

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32850/LB2414-4207.2020.13.09>

## ПРЕКАРІАТ ЯК СУБ'ЄКТ ТРУДОПРАВОВОГО ЗАХИСТУ

**Новіков Денис Олександрович**,  
кандидат юридичних наук,  
доцент кафедри цивільно-правових  
дисциплін і трудового права імені  
професора О.І. Процевського  
(Харківській національний  
педагогічний університет імені  
Г.С. Сковороди, м. Харків, Україна)

**Ландін Владислав Володимирович**,  
аспірант кафедри цивільно-правових  
дисциплін і трудового права імені  
професора О.І. Процевського  
(Харківській національний  
педагогічний університет імені  
Г.С. Сковороди, м. Харків, Україна)

Автори надають юридичну характеристику прекаріату як суб'єкту трудово-правового захисту. Указується, що поява прекаріату зумовлена впровадженням концепції «гнучкості» в правове регулювання трудових відносин і практику функціонування ринку праці. Концепція «гнучкості» в практичній площині відобразилася в широкому застосуванні атипових форм зайнятості. Підсилили негативний ефект від упровадження концепції «гнучкості» так звані «перегони на дно» – змагання країн, які розвиваються, за іноземні інвестиції, що провадиться шляхом створення сприятливого інвестиційного клімату. Результатом «перегонів на дно» є прийняття трудового законодавства з мінімальним рівнем захисту працюючих, перенесенням узгодження більшості умов праці на рівень трудового договору, ослабленням контролю інспекцій праці. На думку авторів, саме під час упровадження концепції «гнучкості» трудових відносин у поєднанні з «перегонами на дно» трудящі зазнають поступової прекарізації, усе більше втягуючись у систематичну працю в атипових умовах. Автори підкреслюють, що прекаріат перебуває в хиткому соціальному становищі, що передбачає зміщення балансу сил на ринку праці в бік економічних інтересів роботодавця, несправедливий розподіл благ і, відповідно, недостатню трудову захищеність. Автори вважають, що для трудового права як соціальної та гуманістичної галузі права прекаріат є поневоленою й експлуатованою верствою населення, якій в умовах «гнучких» трудових відносин і «перегонів на дно» відмовляють у справедливості й гідній праці. Саме тому, на переконання авторів, прекаріат потребує трудово-правового захисту. Автори визначають трудово-правовий захист прекаріату як застосування ефективних інструментів трудового права, здатних ліквідувати чи пом'якшити негативний вплив «гнучких» трудових відносин і юридичними засобами відновити баланс інтересів працівника та роботодавця. Автори зазначають, що за своїм змістом трудово-правовий захист прекаріату передбачає поєднання гнучкості, якщо вона позитивно впливає на трудові відносини, і захищеності в разі появи ризиків прекарізації трудящих.

**Ключові слова:** прекаріат, гнучкість, перегони на дно, дерегуляція, трудово-правовий захист, гідна праця.

**PRECARIAT AS A SUBJECT OF LABOR OF LEGAL PROTECTION**

**Novikov Denys Oleksandrovych,**  
PhD of Law Sciences,  
Associate Professor of the Department  
of Civil Law and Labor Law named after  
professor O.I. Protsevskiy  
(H.S. Skovoroda Kharkiv National  
Pedagogical University, Kharkiv, Ukraine)

**Landin Vladislav Volodymyrovych,**  
PhD Student of the Department of Civil  
Law and Labor Law named after professor  
O.I. Protsevskiy  
(H.S. Skovoroda Kharkiv National  
Pedagogical University, Kharkiv, Ukraine)

