

УДК 349.24

**КОМПАРАТИВІСТИКА НОРМАТИВНО-ПРАВОВИХ АКТІВ РЕГУЛЮВАННЯ
ДИСТАНЦІЙНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ В ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ ДЕЯКИХ КРАЇН
РОМАНО-ГЕРМАНСЬКОЇ ПРАВОВОЇ СІМ'Ї (ФРАНЦІЇ, ІТАЛІЇ, ЛИТВИ, ЛАТВІЇ)**

Демченко О. В.,

кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри державно-правових дисциплін
юридичного факультету
Харківського національного університету
імені В.Н. Каразіна

Анотація: статтю присвячено компаративістиці методів правового регулювання інституту дистанційної зайнятості за трудовим законодавством обраних країн романо-германської правової системи. Основу дослідження складає аналіз автономних засад правового регулювання дистанційної роботи за різними рівнями домовленостей (міжнародному, національному, міжгалузевому, галузевому, на рівні підприємства).

Ключові слова: трудове законодавство, праця, роботодавець, дистанційний працівник, дистанційна робота, правове регулювання праці.

Аннотация: статья посвящена компаративистике методов правового регулирования института дистанционной занятости по трудовому законодательству выбранных стран романо-германской правовой системы. Основу исследования составляет анализ основ правового регулирования дистанционной работы в соответствии с разными уровнями договоренности (международном, национальном, межотраслевом, отраслевом, на уровне предприятия).

Ключевые слова: трудовое законодательство, труд, работодатель, дистанционный работник, дистанционная работа, правовое регулирование труда.

Annotation: the article is intended to compare methods of legal regulation of the remote employment institute under the labor legislation of the selected Romano-German countries legal system. The basis of the study includes analysis of the stand-alone foundations of the legal remote employment regulation with various levels of arrangements (international, national, inter sectoral, sectoral, enterprise level).

Key words: labor legislation, labor, employer, remote worker, remote work, labor legal regulation.

Сучасними спеціалістами в сфері наукової діяльності, державної політики з питань трудової зайнятості та соціального захисту громадян, експертів з розвитку бізнесу подовжується дискусія щодо зміни організаційної моделі роботи співробітників, професійна діяльність яких може здійснюватися в електронному виді за допомогою використання інформаційних технологій та бути надіслана за допомогою мережі інтернет роботодавцю.

Дослідження проблематики дистанційної зайнятості за трудовими правовідносинами містяться в роботах національних науковців: М. І. Іншина, В. Кохан, Я. Свічкарьової, Р. Шабанова, С. Сільченко. Серед науковців обраних країн Європи визначена тематика є в працях Ф. Плантерозе (Philippe Planterose), Р. Фатигузо (Rita Fatiguso), Р. Маззаро (Renata Mazzaro), П. Нейротти (Paolo Neirotti), Д. Вайчюліс (Dalius Vaičiulis), Г. Тамашаускайтє (Gintarė Tamašauskaitė).

Вважаємо актуальним провести дослідження імплементації норм міжнародного права у національне законодавство країн однієї з Україною правової сім'ї зі схожими, на нашу думку, особливостями нормотворчого процесу, ставленням до реформ, процесом їх впровадження на різних рівнях системи законодавства, рівнем соціального діалогу, а також за необхідністю реформування пострадянської правової бази. За даними результатів конференції європейських соціальних партнерів «Розвиток і зміцнення соціального діалогу ЄС» 2016 року [1] в більшості країн-учасниць рамкової угоди про дистанційну роботу 2002 року [2], рекомендовані приписи були визнані пріоритетними та повністю виконані. Нещодавно було оприлюднено результати дослідження Міжнародної організації праці та Єврофонду за темою: «Робота в будь-який час і в будь-якому місці: вплив на світ роботи» з урахуванням використання різних інформаційно-комунікаційних приладів та інтернет-комунікаційних зав'язків. За висновками експертів, на початок 2017 року у Євросоюзі (далі – ЄС) середньостатистична робота з використанням працівниками дистанційної роботи за допомогою комп'ютера та мереж мобільного інтернету (Telework/Information and communications technologies -mobile work (далі Т/ІСТМ) становить близько 17%. Підкреслений пропорційний зв'язок використання Т/ІСТМ в країнах ЄС, де представництва працівників займають активну соціальну позицію. Зазначено, що державні ініціативи та державні або галузеві колективні договори важливі, насамперед, для забезпечення загальної структури домовленостей щодо цього питання, а саме практичне впровадження правового регулювання дистанційної зайнятості працівників з використанням Т/ІСТМ відбувається, головним чином, на договірній основі на локальному рівні [3]. Тому, вважається важливим провести аналіз деяких нормативно-правових актів регулювання дистанційної роботи, враховуючи національні особливості законодавчих ініціатив, рівень соціального партнерства, специфіку виробничих відносин, ставлення до нетрадиційної форми роботи та місця її

