ПЛАН.

Вступ……………………………………………………………………….

І. Поняття та особливості джерел трудового права……………………

ІІ. Класифікація джерел трудового права………………………………

2.1.Конституція України………………………………………………

2.2.Міжнародні правові акти про працю………………………………

2.3.Кодекс законів про працю України та інші законодавчі акти

України, що регулюють трудові відносини……………………………

2.4 . Підзаконні акти, що регулюють трудові відносини.……………

2.5.Акти соціального партнерства та локальні правові норми. ……

2.6.Рішення Конституційного Суду та керівні роз’яснення

Пленуму Верховного Суду України.……………………………………

ІІІ. Єдність і диференціація правового регулювання праці……………

Висновок…………………………………………………………………

***ВСТУП***

Джерела трудового права України являються основою цієї галузі, бо в них зкріплюються норми права, що призначені регулювати трудові відносини впроцесі застосування праці і суспіль­ного захисту людей.

Говорити про їх актуальність чи не актуальність неможливо, так як без джерел не може існувати ні одна галузь права, ні як наука, ні як учбова дисципліна, ні як галузь.

Спочатку право складалось шляхом перетворення звичаїв, які записувались, об’єднувались у особливі списки. У результаті цього з’явилось звичаєве право— система норм, які засновані на звичаї, яка регулює суспільні відношення у державі, в певній місцевості чи у етнічній або соціальній групі.

Перші писемні пам’ятки стародавнього світу ( Закони Ману, Закони ХІІ таблиць, Кодекс Законів царя Хамурапі ) та середньовічя ( “Солічна правда”, “Руська правда” та ін.) складались з норм звичаєвого права та прямих законодавчих положень.

Там були і норми трудового права, тоді його ще не називали таким.

Пізніше з’явились такі пам’ятки права: «Пакти і Конституція прав і вольностей Війська Запорозького»( прийняті 5 квітня 1710 року), Статут про державний устрій, права і вольності УНР”( ухвалена Центральною Радою 29 квітня 1918 року), та ін.), які теж можна вважати джерелами трудового права того часу.

В наш час виділяють такі джерела права(коли класифікують в залежності від юридичної сили):

1.) Конституція України;

2.) міжнародні правові акти про працю;

3.) Кодекс законів про працю України та інші законодавчі акти;

України, що регулюють трудові відносини, зокрема Закони України “Про оплату праці”, “Про зайнятість населення”;

4.) підзаконні акти, що регулюють трудові відносини;

5.) акти соціального партнерства;

6.) локальні правові норми;

7.) рішення Конституційного Суду та керівні роз’яснення

Пленуму Верховного Суду України.

У своїй курсовій роботі я спробую дати поняття джерел та охарактеризувати їх, висвітливши проблемні питання цієї теми, використовуючи при цьому роботи відомих вчених—юристів України, Росії, а також досвід зарубіжних країн.

***І.ПОНЯТТЯ ТА ОСОБЛИВОСТІ ДЖЕРЕЛ ТРУДОВОГО ПРАВА.***

Суспільні відносини, що виникають при використанні праці, потребують правового регулювання, яке здійснюється прийнят­тям відповідних юридичних норм, що знаходять вираз у формі державних актів органів законодавчої влади, актів вищих органів державного управління, уповноважених видавати такі акти в межах їх компетенції, актів управління конкретних підприємств, установ, організацій за погодженням з трудовими колективами або їх представницькими органами, актів застосування чинно­го законодавства.

Конкретні форми виразу права залежать від ступеня важ­ливості суспільних відносин, що ними регулюються, галузевої незалежності, компетенції органу, що здійснює правотворчість. Це можуть бути закони, укази, постанови, інструкції, накази, інші нормативно-правові акти (такі, як положення, наприклад, про преміювання), правила (такі, як правила внутрішнього трудового розпорядку) тощо.

Термін «джерело права» має двояке значення. По-перше, це ті матеріальні умови, що існують у суспільстві за наявних матеріальних і виробничих відносин. По-друге, це ті конкретні форми виразу правових приписів, що виходять від органів дер­жавної влади, які видають нормативні акти в межах своєї ком­петенції, на підставі і на виконання чинного законодавства, за допомогою яких тому чи іншому правилу поведінки надається обов'язкова сила.[[1]](#footnote-1)

Право — це діалектична сукупність суб'єктивних прав і об'єктивних правил поведінки людини в суспільстві, які історично склались і визначені соціальними та матеріальними умовами життя суспільства. Тому допустиме розуміння права як у широкому, так і у вузькому сенсі. Законодавство ж становить собою сукупність обов'язкових правил поведінки, що санкціо­нуються і забезпечуються державою або встановленими нею суб'єктами нормотворчості і одержують зовнішній вираз у фор­мально-визначеному виді. Як і право, законодавство поділяється на відповідні галузі та інститути.

Трудове право, що регулює суспільні трудові відносини, має соціальний характер. Як соціальне право воно є сукупністю правил суспільного захисту людей, що визначається матеріаль­ними умовами життя даного суспільства..

З врахуванням сказаного джерела трудового права України можна визначити як **спосіб вираження норм права, що прийма­ються компетентними на те органами держави і призначені регу­лювати трудові відносини в процесі застосування праці і суспіль­ного захисту людей.**

Державно-правове регулювання трудових відносин в Ук­раїні було розпочато з розвалом Російської імперії. Спочатку це регулювання було підкорене завданню створення власного законодавства. Але вже на початку 20-х років, коли загрозу іно­земної інтервенції в Росії було ліквідовано, а національно-виз­вольний рух придушено, правове регулювання в Україні було фактично поставлене в залежність від змісту нормативних актів Росії, хоч формально вони приймались органами державної влади України. Таке становище створилося внаслідок того, що, по-перше, Росія підкорила Україну шляхом «співробітництва» в галузі управління народним господарством, транспортом, зв'язком; фінансів, а також в галузі регулювання питань праці, соціального забезпечення і продовольства. По всій Україні гос­подарювали продовольчі загони, «московської обжорки», що викликало обурення і навіть збройні виступи селянського на­селення України (батько Махно, отамани Григор'єв, Божко, Волинець, отаманша Маруся Соколівська та ін.).

По-друге, ще в березні 1919 р. III з'їзд КП(б)У розглянув проект конституції Української РСР і постановив прийняти за зразок конституцію Російської Федерації із змінами і допов­неннями, визначеними місцевими умовами. Коли конституція Росії стала «зразком» для України, решта законодавчих актів також приймались після того, як вони видавалися в Росії, без будь-якого відхилення в змісті. В окремих випадках не прово­дилось навіть дублювання законодавчих актів Росії. Спеціаль­ними постановами вони поширювались на територію України. Прикладом цього може служити постанова Наркомпраці Росії від 4 березня 1921 р. «Про граничні норми перенесення і пере­сування важких речей підлітками», яка була визнана «обов'яз­ковою», поширена на всі союзні республіки, а в Україні діє й зараз.

Формально в Росії у 1918 р. був прийнятий кодекс законів про працю, але він не діяв, носив більш декларативний, ніж практичний характер, його застосування ніхто не вимагав і не контролював. Цей кодекс, як і інші нормативні акти даного періоду, значною мірою був пристосований до вирішення зав­дань воєнного комунізму, коли трудові відносини базувалися на загальній трудовій повинності. З переходом до нової еконо­мічної політики і появою обмеженої приватної власності це законодавство вже не відповідало умовам, які склалися. Відпа­ла необхідність в залученні населення до трудової повинності в її попередньому розумінні. Все трудове законодавство перегля­далося щодо умов мирної господарської діяльності з метою ре­гулювання нових форм трудових правовідносин.

Нормами трудового права регулюються усі види трудових відносин, що виникають між роботодавцями та працюючими. Ці відносини — один з найважливіших видів відносин, які зачі­пають такі питання, як право на працю, працевлаштування, тривалість робочого часу і часу відпочинку, внутрішній трудо­вий розпорядок, безпека праці та ін., що виникають із застосу­ванням здатності до праці.