The authors provide a legal description of the precariat as a subject of labor protection. It's indicated that the emergence of precariat is due to the introduction of the concept of "flexibility" in the legal regulation of labor relations and the practice of the labor market. The concept of "flexibility" in the practical plane is reflected in the widespread use of atypical forms of employment. The negative effect of the introduction of the concept of "flexibility" has been exacerbated by the so-called "race to the bottom" – the competition of developing countries for foreign investment, which is conducted by creating a favorable investment climate. The result of the "race to the bottom" is the adoption of labor legislation with a minimum level of protection of employees, the transfer of coordination of most working conditions to the level of the employment contract, the weakening of control of labor inspections. According to the authors, it's with the introduction of the concept of "flexibility" of labor relations in combination with the "race to the bottom" that employees undergo a gradual precarization, becoming increasingly involved in systematic work in atypical conditions. The authors emphasize that the precariat is in a precarious social situation, which involves a shift in the balance of power in the labor market towards the economic interests of the employer, unfair distribution of benefits and, consequently, insufficient labor protection. The authors believe that for labor law as a social and humanistic branch of law, the precariat is an enslaved and exploited segment of the population, which in the conditions of "flexible" labor relations and "race to the bottom" is denied justice and decent work. That is why, according to the authors, the precariat needs labor protection. The authors define precariat labor protection as the use of effective tools of labor law that can eliminate or mitigate the negative impact of "flexible" labor relations and legal means to restore the balance of interests of employee and employer. The authors note that the content of labor protection of precariat provides a combination of flexibility, if it has a positive effect on labor relations, and security in cases of risks of precarization of employees.

**Key words:** precariat, flexibility, race to the bottom, deregulation, labor protection, decent work.

**Постановка проблеми.** Глобалізація, еволюція засобів виробництва, пов'язана з упровадженням нових технологій, у тому числі інформаційних і нанотехнологій, підвищення тривалості життя створюють прогресивний фундамент для перманентного підвищення якості життя людей. У свою чергу, ті самі явища формують серйозні ризики скорочення робочих місць через перенесення виробництва, автоматизацію

(у країнах Західної Європи та США), з одного боку, зменшення економічно активного населення через деіндустріалізацію, міграцію громадян у більш благополучні країни, звуження державного фінансування установ та організацій в умовах лібералізації, криза пенсійної системи й демографічні проблеми (у країнах, що розвиваються, зокрема в Україні). Нині ці негативні фактори підсилюються вповільненням світової економіки через пандемію COVID-19. У таких умовах значна кількість людей утрачає роботу й не може знайти іншу, переводиться на неповну або часткову зайнятість зі зменшенням заробітку, переходить на дистанційну зайнятість тощо. Себто в сучасних умовах з'являється значна група людей із нестійким соціальним становищем. У соціологічній науці з подачі англійського вченого Гая Стендінга таку групу називають прекаріатом (від англ. precarious і лат. precarium – сумнівний, небезпечний, ризикований, негарантований, нестабільний) і вважають, що ця група через деякий час може стати доволі небезпечним соціальним класом, який буде спроможний розхитати громадській порядок. Г. Стендінг зазначає, що «глобалізаційні процеси сприяли перетворенню усвідомлення конкуренторинкового курсу як європоцентристського на інтернаціоналізацію проблеми: у демонстраціях прекаріату все частіше беруть участь мігранти та представники гендерних меншин» [1, с. 10–11]. Не дивно, що саме прекаріат став провідною силою руху Black Lives Matter у США. Відповідно, виникає потреба у вивченні прекаріату не тільки як соціологічного явища, а і як правового, адже для вирішення проблем, пов'язаних із нестійким соціальним становищем і забезпеченням адекватної правової захищеності прекаріату, потрібно спочатку осягнути його правову сутність як верстви населення, що потребує особливого юридичного ставлення. А з огляду на те що проблеми прекаріату пов'язані, зокрема, з його становищем на ринку праці, то ми вважаємо, що передусім варто досліджувати прекаріат як суб'єкта трудового права, до якого повинні застосовуватись специфічні юридичні трудові захисні інструменти.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** У вітчизняній науці трудового права питання трудово-правового статусу прекаріату та безпосередньо пов'язаних із ним явищ «гнучкості», «дерегуляції» й «перегонів на дно» відображено в наукових студіях школи трудового права Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди [2–5]. Серед інших представників науки трудового права розроблення цієї проблематики відображено в дисертаційному дослідженні В.М. Дудіна [6]. На жаль, в інших наукових школах трудового права України дослідницькі пошуки щодо правового розуміння прекаріату не ведуться. Представлене дослідження є продовженням наукового розроблення правових інструментів трудово-правового захисту прекаріату. Під час підготовки наукового дослідження аспірант В.В. Ландін здійснював підбір матеріалу та його аналіз, брав участь у формулюванні висновків. Кандидат юридичних наук Д.О. Новіков займався окресленням проблематики у вступній частині, змістовим наповненням основної частини статті й написанням висновків.