виконання, оскільки саме це має відігравати фундаментальну роль в поширенні роботи за дистанційною зайнятістю із використанням інформаційно-технічних засобів у перспективі і в нашій державі.

Для трудового права характерне поєднання законодавчого та договірних методів регулювання та використання специфічних трудових способів правового регулювання: централізованого та локального, що виражає взаємозв'язок і взаємину централізованої державної регламентації і колективної або індивідуальної автономії [4, с. 122]. Аналіз національної політики реформування трудового законодавства країн Європи до необхідності модифікації моделі трудових відносин за новими реаліями часу визнання нових форм трудової зайнятості в країнах романо-германської правової сім'ї є відповідне внесення змін до трудового кодексу, колективних договорів. Останні, в свою чергу, мають певну диференціацію залежно від рівня охоплення та характеру колективних переговорів, що діють на національному, галузевому (міжгалузевому) рівні або безпосередньо на рівні компанії.

Аналіз трудового законодавства Французької Республіки свідчить, що імплементація відповідних норм була проведена саме за таким принципом. Починаючи дослідження обраної теми, слід звернутись до основного закону держави, щодо трудових гарантій громадян. У тексті чинної Конституції Французької Республіки 1958 окремо не проголошуються права і свободи громадян, але слід погодитись з висновком І.Я. Кисельова, що прихильність французького народу до звичаїв людини дає підставу вважати, що Конституція 1958 р залишила в силі преамбулу до Конституції 1946 р., в якій були проголошені найважливіші соціально-економічні гарантії: право на працю, рівність всіх громадян в галузі праці, рівність жінок і чоловіків, право на об'єднання у профспілки, на страйк, право працюючих на колективні договори і на участь в управлінні підприємством. [5, с. 45-46] В свою чергу Декларація прав людини і громадянина 1789 р. декларує право громадян на вільний вибір роботи, а також право визначення її пропорцій, основ, тривалості (стаття 14) [6].

Інститут дистанційної зайнятості в цій державі існує вже 12 років з прийняття «Національної міжпрофесійної угоди про дистанційну роботу» (далі, ANI 2005), яка була одногосно підписана профспілковими організаціями та роботодавцями Франції у 2005 році, імплементавав на національному рівні міжнародні домовленості. Враховуючи, що дистанційна зайнятість може мати багато форм (надомна праця, робота за віддаленням), вказаний документ визначає дистанційну роботу, як форму організації дистанційної зайнятості, коли робота, яка може бути зроблена в приміщеннях роботодавця, виконується за межами їх розташування на регулярній основі з використанням інформаційних та комунікаційних технологій у контексті трудового договору. За роз'ясненням, дистанційна робота може охоплювати різні форми співробітництва на регулярній основі, включаючи роботу за принципом «мобільний працівник» у межах трудового договору; як форму для оперативного вирішення з використанням гнучкого права кола різних практичних змін у робочому процесі в інтересах компанії або її філії; як роботу, яка може виконуватись за межами приміщень роботодавця на регулярній основі. Однак, розташування робочого місця за межами приміщення компанії не є достатньою підставою до оформлення працівника як дистанційного, відповідні умови повинні бути відображені в індивідуальному трудовому договорі при прийомі на роботу або в додатку до нього. Щодо методу правового регулювання, стаття 2 ANI 2005 декларує добровільну основу вибору форми співробітництва за дистанційною зайнятістю як для працівника, так і для роботодавця. Дистанційне виконання роботи може бути частиною умов працівника безпосередньо при працевлаштуванні, або вводиться згодом на добровільних засадах з боку обох учасників трудових відносин. У цьому випадку зміна до трудового договору оформлюється окремо і повинна містити, по-перше – умови переведення на дистанційну роботу та умови повернення до виконання трудового договору за традиційними правилами, по-друге – процедуру здійснення контролю робочого часу з боку роботодавця, якщо немає відповідного локального колективного договору компанії з урахуванням цих положень. У разі, якщо працівник висловлює бажання змінити організацію трудової зайнятості на користь дистанційної роботи, роботодавець може прийняти або відхилити його запит. У всіх випадках роботодавець зобов'язаний забезпечити віддалених працівників всією необхідною інформацією, а саме: умовами підпорядкованості, об'ємом робочого навантаження, механізмами звітності та взаємодій з компанією; інформацією щодо обладнання (вартістю та страхуванням) та правилами їх використання в умовах виконання роботи [7].

