

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2024.05.61>

СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ ЯК ДОГОВІРНИЙ ІНСТРУМЕНТ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАВА НА ПРАЦЮ

Синчук С.М.,*професор кафедри соціального права
Львівського національного університету імені Івана Франка
ORCID: 0000-0003-2711-5919***Ласько І.М.,***доцент кафедри соціального права
Львівського національного університету імені І. Франка
ORCID: 0000-0002-8303-7161*

Синчук С.М., Ласько І.М. Соціальний діалог як договірний інструмент регулювання права на працю.

Проаналізовано сутність соціального діалогу як правового явища, одним із цільових завдань якого є здійснення договірного правового регулювання трудових та соціальних прав шляхом примирення та компромісів. Звернено увагу на міжнародну зацікавленість щодо застосування процедур соціального діалогу у юридичному механізмі забезпечення трудових та соціальних прав працівників. Окрему увагу присвячено такій формі соціального діалогу, як колективні переговори з укладення колективних угод і договорів. У дослідженні детально проаналізовано деякі висновки Європейського комітету з соціальних прав щодо доповідей (звітів) держав-учасниць Європейської соціальної хартії (переглянутої) про відповідність їхнього національного законодавства положенням цієї Хартії. Виокремлено окремі аспекти реалізації права на колективні переговори, закріпленого у ст. 6 §2 цього міжнародного акту. Звернено увагу, що у разі наявності вказівки у галузевій угоді про можливість незастосування деяких її положень, тим самим запускаючи механізм обмеження права на працю осіб, на яких ця угода поширюється, або ускладнюючи процедури реалізації права на працю, повинні бути закріплені чіткі договірні правові умови застосування цих норм. Сторони галузевої угоди обов'язково повинні визначати умови та процедури, за яких таке положення про незастосування може мати місце. У статті обмеження такого права розглянуто в рамках інституту оплати праці. Зауважено, що, якщо суб'єктами договірного регулювання належним чином була укладена колективна угода чи договір, то будь-які односторонні втручання у зміст їхніх положень можуть бути виправдані лише за умови необхідності захисту прав інших працівників або захисту суспільних інтересів,

національної безпеки, громадського здоров'я тощо. Підкреслено важливість вдосконалення колективного договірного регулювання трудових відносин через механізми соціального діалогу, оскільки прогнозоване реформування трудового законодавства передбачає розширення кола трудових та соціальних прав, що повинні бути визначені у колективних угодах та договорах. Питання репрезентативності сторін соціального діалогу розглянуто через аналіз новацій українського трудового законодавства.

Ключові слова: трудове законодавство, соціальні/трудова права, трудові відносини, договірне регулювання, колективні переговори, колективні угоди/договори, сторони соціального діалогу, європейські стандарти захисту трудових прав працівників, роботодавці.

Synchuk S.M., Lasko I.M. Social dialogue as a contractual tool for regulating the right to work.

The essence of social dialogue as a legal phenomenon has been analysed, with one of its main objectives being the implementation of contractual legal regulation of labour and social rights through reconciliation and compromises. Attention is drawn to international interest in the application of social dialogue procedures within the legal mechanism for ensuring the labour and social rights of workers. Focus is given to the form of social dialogue involving collective bargaining for the conclusion of collective agreements and contracts. The study provides a detailed analysis of certain conclusions made by the European Committee of Social Rights regarding reports from the member states of the European Social Charter (revised) on the compliance of their national legislation with the provisions of this Charter. Certain aspects of the implementation of the right to collective bargaining, enshrined in Article 6 §2 of this international treaty, are highlighted.

