



УЧАСТЬ УКРАЇНИ В УНІВЕРСАЛЬНІЙ МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІЙ СИСТЕМІ ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ ОСІБ З ВІЛ- ПОЗИТИВНИМ СТАТУСОМ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ



Ануфрієв Микола Іванович - доктор юридичних наук, професор кафедри міжнародного права та порівняльного правознавства Н.Н. Інституту права МАУП
Шашкова-Журавель Ірина Олександрівна - доктор філософії права, професор МКА, заступник завідувача кафедри міжнародного права та порівняльного правознавства Н.Н. Інституту права МАУП

УДК: 341.231.14

Данная научная статья посвящена комплексному исследованию участия Украины в универсальной международно-правовой системе противодействия дискриминации ВИЧ-инфицированных и больных СПИДом лиц в трудовых отношениях. Главное внимание уделяется анализу международно-правовых актов Организации Объединенных Наций и Международной организации труда по защите трудовых прав ВИЧ-позитивных лиц с точки зрения отражения их требований на уровне законодательства Украины. Также в статье освещаются основополагающие нормы законов Украины и государственных программ, направленных на защиту лиц, живущих с ВИЧ от дискриминации в сфере труда. Авторы дают видение путей усиления эффективности реализации на внутригосударственном уровне требований универсальных международно-правовых норм по защите трудовых прав лиц, живущих с ВИЧ / СПИДом.

Ключевые слова: права ВИЧ-инфицированных и больных СПИДом лиц, трудовые права ВИЧ-инфицированных и больных СПИДом лиц, международно-правовая защита трудовых прав ВИЧ-позитивных лиц, противодействие дискриминации ВИЧ-позитивных лиц в сфере труда, международные и внутригосударственные меры противодействия дискриминации ВИЧ-позитивных лиц в трудовых отношениях.

Acest articol științific este dedicat cercetării complexe a participării Ucrainei în sistemul juridic internațional universal pentru a combate discriminarea persoanelor infectate cu HIV și bolnavi de SIDA în relațiile de muncă. Atenția principală este acordată analizei actelor juridice internaționale ale Organizației Națiunilor Unite și Organizației Internaționale de organizare a muncii de protejare a drepturilor de muncă ale persoanelor HIV-pozitive din punct de vedere al reflecției cerințelor acestora la nivelul legislației ucrainene. De asemenea, articolul scoate în evidență normele fundamentale ale legilor Ucrainei și a programelor de stat, care sunt îndreptate spre protecția persoanelor, care trăiesc cu HIV de la discriminare la locul de muncă. Autorii oferă o viziune asupra modului de a spori eficiența implementării a normelor de drept pentru protecția drepturilor de muncă ale persoanelor care trăiesc cu HIV / SIDA la nivel național.

Cuvinte cheie: Drepturile persoanelor HIV-infectate și bolnavi de SIDA, drepturile de muncă persoanelor infectate cu virusul HIV și bolnavii de SIDA, protecția juridică internațională a drepturilor de muncă ale persoanelor HIV pozitive, combaterea discriminării.

This article is devoted to the comprehensive study of Ukraine's participation in the universal international legal system for combating discrimination against people living with HIV and AIDS in labor relations. The main attention is paid to the analysis of international legal acts of the United Nations and the International Labor Organization concerning the protection of labor rights of HIV-positive persons from the point of view of their requirements at the level of Ukrainian legislation. Also, the article covers the fundamental norms of the laws of Ukraine and state programs aimed at protecting people living with HIV from discrimination in the workplace.

Thus, the authors draw attention to the lack of a clear definition at the level of the fundamental anti-discriminatory international legal acts of the United Nations and the International Labor Organization of the HIV-positive status of a person as a sign of prohibited discrimination, including in the field of labor. At the same time, the article shows the development of the international legal system for combating discrimination against HIV-infected persons, including in the field of labor, which, in particular, is reflected in the adoption of General Constitutional Observations, supplemented by the provisions of the fundamental human rights international legal acts of the United Nations in connection with the need for their interpretation to protect the rights of HIV-infected people and people with AIDS. The article provides an analysis of the provisions of the declarations of the United Nations and UNESCO that provide an international foundation for tolerant attitude towards HIV-infected workers and ensure their equality in labor relations.