У 2006 році наказом міністра праці соціальної єдності та житлового будівництва межі використання положень ANI 2005 були розширені на всі підприємства, які не були охоплені складом учасників при її підписуванні, а також на приватний сектор (наприклад, сільськогосподарські професії, соціальний сектор, сфера охорони здоров'я тощо). Далі виконання роботи працівником за умовами дистанційної зайнятості можуть бути реалізовані як з метою вирішити інтереси сторін трудового договору на умовах взаємної прийнятності (наприклад, економія часу та коштів на проїзд), так і з метою організації роботи філіалів компаній роботодавця з комплектацією співробітників за умовами дистанційної роботи. У всіх випадках ці угоди повинні дотримуватись положень Трудового кодексу Французької Республіки та положень ANI 2005 [8].

Слід зазначити, що відповідні зміни на законодавчому рівні були внесені до французького трудового законодавства у 2012 році. Дистанційна зайнятість регулюється розділом 4 Трудового кодексу (статті L1222-9 – L1222-11). Кодекс закріплює положення ANI 2005 про дистанційну роботу та організацію співпраці за дистанційною зайнятістю. Стаття L1222-10 трудового кодексу встановлює додаткові зобов'язання до роботодавця, а саме щодо:

1. Телефонного врегулювання: питань, пов'язаних з усіма витратами дистанційного працівника (апаратне, програмне забезпечення; технічне обслуговування обладнання; організація та оплата зв'язку); інформування працівника про встановлення будь-якого обмеження на використання комп'ютерного, інформаційного обладнання або телефонного зв'язку;

2. Електронного повідомлення про накладання дисциплінарних стягнень за невиконання таких обмежень;

3. Визначення формату та проміжку часу для зв'язку з дистанційно зайнятими працівниками.

Крім того, вказана стаття передбачає вимоги до організації щорічних зустрічей з дистанційними працівниками щодо питань планування їх робочого навантаження та зайнятості. Працівнику, за його бажанням, гарантується

повернення до виконання трудових обов'язків за місцем розташування приміщень роботодавця на ту ж посаду або роботу, яка відповідає його кваліфікації та професійної компетентності під час виконання її за віддаленням. Договірний метод правового регулювання дистанційної зайнятості на локальному рівні відведено до повноважень трудового колективу (стаття L. 2323-1) та комітету з питань охорони здоров'я, безпеки та умов праці (стаття L. 4612-8-1) [9].

Правове регулювання дистанційної зайнятості для державних службовців передбачено положеннями Закону № 2012-347 «Про організацію зайнятості та поліпшення умов роботи за контрактом співробітників державної служби, боротьби з дискримінацією, інші положення до державної служби» [10] та Указу прем'єр-міністра № 2016-151 «Стосовно правил і умов здійснення дистанційної роботи на державній службі та в судовій системі». За вказаними нормативними актами умови дистанційної роботи поширюються на чиновницький апарат [11].