Зрозуміло, що зі зміною соціально-економічних умов по­требує змін і правове регулювання трудових відносин. Зокре­ма, розвал Радянської імперії, проголошення і зміцнення суве­ренітету республік як самостійних держав, різні форми влас­ності, ринкові відносини обумовили процес удосконалення трудового права і трудового законодавства, викликали не­обхідність створення нової моделі системи юридичних джерел. З проведенням в Україні правової реформи виникає складна система юридичних джерел, притаманна різним правовим сис­темам: зберігається спадковість романо-германської та радянської правових систем, впроваджуються риси англійської та аме­риканської правових систем.

Слід зазначити, що згідно з постановою Верховної Ради України від 12 вересня 1991 р. «Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР» до прийняття відповідних актів законодавства України на її тери­торії застосовуються акти законодавства Союзу РСР з питань, не урегульованих законодавством України, за умови, що вони не суперечать Конституції і законам України.

Законодавчі акти в Україні охоплюють всю сукупність, увесь комплекс виданих органами держави правових норм у різних формах. Ці форми залежать від ступеня важливості суспільних відносин, що ними регулюються, галузевої приналежності та компетенції органу, що здійснює нормотворчу діяльність.

Право і законодавство співвідносяться як ціла і як частина. Разом вони є явищем об’єктивного характеру. Законодавчі джерела мають такі ознаки, як зовнішню об'єктивізацію, державне санкціонування, гарантованість державою.[[2]](#footnote-2)

***ІІ.КЛАСИФІКАЦІЯ ДЖЕРЕЛ ТРУДОВОГО ПРАВА***.

Джерела трудового права класифікують за різними підставами. За характером прийняття джерела трудового права розподіляють на ті, які приймаються органами держави (закони, накази, постанови та ін.) , які приймаються за згодою між робітником та роботодавцем(колективні згоди, колективні договори та ін.), а також ті, які приймаються органами міжнародно-правого регулювання праці (пакти про права людини, конвенції та рекомендації МОП та ін.).

В залежності від юридичної сили джерела трудового права поділяються на Конституцію України, акти міжнародного регулювання праці (ратифіковані Україною), закони, підзаконні нормативно-правові акти, акти соціального партнерства, акти місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоуправління, локальні нормативно-правові акти.

За ступенем узагальненості розрізняють кодифіковані, комплексні та поточні нормативно-правові акти як джерела трудового права.

У теорії трудового права існує також точка зору про те, що джерела можна розподіляти на традиційні та нетрадиційні джерела трудового права. До перших відносять, наприклад, Кодекс законів про працю України, Закон України “Про оплату праці” та ін. Приналежність таких актів до джерел трудового права можна визначити вже з їх назви. Разом з тим окремі нормативні положення , які є джерелами трудового права, містяться у нормативно-правових актах, які відносяться до джерел інших галузей права. Наприклад, у Законі України “Про власність”, Законі “ Про приватизацію державного майна” містяться норми, які відносяться до трудового права.

***2.1 Конституція України як основне джерело трудового права***

Основним законом кожної держави є конституція. Вона дає наукове осмислення політичних та економічних процесів у країні, закріплює ідею розподілу і організації державної влади, її співвідношення з демократичними інституціями суспільства, визначає права та свободи громадян і створює умови для їх реалізації.

Досі вважалося, що першою конституцією в світі була кон­ституція Сполучених Штатів Америки, прийнята в 1787 р. Проте вже доведено, що фактично першою в світі конституцією була Конституція України, прийнята 5 квітня 1710 р. в Бендерах на козацькій раді, яка мала назву «Пакти і Конституція прав і вольностей Війська Запорозького». Ця конституція була першою демократичною конституцією не тільки в Європі, а й у світі, бо була прийнята на 77 років раніше конституції Сполучених Штатів.

3а роки радянської влади в Україні дослівно відтворюва­лись конституції, що приймались у Радянському Союзу.

28 червня 1996 р. Верховна Рада прийняла нову Конститу­цію України, яка стала надзвичайно важливим політико-правовим документом, що зафіксував існуючий стан розвитку Української держави і суспільства, їх правової системи.

Вона є головним джерелом для всіх галузей права, у тому числі і для трудового. Конституція закріплює найважливіші трудові права людини і громадянина та гарантії їх реалізації. Ці положення відображені у ст.ст. 3,8,19,21-24,36,43-46,55-61,64,68 та деякі інші.

Найважливішим розділом Конституції України, який визначає її демократичні основи, є розділ ІІ “Права та свободи людини і громадянина”. Не випадково конституційному закріпленню прав, свобод і гарантій приділяється така велика увага, так у статті 3 передбачається, що затвердження та забезпечення прав і свобод людини є головним обов’язком держави. У Конституцію включені права і свободи, які були закріплені у міжнародно-правових актах про права людини. Деякі визначення Загальної декларації прав людини та Міжнародних пактів про цивільні і політичні, економічні, соціальні і культурні права людини буквально відтворені у тексті Основного Закону. Вперше закріплене право на підприємницьку діяльність, не заборонену законом, право працюючих на страйк для захисту своїх інтересів, право на належні, безпечні і здорові умови праці, право на заробітну плату не нижче тієї, що передбачена законом, право на соціальний захист у випадку безробіття через незалежні від громадянина обставини та ціла низка інших прав. Посилені конституційні гарантії прав і свобод, конкретизовані умови їх реалізації.

Закріплене у ч.1 ст.43 право на працю визначене у відповідності до ст.23 Загальної декларації прав людини. Кожен має “можливість заробляти собі на життя працю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується”. Людина самостійно розпоряджається своїми здібностями до праці та обирає той чи інший вид діяльності, рід занять, а може й не займатися ніякою трудовою діяльністю.

Особливу увагу приділено забезпеченню економічних та соціальних прав. Посилені гарантії прав у випадку безробіття, а також незаконного звільнення. Так, у ч.2 ст.43 говориться, що “держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб”.

Норма, яка міститься у ч.3 ст.43 про заборону примусової праці відповідає ст.8 Міжнародного пакту про цивільні та політичні права.[[3]](#footnote-3) Також у цій статті вказано, що “не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан”. В зв’язку з цим змінений порядок переведення на інше місце роботи. У даний час переведення на інше місце роботи може здійснюватись тільки за згодою робітника, за виключенням випадків, передбачених ч.2 ст.33 КЗпП (так “власник або уповноважений ним орган має право перевести працівника строком до одного місяця на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди, якщо вона не протипоказана працівникові за станом здоров’я, лише для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, з оплатою праці за виконану роботу, але не нижчою, ніж середній заробіток за попередньою роботою”).[[4]](#footnote-4)

Вперше в Конституції у ч.4 ст.43 закріплено право кожного на належні, безпечні та здорові умови праці, на заробітну плату не нижче тієї, що передбачена законом. У ч.7 ст.43 закріплюється, що право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом. Таким чином, право на заробітну плату не нижче тієї, що передбачена законом та право на своєчасне одержання винагороди за працю розведені до рангу конституційних прав.

У ст.44 закріплено право працюючих на страйк для захисту своїх економічних та соціальних інтересів, що відповідає ст.8 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права. У ч.2 ст.44 - порядок здійснення права на страйк.

У ст.45 говориться, що кожен, хто працює має право на відпочинок.

Також у нашій Конституції говориться, що громадяни мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав і інтересів. Професійні спілки є громадськими організаціями, що об’єднують громадян, пов’язаних спільними інтересами за родом їх професійної діяльності.

В основу соціального захисту громадян покладений принцип соціальної справедливості. З змісту ст.46 можна зробити висновок, що держава забезпечує соціальний захист тим категоріям громадян, які дійсно потребують цього. Мова йде про право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом.

Найважливішою юридичною гарантією прав та свобод є судовий захист. У ст.55 закріплено, що права і свободи людини і громадянина захищаються судом. Оскільки вказані права є конституційними, то змінюється механізм захисту цих прав у випадку їх порушення. Конституція дає можливість безпосередньо звертатися до суду з питань про стягнення заробітної плати. Раніше майже всі індивідуальні трудові спори про стягнення заробітної плати першочергово розглядались у комісіях з трудових спорів.