The authors pay particular attention to the study of the practical rules and guidelines that were adopted within the framework of the International Labor Organization, which are directly aimed at protecting labor rights and combating discrimination and stigmatization of people living with HIV and AIDS in the workplace.

The article analyzes the provisions of the laws of Ukraine, the goals of state programs, as well as the norms of bills on the protection of HIV-positive persons from discrimination in labor relations. The authors state that, despite the optional nature of most of the universal international legal norms aimed at protecting the work of HIV-infected and AIDS patients, their provisions were mostly taken into account by the legislator of Ukraine. The authors also provide a vision of ways to increase the effectiveness of implementation at the national level of the requirements of universal international legal norms on the protection of labor rights of people living with HIV / AIDS.

The key words: rights of HIV-infected people and people with AIDS, labor rights of HIV-infected people and people with AIDS, international legal protection of labor rights of HIV-positive people, counteraction to the discrimination of HIV-positive persons in the workplace, international and national measures of counteraction discrimination of HIV-positive persons in labor relations.

Слід зазначити, що питання реалізації права на працю має, без перебільшення, життєво важливе значення для Віл-інфікованих осіб, особливо для тієї частини з них, які вимушені самостійно оплачувати собі антиретровірусну терапію. На жаль, поширеною проблемою є різні прояви дискримінації та стигматизації стосовно ВІЛ-позитивних осіб у сфері праці. Порушення трудових прав та прояви стигми по відношенню до вказаної категорії осіб, найчастіше виявляються у відмові в працевлаштуванні, негативному ставленні до працівника на робочому місці з боку колег або роботодавців, а також у звільненні працівника з роботи у зв'язку із його ВІЛ-позитивним статусом [1]. Питання протидії різним проявам дискримі-

нації та стигматизації ВІЛ-інфікованих та хворих на СНІД осіб у сфері праці не втрачає своєї гострої актуальності для багатьох держав світу, у тому числі, для України, оскільки мета світового співтовариства стосовно зупинення епідемії ВІЛ/СНІДу поки що не досягнута. Так, за оцінками Об'єднаної програми ООН з ВІЛ-СНІДу (UNAIDS), на даний час у світі близько 37 мільйонів людей живуть з ВІЛ. В Україні кількість ВІЛ-позитивних людей сягає 240000 [2]. Питання захисту трудових прав осіб, які живуть з ВІЛ, знаходило відображення в працях таких вітчизняних та зарубіжних учених, як М.В. Буроменський, Д.В. Варивончик, Д.О. Лях, М.О. Микитюк, А.М. Нагорна, О.П. Радчук, В.А. Сановська, М.В. Тарас,

Н. Сміт, Р. Ходес, М. Хофман та ін. Однак, складний та комплексний характер проблеми протидії дискримінації Віл-позитивних осіб у трудових відносинах обумовлює актуальність подальших ґрунтовних наукових досліджень у даному напрямі.

Метою даної наукової статті є комплексне дослідження участі України в універсальній міжнародно-правовій системі протидії дискримінації осіб з ВІЛ-позитивним статусом у трудових відносинах.

Завдання даної наукової статті, насамперед, включають:

- аналіз міжнародно-правових актів Організації Об'єднаних Націй та Міжнародної організації праці, спрямованих на захист Віл-інфікованих та хворих на СНІД осіб у трудових відносинах;
- дослідження українських нормативно-правових актів, спрямованих на протидію дискримінації ВІЛ-позитивних осіб у сфері праці;
- окреслення шляхів посилення ефективності реалізації в Україні вимог універсальних міжнародно-правових норм щодо захисту трудових прав осіб, що живуть з ВІЛ/СНІДом.

Аналізуючи фундаментальні міжнародно-правові акти Організації Об'єднаних Націй та МОП, спрямовані на захист прав людини та викорінення дискримінації, в тому числі у сфері праці, слід констатувати відсутність на їх рівні чіткого зазначення ВІЛ-позитивного статусу особи як антидискримінаційної ознаки. Так, Загальна декларація прав людини 1948 року, Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права 1966 року, Конвенція Міжнародної організації праці № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять» 1958 року були прийняті в рамках ООН та МОП раніше того часу, коли епідемія ВІЛ-СНІДу набула глобального значення (раніше 80-х років ХХ століття).