**Мета статті.** Автори мають на меті надати юридичну характеристику прекаріату як суб'єкту трудово-правового захисту.

**Виклад основного матеріалу.** Поява прекаріату припадає на 1970-і роки, коли прискорення процесу глобалізації в державах із ринковою економікою зумовило пошук нової моделі управління працею та виробництвом. Такою моделлю обрана так звана «гнучкість», себто відхід від традиційного підходу до регулювання трудових відносин у бік зменшення захисної функції трудового права та збільшення договірних початків у взаєминах між працівником і роботодавцем. Уважалося, що підвищення ефективності ринку праці має будуватися на принципі децентралізації регулювання

трудових відносин і від цього виграють як роботодавці, так і працівники, котрі без втручання держави зможуть домовитися про найбільш вигідні обом сторонам умови трудового договору.

Із цього приводу К. Енгельс писав: «Залишається невирішеним вічне питання, як визначити адекватний баланс між гнучкістю правового регулювання, з одного боку, і необхідним соціальним захистом працівників – з іншого» [7, с. 323]. І дійсно, «гнучкість» зруйнувала оптимальне співвідношення в трудових відносинах, а саме баланс сил між сторонами трудових відносин. Як указує А.В. Андрушко, «баланс інтересів» – це такий охоронюваний правовий зв'язок, коли інтересу однієї сторони кореспондується (відповідає або протистоїть) інтерес другої сторони, а урівноважують їх передбачені в законі особливі погоджувально-примирні способи захисту. Правовий зміст поняття «баланс інтересів» зашифрований в генетичному коді трудового права, сакральна сутність якого полягає в його соціальній спрямованості, основоположною, відправною точкою якої є пріоритет прав і законних інтересів працівника» [8]. І дійсно на практиці «гнучкість» трудових відносин не призвела до децентралізації трудових відносин, а лише до дерегулювання й відходу держави від забезпечення складного консенсусу між роботодавцями та працівниками. Це відбулося передусім через те, що головною проблемою «гнучкості» є додержання принципу справедливості в розподілі інтересів, який об'єктивно зміщується в бік задоволення інтересів роботодавця. Відповідно, «гнучке» регулювання трудових відносин поки що залишається синонімом дерегулювання трудових відносин, відмовою від багатьох елементів соціальної та захисної функції трудового законодавства.

Підсилили негативний ефект від упровадження концепції «гнучкості» так звані «перегони на дно», що являють собою змагання країн, які розвиваються, за іноземні інвестиції, котре провадиться шляхом створення сприятливого інвестиційного клімату. Останнє передбачає, зокрема, реформування трудового законодавства в бік скорочення захисних норм і встановлення мінімального контролю за їх виконанням. В Україні до прикладів занурення в «перегони на дно» можна зарахувати розроблення та спробу прийняття одіозного Законопроєкту «Про працю» (№ 2708) [9, с. 68]. Місія цього Законопроєкту така: показати потенційним інвесторам, що під час вкладення свого капіталу вони нестимуть мінімальні ризики на персонал і витрати на робочу силу без необхідності додержання заборон і підлягання суворому контролю інспекції праці. У цьому сенсі не можна не погодитися з Р. Сеймуром, що «прекарність убудована в неоліберальний капіталізм, у якому зростання ґрунтується на фінансовому ризику та боргах, у якому ринки праці ослаблені, а соціальний захист згорнуто, у якому держави створюють бар'єри, аби позбавити певні групи працівників громадянських прав, у якому пошук нових зон накопичення капіталу призводить до огороження земель, відчуження та урбанізації без робочих місць» [10].

Саме під час упровадження концепції «гнучкості» в поєднанні з «перегонами на дно» трудящі зазнають поступової прекарізації, усе більше втягуючись у систематичну працю в атипових умовах і формах. Як наголошує О. Гайдар, «прекарізація найбільш яскраво відображає тенденцію змін соціально-трудої сфери – правова дерегуляція трудових відносин за одночасного демонтажу соціальних гарантій з метою зростання інтенсивності й збільшення примусу до праці» [11, с. 122–123]. За А.М. Колотом, «процес прекарізації можна трактувати як поширення багатоманітних форм нестандартної зайнятості й водночас як суспільне явище, що пов'язане зі збільшенням прошарку людей, які відчувають хиткість, ненадійність свого соціального буття; прекаріат – це економічно активне населення, яке не має можливості реалізувати своє право на гідну працю» [12, с. 5–6].

