

---

## РОЗДІЛ V. ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

---

УДК 349-2

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2023.06.57>

### ВПЛИВ ПРАВОСВІДОМОСТІ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ МЕХАНІЗМУ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

**Анатійчук В.В.,***асистент кафедри приватного права  
юридичного факультету**Чернівецького національного  
університету імені Юрія Федьковича,  
кандидат юридичних наук, асистент*

ORCID: 0000-0002-8036-4351

#### **Анатійчук В.В. Вплив правосвідомості на ефективність механізму правового регулювання трудових відносин.**

У статті розкривається вплив правосвідомості на ефективність механізму правового регулювання трудових відносин. Констатується, що правосвідомість є універсальною формою дії механізму правового регулювання трудових відносин та фактором його ефективності. Правосвідомість активно впливає на елементи механізму правового регулювання трудових відносин, і відчуває такий вплив на собі. Підкреслюється, що правова свідомість відображає правові відносини між працівниками, роботодавцем у процесі трудової діяльності як всередині підприємства, установи, організації так і за її межами, включаючи соціальні зв'язки, де у сферу правової свідомості включаються особисті, соціально-економічні, політичні права, що істотно впливають на її змістовну складову.

Доводиться, що правосвідомість працівника і роботодавця формується під впливом економічних, соціальних умов. Правосвідомість є формою відображення суспільних явищ загалом і процесів, що відбуваються на підприємстві, установі, організації при виконанні трудової функції працівником, здійснення управлінських процесів роботодавцем через систему правових оцінок, поглядів, уявлень. Через правосвідомість відображається ставлення працівника до роботодавця, колективу, відбувається його оцінка з точки зору дієвості роботи підприємства, виплати належної заробітної плати, створення належних умов праці, її охорони та інших потреб працівника, його мотивації до праці.

Від рівня правосвідомості працівника і роботодавця залежить ефективність механізму пра-

вового регулювання трудових відносин в цілому, так і його стадій, оскільки процеси формування локальних правових норм і їх реалізація у фактичних відносинах не є можливими поза вольовою свідомою поведінкою суб'єктів трудових відносин. Резюмується, що з позицій трудового права правосвідомість можна розглядати через такі категорії, як оцінка, потреба, мотивація, навички, відношення до праці.

Робиться висновок, що правосвідомість сторін трудових відносин є тим функціональним суб'єктивним, оціночним чинником, що впливає на механізм правового регулювання трудових відносин з позицій забезпечення його ефективності, подальшого функціонування і розвитку з метою його відповідності сталим принципам трудового права як самостійної галузі і уявлень про справедливість.

**Ключові слова:** правосвідомість, мотивація, відношення до праці, ефективність, трудові відносини, працівник, роботодавець.

#### **Anatychuk V. The influence of legal awareness on the effectiveness of the mechanism of legal regulation of labor relations.**

The article under studies reveals the impact of legal awareness on the mechanism of legal regulation of labor relations. It highlights that legal awareness is a universal form of action of the mechanism of legal regulation of labor relations and a factor of its effectiveness. Legal awareness actively influences the elements of the mechanism of legal regulation of labor relations, as well as experiences a similar effect on itself. The article points out that legal awareness reflects the legal

relations between employees and employers in the course of labor activity both within an enterprise (institution, organization) and beyond it, including social relations. Thereby, the scope of legal awareness includes personal, socio-economic and political rights that significantly affect its substantive component.

The article proves that legal awareness of an employee and an employer is formed under the influence of economic and social conditions. Legal awareness is a form of reflecting social phenomena and the processes taking place at an enterprise, institution or organization in the course of performing the employee's labor function, and the employer's management processes through a system of legal assessments, views and ideas. Legal awareness reflects the employee's attitude to the employer and the personnel, as well as assesses it in terms of the efficiency of the enterprise, payment of proper wages, creation of proper working conditions, its protection and other needs of the employee, and his or her motivation to work.

The effectiveness of the mechanism of legal regulation of labor relations in general and its stages in particular depend on the level of legal awareness of an employee and an employer, since the processes of formation of local legal norms and their implementation in actual relations are not possible without the volitional conscious behavior of the subjects of labor relations. The article summarizes that from the standpoint of labor law, legal awareness can be viewed through such categories as assessment, need, motivation, skills, and attitude to work.