Attention is drawn to the fact that if an industry agreement includes provisions allowing for the non-application of some of its clauses – thereby initiating a mechanism that restricts the right to work for individuals covered by this agreement or complicates the procedures for exercising the right to work – clear contractual legal conditions for applying these norms must be established. The parties to the industry agreement must define the conditions and procedures under which such a non-application clause may be invoked. The article examines the limitations of this right within the context of wage regulation. It is noted that if a collective agreement or contract has been duly concluded by the subjects of contractual regulation, any unilateral interference with its provisions can only be justified by the need to protect the rights of other workers or safeguard public interests, national security, public health, etc. The importance of improving collective contractual regulation of labour relations through mechanisms of social dialogue is emphasized, as the anticipated reform of labour legislation foresees an expansion of labour and social rights, which will need to be defined in collective agreements and contracts. The issue of the representativeness of the parties involved in social dialogue is addressed through an analysis of innovations in Ukrainian labour legislation.

Key words: labour legislation, social/labour rights, labour relations, contractual regulation, collective bargaining, collective agreements/contracts, parties to social dialogue, European standards for protecting workers' labour rights, employers.

Постановка проблеми. В умовах ринкової економіки роль держави полягає у закріпленні основних прав людини, визначенні механізму їх забезпечення та створенні дієвої системи гарантій закріплених прав. У трудовому праві роль держави додатково доповнюється зобов'язаннями визначити мінімальний перелік та обсяг трудових прав, закріпленні юридичних гарантій реалізації цих прав, створенні умов для прийняття компромісних рішень між працівниками, роботодавцями та суспільством в цілому, необхідних для механізму реалізації цих прав. Відтак, основним способом регулювання трудових відносин є договірний, що в доктрині сучасного трудового права є константою, а правовим механізмом застосування договірного методу – соціальний діалог. За словами В.Я. Бурака, сучасною галузевою специфікою є повсюдне та активне впровадження процедур соціального діалогу у правові механізми впорядкування трудових правовідносин [1, с. 45].

Метою дослідження є характеристика українського законодавства про соціальний діалог у контексті його відповідності деяким висновкам Європейського комітету з соціальних прав.

лог у контексті його відповідності деяким висновкам Європейського комітету з соціальних прав.

Стан опрацювання проблематики. Соціальний діалог як об'єкт наукових досліджень присутній у працях вчених В.Я. Бурака [1], Л.О. Золотухіної [2] П.Д. Пилипенка [3], О.М. Рим [4, с. 425–478, Ю.М. Гришиної, Г.І. Чанишевої [5] та інших.

Виклад основного матеріалу. Законодавче визначення соціального діалогу міститься у ст. 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», відповідно до якого – це процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин [6]. Науковці, зі свого боку, розглядають його як систему колективних трудових відносин між працівниками (їх представниками), роботодавцями (їх представниками), органами державної влади, органами місцевого самоврядування, іншими учасниками цих відносин, що засновані на взаємному врахуванні та узгодженні інтересів сторін (суб'єктів) при регулюванні трудових і пов'язаних з ними соціально-економічних відносин, а також при вирішенні трудових спорів [7, с. 18]. Ба більше, експерти Міжнародної організації праці наголошують, що за обставин, що часто змінюються, та із урахуванням значної кількості різних країн, то саме переговори й соціальний діалог підвищують гарантії додержання трудових прав та забезпечують усунення наслідків їхніх порушень [8, с. 3].

Соціальний діалог здійснюється між його сторонами, правосуб'єктність яких відповідає рівню та формам такого діалогу, зокрема таким, як: обмін інформацією; консультації; узгоджувальні процедури; колективні переговори з укладення колективних договорів і угод (ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні») [6].

Водночас колективні переговори з укладення колективних договорів та угод перебувають під особливим міжнародним захистом. Зокрема, Європейська соціальна хартія (переглянута) закріплює право на укладення колективних договорів і зобов'язує сторони сприяти, коли це необхідно і доцільно, створенню механізму переговорів на добровільній основі між роботодавцями або їхніми організаціями та організаціями працівників з метою регулювання умов праці за допомогою колективних договорів (ч. 2 ст. 6) [9]. Важливо зауважити, що держави, які ратифікували відповідні положення Хартії,

підлягають контролю щодо виконання взятих на себе зобов'язань з боку Європейського комітету з соціальних прав. Здійснює він це в межах двох механізмів, що доповнюють один одного. Йдеться про процедуру колективного оскарження, коли соціальні партнери й інші неурядові організації подають колективні скарги, й систему звітування, відповідно до якої держави-сторони готують національні доповіді про реалізацію Хартії в їхньому вітчизняному законодавстві та на практиці [9].

