

індивідуалізація, гнучкість режиму праці. Тобто, у питаннях щодо режиму робочого часу центр вирішення даної проблеми повинен перенестися не стільки на рівень колективно-договірного регулювання, скільки на рівень індивідуально-договірного регулювання, який буде враховувати оптимальний баланс між економічною доцільністю, ефективністю і інтересами працівників щодо максимальної реалізації гнучкості норм робочого часу. І це є об'єктивна потреба з огляду на запровадження нетипових форм зайнятості.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ :

1. Іщенко Н. І. Правові можливості сторін трудового договору при визначенні робочого часу та часу відпочинку / Н. І. Іщенко // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. "Право". - 2011. - Вип. 16. - С. 54-59. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpkhnpu\\_pravo\\_2011\\_16\\_11](http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpkhnpu_pravo_2011_16_11).
2. Вакарюк Л. Щодо режиму робочого часу на підприємствах, установах, організаціях [Текст] / Людмила Вакарюк // Підприємництво, господарство і право. - 2017. - № 10. - С. 91-94.
3. Вакарюк Л. Щодо режиму робочого часу на підприємствах, установах, організаціях [Текст] / Людмила Вакарюк // Підприємництво, господарство і право. - 2017. - № 10. - С. 91-94.
4. Галузева угода між міністерством освіти і науки України та ЦК профспілки працівників освіти і науки України на 2016-2020 рр. URL: <http://mon.gov.ua/>
5. Малишевська З. Класифікація режиму робочого часу / З. Малишевська // Підприємництво, господарство і право. - 2016. - № 2. - С. 82-86.
6. Гетьманцева Н. Д. Договори про встановлення тривалості робочого часу / Н. Д. Гетьманцева // Наук.вісник Чернівецького ун-ту : збірник наук. праць. - Чернівці: Рута, 2004. - Вип. 236. - С. 44-48. - Серія «Правознавство».
7. European Union Labour force survey - Annual results 2012. - URL : [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Labour\\_market\\_and\\_labour\\_force\\_statistics](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Labour_market_and_labour_force_statistics)
8. Процевський О. І. Щодо реалізації права профспілок на захист прав та інтересів працівників [Електронний ресурс] / О. І. Процевський // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. "Право". - 2011. - Вип. 17. - С. 5-14. - URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpkhnpu\\_pravo\\_2011\\_17\\_3](http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpkhnpu_pravo_2011_17_3)
9. Венедіктова В. М. Правове регулювання неповного робочого часу в умовах ринкової економіки : науково-практичний посібник / В. М. Венедіктова. - Х.: Ун-т внутр. справ, 1999. - 36 с.
10. Конвенція про роботу на умовах неповного робочого часу від 24.06.1994 № 175 Міжнародна організація праці URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_040](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_040)
11. Ставцева А. И. Трудовой договор / А. И. Ставцева, О. С. Хохрякова. - М.: Юрид. лит., 1983. - 176 с.
12. Гетьманцева Н. Д. Особливості правового регулювання трудових відносин : монографія / Н. Д. Гетьманцева. - Чернівці: Технодрук, 2015. - 566 с.
13. Проект Трудового кодексу України URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221)

УДК 349.2

**Тісецька А. А.,**  
Юрист ТОВ "ТЕХАРТБУД"

#### ПОНЯТТЯ І СУТНІСТЬ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ЖІНОК

*У статті проаналізовано сутність правового регулювання праці жінок. З'ясовано правову природу даної категорії. Виявлено її роль і значення для суспільства. Виведено авторське поняття правового регулювання праці жінок.*

**Ключові слова:** *правове регулювання, праця, праця жінок, трудова діяльність, тендерна рівність.*

*В статті проаналізовано суцність правового регулювання труда женщин. Выяснено правовую природу данной категории. Выявлено ее роль и значение для общества. Выведено авторское*

*поняття правового регулювання труда жєницин.*

**Ключевые слова:** *правовое регулирование, труд, труд жєницин, трудовая деятельность, гендерное равенство.*

*In the article the essence of the legal regulation of women's labor is analyzed. The legal nature of this category is determined. Its role and significance for society are revealed. The author's concept of legal regulation of women's labor is outlined.*