The article concludes that legal awareness of the parties to labor relations is a functional subjective and evaluative factor, which affects the mechanism of legal regulation of labor relations from the standpoint of ensuring its efficiency, further functioning and development with a view to its compliance with the established principles of labor law as an independent branch and the concept of justice.

**Key words:** legal awareness, motivation, attitude to work, efficiency, labor relations, employee, employer.

**Постановка проблеми.** Основою здійснення різноманітних типів юридичної діяльності є її правове регулювання, від ефективності якого залежить як повсякденна діяльність певних суб'єктів, так і її якісний рівень [3, с. 1]. Відповідні зразки людської поведінки формуються виходячи з необхідності врегулювання нових суспільних відносин і не створюються кимось штучно, що й обумовлює їх ефективну реалізацію [3, с. 19].

Кожен раз, коли здійснюється перехід на відповідний рівень правового регулювання виникає необхідність організувати діяльність і спілку-

вання по-новому в рамках відносин, що підлягають впорядкуванню. Вказаний процес здійснюється на рівні поведінки людей у їх суспільній свідомості, на рівні внутрішніх психологічних механізмів. Саме способи організації соціальної взаємодії стають підґрунтям для формування психологічних зв'язків та механізмів, що забезпечують дієвість правового регулювання.

У сфері трудових відносин психологічне життя працівників, роботодавців набуває своєрідних рис, а психологічні закономірності виступають у особливих проявах і поєднаннях. Механізм правового регулювання багато в чому залежить від природи трудових відносин його закономірностей формування. Така залежність прослідковується і щодо психологічних явищ і механізмів, за допомогою яких здійснюється таке регулювання. Дослідження процесів їх формування та розвитку може надати істотну допомогу у правильному розумінні характерних особливостей цих механізмів у системі правового регулювання трудових відносин. Відповідно, звернення до функціональної характеристики правосвідомості з позицій її взаємодії з механізмом правового регулювання трудових відносин є актуальним, оскільки саме у функціях можна виявити динамічну сторону правосвідомості сторін трудових відносин, її призначення у правовому регулюванні трудових відносин.

**Мета дослідження** полягає у розкритті суті правосвідомості та її впливу на ефективність механізму правового регулювання трудових відносин.

**Аналіз наукових публікацій.** На загально-теоретичному рівні над даною проблемою працювали такі українські вчені як: М.І. Козюбра, О.А. Лукашева, С.І. Максимов, Н.М. Оніщенко, О.В. Петришин, С.П. Погрібняк, П.М. Рабінович, О.Ф. Скакун, Ю.М. Тодика, М.В. Цвік та інші вчені. Проте, у трудовому праві, на галузевому рівні, ця проблема не досліджувалася і, відповідно, не виявлявся вплив правосвідомості на правове регулювання трудових відносин.

**Виклад основного матеріалу.** Правове регулювання трудових відносин потребує наявності певного інструменту, за допомогою якого положення норми трудового права трансформуватимуться в реальний стан трудових відносин. Таким чином, нормативне врегулювання трудових відносин відбувається не лише завдяки існуванню безпосередньо норми трудового права, а й завдяки функціонуванню певного механізму, ... [7, с. 189] серед якого відповідне місце відводиться правовій свідомості.

Будь-яка реалізація правових норм, їх дія здійснюються у поведінці та діяльності людей. Діяльність – це спосіб існування і розвитку суспільства і людини, всебічний процес перетворення нею навколишнього середовища відповідно до її

потреб, мети і завдань. В системі діяльності з усіх її видів важливо виділити ключовий вид діяльності, який породжує всі інші види діяльності. Таким видом діяльності є саме трудова діяльність, в основі якої закладена праця, оскільки саме з її формування пов'язане становлення і розвиток самої людини як соціального суб'єкта (працівника) [1, с. 125]. Ніхто не буде заперечувати, що праця відіграла і відіграє велике значення у процесі формування самої людини: адже у процесі праці створюються не тільки матеріальні і духовні цінності, призначені для задоволення потреб самої людини-праці, суспільства і держави, але й розвиваються самі працівники, шляхом розкриття своїх здібностей, талантів, професійних навиків. Праця знаходить свій творчий характер у появі нових технологій, раціоналізаторських пропозицій, у високопродуктивних знаряддях праці тощо, що, в свою чергу, веде до розвитку відповідних потреб [1, с. 121-122]. Відповідно, людський фактор є одним із визначальних у механізмі правового регулювання суспільних відносин у сфері найманої праці, тому необхідно враховувати та вивчати механізми взаємодії працівників (людей), та навколишнього середовища. Тим більше, що в результаті праці працівник, завдяки своїм фізичним та розумовим здібностям цілеспрямовано і свідомо змінює навколишнє середовище для створення матеріальних цінностей і задоволення як своїх власних потреб так і потреб суспільства та держави.