Ці й інші положення Конституції мають першочергове значення для правового регулювання суспільних відношень у сфері праці. Хоча до теперішнього часу не всі положення Конституції України враховані у законодавстві про працю.[[5]](#footnote-5)

***2.2.Міжнародні правові акти про працю.***

У відповідності з ч.1 ст.9 Конституції діючі міжнародні договори, згода на обов’язковість яких дана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України. До джерел трудового права відносяться ті з них, які мають норми трудового права.

Джерелами трудового права є пакти про права людини 1966 р., конвенції та рекомендації МОП, ратифіковані Україною. У вітчизняній літературі прийнято вважати, що конвенції та рекомендації МОП складають Міжнародний кодекс праці. На 01.11.2000 з 182 діючих конвенцій МОП Україна ратифікувала 53 конвенції. До джерел трудового права відносяться й акти регіонального європейського рівня. Україною ратифікована Європейська Конвенція про захист прав людини і основних свобод, яка була підписана 4 листопада 1950 р. державами-членами Ради Європи. До теперішнього часу йде підготовчий процес до ратифікації Європейської соціальної хартії (переглянутої), підписаної державами-членами Ради Європи у Страсбурзі 3 травня 1996 р.[[6]](#footnote-6) Наказом Президента України від 11 червня 1998р. затверджена Стратегія інтеграції України у Європейський союз, якою передбачена адаптація до законодавства ЄС найважливіших галузей законодавства, визначених Згодою про партнерство та співробітництво між Україною та Європейським Союзом (вступило в дію 1 березня 1998 р.), у тому числі трудового законодавства України.

Найважливіше місце у Європейському Союзі відводиться соціальній політиці, свідоцтвом посилення уваги до якої є було прийняття у 1989 р. Хартії основних соціальних прав працюючих. У даний час Хартія є основним документом, який визначає політику Співтовариства. Положення Хартії особливо важливі для України на сучасному етапі її розвитку. Оскільки у Преамбулі Хартії підкреслюється однакова важливість як економічних, так і соціальних аспектів, їх збалансованість, передбачено, що “соціальний консенсус сприяє укріпленню конкурентно здатності підприємств, усієї економіки взагалі та створенню робочих місць і це основна умова поступового економічного розвитку”.[[7]](#footnote-7) У Хартії закріплені основні соціальні права працюючих Співтовариства, такі як свобода пересування, вибір роду роботи і професії, право на справедливу винагороду та покращення умов життя і праці, право на соціальний захист, професійне навчання та охорону праці. Основними принципами європейського трудового права Хартія визнає рівне відношення до чоловіка і жінки у сфері трудових відношень, свободу об’єднань та право соціальних партнерів вести переговори та укладати колективні договори. В ній також є розділ про інформацію, консультації і участь працюючих в управлінні виробництвом. Трудове законодавство ЄС має директиви відносно дискримінації за ознакою пола з питань зайнятості, оплати праці, масових звільнень, прав працівників при банкрутстві і передачі компанії, договірним зобов’язанням по одержанню інформації. Таким чином, у майбутньому, наші законодавці повинні поступово привести національне законодавство у відповідність з європейськими стандартами.

До міжнародних актів як джерел трудового права відносяться також двосторонні міжнародні договори: Угода між Урядом України і Урядом Словацької республіки про взаємне працевлаштування громадян, Угода між Урядом України і Урядом Соціалістичної Республіки В’єтнам про взаємне працевлаштування громадян та їх соціальний захист та інші.

Треба виходити з пріоритету норм міжнародного права перед нормами національного законодавства про працю. Згідно з ст.8 КЗпП, якщо міжнародним договором чи міжнародною угодою, в яких приймає участь Україна, встановлені інші правила, ніж ті, що має наше законодавство про працю, то застосовуються правила міжнародного договору чи міжнародної угоди. Це правило обов’язкове й при вирішенні трудових спорів, однак, на жаль, на практиці не завжди реалізується як зацікавленими особами, так і органами, що розглядають трудові спори.

***2. 3. Кодекс законів про працю України та інші законодавчі акти України, що регулюють трудові відносини***

Кодекс законів про працю в Україні вперше було прийнято наприкінці 1922 р. Фактично він був розроблений в Росії і як проект одержаний Україною в червні 1922 р. Відразу ж розпо­чалася робота щодо його розгляду, хоча значних змін до нього внесено не було. Навіть нумерація статей залишилася такою ж.

Але в Росії не могли допустити, щоб навіть розроблений в ній проект був затверджений в Україні раніше, ніж це відбудеться в Росії. Ця практика знайшла своє правове закріплення в Газійському Союзі, коли для «єдності» законодавства стали розроблятися Основи законодавства Союзу РСР і союзних республік, які мали бути дослівно відображені в кодексах союзних республік.

Так, чинний КЗпП повністю відтворив Основи законодав­ства Союзу РСР і союзних республік про працю, що були зат­верджені Верховною Радою СРСР 15 липня 1970 р. й уведені в дію з 1 січня 1971 р. На підставі цих Основ в союзних респуб­ліках були розроблені і прийняті нові кодекси: в Росії — 9 груд­ня 1971 р., вУкраїні і Азербайджані — 10 грудня 1971 р., в Узбекистані — 17 грудня 1971 р., в інших республіках — вже в 1972 р.

КЗпП, затверджений Верховною Радою України 10 грудня 1971 р., уведений в дію з 1 червня 1972 р. Він складається з 18 глав, в яких об'єднані 265 статей. За роки, що пройшли після прийняття КЗпП, він доповнений главою ІІІ-А «Забезпе­чення зайнятості вивільнюваних працівників», главою ХУ1-А «Трудовий колектив». Назва глави XV «Трудові спори» змінена на назву «Індивідуальні трудові спори». Змінені і доповнені 267 статей КЗпП, тобто до окремих статей зміни вносилися по де­кілька разів. Прикладом цього може слугувати ст. 67, до якої в 1995 р. була внесена ч.3 такого змісту: «У випадку, коли свят­ковий або неробочий день (стаття 73) співпадає з вихідним днем, вихідний день переноситься на наступний після святкового або неробочого».[[8]](#footnote-8)

На 1998 р. припадає п'ять таких днів, і Прем'єр-міністр України зробив подання до Верховної Ради, яка Законом від 26 грудня 1997 р. визнала цю норму такою, що втратила чинність, хоча вона й відповідала рекомендаціям МОП. Така практика «реформування» трудового законодавства фактично є «штопан­ням дірок». Тому не випадково в Основних напрямах соціаль­ної політики на 1997—2000 роки зроблено висновок про те, що регулювання соціально-трудових відносин у нових умовах, за­безпечення захисту трудових прав громадян вимагають, прий­няття нового Кодексу законів про працю України. [[9]](#footnote-9)

У проекті Цивільного кодексу України у ст.9 закріплена норма про те, що до відношень, які виникають у зв’язку з укладенням трудового договору, застосовуються положення даного кодексу, якщо ці відношення не врегульовані спеціальним законом. Така неправильна позиція авторів свідчить про необхідність прийняття нового Трудового кодексу, зорієнтованого на ринкові відносини.

Поряд із КЗпП, діють інші закони України. Так, Верховна Рада 7 лютого 1991 р. прийняла Закон України «Про власність», який дає визначення права власності як урегульованих зако­ном суспільних відносин по володінню, користуванню і розпо­рядженню майном. Власнику надано право використовувати на договірній основі працю інших громадян, забезпечивши їм соціальні та економічні гарантії і права, передбачені законом. Майно може використовуватися і для підприємницької діяль­ності.

Відповідно до Закону України «Про підприємства в Україні» підприємства становлять основну організаційну ланку народ­ного господарства України. Закон визначає порядок створення підприємства і його реєстрацію, створення і використання май­на, управління підприємством і самоврядування трудового ко­лективу, визначає господарську, економічну та соціальну діяльність підприємства, взаємовідносини підприємства з державою, порядок ліквідації і реорганізації підприємств.

16 грудня 1993 р. Верховна Рада прийняла Закон України «Про державну службу», який регулює суспільні відносини, що охоплюють діяльність держави щодо створення правових, орга­нізаційних, економічних та соціальних умов реалізації грома­дянами України права на державну службу. Закон визначає за­гальні засади діяльності державної служби, правовий статус державних службовців та їх апарату, порядок проходження дер­жавної служби, її припинення, матеріальне та соціальне-побу­тове забезпечення державних службовців, відповідальність за порушення законодавства про державну службу.