Основною передумовою прекаризації безпосередньо на ринку праці є розвиток атипових трудових договорів і форм зайнятості. Варто зауважити, що типовими трудовими відносинами є стандартна трудова зайнятість, що передбачає безстроковий трудовий договір, стабільний час і режим роботи й відпочинку, унормовані умови оплати праці, робоче місце на підприємстві роботодавця. Водночас проявом атипових трудових договорів і форм зайнятості насамперед є неповна зайнятість; зайнятість на умовах строкових трудових договорів; тимчасова, непостійна зайнятість; робота на умовах позикової праці, дистанційної праці, нульового режиму робочого часу; робота на основі цивільно-правового договору; неформальна зайнятість, у тому числі самозайнятість; незареєстрована та незадекларована зайнятість тощо. Кожна з названих форм атипових трудових відносин ставить трудящого в нестійке та вразливе становище щодо умов праці та майбутнього. Особа, яка працює в межах атипових трудових відносин, підлягає прекаризації. Як підкреслював французький соціолог П. Бурдьє, «короткострокова й тимчасова зайнятість поширюватиметься, роблячи життя людей невпевненим і непередбачуваним» [13]. Український учений І.Ю. Суровцева зазначає, що «непередбачуваність умов праці й відносин між керівництвом і робітниками (або службовцями) роблять сучасні українські організації місцями розквіту прекаризації ..., узагальненою рисою якої у світі є наближення до епохи «соціального апартеїду», у якому доступне житло, значима освіта, доступ до політики, соціальна мобільність стануть обмеженими правами через ускладнення трудових відносин» [14, с. 235, 240].

Отже, особа, яка перебуває у сфері дії атипових трудових договорів і форм зайнятості має значні ризики прекаризації з подальшим випробуванням на собі суттєвих соціальних потрясінь. За тлумаченням О.О. Гончарової, прекаризація являє собою «стан перманентної мінливості й невизначеності в повсякденних практиках особистості, які характеризуються невизначеним станом індивіда, його покладанням на плинний момент часу, передбачають у нього відчуття невпевненості в майбутніх перспективах» [15, с. 10, 14]. Ж.Т. Тощенко окреслює, що «прекаризовані люди персоналізують відчуження не тільки від результатів праці, а й від усього суспільства та випробовують особливо витончені форми експлуатації їхньої праці, їхніх знань, їхньої кваліфікації, а в остаточному підсумку і якості життя» [16, с. 54]. Як указує В.М. Дудін, «установлення в законодавстві винятків та обмежень для окремих категорій працівників шляхом використання форм зайнятості й режимів роботи, викликаних економічними інтересами роботодавців, призводить до прекаризації праці. Під цим варто розуміти позбавлення захищеності працюючих без надання компенсації у вигляді додаткових благ» [6, с. 7].

У кожній з означених позицій акцентується увага на пригнобленні прекаризованих людей, їх хиткому соціальному становищі, зміщенні балансу сил на ринку праці в бік економічних інтересів роботодавця, несправедливому розподілі благ і, відповідно, недостатній трудовій захищеності цієї категорії осіб. Тобто, коли мова йде про трудовий захист у сучасних умовах, мається на увазі поєднання «гнучкості», якщо вона позитивно впливає на трудові відносини, і захищеності в разі формування ризиків прекаризації трудящих. Як пише В.М. Дудін, «метою диференціації правового регулювання трудових відносин є сприяння не лише рівності працівників, а й конкурентоздатності підприємств, що виправдовує посилення гнучкості» [6, с. 15], коли «праця за нестандартним трудовим договором стає більш захищеною, а положення трудового законодавства щодо «традиційних» трудових договорів набувають гнучкості» [6, с. 7]. Такий аспект трудового захисту врахований у п. е ст. 420 Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, де вказується,

що сторони забезпечують і реалізують у законах і практиках основні міжнародно визнані трудові стандарти, зокрема щодо «сприяння створенню на ринку праці таких умов, які б поєднували гнучкість і захищеність» [17].