Особливе теоретичне та практичне значення для розуміння положень цього міжнародного акту мають опубліковані висновки Європейського комітету з соціальних прав, висловлені за результатами процедури звітування та розгляду колективних скарг. Саме ці документи розкривають зміст положень Хартії, і звертають увагу на широке трактування права на ведення переговорів.

Зокрема, Європейський комітет з соціальних прав у висновку XV-1 щодо Іспанії підняв питання про відповідність п. 3 ст. 82 Статуту працівників положенню Хартії, який передбачав можливість призупиняти положення галузевих колективних угод про заробітну плату щодо тих юридичних осіб, котрі перебувають у фінансових труднощах. Зокрема, за загальним правилом колективні договори є обов'язковими для всіх роботодавців і працівників, які перебувають у сфері їх дії, протягом усього терміну їх дії. Проте галузеві колективні угоди інколи встановлюють умови та порядок, за наявності яких положення про оплату праці можуть не застосовуватись щодо підприємств, фінансова стабільність яких ймовірно перебуває під загрозою. Щодо цього положення Комітет висловлює зауваження і зазначає наступне. У разі, якщо не буде передбачено певних процесуальних гарантій, то це ймовірно призведе до підриву обов'язкового характеру колективних договорів. Він переконаний, що, якщо галузева угода містить вказівку про можливість незастосування певного положення, то самі сторони угоди в обов'язковому порядку повинні визначати умови та процедури, за яких таке правило про незастосування буде реалізоване. Щодо незастосування положень колективного договору, то також необхідною є домовленість між роботодавцем і представниками працівників щодо зазначених умов (наприклад, щодо виплати /невиплати заробітної плати працівникам) [10].

Окрему увагу Комітет присвятив скарзі, що була подана Генеральною профспілкою робітників (UGT) до Комітету МОП зі свободи об'єднання і стосувалась колективних переговорів у державному секторі. Відповідно до інформації МОП скаржник стверджував, що Уряд порушив право на ведення колективних перего-

ворів шляхом одностороннього заморожування розміру заробітної плати. Відтак, не здійснювалось щорічне підвищення заробітної плати відповідно до визначених у колективному договорі між державною адміністрацією та профспілками критеріїв. А важливим було те, що конкретний розмір підвищення/індексації заробітної плати не було зазначено, а згідно з положеннями колективної угоди він повинен був бути встановленим шляхом щорічних переговорів [10].

Висновки Європейського комітету з соціальних прав за змістом синхронізовані з відповідними висновками Комітету МОП. Зокрема, наголошується, що у разі, якщо угода була укладена та належним чином прийнята суб'єктами, будь-які односторонні втручання у зміст її положень можуть бути виправдані лише з посиланням на ст. 31. Потрібно було задокументувати, що таке втручання було «необхідним у демократичному суспільстві для захисту прав інших або для захисту суспільних інтересів, національної безпеки, громадського здоров'я чи моралі» [10].

Варто відзначити, що вітчизняне трудове законодавство також містить норму, відповідно до якої положення колективного договору щодо оплати праці не застосовується. Зокрема, відповідно до ч. 2 ст. 14 Закону України «Про оплату праці» норми колективного договору, що допускають оплату праці нижче від норм, визначених генеральною, галузевою (міжгалузевою) або територіальною угодами, однак, не нижче від державних соціальних стандартів та державних соціальних гарантій оплати праці, можуть застосовуватись лише тимчасово на період подолання фінансових труднощів підприємства терміном не більш ніж шість місяців [11]. Таким чином, законодавство України містить вказівку на передумову застосування законодавчих норм, які погіршують становище працівників з питань реалізації права на оплату праці – наявність фінансових труднощів, та на тимчасовий характер таких обмежень – не більше як шість місяців. Зауважимо, що така вказівка міститься у Законі України «Про оплату праці» та має імперативний характер. Можливість використання взаємних переговорів щодо встановлення порядку застосування цього законодавчого положення повинна бути передбачена у колективному договорі (угоді).