Для реалізації державної політики зайнятості населення і забезпечення громадянам України гарантій в цій галузі Верховна Рада 1 березня 1991 р. прийняла Закон України «Про зай­нятість населення», який сприяє повній, продуктивній і вільно обраній громадянами зайнятості, гарантує їм право на зай­нятість, передбачає компенсацію в разі втрати роботи.

22 жовтня 1993 р. був прийнятий Закон України «Про ста­тус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», основни­ми завданнями якого є створення належних умов для підтри­мання здоров'я й активного довголіття; організація соціально­го та інших видів обслуговування; виконання цільових програм соціального і правового захисту ветеранів війни; надання пільг, переваг та соціальних гарантій у процесі трудової діяльності відповідно до професійної підготовки і з урахуванням стану здоров’я.

Закон України від 16 грудня 1993 р. «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похило­го віку в Україні» визначає основні засади державної політики щодо ветеранів праці, інших громадян похилого віку, гарантує їм рівні з іншими громадянами можливості в економічній, соці­альній, політичній сферах, сприятливі умови для повноцінного способу життя. Передбачено надання ветеранам праці, а ними визнаються громадяни, які сумлінно пропрацювали в народно­му господарстві: жінки — 35 років, чоловіки — 40 років і вийшли на пенсію, — низку пільг.

Закон України від 21 березня 1991 р. «Про основи соціаль­ної захищеності інвалідів в Україні» гарантує інвалідам рівні з усіма іншими громадянами можливості для участі в економічній, політичній та соціальній сферах життя суспільства, створення необхідних умов, які дають можливість інвалідам вести повно­цінний спосіб життя відповідно до індивідуальних здібностей та інтересів.

Загальні засади створення організаційних, соціально-економічних, політико-правових умов соціального становлення та розвитку молодих громадян України в інтересах особистості, суспільства та держави, основні напрямки реалізації державної молодіжної політики в Україні закликаний урегулювати Закон України від 5 лютого 1993 р. “Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні”.

Закон України від 14 жовтня 1992 р. “Про охорону праці” визначає основні положення щодо реалізації конституційного права громадян на охорону їх життя і здоров’я в процесі трудової діяльності, регулює за участю відповідних державних органів відносини між власником підприємства або уповноваженим ним органом і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні.[[10]](#footnote-10)

Основи законодавства України про охорону здоров’я, прийняті Верховною Радою 19 листопада 1992р., визначили правові, організаційні, економічні та соціальні засади охорони здоров'я в Україні. Вони регулюють суспільні відносини галузі з метою забезпечення гармонічного розвитку фізичних і духовних сил, високої працездатності і довголітнього активного життя громадян.

Закон України від 24 березня 1995 р. “Про оплату праці” визначив економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання, а також з окремими громадянами та сфери державного та договірного регулювання оплати праці. Закон спрямований на забезпечення відповідальності та стимулюючої функції заробітної плати.[[11]](#footnote-11)

Законом Україні від 5 листопада 1991р. “Про пенсійне забезпечення» всім непрацездатним громадянам гарантується право на матеріальне забезпечення за рахунок суспільних фондів споживання шляхом надання трудових і соціальних пенсій . Закон спрямований на те, щоб повніше враховувалося суспільно корисна праця як джерело зростання добробуту народу і кожної людини, гарантує соціальну захищеність пенсіонерів.

15 листопада 1996 р. прийнятий Закон України “Про відпустки».

23 грудня 1997 р. Прийнято Закон України “Про уповноваженого Верховної Ради України з прав людини”, яким передбачено парламентський контроль за додержанням конституційних прав і свобод людини і громадянина та захист їх прав на території України в межах її юрисдикції.

Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування затверджені 14 січня 1998 р.

10 лютого 1998 р. прийнято Закон України «Про професій­но-технічну освіту», яка є складовою частиною освіти України і спрямована на формування у громадян професійних знань, умінь, навичок, розвиток духовності, культури, відповідного технічного, технологічного і екологічного мислення з метою створення умов для професійної діяльності.

3 березня 1998 р. законодавчо вирішено питання про поря­док розгляду в Україні колективних трудових спорів (конфліктів).

Усі закони України, що приймаються Верховною Радою, обнародуються за підписом Президента України. З метою впорядкування офіційного оприлюднення нормативно-правових актів, що приймають Верховна Рада України, Президент Ук­раїни, Кабінет Міністрів України, запобігання перекручень їх змісту, визначення порядку набрання ними чинності Прези­дент України 10 червня 1997 року видав Указ «Про порядок офіційного оприлюднення нормативно-правових актів та на­брання ними чинності». Закон України, акти Президента Ук­раїни, Кабінету Міністрів України не пізніш як у п'ятнадцятиденний строк після їх прийняття у встановленому порядку і підписання підлягають оприлюдненню державною мовою в офіційних друкованих виданнях. Відповідно до ст. 1 цього Указу офіційними друкованими виданнями є «Офіційний вісник України», «Відомості Верховної Ради України», газета «Урядо­вий кур'єр».

Президент України виступає гарантом державного сувере­нітету, незалежності, недоторканності кордонів, національної безпеки, територіальної цілісності України, додержання Кон­ституції і законів України, прав та свобод людини і громадяни­на. В межах своїх повноважень Президент України також ви­дає укази і розпорядження, які є обов'язковими для виконання на всій території України, та вони не є за­конодавчими актами (укази та розпорядження являються підзаконними нормативно-правовими актами),але ці акти теж джерела трудового права.[[12]](#footnote-12)

**2.*4. Підзаконні акти, що регулюють трудові відносини***

Поряд із законами трудові відносини регулюються цілою системою правових актів, що мають нормативний характер. Такі акти, як правило, приймаються органами державного управлі­ння. Оскільки вони приймаються у розвиток і на виконання чинного законодавства, їх прийнято називати підзаконними. Головна роль у створенні системи підзаконних актів належить Президенту України, який є єдиним суб'єктом державно-пра­вових відносин і на якого, покладена функція забезпечення конституційності, законності дій інших суб'єктів права.

Президенту України надані повноваження підписувати за­кони, що приймаються Верховною Радою. Йому належить та­кож право одноособово приймати укази і розпорядження, які мають нормативний характер і є підзаконними актами.

Укази і розпорядження Президента України можуть відно­ситись до різних питань регулювання трудових відносин. Так, з метою вдосконалення роботи з кадрами Президент України 19 травня 1995 р. видав Указ «Про заходи щодо вдосконалення роботи з кадрами в органах виконавчої влади, з керівниками підприємств, установ і організацій».

Для створення сприятливих умов для життєдіяльності лю­дей і поліпшення режиму енергоспоживання на основі най­повнішого використання світлої частини доби Президент Ук­раїни 26 квітня 1995 р. прийняв Указ «Про впровадження на території України регіональних графіків початку робочого дня».

Указом Президента України від 18 жовтня 1997 р. схвалені Основні напрями соціальної політики на 1997—2000 роки. Стра­тегічною метою соціальної політики на державному рівні є до­сягнення відчутного поліпшення матеріального добробуту і умов життя людей, забезпечення повної продуктивної зайня­тості населення, розвиток ринку праці, забезпечення демогра­фічного відтворення населення, захист трудових прав грома­дян, розвиток соціального партнерства, забезпечення здорових і безпечних умов праці для працюючих, проведення кадрових змін на всіх рівнях управління і в усіх сферах діяльності, удос­коналення системи оплати праці та доходів населення, рефор­мування системи соціального забезпечення населення, захист громадян як споживачів.

Президент України Указом від 10 червня 1997 р. визначив порядок офіційного оприлюднення нормативно-правових актів та набрання ними чинності. Закони України, укази Президен­та та постанови Кабінету Міністрів України не пізніше як у п'ятнадцятиденний строк після їх прийняття і підписання підлягають оприлюдненню державною мовою в офіційних друкова­них виданнях.

Вищим органом державної виконавчої влади України є Кабінет Міністрів — уряд України, який на підставі Консти­туції та законів України, постанов Верховної Ради, указів і розпоряджень Президента України наділений правом видавати в межах своїх повноважень постанови і розпорядження.