**Key words:** *legal regulation, labor, women`s work, labor activity, gender equality.*

Один із основних принципів, які декларуються національним та міжнародним законодавством, є принцип рівності, що передбачає кожній людині рівні права, свободи і рівність перед законом. З плином часу та трансформації суспільних відносин глибокої уваги привертає особлива охорона конституційних прав та свобод жінок, що зумовлене соціально-економічними, демографічними явищами, які розвиваються в суспільстві, а також морально-етичними уявленнями. Серед усіх конституційних прав і свобод важливу роль відіграє право на працю, а насамперед право на працю жінок. Праця відображає соціально-економічне становище держави, потреби суспільства та держави, а також продукує необхідність в створенні матеріальних і духовних цінностей для окремого індивіда і суспільства в цілому. Стрімкий технологічний прогрес у всіх суспільних сферах життя відобразився на сфері господарювання господарюючих суб'єктів. Виходячи із цього, питання правового регулювання праці потребує особливої уваги з боку держави та її інститутів, а також створення ефективної, прогресивної законодавчої бази, яка б дозволила оперативнo та дієво регулювати суспільні відносини, які виникають у сфері праці. Надважливим елементом дослідження питання правового регулювання праці є наукові обґрунтування та глибоке теоретичне вивчення праці жінок.

Прямо чи опосередковано дослідження даного питання здійснювалося в наукових роботах наступних науковців: А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк, Н.Б. Болотіна, В.Я. Бурак, В.В. Довженко, М.М. Грекова, В.В. Жернаков, Л.В. Котова, Т.В. Омельченко, О.В. Пожаркова, С.М. Прилипко, О.М. Руднєва, Т.В. Усенко, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, І.В. Шульженко, О.М. Ярошенко та інші. Однак варто зауважити, що в науковій літературі мало приділено уваги саме поняттю, сутності та класифікації ознак правового регулювання праці жінок. Це все свідчить про актуальність дослідження даної тематики та зумовлює необхідність розкриття нових термінологій та понять, що матимуть вагоме значення для практики та правової теорії.

Згідно тлумачного словника праця – це діяльність людини; сукупність цілеспрямованих дій, що потребують фізичної або розумової енергії та мають своїм призначенням створення матеріальних і духовних цінностей [1, с. 1103]. З даного ми може вказати, що тлумачний словник розмежовує працю на кілька категорій, по-перше, це діяльність людини, що включає в себе сукупність ціленаправлених та цілеспрямованих дій, тобто праця передбачає заздалегідь створити конкретний план чи напрямок роботи, який буде реалізовуватися людиною. По-друге, праця поділяється на фізичну працю або розумову. Так, зокрема, ми можемо вказати, що фізична праця - це сукупність послідових та ціле направлених фізичних дії, де задіюються певні групи м'язів людини, задля виконання статичної та динамічної роботи метою якої є створення матеріальних і духовних цінностей. Інтелектуальна праця - це різновид праці який полягає в реалізації креативних здібностей, хистів, талантів працівника, метою такої реалізації є створення матеріальних та духовних цінностей, за що особа отримує певну винагороду. Окрім цього, за визначенням тлумачного словника обов'язковою ознакою праці виступає те, що особа своїми діями створює матеріальні та духовні цінності. Однак, дане визначенням не включає важливий елемент – особа, яка задіяна до будь-якого виду праці зобов'язана отримувати винагороду за такі дії, оскільки не оплачувана робота призводить до порушення права на працю та надає особі право на звернення до компетентних органів для захисту.

На думку О. А. Ситницької, праця – це цілеспрямована діяльність людини щодо створення, зміни та збереження матеріальних і духовних цінностей, виробництва товарів і послуг для задоволення власних і суспільних потреб [2, с. 56]. З даного ми можемо вказати те, що праця задовольняє не лише загальні потреби держави, що виробляє та створює внутрішній валовий продукт за допомогою праці, а й потреби особи, яка вчиняє цю працю, що виражається у формі винагороду. Саме завдяки праці в державі відбуваються різні економічні, соціальні та інші явища, праця допомагає особі розвивати, набувати певні якості та здібності, які реалізуються через трудову діяльність. Як влучно зазначає науковець, що праця є не лише явищем, яке покликане створювати чи змінювати матеріальні і духовні цінності, виробляти товари чи надавати послуги, а й явищем, яке забезпечує збереження суспільних цінностей. А тому ми можемо вказати, що однією із основних ознак праці є також створення, зміна та

збереження суспільних цінностей.