Впродовж наступного звітного періоду законодавство, що регулювало питання колективних переговорів та порядку укладення колективних договорів, зазнало змін. Однак Європейський комітет з соціальних прав повторно у своєму висновку застерігає державу-учасницю (Іспанію). Відповідно до нової редакції ст. 41 Статуту працівників роботодавцю в односторонньому порядку дозволено не застосовувати умови праці, попередньо погоджені з представ-

никами працівників у колективних договорах, зокрема на рівні компанії та угоди. Таке узаконення одностороннього відступу від вільно укладених колективних договорів є порушенням зобов'язання сприяти процедурам переговорів. Відповідно, Комітет вважає, що наявне порушення ст. 6 §2 Хартії 1961 року [12].

Не залишилось поза увагою міжнародної спільноти питання щодо репрезентативності сторін соціального діалогу. Вони погоджуються, що держави-учасниці можуть вимагати від профспілок виконання зобов'язань щодо репрезентативності. У науковій доктрині поняття репрезентативності профспілки або організації роботодавців розглядають як їхню здатність бути учасником колективних трудових відносин з визначених питань, особливо, як сторона в колективних договорах і угодах, а також колективних трудових спорах [13, 14].

При цьому Європейський комітет з соціальних прав зауважує, що відповідно до ст. 6 §2, така вимога не повинна надмірно обмежувати можливість профспілок бути учасником колективних переговорів. Так, ухвалюючи висновок щодо звітування Албанії, він звертає увагу на зміст положень Трудового кодексу Албанії. У ст. 163 Трудового кодексу Албанії закріплено, що представницька профспілка може звернутися з письмовою заявою до роботодавця або організації роботодавців про початок переговорів щодо укладення, поновлення чи внесення змін до колективного договору на підприємстві, чи у певній галузі. Декілька профспілок можуть здійснювати це право спільно. Цей письмовий запит оприлюднюється відповідним роботодавцем чи організацією роботодавців у певній галузі протягом двох тижнів після його отримання. У разі, якщо репрезентативність профспілки оскаржується відповідним роботодавцем або організацією роботодавця, будь-яка зацікавлена організація працівників повинна надати роботодавцю або організації роботодавця докази своєї репрезентативності – нотаріальне посвідчення, яке підтверджує кількість членів профспілки. За таких умов представницькою вважатиметься та профспілка, яка доведе, що вона є найчисельнішою на відповідному рівні. Якщо разом представлено декілька профспілок, представницькою вважатиметься та група організацій, яка підтвердила найбільшу кількість членів [15].

Комітет нагадує, що для того, щоб зробити участь у колективних переговорах ефективною, держави-учасниці можуть вимагати від профспілок виконання зобов'язань щодо репрезентативності – відповідати певним загальним умовам. Водночас такі вимоги не повинні надмірно обмежувати можливість профспілок брати ефективну участь у колективних переговорах. Комітет переконаний, що обмеження участі в

колективних переговорах лише профспілками, котрі представляють 33% працівників, яких стосується ця угода, порушує ст. 6 §2 Європейської соціальної хартії [16, с. 88].

У законодавстві України також закріплені критерії репрезентативності, відповідність яким дозволяє профспілкам та роботодавцям (їх представникам) брати участь у різних формах соціального діалогу. Науковці, спираючись на норми Закону України «Про соціальний діалог в Україні», поділяють критерії репрезентативності на загальні та спеціальні [17, с. 8].

У Законі України «Про соціальний діалог в Україні» закріплено загальні критерії репрезентативності для суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців і такими є: по-перше, легалізація (реєстрація) зазначених організацій (об'єднань) та їх статус; по-друге, для профспілок, їх організацій та об'єднань – загальна чисельність їх членів, для організацій роботодавців та їх об'єднань – загальна чисельність працівників, які працюють на підприємствах – членах відповідних організацій роботодавців; по-третє, галузева та територіальна розгалуженість [6]. Спеціальні критерії закріплені у ст. 6 цього Закону України і поширюються на суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців відповідного рівня соціального діалогу (національного, територіального, локального) [6].