Ці постанови і розпорядження можуть відноситися до різних питань трудових відносин. Так, Кабінет Міністрів України по­становою від 24 червня 1991 року № 47 затвердив Положення про державну службу зайнятості, яка є централізованою струк­турою спеціальних органів, утворених для комплексного вирі­шення питань регулювання зайнятості населення, професійної орієнтації, працевлаштування і соціальної підтримки тимчасо­во непрацюючих громадян.

Порядок реєстрації, перереєстрації та ведення обліку гро­мад, а, які шукають роботу, і безробітних, виплати допомоги по безробіттю, а також умови подання допомоги в період про­сі німої підготовки та перепідготовки регулюється Положенням, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1998 року № 578.

Постановою від 19 березня 1994 р. № 170 Кабінет Міністрів України затвердив Положення про порядок укладення кон­трактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників, яке визначає загальні засади, порядок укладення контракту, його зміст і порядок припинення.

Державна експертиза умов праці проводиться на підставі Положення, затвердженого Кабінетом Міністрів України постановою від 1 грудня 1990 р., яким визначені основні завдання державної експертизи, її права та обов'язки. Ця експертиза віднесена до системи Міністерства праці та соціальної політики України.

Кабінет Міністрів України постановою від 10 серпня 1993 р. № 623 затвердив Положення про розслідування та облік не­щасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництвах, в установах і організаціях в новій редакції від 17 чер­вня 1998 року.

Постановою від 4 квітня 1994 р. № 221 Кабінет Міністрів України затвердив Порядок організації та проведення медико-соціальної експертизи втрати працездатності. У медико-соціальній експертизі проходять огляд громадяни, які частково або повністю втратили здоров'я внаслідок захворювання, травм та уроджених дефектів, що обмежують їх життєдіяльність, а та­кож особи, які за чинним законодавством мають право на соці­альну допомогу з метою виявлення компенсаторно-адаптацій­них можливостей особи для реалізації заходів реабілітації та адаптації інвалідів.

Правила відшкодування власником підприємства, устано­ви і організації або уповноваженим ним органом шкоди, запо­діяної працівникові ушкодженням здоров'я, пов'язаним з ви­конанням ним трудових обов'язків, затверджені постановою Кабінету Міністрів України від 23 червня 1993 р. № 472.

Порядок обчислення середньої заробітної плати затверд­жений постановою Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 р. №100.

Положення про порядок компенсації працівникам втрати частин заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її вип­лати затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 20 грудня 1997 р. № 1427.

Порядок відшкодування витрат на відрядження в межах Ук­раїни та за кордон визначений постановою Кабінету Міністрів України від 5 січня 1998 р. № 10.

Положення про освітньо-кваліфікаційні рівні (ступеневу ос­віту) затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 20 січня 1998 р. № 65.

Постанови і розпорядження Кабінету Міністрів України набувають чинності з моменту їх прийняття. В постановах може встановлюватись й інший порядок уведення їх в дію.

Міністри, керівники інших центральних органів державної виконавчої влади в межах своєї компетенції можуть видавати нормативно-правові акти, які підлягають реєстрації у Мініс­терстві юстиції України. Так, Міністерству фінансів України у межах його повноважень надано право на основі й на вико­нання чинного законодавства видавати накази, організовувати та контролювати їх виконання. У разі необхідності міністер­ство разом з іншими центральними та місцевими органами дер­жавної виконавчої влади, органами місцевого і регіонального самоврядування видає спільні акти, які є обов'язковими для виконання.

Міністерство праці і соціальної політики України на основі і на виконання чинного законодавства видає накази з питань праці, її оплати, умов зайнятості і соціального захисту населен­ня, які є обов'язковими для виконання.

Аналогічні повноваження закріплені в положеннях про Міністерство економіки України, Міністерство юстиції, Мініс­терство охорони здоров'я та інші міністерства України, поло­женнях про державні комітети. Так, Порядок організації дер­жавного нагляду за охороною праці затверджений наказом Дер­жавного комітету по нагляду за охороною праці від 31 травня 1995 р. № 82.

Усі акти, що приймаються міністерствами та відомствами, мають правовий характер, є підзаконними і обов'язковими для виконання на всій території України. Але вони підлягають обо’язковій державній реєстрації, яка здійснюється відповідно до Положення про державну реєстрацію нормативних актів мініс­терств, інших органів державної виконавчої влади, органів гос­подарського управління та контролю, що зачіпають права, свободи і законні інтереси громадян або мають міжвідомчий характер, яке затверджене постановою Кабінету Міністрів Ук­раїни від 28 грудня 1992 р. № 731. Згідно з ним на державну реєстрацію подаються постанови, накази, інструкції держав­них органів та міністерств, що містять правові норми, вста­новлюють правила поведінки, розраховані на невизначене коло о І, підприємств, установ, організацій і неодноразове застосування, незалежно від строку їх дії та характеру відомостей, що в них містяться. Правові акти, що подаються на реєстрацію, мають відповідати вимогам законодавства про мови та інших актів законодавства. Одночасно подається обгрунтування підстав для їх видання, відомості про чинні акти з цього питання, про офіційне погодження акта із зацікавленими органами тощо.

Державній реєстрації підлягають підзаконні акти, що вида­ються міністерствами і відомствами. Локальні правові норми, що ; і І даються підприємствами, установами, організаціями, про які йдеться нижче, державній реєстрації не підлягають.[[13]](#footnote-13)

*2.5 Акти соціального партнерства*

В умовах здійснення в Україні соціально-економічних реформ, зміни форм власності, при­скорення процесів приватизації відбулася переорієнтація функцій державних органів управ­ління, відмова від централізованого планування. Наведене обумовило необхідність реформу­вання соціально-трудових відносин на всіх рівнях. У західних країнах з розвинутою ринковою економікою продовж XX ст. докорінно змінені названі відносини, відпрацьовані гнучкі, кон­трольовані громадськістю, суспільні регулятивні механізми і, таким чином, створено систему і соціального партнерства.

В Україні за радянських часів зазначене партнерство мало формальний та декларативний характер.

Вагомий вклад в розроблення доктрини соціального партнерства внесли соціал-демократичні теоретики, зокрема віденські та німецькі, і римська католицька церква.

О.Заржицький вважає, що одним з важливих завдань теорії трудового права є визначення юридичних рамок соціального партнерстваяк інституту соціально-трудових правовідносин, встановлення й інституалізація найбільш раціональних і дієвих методів примирення протистояння сторін в сфері праці, трудових відносин й інтересів.

На сьогодні у світовій практиці відомі дві моделі соціального партнерства — біпартизм і трипартизм. Перша — це двостороннє співробітництво між об'єднаннями роботодавців і організаціями працівників У тих країнах, де роль держави в регулюванні трудових відносин незначна, практикується двостороннє співробітництво (наприклад, у Великобританії, Канаді, США). Держава може виступати в такій моделі як арбітр або посередник при виникненні соціальних конфліктів .

Найбільш поширений трипартизм — тристороннє співробітництво (Франція, ФРН, Шве­ція, Австрія), за якого держава відіграє активну роль як соціальний партнер.

Відносини у названому партнерстві носять колективний характер, в їх основі лежить колективний інтерес сторін.

Початком формування системи соціального партнерства в Україні можна вважати 1993 р., коли відповідно до Указу Президента України від 23 травня створена Національна рада соціального партнерства — консультативно-дорадчий орган при Президентові України, який фактично став органом соціального партнерства, заснованим на принципі трипартизму.

Завданням дослідження інституту соціального партнерства у соціально-трудових відноси­нах є визначення його поняття, вивчення правового статусуголовних суб'єктів зазначених відносин, окремих елементів механізму даного партнерства.

Хвиля страйків в Україні у 1990—1996 рр. завдала великої матеріальної шкоди і ослабила її. Це привернуло увагу вчених-правознавців, соціологів, економістів та урядових структур й спонукало поставити питання про створення правового механізму для розв'язання колективних трудових спорів, розроблення теоретичних положень, які дадуть можливість забезпечити не тільки права трудових колективів, а й власників, оскільки колективні трудові спори будуть оперативніше вирішуватися, що вплине на зменшення матеріальних збитків, котрі заподіюю­ться страйками.