Однак, контрольними інституціями ООН, зокрема Комісією ООН з прав людини (попередницею нині діючої Ради ООН з прав людини), зверталась увага на необхідність заборони дискримінації ВІЛ-позитивних осіб на підставі норм міжнародного права та на доцільності

включення ВІЛ-позитивного статусу до категорії «інша ознака, за якою забороняється дискримінація». У зв'язку із необхідністю тлумачення основоположних міжнародно-правових актів ООН для захисту прав ВІЛ-інфікованих та хворих на СНІД осіб, положення таких актів доповнюються Зауваженнями загального порядку, наприклад, Зауваження загального порядку № 14 до Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, що деталізують право на найвищий досяжний рівень здоров'я, зокрема для ВІЛ-позитивних осіб. Незважаючи на факультативний характер вказаних Зауважень загального порядку, вони можуть відігравати значну роль у вдосконаленні національного законодавства [3].

Варто вказати на те, що важливу роль у становленні міжнародно-правової системи боротьби з дискримінацією ВІЛ-позитивних осіб забезпечили прийнята Організацією Об'єднаних Націй в 2001 році Декларація «Про прихильність справі боротьби з ВІЛ/СНІДОМ», а також ухвалена її спеціалізованою установою – ЮНЕСКО в 1995 році Декларація принципів толерантності. Так, Декларацією ООН «Про прихильність справі боротьби з ВІЛ/СНІДОМ» покладається обов'язок на держави-учасниці щодо прийняття, вдосконалення та дотримання відповідного законодавства або вжиття інших заходів для ліквідації всіх форм дискримінації по відношенню до осіб інфікованих ВІЛ/СНІДОМ з метою забезпечення повної реалізації ними всіх прав людини, зокрема забезпечення їм доступу до працевлаштування, освіти, охорони здоров'я та розробки стратегії боротьби із соціальною ізоляцією, пов'язаною з епідемією [4]. Важливо зазначити, що Україна підписала вказану Декларацію. Контроль щодо досягнення цілей зазначеної Декларації в Україні забезпечується, зокрема, шляхом періодичного представлення Національного звіту України з виконання рішень Декларації «Про прихильність справі боротьби з ВІЛ/СНІДОМ».

Також слід звернути увагу на важливе значення, яке відіграє в міжнародно-правовій системі забезпечення рівності та протидії дискримінації ВІЛ-інфікованих осіб, зокрема в трудових відносинах, Декларація принципів

толерантності ЮНЕСКО. Важливо, що вказаною Декларацією така ознака, як стан здоров'я особи, передбачена в переліку неприпустимих дискримінаційних ознак. [5].

Досліджуючи універсальну міжнародно-правову систему захисту трудових прав ВІЛ-інфікованих осіб потрібно наголосити на тому, що провідником зусиль у даному напрямі є Міжнародна організація праці. Ключове значення в системі захисту трудових прав осіб, інфікованих ВІЛ та хворих на СНІД, посідають прийняті Міжнародною організацією праці в 2001 році Зведені практичні правила щодо питання «ВІЛ/СНІД і сфера праці». Вказані практичні правила МОП, що спрямовані на захист ВІЛ- позитивних осіб у трудових відносинах, зокрема, передбачають:

- необхідність ставлення до ВІЛ - інфекції та СНІДу на виробництві як і до інших серйозних захворювань та станів, а до працівників, що живуть з ВІЛ/СНІДом як і до інших важкохворих в аспекті надання їм допомог, компенсацій та організації режиму роботи;
- створення можливості для ВІЛ-позитивних, до того часу, поки вони в змозі виконувати свої виробничі функції, користуватися звичайною системою страхування і мати можливість для переведення на інші посади або підвищення по службі;
- вжиття роботодавцями заходів для заохочення працівників, що живуть з ВІЛ/СНІДом на одержання консультацій та допомоги за межами підприємства або у службах безпеки та гігієни праці (за наявності таких на виробництві), або в інших структурах, якщо вони можуть надати спеціалізовану конфіденційну допомогу;
- необхідність забезпечення працівникам найширшого спектру медичних послуг для профілактики та лікування ВІЛ/СНІДу і допомоги працівникам, що живуть з ВІЛ/СНІДом (щодо забезпечення антиретровірусними препаратами, лікування ВІЛ-інфекції, лікування найбільш розповсюджених інфекцій, пов'язаних з ослабленням імунітету, включаючи туберкульоз);
- необхідність сприяння з боку роботодавців, організацій працівників і персоналу служб безпеки та гігієни праці створенню груп