Вважається, що саме відповідність умовам репрезентативності профспілки або організації роботодавців означає їх правосуб'єктну здатність бути стороною у відносинах соціального діалогу, особливо як сторона в колективних договорах і угодах [18, с. 349].

Відзначимо, що новий ухвалений Закон України «Про колективні угоди та договори» від 23.02.2023 № 2937-IX [19], який набирає чинності через шість місяців з дня припинення чи скасування воєнного стану, закріплює можливість нерепрезентативним профспілкам брати участь в колективних переговорах з укладення колективної угоди.

По-перше, новелою цього Закону України є «галузева угода обмежувальної дії». Законодавче визначення нової правової конструкції закріплене у ст. 1 і такою є письмовий нормативний документ, що укладається відповідно до зазначеного Закону України в галузях, у яких відсутні репрезентативні суб'єкти сторін (сторони) галузевого рівня, з метою регулювання трудових, соціально-економічних відносин на галузевому рівні.

По-друге, законодавець у ч. 2 ст. 9 вищезазначеного Закону України регламентує, що під час колективних переговорів з укладення галузевих угод обмеженої дії суб'єктами профспілкової сторони можуть бути репрезентативні на

національному рівні всеукраїнські об'єднання професійних спілок, що представляють інтереси профспілок цієї галузі, які входять до їх складу або нерепрезентативні на галузевому рівні всеукраїнські профспілки, їх об'єднання цієї галузі – у разі відсутності таких репрезентативних на національному рівні об'єднань. А суб'єктами сторони роботодавців можуть бути: репрезентативні на національному рівні всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, що представляють інтереси роботодавців цієї галузі через відповідне членство або нерепрезентативні на галузевому рівні всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців галузі, що представляють інтереси роботодавців цієї галузі через відповідне членство, – у разі відсутності таких репрезентативних об'єднань на національному рівні, інші об'єднання організацій роботодавців, що представляють інтереси роботодавців цієї галузі через відповідне членство, за умови що до їх установчих документів включено право на ведення колективних переговорів від імені своїх членів, – у разі відсутності всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців цієї галузі [20]. Відтак, нерепрезентативні суб'єкти соціального діалогу також наділені повноваженнями щодо участі у його процедурах. Видається, що держава намагається у всіх випадках залучити сторони соціального діалогу до участі у регулюванні трудових та соціальних прав.

Підтвердження цьому простежуємо й у законопроектній діяльності в Україні. У різних законопроектах (Трудового кодексу, Закону про працю) є значна кількість положень, якими закріплено договірний (колективний чи індивідуальний) порядок регулювання трудових прав. Так, згідно з ч. 2 ст. 48 Закону про працю застосування надурочних робіт допускається лише у виняткових випадках, що визначаються трудовим договором та/або колективним договором [20]. У п. 6 ст. 92 Проекту Трудового кодексу (2023 року) передбачено що залучення працівників до роботи у період щотижневого відпочинку (вихідний день) допускається лише у виняткових випадках, що визначаються трудовим договором та/або колективним договором [21].