Перехід доринкової економіки**,** роздержавлення супроводжуютьсяспадом виробництва й інфляційними процесами, що призводить до виникнення колективних трудових спорів. Останні у свою чергу стимулювали розроблення категорійного апарату з проблем «колективний трудовий спір», «трудовий арбітраж», «страйк», «примирна комісія» тощо.

Поштовхом до активного пошуку злагоди в суспільстві з перших років розбудови держав­ності в Україні стала економічна криза, яка загострилася у 1992—1993 рр.

Так, у 1993 р відбулися страйки на 485 підприємствах, у яких взяли участь 260 тис. працівників Внаслідок останніх втрачено 2675000 робочих днів, а число працівників, котрі взяли участь в страйках, становить 10:1, що за світовими стандартами є високим показником Статистичні дані показують, що основна кількість страйків відбулася на промислових підприємствах (72%) У 1992 р страйкували понад 2000 підприємств, і в них взяли участь 1816 працівників, загальне число втрачених робочих днів становило 865 тис Природно, великомасштабні страйки лише посилили негативні процеси в економіці, що позначилося і на матеріальному становищі як працівників, так і осіб, не зайнятих у виробничій сфері, оскільки зменшення обсягів виробництва призводило до зниження відрахувань до бюджету, а відтак і до зниження затрат на соціальну сферу Таким чином, страйки ускладнили фінансовий стан підприємств негативно вплинули на рівень життя соціальне незахищених верств населення.

В Україні існує необхідність комплексного правового забезпечення соціального партнерства як єдино вірної форми в соціально-трудових правовідносинах Створення нормативного комплексу з питань названого партнерства має забезпечити подальший розвиток та удосконалення правил взаємодії суб'єктів цих відносин.

Частина законодавчих актів з питань соціального партнерства в Україні вже прийняті. Це — Закон «Про колективні договори і угоди», з 1993 р укладаються Генеральні угоди між Кабінетом Міністрів України та профспілковими об'єднаннями, а з 1997 р також з Українським союзом промисловців і підприємців, прийнято закони «Про оплату праці», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Указом Президента України від 17 листопада 1998 р. створено Національну службу посередництва та примирення. Серед названих нормативних актів важливе місце займає Закон «Про професійні спілки, їх права гарантії діяльності».

Поняття «соціальне партнерство» не має конкретного визначення і застосовується у правових актах, які регулюють трудові та пов'язані з ними відносини, тому має більш декларативний або соціальний, ніж правовий характер А тому практики, вчені, суспільство мають надію на прийняття законів, які визначили б конкретні правові позиції.

Деякі вчені (наприклад, І Кисельов) вважають, що соціальне партнерство як поняття аспект практичної соціальної політики виходить за рамки проблематики трудового права повинно стати предметом спеціального розгляду

Та О.Заржицький гадає, що це помилкова точка зору. На користь наведеного свідчить історичний розвиток соціального партнерства в соціально-трудових відносинах не тільки в Україні, а й у країнах з відносно соціальною стабільністю, які не виключають розбіжностей і конфліктів у сфері ринку праці. Насамперед, соціальне партнерство в соціально-трудових відносинах — це інститут трудового права, проблема як його теорії, так і практики.

Слушно зазначає В Лазор, що сучасний період характеризується загостренням розбіжностей між роботодавцем і працівником. Перший зацікавлений у поліпшенні якісних і кількісних показників праці. За таких обставин важливою формою цивілізованого вирішення цих протиріч може бути договірний метод у регулюванні окремих трудових правовідносин при збереженні державного регулювання основних гарантій для працівників.[[14]](#footnote-14)

Також треба додати, що з розвитком цього методу регулювання роль традиційних колективних договорів набула нового змісту. Виникає проблема співвідношення цих актів як у самій системі договірних актів, так і між цими актами та трудовим законодавством; питання дублювання, підміни, співвідношення, гарантій, їх об’єм. Крім того, зміст окремих угод, зокрема, Генеральних угод, укладених в Україні, потребує детального аналізу і деяких змін. Так як ,в загалі, якщо детально аналізувати Генеральні угоди,то можна побачити деякі недоліки. Так, про що саме повинні домовлятися сторони? На національному рівні повинні встановлюватися мінімальні гарантії з тим, щоб вони могли збільшуватись на нижчих рівнях. Про те практика свідчить про протилежне, зокрема, в Генеральній угоді на 1999-2000 рр., як і в раніше діючих Генеральних угодах, встановлені максимальні розміри надбавок та вказується “до 100%…”. Таке формулювання потрібно визнати невдалим можливо, потрібно було б встановити “не менш…”.

Також у соціально-партнерських угодах повинні міститися конкретні зобов’язання сторін, які реально забезпечують права та гарантії робітників та роботодавців.

Соціально-партнерські угоди та колективні договори у всьому світі мають велике значення як дійовий інструмент договірного регулювання. Вони не повинні мати декларативного характеру, який, як відомо, зіпсував не одну реформу, що починалась в економіці за часів СРСР. Угоди є актами колективно-договірного регулювання і не повинні зводитись до перспективних “планів роботи” або дублювати положення діючого законодавства. На жаль, деякі пункти Генеральної угоди на 1999-2000 рр. Нагадують пункти саме з такого плану (наприклад, п.2.3.8. містить зобов’язання Кабінету Міністрів України закінчити за участю профспілок підготовку і видання науково-практичного коментарію Закону України “Про відпустки”; а згідно п.2.3.24 профспілки та їх об’єднання зобов’язані надавати безкоштовні правові консультації членам профспілок, в той час як такий обов’язок витікає з Закону України “Про професійні союзи, їх права та гарантії діяльності” ).

Угоди займають проміжне положення між централізованими та локальними нормативно-правовими актами.

***2.6. Локальні правові норми***

Система джерел трудового права відрізняється від джерел інших галузей права тим, що в регулюванні трудових відносин важливе місце займають локальні (місцеві) норми права, які приймаються безпосередньо на підприємствах, в установах, організаціях власником або уповноваженим ним органом за погодженням з трудовим колективом чи профспілковим комі­тетом.

Завдяки локальному регулюванню трудових відносин роз­виваються демократичні засади у виробничій діяльності. Співвідношення ж локального і централізованого регулювання є показником демократизму існуючої правової системи су­спільства.

Локальна нормотворчість здійснюється безпосередньо учас­никами трудових відносин, які беруть участь у створенні цих норм, можуть впливати на їх зміст. Це дає можливість працю­ючим знати обсяг належних їм прав та обов'язків, що визна­чені локальними нормами, максимально пристосовуючи їх для реалізації своїх інтересів та задоволення потреб.

Для того щоб здійснювалась локальна нормотворчість, не­обхідні дві умови. По-перше, норми є локальними і набувають чинності лише за умови, що вони прийняті у порядку, попе­редньо визначеному централізованим регулюванням. По-дру­ге, локальна нормотворчість можлива за наявності загальної норми, що надає певним суб'єктам право займатись нормотворчістю.

Це означає, що суб'єкти трудового права поставлені у певні рамки локальної нормотворчості. Тут здійснюється принцип «дозволено лише те, що визначено законом». При цьому сутність локальних норм зводиться до розвитку загальних норм трудо­вого права, що поширюють свою дію тільки на відносини кон­кретного підприємства чи організації, де вони прийняті.

Таким чином, локальна норма в трудовому праві України — правило загальнообов'язкової поведінки, що попередньо сан­кціоноване державою і прийняте у встановленому законом по­рядку безпосередньо на підприємстві, в установі, організації, діє в його межах.

Основним локальним документом на підприємствах, в ус­тановах, організаціях є колективний договір. Нормативні акти, що безпосередньо приймаються на під­приємстві, такі як колективний договір, підлягають обов'язко­вому обговоренню і схваленню трудовим колективом на загальних зборах або конференціях працівників даного підприємства, установи, організації. Але більшість локальних актів приймається власником або уповноваженим ним органом спільно чи за погодженням з профспілковим комітетом.