взаємодопомоги на підприємствах і забезпечення можливості працівників, що живуть з ВІЛ/СНІДом звертатись у зазначені групи, а також надання підтримки вказаним категоріям працівників на локальному рівні;

- забезпечення урядами держав, на підставі консультацій із соціальними партнерами та у відповідності з національним законодавством, допомог для працівників, що живуть з ВІЛ/СНІДом не нижче тих, що передбачені для осіб з іншими тяжкими захворюваннями, а також вивчення можливості запровадження нових видів допомог, зважаючи на прогресуючий і безперервний характер протікання захворювання [6].

Необхідно зазначити, що з огляду на сучасний стан розвитку трудових правовідносин у світі одним із найважливіших міжнародно-правових актів, спрямованих на захист трудових прав ВІЛ-інфікованих та хворих на СНІД осіб, незважаючи на факультативний характер, є прийнята Міжнародною організацією праці в 2010 році Рекомендація № 200- «Щодо ВІЛ/СНІДу та сфери праці». Потрібно відмітити широку сферу поширення вказаної Рекомендації. Так, у Рекомендації зазначається, що її положення поширюються на всіх працівників, які працюють за будь-якою формою зайнятості на підставі будь-яких угод як у державному, так і у приватному секторах економіки, включаючи силові відомства та збройні сили. Рекомендацією передбачено загальні принципи, на яких, у межах національного законодавства, повинні ґрунтуватися всі дії у сфері праці в умовах епідемії ВІЛ/СНІДу, зокрема:

- визнання заходів, що вживаються у відповідь на епідемію ВІЛ/СНІДу такими, що сприяють затвердженню прав людини та забезпеченню рівності для всіх працівників, їх сімей та утриманців;
- ставлення до ВІЛ/СНІДу як до питання, що пов'язане із сферою праці та вжиття міжнародних, регіональних, а також національних заходів для його вирішення за всебічної участі соціальних партнерів;
- неприпустимість дискримінації або стигматизації працівників, або претендентів на робочі місця у зв'язку із їх наявним або

приписуванім ВІЛ-позитивним статусом або на підставі їх належності до тих верств населення, які вважаються такими, що знаходяться в групі ризику щодо інфікування ВІЛ;

- визнання одним із основоположних пріоритетів профілактику всіх засобів інфікування ВІЛ;

- забезпечення активної ролі сфери праці у полегшенні доступу працівників та їх сімей до заходів профілактики, лікування та підтримки стосовно ВІЛ/СНІДУ;

- створення можливостей для працівників одержувати користь від програм профілактики ризиків передачі ВІЛ, а також супутніх інфекцій, зокрема туберкульозу, на робочих місцях;

- забезпечення захисту приватного життя працівників та їх сімей, включаючи конфіденційність інформації стосовно їх ВІЛ-статусу;

- неприпустимість ставлення вимог працівникам щодо проходження тестування на ВІЛ-інфекцію або повідомлення інформації про їх ВІЛ-статус;

- включення заходів, спрямованих на протидію ВІЛ/СНІДУ до національної політики та національних програм розвитку, зокрема у сфері праці, соціального захисту, освіти та охорони здоров'я;

- забезпечення захисту працівників, професії яких особливо пов'язані із небезпекою зараження ВІЛ-інфекцією [7].