Працівники включається у процес правового регулювання трудових відносин взаємодіючи один з одним і завдяки такій взаємодії об'єктивуються, стають реальністю заборони, дозволи, які містяться у нормах права централізованого і локального характеру.

Гарантії не забезпечують автоматичної реалізації трудових прав, оскільки у цьому процесі важливе значення відведено соціальному і психологічному механізму, що виступає як регулятор поведінки працівників, роботодавців їх трудової діяльності. Відповідно, розуміння взаємодії працівників і роботодавців у процесі трудової діяльності з об'єктивною дійсністю неможливе без розкриття психологічних закономірностей.

Попри психологічний аспект правосвідомості у механізмі правового регулювання трудових відносин, необхідно зауважити на її ідеологічний аспект, який «формується під впливом узагальнених, систематизованих знань, поглядів, концепцій щодо правової реальності. Поряд із цим правова реальність усвідомлюється не лише на рівні знань, теорій, а й існує на рівні емоцій, почуттів, настроїв, що свідчить про психологічну складову правової свідомості» [8, с. 346].

Правосвідомість є суб'єктивним явищем, зміст якого становлять: правові ідеї, цінності, поняття; суб'єктивне ставлення до чинного права як

феномену суспільного життя; уявлення людей про минуле чи бажане право; емоційні реакції на різноманітні правові явища та процеси, вчинки людей, особливо представників влади, та інші духовні елементи [2, с. 541]. Під впливом складових правової свідомості формуються установки на правову поведінку, здійснюється реалізація правових приписів [8, с. 346].

Правосвідомість є універсальною формою дії механізму правового регулювання трудових відносин, тобто є фактором його ефективності. Правосвідомість активно впливає на елементи механізму правового регулювання трудових відносин, і відчуває такий вплив на собі. На правосвідомість працівника впливає існуюча на підприємстві зокрема і в суспільстві загалом ціннісна система, що передбачена локальними актами підприємства, установи, організації так і законодавчими актами загалом (матеріальне, моральне заохочення, умови праці, професійне середовище, економічна, політична ситуації в країні тощо), яка впливає на правосвідомість працівника за допомогою інформації, тобто через соціально-психологічний механізм.

У механізмі правового регулювання трудових відносин правосвідомість проявляє себе досить активно, оскільки остання у механізмі характеризує певні процеси щодо забезпечення і функціонування мотивації, потреб, інтересів працівників і роботодавців, що відбуваються в результаті такого регулювання. Людина, відповідно працівник, є біосоціальною істотою, відповідно правосвідомість відображає навколишню правову дійсність, середовище через індивідуальність працівника, яка є складовою психологічного стану, професійного досвіду, комунікативних властивостей.

Правова свідомість відображає правові відносини між працівниками, роботодавцем у процесі трудової діяльності як в нутрі підприємства, установи, організації так і за їх межами, включаючи соціальні зв'язки, де у сферу правової свідомості включаються особисті, соціально-економічні, політичні права, що істотно впливають на її змістовну складову.

Якщо брати до уваги загалом усі форми індивідуальної та суспільної свідомості, то можна зауважити, що вони істотно взаємообумовлені. Тобто немає такої форми свідомості яка б була нейтральна одна до одної. Однак у механізмі правового регулювання трудових відносин визначальною формою свідомості є правова, оскільки об'єктом відображення механізму є, насамперед, явища правової дійсності. Постає питання, у яких основних напрямках може виражатися зв'язок права з правовою свідомістю у механізмі правового регулювання трудових відносин? Такий зв'язок, на нашу думку, може виражатися у таких напрямках як:

- Психологічний аспект, який є одним з необхідних сторін соціального. Суспільні відносини, перш ніж зазнати правового регулювання, повинні отримати адекватне вираження у правових приписах. Це повною мірою відноситься до психологічних аспектів, оскільки їх відображення та оцінка у змісті правових норм є необхідною умовою соціальної виправданості, дієвості та ефективності таких норм. У праві вони отримують визнання та схвалення як соціальні цінності або навпаки, як небажані явища, котрі необхідно усунути.