Д.П. Богиня визначає працю, як три категорії: праця - це складне і багатоаспектне явище, яке відіграє в житті суспільства і кожної окремої людини таку важливу роль, що саме це поняття в широкому розумінні є невіддільним від людського життя. Праця - це свідомо доцільна діяльність людей, спрямована на створення матеріальних і духовних цінностей. Праця - це першооснова і необхідна умова життя людей і суспільств [3, с. 7]. Підсумовуючи вказану позицію ми можемо відмітити те, що праця є комплексним та складним явищем, яке включає в себе різні суспільні елементи. Праця відіграє особливу роль кожної людини, яка визначає місце індивіда в системі суспільних відносин, а також надає змогу реалізовувати власні бажання, які впливають із свідомості людини. Без праці не може існувати держава, адже не виробляється внутрішній валовий продукт, погіршуються основні економічні, соціальні, культурні та інші показники, та не може існувати індивід і суспільство, адже праця є обов'язковим елементом життєдіяльності.

Н.Д. Гетьманцева у своїй роботі вказує, що працю можна розглядати і як соціально-економічну, і як правову категорію, але необхідно погодитися з тим, що праця – це діяльність людини, яка відповідає вимогам принципів усвідомленості, цілеспрямованості, результативності, суспільної корисності і енерговитратності дій [4, с. 60]. Ми погоджуємось з таким твердженням, адже науковець дозволяє нам зробити висновок, що праця є не лише соціально-економічним явищем, а й юридичним. Адже фактично праця є юридичним фактом, тобто обставиною за допомогою якої норми права пов'язують виникнення, зміну чи припинення трудових правовідносин. Окрім цього, праці характерні принципи:

- усвідомленості, полягає в тому, що особа осмислює за допомогою свідомості свою трудову діяльність;
- цілеспрямованість, особа здатна проектувати плани своєї роботи та мати конкретну мету та ціль її виконання;
- результативність, будь-яка праця повинна приносити результат, що в цілому вказує на сукупний результат трудової системи, який наділений кількісними та якісними показниками;
- сукупність корисності і енерговитратності дій, проявляється в тому, що будь-які дії, які вчиняє особа повинні приносити суспільно корисний результат.

Виходячи із цього, ми можемо вказати, що на нашу думку, «праця» - це складна, багатокомплексна соціально-економічна та правова категорія, яка розглядається як сукупність певних дій людини, які вимагають фізичне або розумове втручання для створення, зміни, збереження певних благ суспільства, за що особа отримує винагороду, яка забезпечує її матеріальне або духовне благополуччя і є засобом для існування.

Конституція України [5], як основний закон, відокремлює в окрему категорію працю жінок. Так, наприклад, згідно із частиною 5 статті 43 Конституції України [5] використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється. Це зумовлено тим, що жінки мають окремий правовий статус в суспільстві, що підтверджується не лише національним законодавством, а й різними міжнародними документами. Зокрема, це викликано тим, що жінка може бути матір'ю та спроможна народжувати дітей і потребує додаткового захисту з боку держави. О.В. Пожарова коментує правове регулювання праці жінок в Україні наступним чином, передбачені Кодексом законів про працю України гарантії та пільги для жінок, які мають дітей, слід оцінити як всеохоплюючі та досить високі [6, с. 283]. Так, аналізуючи норми Кодексу законів про працю України [7] ми можемо вказати на особливості правового регулювання праці жінок в Україні:

- забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах;
- забороняється залучення жінок до важкої фізичної праці, маса речей яких перевищує встановлені законодавством граничні норми;
- забороняється залучати жінок до роботи в нічний час, за винятком народного господарства;
- забороняється до залучення та виконання роботи жінок, які мають дітей віком до трьох років, до нічних, надурочних робіт, відправлення таких осіб у відрядження чи працювати у вихідні та/або святкові дні;
- особливе становище складаються жінки, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей з інвалідністю, а саме встановлюються певні обмеження до надурочних робіт і направлень у відрядження;
- вагітні жінки, а також жінки, які мають дітей до трьох років мають право на переведення на легшу роботу із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою;
- надається на значно більший термін оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами

- тривалістю (70 днів до пологів та 56 після пологів);
- додаткові перерви для годування дитини дітей віком до півтора року;
- заборона звільняти жінок або відмовляти у прийнятті на роботу жінкам, які мають дітей;
- знижувати заробітну плату в період вагітності чи наявності дітей;
- інші привілеї, які передбачені нормами міжнародного законодавства.