Однак, слід розрізняти характеристики використання інформаційних та комунікаційних технологій. За аналізом трудового законодавства Франції, дистанційна робота здійснюється з використанням централізованого зв'язку через інформаційні системи або віртуальні приватні мережі, але в умовах корпоративного зв'язку. Тому, обов'язковою умовою організації роботи дистанційного працівника є створення меж робочого часу та засобів контролю/управління за ним, системи самодекларації співробітників, установка певного програмного забезпечення на комп'ютер та системи моніторингу за періодом підключення.

Головний закон Республіки Італія в III розділі гарантує працю та трудові права громадян, а також вільний вибір трудової діяльності. В Італії дистанційна зайнятість на національному рівні була врегульована для сфери державного управління у 1999 році з виданням Декрета Президента Республіки № 70 «Правила по регулюванню дистанційної роботи в органах державної адміністрації» (далі – Правила), та «Технічними правилами до організації дистанційної роботи». Положення Правил розкриває поняття «дистанційна робота» за формою організації – це робота, коли послуги, що надаються працівником одного з державних органів розташовані в будь-якому місці, в тому числі за межами офісу, за місцем призначення, якщо їх виконання є технічно можливим, з переважною підтримкою інформаційних і комунікаційних технологій, які дозволяють зв'язок з адміністрацією (стаття 2). Організація дистанційної зайнятості працівника здійснюється безпосередньо адміністрацією державного органу на основі критеріїв колективних переговорів, які, зокрема, дозволяють оцінювати соціальні та особисті вигоди від такої форми виконання роботи. Державні адміністрації за допомогою відповідних програмних угод погоджують форми співпраці, спрямовані на загальне використання приміщень, інфраструктур і ресурсів. Правилами також передбачено, що форми комунікаційного зв'язку можуть бути запрограмовані, організовані і управлятися також з третіми особами відповідно до загальних критеріїв однаковості, гарантії і прозорості [12]. Умови «Технічних правил до організації дистанційної роботи» передбачають можливість підключення робочих станцій дистанційно зайнятих працівників до мережі адміністрації іншими службами, які не належать до мережі публічного управління роботодавця, що значно поширює можливість виконання роботи. Вимогою до цього є необхідність використання шифрування для забезпечення каналу передачі з метою забезпечення цілісності та конфіденційності інформації [13]. Норми положення поширюються також на приватний сектор, надаючи загальні принципи дистанційної зайнятості, об'ємів та порядку використання інформаційних мереж, методів ідентифікації автентичності дистанційних працівників, а також принципів організації способів обміну інформацією між офісами та можливостей використання електронного цифрового підпису.

У процесі імплементації міжнародних вимог рамкової угоди «Про дистанційну роботу» 2002 р. прийнято національну рамкову Угоду «Про впровадження дистанційної роботи в державну службу». Положення нормативного акту містять рекомендації до впровадження та роз'яснення щодо організації та поширення дистанційної зайнятості для державних службовців. У документі підкреслено, що виконання роботи дистанційно за межами розташування офісу не є регулюючим фактором визначення форми трудового договору, але є конкретним способом проведення індивідуальної роботи працівника (його техніко-організаційної гнучкості). Отже це не нова професія, ні альтернативна форма роботи, а структурний стан, який передбачає, на відміну від традиційного, інший формат виконання посадових функцій. Організаційна формула дистанційної зайнятості на державній службі в Італії ставить за мету гнучкість організації роботи чиновників для прийняття рішень в оперативному режимі [14].

У приватному секторі дистанційна зайнятість отримала правове регулювання на договірному рівні у 2004 році з підписання національної угоди між конфедераціями роботодавців та конфедераціями праці та профспілок Італії щодо приєднання до європейської рамкової угоди про дистанційну роботу та імплементації її вимог. Національна Угода передбачає загальний план впровадження інституту дистанційної зайнятості в межах законодавства шляхом впровадження галузевих стандартів через колективні договори та відповідні директиви адміністрації підприємства. Таким чином, в Італії дистанційна зайнятість регулюється договірними методами, що супроводжуються шляхом заохочувань і рекомендацій за різними рівнями локальності, які в свою чергу зібрані в окремі нормативні акти, що забезпечують більш повну картину, наприклад, у галузі охорони праці, використання електронних поштових та комп'ютерних програм [15].