- Процес прийняття локальних правових норм має психологічну характеристику (аспект). Прийняттю локальних правових норм на підприємствах, установах, організаціях завжди передують соціальні потреби працівників і роботодавця, що відображаються у їх правосвідомості. Результатом такого відображення є усвідомлення ними таких потреб як власних так і суспільних інтересів, оцінка можливих наслідків прийняття локальних правових норм, їх співвідношення з метою і завданнями, що стоять перед працівниками і роботодавцями. Ці процеси відбуваються у трудовому колективі, їх думці, відносинах між собою, переконаннях та в інших соціально-психологічних явищах, які активно впливають на прийняття локальних норм. Правосвідомість опосередковує правотворчу діяльність на підприємстві як на рівні індивідуальної свідомості окремого працівника чи роботодавця так і на рівні колективної правосвідомості. Вплив правової свідомості на прийняття правових актів локального характеру постійно зростає. Так, прийняттю колективного договору на підприємствах, установах, організаціях передують колективні обговорення його проекту, пропозиції трудового колективу. Відповідно, можна констатувати, що формування правових норм локального характеру носить не тільки юридичний, але й психологічний характер.

- За допомогою правосвідомості здійснюється оцінка локальних правових актів на підприємствах, установах, організаціях у цілому та окремих їх правових норм з метою дотримання, застосування та використання сторонами трудових відносин. У найпростіших формах оцінка локальних норм відбувається через спілкування працівників між собою так і між працівниками і роботодавцем. Тут сприймаються правозастосовні дії роботодавців як керівних осіб, події та дії, що мають юридичне значення та наслідки для підприємства, установи, організації так і працівників чи окремого працівника, правомірна та протиправна їх поведінка, використання працівниками і роботодавцями наданих централізованими і локальними актами суб'єктивних прав, зловживання ними тощо. При цьому вони розглядаються як результати або передумови дії окремих норм права чи права загалом.

- Ставлення працівників і роботодавців до локальних норм є складним ставленням дії та протидії їх нормам: їх прийняття чи ігнорування, порушення чи виконання. Процес пізнання локальних норм сторонами трудових відносин, особливо у зв'язку з необхідністю використання чи застосування локальних норм, породжує потребу з'ясування їх змісту та сенсу прийняття в цілому.

- Психологічні явища, що належать до суб'єктивної сторони поведінки працівника і, відповідно, роботодавця у сфері правового регулювання трудових відносин, піддаються в більшості випадків правовій оцінці і тягнуть за собою цілком відповідні юридичні наслідки. Так, якщо проаналізувати зміст КЗпП України, то можна виявити їхню насиченість психологічною термінологією. До прикладу такі поняття як: «психологічний тиск» (ст. 2-2 КЗпП України); «винними протиправними діями (бездіяльністю) працівника» (ст. 130 КЗпП України); «дисциплінарний вплив» (ст. 140 КЗпП України); «ступінь тяжкості вчиненого проступку» (ст. 149 КЗпП України); «умисне знищення» (ст. 149 КЗпП України) та інші, відображають психологічну сторону трудових відносин та відіграють вагомую роль у соціально-правовій оцінці конкретних правомірних чи протиправних форм поведінки працівника, роботодавця та їх юридичних наслідків.

- Право взаємодіє з правосвідомістю в процесі правової соціалізації яка є необхідним аспектом загальної соціалізації особистості.

Весь процес соціалізації, за твердженням Піаже, пов'язаний із виробленням типових соціальних реакцій і форм активності, яке забезпечує майбутню взаємодію і взаєморозуміння в суспільстві [ 6, с. 152]

... «У світовій науковій думці характерне надзвичайне розмаїття теоретичних підходів до розгляду процесів соціалізації, особистості та її структури. Загалом у розмаїтті класичних теорій можна виділити два основних підходи: в рамках суб'єктно-об'єктного підходу (Е.Дюркгейм, Т.Парсонс, З.Фрейд, Г.Тард та інші) особистості відводиться роль об'єкта по відношенню до суспільства; в рамках суб'єктно-суб'єктного підходу (Н.Смелзер, Дж.Г.Мід, Ч.-Х.Кулі, Е.Фромм, Д.Д'юї та інші) особистість розглядається як активний суб'єкт процесу соціалізації» [6,с.153]

Соціалізація це багатогранний процес входження індивіда в соціальне середовище, що передбачає його соціальне пізнання, комунікацію, засвоєння соціального досвіду, життєвих цінностей та їх орієнтації, що в цілому забезпечують адаптацію та соціальну активність особистості. З точки зору права соціалізація особистості передбачає включення її у ціннісно-нормативну систему, яка охороняється правом. Ця ціннісно-нормативна система становить основу правосвідомості індивіда.