Все вищевказане дозволяє зробити висновок, що жінкам надано ряд особливостей та правових гарантій порівняно із чоловіками, що покликано насамперед тим, що жінки виховують дітей і соціально-вразливими верствами населення.

Аналізуючи дефініції поняття «праця», а також досліджуючи правове регулювання праці жінок, для повного та комплексного дослідження варто проаналізувати поняття «правове регулювання». Юридичний словник відзначає, що правове регулювання – це регулювання суспільних відносин, що здійснюється за допомогою права та всієї сукупності правових засобів [8, с. 589]. Словник дозволяє зробити припущення, що правове регулювання це не лише регулювання суспільних відносин, яке здійснюється за допомогою права, а й інших правових засобів та категорій, які безпосередньо можуть вплинути на свідомість учасників таких відносин. Це може вчинятися за допомогою таких елементів пропаганда, агітація, яка в певній мірі може вплинути на свідомість особи, і підірвати належну поведінку в суспільстві, однак все одно в певній мірі є способом правового регулювання.

Відповідно до «Великого юридичного словника», правове регулювання – процес впливу держави на суспільні відносини за допомогою юридичних норм; ґрунтується на предметі і методі правового регулювання [9, с. 524]. Основними ознаками, які притаманні правовому регулюванню є сукупність правових норм, які впливають на правила поведінки в середині держави і ґрунтуються на предметі, методі певної галузі права. Отже, за допомогою юридичних норм здійснюється регулювання суспільних відносин, зокрема в даному контексті ми можемо вказати те, що правові норми є важливим елементом праці жінок, які дозволяють не лише забезпечувати трудові права, а й захищати їх від порушення та дискримінації, які можуть зазнавати жінки з боку роботодавців.

А.М. Куліш вказує, що правове регулювання – це здійснюваний в інтересах суспільства за допомогою норм права, вплив на поведінку учасників суспільних відносин з метою встановлення й упорядкування останніх [10, с. 62]. Основною метою правового регулювання є те, що за допомогою норм права та інших правових засобів, здійснюється вплив на поведінку учасників суспільних відносин, в тому числі відносин у сфері праці жінок. Адже за допомогою правових норм встановлюються та упорядковуються трудові відносини, механізми захисту у випадку порушення, а також інші норми, які спрямовані на захист в першу чергу самих жінок та роботодавців.

О.Ф. Скакун під правовим регулюванням пропонує розуміти здійснюване державою за допомогою права і сукупності правових засобів упорядкування суспільних відносин, їх юридичне закріплення, охорону та розвиток [11, с. 448]. Науковець вказує не лише на те, що правові норми закріплюють належне правове регулювання окремих суспільних відносин, а й охороняють їх і надають їм розвиток. Таке регулювання охоплює різні сфери, сторони життя та життєдіяльності суспільства, держави та індивіда, проте юридичної форми набувають лише найважливіші сфери людської життєдіяльності, яка полягає не лише в юридичному закріпленні, а й у змістовному правовому наповненні.

З метою більш глибокого розуміння поняття правового регулювання праці жінок, необхідно дослідити його сутність, що допоможе з'ясувати межі поняття та відрізнити його від схожих правових явищ, як то механізм правового регулювання та правове забезпечення праці жінок. Оскільки дане правове явище є багатограним та комплексним, необхідно спершу проаналізувати сутність правового регулювання та його вплив на сутність праці жінок.