Нові економічні відносини значно розширили самостійність господарюючих суб'єктів у галузі правового регулювання умов праці робітників і службовців. Зокрема, посилилось значення локального правового регулювання трудових відносин, за до­помогою якого поліпшується організація праці і виробництва, зміцнюється трудова дисципліна, посилюються моральне і ма­теріальне стимулювання, використання внутрішніх резервів, підвищується продуктивність праці.

Іншим важливим локальним правовим актом є правила внут­рішнього трудового розпорядку, якими на підприємствах, в установах, організаціях встановлюється певний режим праці, правила поведінки учасників спільної праці, передбачаються їх права і обов'язки. Правила внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи, організації відповідно до ст. 142 КЗпП затверджуються трудовими колективами за поданням власника або уповноваженого ним органу і профспілкового комітету на основі типових і галузевих правил.

В правилах внутрішнього трудового розпорядку визнача­ються порядок прийняття на роботу і звільнення з роботи, по­рядок використання робочого часу, заохочення працівників, які сумлінно виконують свої трудові обов'язки, порядок притяг­нення працівників до дисциплінарної відповідальності в разі порушення ними трудової дисципліни.

Правила внутрішнього трудового розпорядку як локальний правовий акт доповнюються технічними правилами та інструк­ціями, положеннями про структурні підрозділи підприємства, установи, організації. Ці норми спрямовані на забезпечення правильної розстановки і застосування праці робітників і служ­бовців, досягнення єдності у визначенні їх обов'язків і квалі­фікаційних вимог, що до них ставляться, до рівня їх загально­освітніх і професійних знань, навичок та вміння.

Тарифно-кваліфікаційні характеристики робітників і кваліфікаційні характеристики службовців, що створюють зміст цих норм, як і інші техніко-юридичні норми, сформульовані, з одного боку, з урахуванням дій законів техніки і природи, а з другого -- суспільних законів.

До локальної нормотворчості відносяться також встанов­лення систем оплати праці і форм матеріального заохочення, затвердження положень про преміювання і виплату винагоро­ди за підсумками роботи за рік. Ці локальні акти приймаються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з профспілковим комітетом, їм надані права встановлювати по­казники і умови преміювання для працівників по професіях, бригадах, змінах, цехах та інших структурних підрозділах. Від того, наскільки повно враховуватимуться при локальній нор­мотворчості характер виробництва цеху, дільниці, зміни, опти­мально вибрані показники і встановлені розміри преміювання, залежить ефективність застосування матеріального стимулю­вання.

Положення про виплату винагороди за підсумками річної роботи підприємства, як і низка інших локальних актів, стано­вить собою нормативну угоду між власником або уповноваже­ним ним органом і профспілковим комітетом. У цих положен­нях визначаються коло осіб, які мають право на винагороду, спосіб обчислення винагороди, тривалість мінімального трудо­вого стажу, що дає право на винагороду, розмір сум, що випла­чуються працівникові залежно від його безперервного стажу роботи на даному підприємстві, випадки, коли працівник може бути позбавлений винагороди.

Власник підприємства, установи, організації або уповнова­жений ним орган у разі відсутності в нормативних актах про охорону праці вимог, які необхідно виконати для забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на певних роботах, зобо­в'язаний вжити погоджених з органами державного нагляду за охороною праці заходів, що забезпечують безпеку працівників (ч. 4 ст. 157 КЗпП). Такі заходи розробляються власником або уповноваженим ним органом за участю профспілок (ст. 161 КзпП).

Таким чином, локальні норми, що приймаються власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом спільно з трудовим колективом або за погодженням з профспілковим комітетом, є складовою частиною системи тру­дового права. Вони повинні бути внутрішньо погодженими з більш загальними правовими нормами, які займають провідне, визначальне місце в ієрархії правових норм.[[15]](#footnote-15)

***2.7.Рішення Конституційного Суду та керівних роз’яснень Пленуму Верховного Суду України.***

Згідно зі ст.150, п.2 Конституції України до повноважень Конституційного Суду України відноситься офіційне тлумачення конституції і законів України. З питань, передбачених вказаною статтею, Конституційний Суд приймає рішення, які є обов’язковими для виконання на території України, остаточними і не можуть бути оскаржені (ч.3 ст.150 Конституції України).В тих випадках, коли Конституційний Суд дає офіційне тлумачення законів про працю, його рішення треба визнати джерелами трудового права. До останніх відносяться наприклад рішення справи по конституційному зверненню Київської міської ради професійних союзів відносно офіційного тлумачення ч. 3 ст.21 КЗпП (справа про тлумачення терміна “законодавство”) від 9 липня 1998 року, рішення по справі з конституційного звернення Вільного профсоюзу працівників метрополітенів України відносно офіційного тлумачення поняття “професійний союз, який діє на підприємстві, в установі, організації”, використаного в абзаці 6 ч.1 ст.43 КЗпП (справи про профсоюзи, діючи на підприємствах) від 29 жовтня 1998 року та ін. Велике значення для правильного застосування діючого законодавства мають керівні роз’яснення Пленуму Верховного Суду України. Мова йде про постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 року №9 “Про практику розгляду судами трудових спорів”, від 29 грудня 1992 року №14 “Про судову практику з справ про відшкодування збитків, нанесених підприємствам , установам, організаціям їх робітниками”, від 1 листопада 1996 року №9 “Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя”, від 27 березня 1992 року №6 “Про практику розгляду судами цивільних справ за позовами з відшкодування шкоди”, від 24 грудня 1999 року №13 “Про практику застосування судами законодавства про оплату праці” та деякі інші.

З питань про юридичну природу керівних роз’яснень Пленуму Верховного Суду України існують різні точки зору. Деякі вчені, такі, як професор В.І.Прокопенко, С.О.Іванов, Р.З.Лівшиц, відносять судову практику до джерел трудового права . Так, на думку професора Лівшица, джерелом трудового права є ті судові акти, які, по-перше, реально змінюють права та обов’язки учасників трудових відносин і, по-друге, опубліковані.

Професор В.І.Прокопенко робить висновок, що керівні роз’яснення Верховного Суду України, які містять тлумачення закону вищим судовим органом держави, даються їм в рамках його повноважень, мають правову силу, стають обов’язковими для виконання всіма учасниками судочинства і являються джерелом трудового права.

В підтвердження правильності зроблених висновків можна привести наступний приклад. Так, визнання постановою Пленума Верховного Суду України від 1 листопада 1996 р. №9 “Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя” не діючими правила статей 32, 33, 34 КЗпП, відомчих положень чи уставів про дисципліну і т.п., які передбачають можливість тимчасового переводу робітника без його згоди на іншу роботу в порядку дисциплінарного стягнення, у випадку виробничої необхідності або простою, оскільки вони суперечать Конституції України, яка забороняє використання примусової праці (п.12 постанови) —означає по суті створення нової норми.

Оскільки у вказаному прикладі мова йде про створення нової правової норми, то в цьому випадку роз’яснення Верховного Суду України , на думку вчених Г.І Чанишевої та Н.Б.Болотіної, слід визнати джерелами трудового права.[[16]](#footnote-16)

Важливе значення мають роз’яснення Верхоного Суду України з питань судової практики, які нерідко заповнюють прогалини правового регулювання. Так, велике значення для застосування законодавства про трудовий договір має постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992р. №9 “Про практику розгляду судами трудових спорів”, що містять поняття переводу на іншу роботу (п.31), прогулу без поважної причини (п.24) та інші важливі положення.[[17]](#footnote-17)

***ІІІ. Єдність і диференціація правового регулювання праці***

Однією з особливостей джерел трудового права є єдність та диференціація правового регулювання праці. Норми трудового права поділяються на 2 групи:

1.загальні норми, які поширюються на всіх працівників;

2.спеціальні норми, які поширюються на певні категорії працівників (неповнолітні, жінки, інваліди, працівники, що зайняті на роботах з шкідливими та небезпечними умовами праці, особи, що працюють в районах з особливим природними географічними та геологічними умовами та інші).