З позицій трудового права правова соціалізація пов'язана з формуванням і модифікацією властивостей і якостей працівника, а також механізмів саморегуляції його поведінки, необхідної для його адаптації до специфіки трудової діяльності та взаємовідносин між персоналом підприємства та для забезпечення його мотивації в процесі реалізації права на працю. У процесі правової соціалізації завжди реалізуються функції трудового права: соціальна і виробнича.

Змістом трудової соціалізації є засвоєння працівником соціальних цінностей; системи діючих правових норм, локальних актів, що діють на підприємстві, засвоєння нових знань, професійних навиків, необхідних для виконання трудової функції, соціальної адаптації в трудовому середовищі та взаємодії в ньому; наявності елементів правової культури. Переконання, ціннісні орієнтації працівника набуті у процесі трудової соціалізації, є найважливішими передумовами ефективного правового регулювання трудових відносин. У свою чергу, правове регулювання трудових відносин впливає на формування працівника як особистості, його творчого потенціалу, сприяє його трудовій соціалізації.

Правосвідомість працівника і роботодавця формується під впливом економічних, соціальних умов. Правосвідомість є формою відображення суспільних явищ загалом і процесів, що відбуваються на підприємстві, установі, організації при виконанні трудової функції працівником, здійснення управлінських процесів роботодавцем через систему правових оцінок, поглядів, уявлень. Через правосвідомість відображається ставлення працівника до роботодавця, колективу, відбувається його оцінка з точки зору дієвості роботи підприємства, виплати належної заробітної плати, створення належних умов праці, її охорони та інших потреб працівника, його мотивації до праці тощо. Правосвідомість роботодавця загалом і працівників зокрема впливає на процес створення та впровадження на підприємстві локальних норм права. Саме через систему оцінок, переконань, мотивації до праці, творчого потенціалу роботодавця і працівника формуються критерії ефективності правового регулювання трудових відносин. Від рівня правосвідомості працівника і роботодавця залежить ефективність механізму правового регулювання трудових відносин в цілому, так і його стадій, оскільки процеси формування локальних правових норм і їх реалізація у фактичних відносинах не є можливими поза вольовою свідомою поведінкою суб'єктів трудових відносин.

З позицій трудового права правосвідомість можна розглядати через такі категорії, як оцінка, (оскільки праця є оціночною діяльністю без якої неможлива продуктивна і якісна робота) потреба, мотивація, навички, відношення до праці тощо. «Потреба в праці відноситься до числа голов-

них у системі відносин особистості, тому за своїм призначенням праця є тією потребою людини, яка здатна задовольнити всі запити та інтереси як окремої людини, суспільства так і держави. Але й сама праця може проявлятися в якості мотиву і виступати як об'єкт потреби. Необхідно зазначити, що потреба в праці зумовлює в собі й інші потреби, що впливають з участі в трудових правовідносинах: виконання роботи за відповідною професією, спеціальністю, кваліфікацією; потребу у просуванні по службі; потребу в оплаті праці відповідно до її складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника (ст.94 КЗпП України); потребу у відпочинку, шляхом надання перерв для відпочинку, вихідних днів, святкових і неробочих днів, щорічних відпусток (ст.ст. 66, 67, 73, 74 КЗпП України); потребу в охороні праці (ст. ст. 153-173 КЗпП України); потребу в отриманні додаткових порівняно з законодавством трудових і соціально-побутових пільг (ст. 9-1 КЗпП України). Крім того є потреба у визнанні, самоствердженні, в повазі, у відповідному статусі, тобто у соціальних і моральних потребах. Всі ці потреби мають безпосереднє відношення до проблеми мотивації праці» [ , с. 132-133]. «Мотивація праці впливає на свідомість працівника, хоча має на меті покращення праці і її результатів, покращення виконання делегованих їм обов'язків. Тому ніякі форми мотивації праці не породжують додаткових прав у роботодавця, зокрема вимагати від працівника якоїсь зверх можливої віддачі у праці. Через свідомість працівника мотивація впливає на працю і її результати, але ніяких додаткових обов'язків у працівника не виникає» [4, с. 60]. Відповідно, можна констатувати, що мотивація трудової діяльності виступає стимулом трудової активності як працівника так і роботодавця.