Варто вказати на те, що ключове значення в Україні для захисту прав та протидії дискримінації осіб, що живуть з ВІЛ, у тому числі в трудових відносинах, відіграє прийнятий у 1991 році, із змінами та доповненнями, Закон України «Про протидію поширенню хвороб, зумовлених вірусом імунодефіциту людини (ВІЛ) та правовий і соціальний захист людей, які живуть з ВІЛ». Так, розділом III Закону закріплено права та заходи, спрямовані на соціальний захист хворих на ВІЛ/СНІД осіб та їх сімей. Важливе значення для забезпечення рівності ВІЛ-інфікованих осіб, зокрема у сфері праці, відіграє положення статті 13 Закону щодо необхідності захисту інформації стосовно ВІЛ-позитивного статусу особи від розголошення, що включає такі аспекти, як:

- визнання відомостей про результати тестування особи на ВІЛ-інфекцію конфіденційними та такими, що становлять лікарську таємницю;

- обов'язок медичних працівників вживати належні заходи з метою захисту від розголошення або розкриття третім особам інформації про хворих на ВІЛ/СНІД осіб;

- можливість передачі відомостей про ВІЛ-позитивний статус особи іншим медичним працівникам винятково з метою лікування такої особи за наявності її згоди;

- можливість передачі відомостей про ВІЛ-позитивний статус особи іншим третім особам виключно на підставі рішення суду в установлених законом випадках.

Потрібно зазначити, що нормативне положення про рівність перед законом та заборону дискримінації ВІЛ-інфікованих осіб передбачено статтею 14 вказаного Закону. У статті йдеться про те, що усі ВІЛ-інфіковані громадяни України, а також особи, що на законних підставах проживають в Україні та хворіють на ВІЛ/СНІД, користуються в повному обсязі правами, передбаченими Конституцією України та іншими нормативно-правовими актами України. Також у зазначеній статті передбачена заборона будь-яких проявів дискримінації щодо осіб, які живуть з ВІЛ-інфекцією. Поняття «дискримінація» визначається досліджуваною статтею як дія або бездіяльність, що в опосередкований або прямий спосіб позбавляє належних прав особу, створює для неї обмеження або принижує її гідність у зв'язку із її ВІЛ-позитивним статусом.

Захисту прав ВІЛ-інфікованих та хворих на СНІД осіб безпосередньо у сфері праці присвячена стаття 16 Закону, на рівні якої забороняються наступні дії, здійснювані у зв'язку із ВІЛ-позитивним статусом особи:

- відмова у прийнятті на роботу,
- звільнення з роботи,
- відмова у наданні соціальних послуг або доступі до соціальних служб;
- інше порушення прав людини.

У зазначеній статті також передбачена можливість судового оскарження неправомірних дій посадових осіб, якими порушують-

ся права ВІЛ – інфікованих та хворих на СНІД осіб, їх рідних та близьких [8].

Слід зазначити, що одним із важливих заходів, які вживаються нашою державою в напрямі реалізації своїх міжнародно-правових зобов'язань у сфері протидії ВІЛ/СНІДу, на сучасному етапі стало прийняття в 2014 році Закону України «Про затвердження загальнодержавної цільової соціальної програми протидії ВІЛ-інфекції/СНІДу на 2014 – 2018 роки». На рівні вказаної Програми констатується, що поряд із значним прогресом щодо протидії ВІЛ/СНІДу також має місце щорічне збільшення кількості зареєстрованих випадків інфікування ВІЛ у поєднанні із низьким доступом до послуг лікування вказаної інфекції, особливо стосовно осіб, що належать до груп підвищеного ризику зараження ВІЛ-інфекцією. Стосовно захисту осіб, що живуть з ВІЛ/СНІДом у трудових відносинах, Програмою передбачено необхідність забезпечення постійного соціального діалогу за участю професійних спілок, роботодавців, а також органів державної виконавчої влади з метою:

- формування толерантного ставлення на робочому місці до ВІЛ-інфікованих та хворих на СНІД людей;
- дотримання прав та запобігання дискримінації ВІЛ-інфікованих працівників;
- забезпечення безпечних щодо інфікування ВІЛ-інфекцією умов праці [9].

Варто зазначити, що іншим свідченням вжиття нашою державою нормотворчих заходів, спрямованих на відображення вимог міжнародно-правових норм щодо захисту ВІЛ-позитивних осіб у трудових відносинах на рівні національного законодавства, є конкретизація заборони дискримінації ВІЛ-інфікованих та хворих на СНІД осіб у сфері праці, яка має місце в Проекті Трудового кодексу України. Так, серед передбачених Проектом ознак, за якими заборонена дискримінація у сфері праці, безпосередньо зазначено таку ознаку, як наявність або підозру в наявності у особи ВІЛ-позитивного статусу. Заборона дискримінації працівників згідно зі статтею 3 Проекту ТК України, зокрема, за вказаною ознакою, включає неприпустимість порушення принципу рівності їх прав і можливостей, а також

прямого або непрямого обмеження їх трудових прав. Вказаною нормою Проекту також передбачено право працівників, які вважають, що зазнали трудової дискримінації, домагатися в судовому порядку відновлення порушених прав та відшкодування як матеріальної, так і моральної шкоди. При цьому, працівник зобов'язаний навести факти, що підтверджують трудову дискримінацію, а до обов'язків роботодавця належить доведення відсутності вказаних фактів [10].