Важливим для подальшого реформування трудового законодавства України щодо впровадження інституту дистанційної зайнятості є аналіз нормативно-правового регулювання дистанційної роботи в країнах зі схожою проблематикою проходження індивідуалізації та самоідентифікації правового поля та актуальними процесами реформування національного трудового законодавства.

У 2006 році конфедерацією роботодавців та конфедерацією профспілок Республіки Латвія підписано угоду про співпрацю між соціальними партнерами, конфедерацією вільних профспілок та конфедерацією роботодавців для реалізації її стандартів по-латвійськи. Це практична реалізація державами-членами ЄС на національному рівні вимог щодо імплементації відповідних міжнародних вимог щодо дистанційної роботи [16]. У свою чергу глава VIII Конституції Латвійської Республіки захищає профспілкові свободи і гарантує ведення колективних переговорів [17].

У Латвії немає окремого закону чи нормативного акту, які конкретно регулюють дистанційну зайнятість. Відповідно до частини 1 статті 53 Закону «Про працю», працівник зобов'язаний працювати за місцем розташування компанії роботодавця, але за взаємною домовленістю робоче місце може бути розташованим за її межами. Результат домовленості про розташування місця виконання роботи працівником обов'язково має бути включений до індивідуального трудового договору таким чином, роботодавець і працівник у трудовому договорі можуть погодитися на виконання роботи останнім поза приміщеннями компанії, як у себе вдома, працюючи в режимі дистанційної зайнятості, так і в інших місцях (частина 2, статті 40 «Закону про працю») [18]. За вимогою статті 5 Закону «Про охорону праці» роботодавець несе відповідальність за безпеку і здоров'я працівника під час виконання останнім своїх трудових функцій на робочому місці (стаття 27). Закон вимагає від роботодавця організувати систему контролю виконання вимог закону для забезпечення її функціонування з компенсацією всіх відповідних витрат на її організацію (стаття 5) [19]. Правила щодо організації та технічного оснащення робочого місця регулює також Постанова Кабінету Міністрів Республіки Латвія № 359 «Вимоги з охорони праці на робочому місці», а саме вимоги до організації робочого місця на відкритому повітрі (пункт 29), у тому числі на холодному відкритому повітрі, а також з урахуванням санітарно-медичних нормативів (пункт 30) [20]. Таким чином, за вказаними нормативними актами, перед початком роботи дистанційно розташованого працівника з метою забезпечення безпеки та охорони його здоров'я, роботодавець повинен перевірити відповідність організованого за межами компанії робочого місця санітарним та технічним нормам і в разі необхідності, за свій рахунок внести необхідні корективи. З урахуванням специфіки виконання дистанційної роботи за допомогою інформаційно-телекомунікаційних мереж, на організацію роботи працівника за дистанційною зайнятістю поширюються Правила Кабінету Міністрів No.343 щодо вимог з охорони праці при роботі з дисплеєм [21]. Таким чином, у Латвії, питання регулювання дистанційної роботи вирішується в основному в площині договірних форматів між роботодавцем та працівником, або роботодавцем та профспілкою за допомогою локального способу правового регулювання.

Країна-партнер за однаковим з Україною історичним минулим щодо регулювання трудових правовідносин – Литва, прийнявши до уваги положення розділу IV Конституції держави [22], акти міжнародного партнерства, щодо поширення використання дистанційної роботи, визначила роль інституту дистанційної зайнятості, закріпивши статус нової правової дефініції у головному трудовому законі держави, який вступив у силу 1 липня 2017 року. Стаття 52 Трудового кодексу декларує, що дистанційною вважається організація роботи або продуктивного режиму роботи працівника, коли виконання ним робочих функцій скоординовано за домовленістю з роботодавцем і здійснюється дистанційно на регулярній основі. Умови дистанційної роботи, а саме визначення робочого місця, правил використання інформаційних приладів і технологій, тривалості робочого часу мають бути зафіксованими в індивідуальному трудовому договорі. Роботодавець зобов'язаний сприяти організації роботи дистанційного працівника придбанням (компенсацією) обладнання та іншого необхідного оснащення для виконання останнім своїх трудових функцій. Для координації роботи та здійснення контролю роботодавець має призначити відділ або відповідальну особу, яка буде здійснювати функції оперативного керування та моніторингу потреб та затрат дистанційного працівника [23].