Тож, Ю. С. Шемученко та С.В. Бобровник вказують, що поняття "правове регулювання" відображає динаміку права, його силу та енергію, спрямовану на досягнення правового результату, вирішення життєвих ситуацій, які вимагають впливу права. Здійснюють його за допомогою засобів, які утворюють не просто комплекси, багатоелементні утворення, а послідовно з'єднані ланцюги певної структури, що знаходиться у динаміці [12]. Таким чином, правове регулювання завжди повинно змінюватись та відповідати потребам суспільних відносин та суб'єктів права. В контексті праці жінок, правове регулювання повинно враховувати надбання сучасних технологій, а також нові види професій для того щоб встановити належні механізми охорони та захисту можливості реалізації жінками власного права.

На думку С. І. Бостан правове регулювання своїм змістом виражає правовий вплив на суспільні відносини через систему юридичних засобів, способів, форм та методів з метою приведення їх у відповідність з потребами суспільства, забезпечення у ньому порядку та стабільності [13, с. 243].

Важливою є різноманітність видів впливу, що допомагає максимально охопити усі суспільні відносини щодо здійснення жінкою трудових обов'язків. Варто окремо й виділити мету правового регулювання праці жінок, якою є створення максимально комфортних умов для збалансованого здійснення жінкою усього обсягу наданих їй прав та обов'язків. Тобто, правове регулювання праці жінок повинно бути пов'язаним та враховувати правові норми щодо сімейних, виборчих, економічних прав жінок.

Досліджуючи питання правового регулювання охорони праці, Б. О. Лозан визначає, що її зміст щодо жінок полягає у наступному: заборона (обмеження) застосування праці жінок на важких роботах та обмеження трудового навантаження з метою охорони материнства [14, с. 243]. Дійсно, дані питання входять в коло правового регулювання, проте й занадто його обмежують, оскільки враховують лише конституційно-передбачені гарантії здійснення жінкою права на працю. Разом з тим, необхідні й гарантії забезпечення умов реалізації даного права. До прикладу, заборона відмовляти у прийнятті на роботу з причин статі та віку, наявності чи відсутності дітей. Крім того, залишено поза увагою, правові гарантії рівності умов праці, її оплати та соціального забезпечення у випадку настання соціального ризику. Відповідно, можливо дійти висновку, що охорона праці становить значну частину обсягу правових норм щодо праці жінок та є важливою складовою механізму правового регулювання. Саме тому, твердження наведене автором занадто звужує її можливості, а його використання є недоцільним в контексті даного дослідження.

У свою чергу, досліджуючи міжнародне правове регулювання праці жінок, кружка визначає, що внаслідок фізіологічних особливостей жінок норми МОП можна поділити на ті, які встановлюють захисні положення відносно усіх працюючих жінок (нічна праця та підземні роботи), так і окремо щодо праці вагітних жінок та жінок-матерів [15, с. 140]. Тут, варто зауважити, що міжнародні норми визначають лише найважливіші сфери і в даному аспекті такий розподіл є вірним. Також, вдалим є визначення різних особливостей щодо правового регулювання праці вагітної жінки та жінки-матері, оскільки у них різні існують різні потреби та інтереси. Разом з тим, у національному законодавстві встановлення лише такого змісту правового регулювання призведе до значних прогалин та колізій, оскільки будуть відсутні правові норми щодо відпустки, відпочинку, оплати праці. Не вказання у законодавчому приписі на обов'язковість застосування принципу рівності може призвести до невірної її тлумачення, а отже й застосування. У свою чергу, наслідком буде порушення прав жінок.

Важливу сторону розкриває В. В. Сичова, зазначаючи, що локальне регулювання соціально-трудових відносин є провідною формою реалізації повноважень роботодавця у сфері регулювання праці працівників; дозволяє узгодити інтереси працівників і роботодавців, забезпечувати участь працівників і їхніх представників у нормотворчості і в управлінні працею; гарантувати працівникам більш високий рівень соціально-правового захисту в порівнянні із законом [16, с. 76]. Найперше, підкреслюється роль не лише законодавчих приписів, але й локального регулювання. Сам локальне регулювання дозволить створити максимально комфортні умови для жінки, враховуючи найменші зміни в трудових відносинах із жінкою. Правове регулювання на рівні законів та підзаконних нормативно-правових актів визначає лише мінімальні умови за яких можлива реалізація права, разом з тим воно повинно стимулювати постійний ріст та розвиток таких умов, що, власне, й проявляється на локальному рівні. Разом з тим, важливо, щоб усі ієрархічні рівні правового регулювання слідували єдиній меті, що допоможе створити систему та прискорити досягнення результату.