Отже, вищезазначене дає можливість констатувати належну увагу яка приділяється на універсальному рівні міжнародним співтовариством питанню протидії дискримінації ВІЛ-позитивних осіб у трудових відносинах. Незважаючи на те, що більшість прийнятих у рамках ООН та МОП міжнародно-правових актів стосовно захисту ВІЛ-інфікованих та хворих на СНІД осіб від різних проявів дискримінації, в тому числі у сфері праці, мають факультативний характер, їх положення набули відображення на рівні законодавства України. На даний час у діючих законах України та на рівні законопроектів закріплені достатньо визначені та конкретизовані норми, спрямовані на захист трудових прав та забезпечення рівності у сфері праці для осіб, що живуть з ВІЛ. Внутрішньодержавні заходи, які, на нашу думку, сприятимуть посиленню ефективності реалізації на внутрішньодержавному рівні вимог універсальних міжнародно-правових норм про захист трудових прав осіб, які живуть з ВІЛ/СНІДом, насамперед включають:

- посилення співпраці соціальних партнерів щодо включення до колективних договорів різних рівнів та забезпечення дотримання норм про неприпустимість будь-яких проявів дискримінації у сфері праці по відношенню до осіб з ВІЛ-позитивним статусом;
- забезпечення на рівні підприємств підтримки ВІЛ-інфікованих та хворих на СНІД працівників, зокрема, стосовно створення для них реальної можливості виконувати легшу роботу у випадку погіршення стану їх здоров'я, а також полегшення доступу таких працівників до медичної допомоги та соціальних послуг;

- активізацію співпраці органів державної влади, громадських організацій та засобів масової інформації з метою ведення просвітницької роботи, спрямованої на подолання стигматизації на робочих місцях стосовно ВІЛ-позитивних та хворих на СНІД працівників;
- створення системи заохочення тих роботодавців, які ефективно вживають заходи у відповідь на епідемію ВІЛ-СНІДу у сфері праці.

Література

1. Право на працю людей, які інфіковані ВІЛ-СНІДом. Режим доступу: <http://kaniv-rda.gov.ua/pravo-na-pracju-ljudej-yaki-infikovanivilnsnidom-14-00-25-13-02-2018/>
2. Об'єднана програма ООН з ВІЛ-СНІДу. Епідемія ВІЛ-інфекції в Україні. Режим доступу: <https://www.unaids.org.ua/ua/hiv-epidemic-in-ukraine/epidemiologichna-situatsiya#1>
3. М.В. Тарас. Роль міжнародного права у сфері захисту прав людей, які живуть з ВІЛ/СНІДом // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ, № 2. 2013. С. 66-76
4. Про прихильність справі боротьби з ВІЛ/СНІДом. Декларація ООН від 27.06.2001. Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_846
5. Декларація принципів толерантності ЮНЕСКО від 16.11.1995р. Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_503
6. Свод практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда». – Женева, МБТ, 2005. – 44 с.
7. Щодо ВІЛ/СНІДу та сфери праці. Рекомендація Міжнародної організації праці-№ 200 від 2010 року. Міжнародне бюро праці. Женева, 2010 р. – 20 с.
8. Про протидію поширенню хвороб, зумовлених вірусом імунодефіциту людини (ВІЛ), та правовий і соціальний захист людей, які живуть з ВІЛ. Закон України № 1972-ХІІ від 12.12.1991р. Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1972-12>
9. Про затвердження загальнодержавної цільової соціальної програми протидії ВІЛ-інфекції/СНІДу на 2014 – 2018 роки. Закон України № 1708-VII // Відомості Верховної Ради (ВВР), 2014, № 48, ст.2055
10. Проект Трудового кодексу України. Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221