Підсумовуючи вищевикладене, можна зазначити, що уряди країн за темою дослідження позитивно ставляться до дистанційної роботи як можливості підвищення продуктивності праці, росту рівня зайнятості, задля впровадження загально-національної політики у сфері охорони здоров'я і економічної доцільності такої форми трудової співпраці. Правове регулювання дистанційної роботи у зазначених країнах здійснюється з використанням і договірних, і законодавчих методів правового регулювання, з використанням централізованого та локального способів їх впровадження, але за індивідуальною інтенсивністю впровадження відповідних правових реформ, завдяки чому можемо зробити висновок, що немає загальної конвергенції щодо цього питання і необхідно подовження досліджень за темою в світлі поширення соціального діалогу роботодавців і найманих працівників та локальних договірних ініціатив учасників трудових відносин.

ЛІТЕРАТУРА

1. Experts' Report «Promoting social dialogue and better implementation of EU social partners' autonomous framework agreements in selected countries» Brussels, 30 June 2016 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://resourcecentre.etuc.org/ReportFile-20160720155731_Rapport-final-EU-SD-IMP-AFA-final-EN.pdf
2. Framework agreement on telework // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www.etuc.org/framework-agreement-telework>
3. Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva // [Електронний ресурс] Eurofound and the International Labour Office (2017) – Режим доступу: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1658en.pdf
4. Киселев И.Я. Трудовое право стран Запада на рубеже XXI века // Государство и право. 1996. № 1. С. 121–132.
5. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. : учебник / И. Я.Киселев. – М. : Дело, 1999. – 728 с.
6. Конституція Республіки Франція // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www.legifrance.gouv.fr/Droit-francais/Constitution/Declaration-des-Droits-de-l-Homme-et-du-Citoyen-de-1789>
7. Accord National Interprofessionnel relatif au teletravail // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www.anact.fr/file/3903/download?token=JhHuOV51>
8. Modifiant un arrêté portant extension de l'accord national interprofessionnel relatif au télétravail // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT00000634845>
9. Code du travail // [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.cjoint.com/doc/17_01/GAgjb4MqliM_codedutravail2017.pdf
10. Relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000025489865>

11. Décret n 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2016/2/11/RDFF1519812D/jo/texte>
12. Decreto del Presidente della Repubblica 8 marzo 1999, n. 70 Regolamento recante disciplina del telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo // [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2013/09/1999_70_DPR.pdf
13. Deliberazione. 16/2001 del 31 maggio 2001 Regole tecniche per il telelavoro ai sensi dell'art. 6 del decreto del Presidente della Repubblica 8 marzo 1999, n. 70 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.privacy.it/archivio/aipa-del20010531.html>
14. Renata Mazzaro, Ciro Silvestro L'introduzione del telelavoro nella pubblica amministrazione: dalla bassanini ter all'accordo quadro azionale // [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://www.diritto.it/articoli/amministrativo/mazzaro_silv.html
15. Rita Fatiguso Bargaining and telework in Europe in the banking/insurance sector // [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.test.fabi.it/documenti/internazionale/Babeproject/babe-project/gb/tele_europ.htm
16. Rokasgrāmata par Eiropas sociālo partner darba programmas 2009.–2010. Gadam un Eiropas sociālo partneru pamatnolīgumu īstenošanu un ieviešanu praksē // [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.lbas.lv/upload/stuff/201004/rokasgramata_es_programmas.pdf
17. Конституція Латвійської Республіки // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://likumi.lv/doc.php?id=57980>
18. Darba likums // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://likumi.lv/doc.php?id=26019>
19. Darba aizsardzības likums // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://likumi.lv/doc.php?id=26020>
20. Darba aizsardzības prasības darba vietās // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://likumi.lv/doc.php?id=191430>
21. Darba aizsardzības prasības, strādājot ar displeju // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://likumi.lv/doc.php?id=65157>
22. Конституція Литовської Республіки // [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www3.lrs.lt/home/Konstitucija/Konstitucija_RU.htm
23. Darbo kodeksas // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www.infolex.lt/ta/368200:str52>