Для розуміння сфери трудово-правового захисту прекаріату варто звернутися до позиції Г. Стендінга, який виділив кілька напрямів виключення прекаріату із системи гарантій безпеки у сфері праці, а саме: «1) безпеки ринку праці (адекватні можливості одержати дохід); 2) гарантія зайнятості (захист від незаконного звільнення); 3) гарантія праці (здатність і можливість зберегти наявне місце роботи й рівень заробітної плати); 4) безпеки праці (захист від нещасних випадків і професійних захворювань); 5) відтворення кваліфікації (можливість одержання професійних навичок за допомогою учнівства, професійної підготовки тощо); 6) безпеки доходів (гарантія стабільного доходу, індексації заробітної плати, усебічного соціального забезпечення); 7) безпеки вираження думки (колективне право голосу через, наприклад, незалежні профспілки, право на страйк)» [1].

Практично всі наведені Г. Стендінгом напрями виражено в українській практиці функціонування ринку праці. На окремі моменти навіть зверталася увага в п. п. 33 та 34 Резолюції Європарламенту щодо виконання Україною Угоди про асоціацію від 18 грудня 2018 року, у якій ішлося про невиконання Україною Конвенції Міжнародної організації праці «Про свободу об'єднання та захист права об'єднуватися в професійні спілки» № 87 у контексті бюрократизованості процедури застосування страйку як засобу вирішення колективного трудового спору та фактичної заборони страйку в такій сфері, як сфера транспорту, усупереч ст. 11 Конвенції про захист прав людини та основних свобод (п. 33 Резолюції); втручання спецслужб у роботу професійних спілок (у Резолюції зазначається, що Служба безпеки України систематично тисне на професійні спілки у формі стеження за головами та активістами незалежних профспілок, виклику голів профспілок на допит до слідчих СБУ, зобов'язання роботодавців повідомляти СБУ про будь-які профспілкові й робітничі акції, що обмежує право на асоціацію, перешкоджає соціальному діалогу, неприпустимо в правовій і демократичній державі) (п. 33 Резолюції); блокування роботи інспекцій праці через скасування у 2017 році регулювання перевірок охорони праці та пожежної безпеки (п. 34 Резолюції) [18]. Інші питання прекарізації ринку праці в Україні висвітлені під час підготовки додаткового матеріалу до цієї Резолюції, де відображено, що в Україні має місце недодержання справедливих умов в оплаті праці, охороні праці, широке застосування небезпечних атипових форм зайнятості, слабкий доступ до правосуддя в разі порушення трудових прав [19]. На жаль, наведені напрями зниження захищеності вітчизняних трудящих і їх можлива посиленна прекарізація не зупинили уряд від подання до Верховної Ради України Законопроекту «Про працю» (№ 2708).

**Висновки.** У першому ґрунтовному дослідженні, присвяченому прекарізації, Г. Стендінг указав, що прекаріат перебуває в соціальних підвалинах суспільства, адже його представники в мінімальному ступені ідентифікують себе з професійним співтовариством, навіть, можливо, перебуваючи в ньому, зазнають постійних злиднів та утисків, мають найменший рівень правової захищеності. Відповідно, прекаріат у перспективі може стати об'єктом маніпулювання з боку деструкційних політичних сил, які, використовуючи його протестний потенціал (коли нічого не маєш, то нічого втрачати), зазіхатимуть на громадський порядок і стабільність державного ладу. В українських реаліях до цих ризиків ще додається втрата можливості увійти до «європейської родини» через невиконання Угоди про асоціацію, котра вимагає забезпечувати й реалізовувати в законах і практиках основні міжнародно визнані трудові стандарти. Для трудового права як найбільш соціальної та гуманістичної галузі права прекаріат є поневоленою й експлуатованою вер-

ствою населення, якій в умовах «гнучких» трудових відносин і «перегонів на дно» відмовляють у справедливості й гідній праці. Саме через вищеперераховані обставини прекаріат потребує трудовправового захисту. Трудоправовий захист прекаріату являє собою застосування ефективних інструментів трудового права, здатних ліквідувати чи пом'якшити негативний вплив «гнучких» трудових відносин і юридичними засобами відновити баланс інтересів працівника та роботодавця. У подальших дослідженнях доцільно визначити юридичні способи трудовправового захисту прекарізованих верств населення.