У підсумку варто наголосити, що європейські стандарти захисту трудових прав, викладені зокрема у висновках Європейського комітету з соціальних прав, передбачають необхідність активного залучення механізму соціального діалогу як договірного інструменту регулювання права на працю. Під час ведення законопроектної роботи у сфері регулювання трудової діяльності потрібно врахувати проаналізовані у дослідженні стандарти щодо можливості обмеження механізмами соціального діалогу права на працю працівників, а також з питань визначення репрезентативності сторін соціального діалогу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Бурак В.Я. Правовий механізм захисту трудових прав та законних інтересів працівників: монографія. Львів : Львівський національний університет імені Івана Франка. 2021. 440 с.
2. Золотухіна Л.О. Роль колективно-договірного регулювання в забезпеченні інтересів сторін трудових правовідносин. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2015. № 1. С. 40–45.
3. Пилипенко П.Д. Альтернативні способи розв'язання трудових спорів: практика України та ЄС. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. Серія Юридичні науки. 2020. 2(113). С. 61–66.
4. Рим О.М. Трудове право Європейського союзу : монографія. Львів : «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2020. 596 с.
5. Гришина Ю.М., Чанишева Г.І. Соціальний діалог як інструмент забезпечення гідної праці та економічного заростання. *EU Labor Law: Decent Work and Expansion of Institutional Capacity for Sustainable Development*. Scientific monograph. Riga, Latvia : Baltija Publishing, 2023. P. 58–78. URL: <http://www.baltijapublishing.lv/omp/index.php/bp/catalog/book/426>. (дата звернення: 26.08.2024).
6. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 р. № 2862-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text> (дата звернення: 04.09.2024).
7. Трюхан О.А. Організаційно-правові форми соціального діалогу. автореф. дис. ... канд. юрид. наук :12.00.05. Одеса, 2006. 23 с.
8. Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці й механізм її реалізації. Швейцарія. 2022. 15 с. URL: <https://www.ilo.org/uk/media/267311/download> (дата звернення: 10.09.2024).
9. Європейська соціальна хартія (переглянута): міжнародний документ від 03 травня 1996 р. *База даних «Законодавство України»*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text (дата звернення: 10.09.2024).
10. Conclusions XV-3, 2000, Spain : вебсайт. URL: <https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=XV-1/def/ESP/6/2/EN> (дата звернення: 27.08.2024).
11. Про оплату праці: Закон України від 24 квітня 1995 р. № 108/95-ВР / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 04.09.2024).

12. Conclusions XX-3, Spain : веб-сайт. URL: <https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=XX-3/def/ESP/6/2/EN> (дата звернення: 28.08.2024).
13. Яцишин В.В. Деякі питання застосування принципу репрезентативності у соціальному діалозі. *Сучасна університетська правова освіта і наука* : матеріали VIII Міжнар. наук.-практ. конф. м. Київ : Національний авіаційний університет, 2019. URL: <http://conference.nau.edu.ua/index.php/TL/Pravosvita/paper/view/6586> (дата звернення: 27.08.2024).
14. Приміч Д.В. Критерії репрезентативності для сторін колективних переговорів з укладення колективних договорів та угод. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Серія Юриспруденція. 2014. № 8. С. 202–205. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/Nvmgu_jur_2014_8_55.pdf (дата звернення: 06.09.2024).
15. Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights. June 2022. URL: <https://rm.coe.int/digest-ecsr-prems-106522-web-en/1680a95dbd> (дата звернення: 26.08.2024).
16. Conclusions 2006, Albania : веб-сайт. URL: <https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2006/def/ALB/6/2/EN> (дата звернення: 26.08.2024).
17. Березін Є. Критерії репрезентативності для суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців відповідно до Закону України «Про соціальний діалог в Україні». *Бюлетень Національної служби посередництва і примирення*. 2012. № 1-2. С. 7–23.
18. Сорочишин М.В. Оцінка відповідності критеріям репрезентативності та їх підтвердження. *Правове забезпечення соціальної сфери*: матер. III Міжнар. наук. конф. студ., аспір. та молод. вчених, м. Одеса, 24 берез. 2012 р. Одеса: Фенікс, 2012. С. 349.
19. Про колективні угоди та договори: Закон України від 23 лютого 2023 р. № 2937-IX / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text> (дата звернення: 05.09.2024).
20. Закон про працю: проєкт № 2708 від 28 грудня 2019 р. *База даних «Законодавство України»*. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833 (дата звернення: 06.09.2024).
21. Трудовий кодекс України (2023 рік): проєкт № 2410 від 08 листопада 2019 р. *База даних «Законодавство України»*. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331 (дата звернення: 04.09.2024).