. Таким чином, узагальнюючи все вищевикладене, слід констатувати вирішальну роль солідарності і як явища - громадського стану, і як універсального правового поняття, що безпосереднім чином впливає на правове регулювання трудових відносин.

Трудові відносини, набуваючи правової форми, засновані на взаємності і еквівалентності, сприяють підтримці солідарності, як стану, необхідного для забезпечення прогресивного розвитку суспільства.

Список використаних джерел:

1. Авторами статті було використано образ солідарності як соціальної тканини, а завданням представників гуманітарних наук є встановити причини її розриву і знайти спосіб регенерації. Д.В. Ефременко, О.А. Симонова, Я.В. Евсеєва «Солидарность и альтруизм как факторы социального сплочения. Вступительная статья» //Социальная солидарность и альтруизм:

социологическая традиция и современные междисциплинарные исследования: Сб. науч. тр./РАН.ИНИОН. Центр социального науч.-информ. исслед. Отд. социологии и соц.психологии; Отв. ред. Ефременко Д.В. – М., 2014. – 284 с. (Серия: Теория и история социологии).

2. А.Б. Гофман Солидарность или правила, Дюркгейм или Хайек? О двух формах социальной интеграции.//Социальная солидарность и альтруизм: социологическая традиция и современные междисциплинарные исследования: Сб. науч. тр./РАН.ИНИОН. Центр социального науч.-информ. исслед. Отд. социологии и соц.психологии; Отв. ред. Ефременко Д.В. – М., 2014. – 284 с. (Серия: Теория и история социологии).

3. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: учебник: В 2 т. Т.1 Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – 2-ге изд., перераб., и доп. – М.: Статут, 2009. – 879 с.

4. Александр Филиппов Мобильность и солидарность. Статья первая // Социологическое обозрение. – Т.10. - №3. – 2011. – С.4-20.

5. Лушников А.М. Трудоправовая футурология: методологические подходы к определению основных закономерностей и тенденций развития трудового права.//Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасн. V Міжнародної науково-практичної конференції (Харків, 27-28 вересня 2013 р.)/ за ред. Жернакова В.В. – Х.:Право, 2013. – 560 с. – С. 51.

6. Игорь Агамирзян Третья промышленная революция: начало. – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://slon.ru/biz/1009644/>.

7. Гусев А.Н. Категория социальной дистанции в творчестве Г.Зиммеля – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://sociol.uspi.ru/socis/2009/04/Gusev.pdf>

8. Трудове право України: підручник/за ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої. – 2-ге вид., стер. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2001, 564 с.

9. Филиппов Александр Социология пространства. – You tube. – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.youtube.com/watch?v=7tCaax4f3Q8>.

10. Арон Реймон Этапы розвитку соціологічної думки/ Пер.з фр. Г. Філіпчука. – К.: Юніверс, 2004. – 688 с.

11. Лухманова А.В. Понятие солидарности в политико-правовом учении А.Смита//История государства и права. – М.: Юрист, 2009, №10. – С.41-43.

12. Штифанова Е.В. Проблема социальной солидарности и понимание свободы в российском контексте//Российский юридический журнал. – Екатеринбург: Изд-во УрГЮА, 2013, №5 (92). – С. 101-104.

13. Ветютнев Ю.Ю. Правовая форма как интегрирующее начало//Вестник Волгоградского гос. Университета. Серия 5. Юриспруденция. 2010, №1 (12). – С.5-13.

14. Мальцев Г.В., виділяє два основоположні принципи в забезпеченні процесів балансування і вирівнювання громадських інтересів в сфері

соціального спілкування - взаємність і еквівалентність. Вказується, що двосторонній зв'язок між первинним вчинком і зворотним є оптимальним і конструктивним тільки в тому випадку, коли він оцінюється за якісними критеріями (за якими можливо визначити позитивний вчинок чи ні, правомірний або протизаконний) і кількісними критеріями (відповідність взаємин). Мальцев Г.В. Социальная справедливость и право. – М., 1977. – 252 с.

15. Каримова Р.Р. Юридические обязанности: содержание и проблемы реализации//Автореферат дис...к.ю.н. 12.00.01.– Екатеринбург, УГЮА.– 2008.– 27 с.

16. Сурилов А.В. Теория государства и права: учебное пособие. – К.; Одесса: Выща школа. – 1989. – 439 с.

17. Термін «гнучкість» має кілька вимірів. Він може описувати бажання роботодавця забезпечити змінний (гнучкий) характер праці з точки зору кількості працівників або кількості відпрацьованих годин відповідно до змін у попиту на продукцію чи послуги. Цей термін може також стосуватися змін в обов'язках та навичках працівників для підвищення продуктивності. Перший різновид гнучкості подекуди називають «зовнішньою», «кількісною» або «числовою» гнучкістю, а другий — «внутрішньою», «якісною» або «функціональною» гнучкістю. Крім того, цей термін може описувати бажання працівників працювати на основі гнучких домовленостей та умов найму, які відповідають змінам та індивідуальним та побутовим потребам. Гнучкість може стосуватися різних форм договірних домовленостей (на зразок «нетипової роботи»), зокрема, в плані робочого часу - задля забезпечення кращого балансу та рівноваги між роботою та приватним життям.

Зазначені нижче чотири елементи зачіпають питання стабільності: (1) стабільність роботи – очікування стосовно тривалості роботи на конкретній посаді; (2) стабільність зайнятості та працездатності – очікування стосовно залишення на роботі (не обов'язково у того самого роботодавця); (3) стабільність доходу – рівень матеріальної допомоги у випадку припинення оплачуваної роботи; (4) стабільність поєднання – здатність/нездатність поєднувати оплачувану роботу з іншою приватною або суспільною діяльністю.

Світовий банк Міжнародний досвід реформування трудового законодавства. Аналітичні записки для Уряду України. – Квітень 2011 року. – [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://siteresources.worldbank.org/UKRAINE/INUKRAINIANEEXTN/Resources/455680-1310372404373/UkraineLaborCodeReformUkr.pdf>-с.11.

18. Жукова А.І. Проблема «гнучкості» трудового права через призму соціальної філософії// Проблеми кодифікації трудового законодавства України: тези доповідей учасників Всеукр.наук-практ. Конференції (м. Київ, 26 квітня 2017 р.)//за ред.. М.І.Іншина, відпв ред.. І.С. Сахарук. – Київ: Прінт-Сервіс, 2017-267 с. – сторінки 77-78.