Таким чином, **правове регулювання праці жінок** – це здійснюване державою за допомогою норм права та інших способів правового регулювання впливу на суспільні відносини, які виникають, змінюються, розвиваються, припиняються під час реалізації жінками свого конституційного права на працю, що вимагає фізичне або розумове втручання особи жіночої статі для створення, зміни, збереження певних благ суспільства, за що така особа отримує винагороду, яка забезпечує її матеріальне або духовне благополуччя і є засобом для існування.

Отже, правове регулювання праці жінок є комплексним інститутом, що охоплює велику кількість правових норм із різних законодавчих актів. Разом з тим, дане дослідження допомогло з'ясувати яким же чином такі норми права взаємодіють, а отже й виділити недосконалості правового регулювання та норми, що уже не відповідають актуальним суспільним відносинам щодо праці жінок. Крім того, дане й дослідження допоможе через розкриття сутності та особливостей правового регулювання змінювати й вдосконалювати чинне законодавство поступово, що у свою чергу, сприятиме зростанню стабільних умов за яких працюючі жінки можуть здійснювати довгострокове планування, а також й зміни, трансформації уже застарілих норм через стимулювання розвитку нових за сутністю суспільних відносин щодо праці жінок.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови / [гол. ред. В.Т. Бусел, редактори-лексикографи: В.Т. Бусел, М.Д. Василега-Дерибас, О.В. Дмитрієв, Г.В. Латник, Г.В. Степенко], К. : Ірпінь : Перун, 2005. – 1728 с.
2. Ситницька Оксана Анатоліївна. Юридичні гарантії права на працю та права на відпочинок за трудовим законодавством України : Дис... канд. наук: 12.00.05., 2009.
3. Основи економіки праці : Навч. посіб. для студ. екон. спец. / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. 2-е вид., стер. К. : Знання-Прес, 2001., 314 с., (Вища освіта ХХІ ст.), укр.
4. Н.Д. Гетьманцева. Поняття і сутність праці як правової категорії. URL: <http://pgr-journal.kiev.ua/archive/2016/07/11.pdf> (Дата звернення: 26.06.2019).
5. Конституція України. Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України (ВВР)., 1996., № 30., ст. 141.
6. Пожарова О.В. Особливості умов праці осіб із сімейними обов'язками / О.В. Пожарова // Актуальні проблеми держави і права : збірник наукових праць., 2011., № 57., с. 282-287.
7. Кодекс законів про працю України. Закон України від 10.12.1971 року № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР від 17.12.1971. 1971 р. Додаток до N 50.
8. Юридичний словник / За ред. [Б.М. Бабія, В.М. Корецького, В.В. Цветкова]. – К. : Головна редакція Української рад. енцикл. АН України РСР, 1974. – 848 с.
9. Большой юридический словарь / Под ред. [А.Я. Сухарева, В.Д. Зорькина, В.Е. Крупских], М. : Инфра-М, 1999., 529 с.
10. Куліш А.М. Організаційно-правове забезпечення статусу працівників податкової міліції України : дис. ... к. ю. н. : спец. 12.00.07 / А.М. Куліш., Харків, 2003. – 177 с.
11. Скакун О.Ф. Теорія держави і права : підручник / О.Ф. Скакун., Х. : Консум, 2001. - 656 с.
12. Шемшученко Ю. С.(гол. ред.). Юридична енциклопедія в 6 томах URL: <https://bitly.su/q921QN> ( дата звернення: 02.07.2019)
13. Бостан С. І. Теорія держава і права. Академія. 2013. 348 с.
14. Лозан Б.О. Правове регулювання охорони праці в Україні . URL: <https://bitly.su/FTUKr7sO> (дата звернення: 02.07.2019)
15. Грекова М. М. Сучасні тенденції міжнародно-правового регулювання праці жінок. Форум права. 2012. № 3. - С. 139-145
16. Сичова В. В. Сутність локального правового регулювання трудових відносин в Україні. Підприємництво, господарство і право. 2019. № 1. С. 76-79.