### Список використаних джерел:

1. Стэндинг Г. Прекариат. Новый опасный класс. Москва : Ад Маргинем Пресс, 2014. 328 с.
2. Новіков Д.О., Жукова А.І. Феномен гнучкості трудового права у соціальній філософії. *Вісник Запорізького національного університету. Серія «Юридичні науки»*. 2014. Вип. 2. Ч. 2. С. 194–202.
3. Новіков Д.О. Штраф як вид дисциплінарного стягнення: веління часу чи черговий прояв концепції «гнучкості» (дерегулювання) у трудовому праві. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія «Юриспруденція»*. 2015. Вип. 10-2. Т. 2. С. 17–19.
4. Новіков Д.О. Pluralitas non est ponedata sine necessitate або місце теорій прекаріату у науці трудового права. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2015. Вип. 34. Т. 2. С. 22–26.
5. Новіков Д.О. Прекарізація українських трудящих: тенденція підтверджена урядовим законопроектом «Про працю». *«Азовські правові читання»* : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, м. Бердянськ, 14–15 травня 2020 р. Бердянськ : ТОВ «Модем-1», 2020. С. 81–84.
6. Дудін В.М. Диференціація правового регулювання трудових відносин в Україні та державах ЄС : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Кривий Ріг : Донецький юридичний інститут МВС України, 2019. 20 с.
7. Engels C. Subordinate Employees or Self Employed Workers. *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*. 2007. P. 323–345.
8. Андрушко А.В. «Баланс інтересів»: експлікація поняття в контексті трудового права. *Університетські наукові записки*. 2015. № 1. С. 109–119.
9. Новіков Д.О. Законопроект «Про працю» (№ 2708): подальша прекарізація українських робітників та вплив на виконання Україною умов Угоди про Асоціацію з Європейським Союзом. *Збірник наукових праць ХНПУ імені Г.С. Сковороди. Серія «Право»*. 2020. Вип. 31. С. 66–73.
10. Seymour R. We Are All Precarious – On the Concept of the Precariat and its Misuses. *New Left Review*. 10 February 2012. URL: [http://www.newleftproject.org/index.php/site/article\\_comments/we\\_are\\_all\\_precarious\\_on\\_the\\_concept\\_of\\_the\\_precariat\\_and\\_its\\_misuses](http://www.newleftproject.org/index.php/site/article_comments/we_are_all_precarious_on_the_concept_of_the_precariat_and_its_misuses).
11. Гайдар А.Е. Основные тенденции занятости в условиях глобализации. *БизнесИнформ*. 2015. № 6. С. 121–126.
12. Колот А.М. Трансформация института занятости как составляющая глобальных изменений в социально-трудовой сфере: феномен прекарізації. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2014. № 2. С. 3–6.
13. Bourdieu, P. Counterfire: Against the Tyranny of the Market. London : VersoBooks, 2003. 108 p.
14. Суровцева И.Ю. Стратегии прекарізації: оценка отечественных практик. *Сучасні глобальні проблеми у вимірі соціології управління: збірник наукових праць ДонГУУ*. 2014. Т. XV. Вип. 281. С. 235–240.

15. Гончарова О.О. Прекарні практики молоді в умовах трансформації українського суспільства : автореф. дис. ... канд. філос. наук : 09.00.03. Київ : Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова. 2017. 24 с.

16. Гощенко Ж.Т. Феномен прекариата: теоретические и методологические основания исследования. *Социологические исследования*. 2019. № 9. С. 51–63. С. 54.

17. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. *Офіційний вісник України*. 2014. № 75. Т. 1. С. 83. Ст. 2125. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984\\_011](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011).

18. European Parliament resolution of 12 December 2018 on the implementation of the EU Association Agreement with Ukraine (2017/2283(INI)). URL: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2018-0518\\_EN.pdf?redirect](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2018-0518_EN.pdf?redirect).

19. Що не так із реформами в Україні. *Спільне*. 26 грудня 2018 р. URL: <https://commons.com.ua/uk/sho-ne-tak-z-reformami-v-ukrayini/>.