Відомо, що рушійну силу будь-якого виробництва утворюють навички в поєднанні з фізичними можливостями працівників і їх професійні здібності, що досягаються в процесі роботи і професійного навчання. Так Закон «Про професійний розвиток працівників» (ст.1) визначає професійне навчання працівників як «процес цілеспрямованого формування у працівників спеціальних знань, розвиток необхідних навичок та вмінь, що дають змогу підвищувати продуктивність праці, максимально якісно виконувати функціональні обов'язки, освоювати нові види професійної діяльності, що включає первинну професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб виробництва» [5]

Проте результати роботи працівника залежать не тільки від його фізичних можливостей та рівня професійних здібностей, але й від його відношення до праці. Відношення до праці, як підкреслює Н.Д. Гетьманцева, є складним соціальним явищем, що уособлює в себе єдність трьох елементів: 1) трудові мотиви і орієнтацію трудо-

вої поведінки, що складає в сукупності мотивацію самої праці; 2) активність трудової поведінки працівника; 3) оцінку працівником трудових операцій (роботи). Зміст і призначення мотивів праці – це свідоме проникнення у сутність людини, її сенс життя, звички, потреби, мотиви, поведінку. Трудова активність працівника виявляється в таких формах поведінки, як: виконання норм виробітку, якісні і кількісні показники в роботі, ініціативність, дисциплінованість тощо. І оціночний елемент ставлення працівника до праці, без якого неможлива продуктивна і якісна робота. В результаті відношення до праці змінюється становище самого працівника, його соціальні якості, тому соціальна сутність праці розкривається також у категорії «характер праці» [1, с. 127-128]

Отже, правосвідомість наділяючись певними характерними ознаками є фундаментальною основою механізму правового регулювання трудових відносин, що визначає внутрішню регуляцію поведінки працівника і роботодавця в сфері найманої праці та дозволяє суб'єктам трудових відносин усвідомлювати навколишні соціально-правові явища загалом і співвідносити їх з розпорядженнями та вимоги, що діють на підприємстві, установі, організації і, відповідно, приймати правомірні чи протиправні форми поведінки у тих чи інших юридично значимих ситуаціях.

**Висновки.** Правосвідомість сторін трудових відносин є тим функціональним суб'єктивним, оціночним чинником, що впливає на механізм правового регулювання трудових відносин з позицій забезпечення його ефективності, подальшого функціонування і розвитку з метою його відповідності сталим принципам трудового права як самостійної галузі і уявленням про справедливість.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Гетьманцева Н.Д. Правове регулювання трудових відносин в сучасних умовах господарювання: дис. .... докт юрид. наук: трудове право; право соціального забезпечення. К. 2016. 481 с.
2. Загальна теорія держави і права: підручник / М.В. Цвік, О.В. Петришин, Л.В. Авраменко [та ін.] ; за ред. М.В. Цвіка, О.В. Петришина. Х.: Право, 2009. 584 с
3. Куракін О.М. Механізм правового регулювання: теоретико-правова модель. Автореф. дис. ...докт. юрид. наук: 12.00.01 – теорія та історія держави і права; історія політичних і правових учень. Харківський нац. ун-т внутрішніх справ Харків, 2016. 40 с.
4. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12 січня 2012 року № 4312-VI URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text>.
5. Процевський О.І. Методологічні засади трудового права: монографія. Х.: ХНАДУ, 2014. 260с.
6. Рюль В.І. Дослідження феномену соціалізації в наукових концепціях розвитку особистості. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія «Педагогіка, соціальна робота». Випуск 23. С. 150-154.
7. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/6420/1/%D0%94%D0%9E%D0%A1%D0%9B%D0%86%D0%94%D0%96%D0%95%D0%9E%D0%A6%D0%86%D0%90%D0%9B%D0%86%D0%97%90%D0%A6%D0%86%D0%87.pdf>.
8. Сімутіна Я.В. Щодо механізму правового регулювання трудових відносин у сучасних умовах. *Часопис Київського університету права*. 2015. № 3. С. 188-192. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Chkup\\_2015\\_3\\_46](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Chkup_2015_3_46).
9. Тарахонич Т.І. Правосвідомість та її місце в механізмі правового впливу. *Альманах права*. Правовий світогляд: людина і право. Випуск 5. К.: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2014. С. 344-349.