В співвідношенні загальних та спеціальних виражаються єдність та диференціація трудового права.[[18]](#footnote-18) Єдність проявляється в загальних нормах, а диференціація в спеціальних. Загальні норми обов’язкові для всіх роботодавців, можуть бути змінені тільки в сторону покращення положення працівників в порівнянні з діючим законодавством. Спеціальні норми конкретизують загальні, доповнюючи їх, а в деяких випадках встановлюють вийнятки з загальних норм. З розширенням договірних основ в регулюванні трудових відносин зростає кількість спеціальних норм в соціально-партнерських актах –угодах на всіх рівнях і колективному договорі, а також в локальних нормативно-правових актах.

Диференціація правового регулювання праці по категоріям робітників проводиться різними правовими способами: шляхом включення в загальні законодавчі акти про працю спеціальних положень стосовно тільки певної групи робітників (наприклад, КЗпП має певні глави “Праця жінок”, ”Праця молоді”), прийняття особливих нормативно-правових актів, що поширюється тільки на ту чи іншу категорію робітників (наприклад, постанова Кабінету Міністрів України від 11 серпня 1995 р. №648 “Про умови оплати праці осіб, що працюють в гірських районах”; Рекомендації про порядок надання робітникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці, затверджені наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 10 жовтня 1997 р. №7 та інші).

У деяких випадках –шляхом виключення можливостей застосування будь-яких загальних норм законодавства про працю до певних категорій працівників (наприклад, на державних службовців не розповсюджується правило про заборону звільнення робітника з ініціативи власника чи уповноваженого ним органа з мотивів досягнення пенсійного віку (ст.11 Закону України “Про основні принципи соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні”), так як ст.23 Закону України “Про державну службу” встановлений граничний вік перебування на державній службі –до 60 років для чоловіків ті 55 –для жінок (ці обмеження не розповсюджуються на осіб, обраних відповідно до Закону “Про місцеве самоврядування”). Тобто мова йде не тільки про “позитивні” диференціації (встановлення пільг, переваг, додаткових гарантій і т.д.), а й про “негативні” (встановлення деяких обмежень, виключення з діючого законодавства про працю по відношенню окремих категорій робітників).

Важливим є питання про критерії диференціації. Диференціація –це шлях чи до пільг, чи до обмежень, тому визначити її об’єктивні категорії дуже важливо. Так, професор В.І.Прокопенко називає наступні критерії: відношення працівника до майна підприємства, установи, організації; національна приналежність засобів виробництва (майна підприємства); приналежність підприємства до державної форми власності; суспільна важливість трудової функції, що виконується працівником,; особливі природні географічні та геологічні умови; умови підвищеного ризику для здоров’я; тривалість терміна дії трудового договору (тимчасова чи сезонна робота); можливість укладення контракту, коли це передбачено законом; соціально-демографічні критерії.

Професор О.В.Смірнов виділяє три напрямки диференціації умов праці у нормах російського трудового права:

—характер та особливості виробництва (галузева диференціація);

—статево-вікові, кваліфікаційні та інші особливості робітників(суб’єктна диференціація);

—місце розташування організації, використовується спільна праця (територіальна диференціація).

У трудовому праві деяких зарубіжних країн використовується такий критерій для диференціації правового регулювання праці, як розмір підприємства, тобто кількість робітників на підприємстві. Здається доцільним обговорити можливість встановлення такого критерію і у нашому законодавстві. Згідно п.1 ст.2 Закону “Про підприємства в Україні” в нас можуть діяти підприємства таких видів:

—­­­­­­­­приватне підприємство, засноване на власності фізичної особи;

—колективне підприємство, засноване на власності трудового колективу підприємства;

—господарське товариство;

­­­—підприємство, засноване на власності об’єднання громадян;

—комунальне підприємство, засноване на власності відповідної територіальної громади;

—державне підприємство, засноване на державній власності.

Адже є суттєва відмінність у реальному режимі праці на малому підприємстві, на якому працюють 3-5 чоловік, а у деяких це може бути і один працівник. Невже і в цьому випадку потрібне укладення колективної угоди?

Критерієм диференціації являється також особливий характер праці. Мова йде про особливості регулювання трудових відношень окремих категорій робітників, працю яких пов’язана з підвищеним нервово-емоціональною та інтелектуальною напругою, і робітників з ненормованим робочим днем.

У зарубіжному трудовому праві можна побачити загальну тенденцію до зменшення диференціації, зведення на нівець її стандартів. Це відноситься, наприклад, до уніфікації норм, що регулюють працю найманих робітникв у промисловості та сільському господарстві, робітників приватних та державних (націоналізованих) підприємств. Протилежне, процес зближення, уніфікації правового статусу робітників в залежності від галузевого виробництва, виду власності, між робітником та службовцем. Одночасно з тенденцією до нівеліровки правового статусу різних категорій найманих робітників у зарубіжному трудовому праві виявляються, в останній час, тенденції до посилення деяких видів диференціації. Мова йде, наприклад, про спеціальну регламентацію типових трудових договорів тимчасових робітників, частково зайнятих та ін.

Разом з тим праця таких суб’єктів, як державні службовці потребує більш спеціального регулювання. Бо це доволі специфічна сфера, слід відобразити у законодавстві більш високий рівень соціальної відповідальності таких робітників. Можливо, саме для цієї категорії має сенс ввести обов’язкове укладення контракту? Разом з тим, мабуть, доцільно­­­­ перелік посад, які відносяться до державних службовців, в останній ас він необґрунтовано розширюється.

На думку професора Р.З.Лівшица, особливості регулювання деяких категорій робітників обумовлюються як об’єктивними факторами (умови праці), так і суб’єктивними (особою робітника). Об’єктивні фактори—форма власності, умови та характер праці, природно-кліматичні умови; суб’єктивні фактори­—стать, вік, стан здоров’я працівника, його професія. Також він вважає, що диференціація полягає у різному рівні трудових прав, до того ж така відмінність може полягати лише у підвищенні загального рівня, але ні в якому разі не навпаки, в його зниженні.[[19]](#footnote-19)

Однак з такою думкою навряд чи можна згодитись. Існують деякі правила, пов’язані, наприклад, з неможливістю займати посаду державного службовця, посаду судді (так, згідно зі ст..126 Конституції суддя звільняється з посади органом, що його обрав або призначив, у разі досягнення суддею 65 років). У прикладі, наведеному вище була вікова диференціація, і, я вважаю, що в деяких випадках (такому як цей) повинна існувати дискримінація, яка полягає у зниженні загального рівня трудових прав. Також, говорячи про таку дискримінацію можна згадати про встановлення додаткових підстав припинення трудового договору для окремих категорій робітників при певних умовах(ст.7, 37, 41 КЗпП, п.8 Положення про умови праці за сумісністю працівників державних підприємств, установ і організацій, затвердженого Мінпраці України, Мінюста України, Мінфіна України від 28 червня 1993 р. №43 та ін.), спеціальної дисциплінарної відповідальності деяких категорій працівників (наприклад, працівників, які несуть дисциплінарну відповідальність за уставами, положеннями про дисципліну та іншим актам законодавства про працю) та ін.

Диференціацію правового регулювання праці слід чітко відрізняти від дискримінації працівників. У діючому КЗпП не вказується на заборону дискримінації, тобто цей термін не використовується. Однак у ч.2 ст.22 КЗпП є дуже важлива норма про те, що відповідно до ст..24 Конституції України будь-яке пряме чи непряме обмеження прав чи встановлення прямих чи непрямих переваг при укладенні, зміні чи припиненні трудового договору в залежності від раси , кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, статі, мови, місця проживання не допускається.

Разом з тим згідно з ч.3 ст.22 КЗпП вимоги відносно віку, рівня освіти, стану здоров’я працівника можуть встановлюватись законодавством України. Так, наприклад, положення статей 174, 190 КЗпП про заборону застосування праці жінок на тяжких роботах та на роботах з шкідливими та небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, окрім деяких підземних робіт (нефізичних робіт чи робіт з санітарного чи побутового обслуговування), про заборону притягнення осіб, молодших 18 років до тяжких робіт чи робіт з шкідливими чи небезпечними умовами праці, до підземних робіт, до робіт, пов’язаних з підняттям та переміщенням речей, вага яких перевищує встановлені для них граничні норми. Ці обмеження обумовлені особливою турботою держави про ці категорії.

Ці й інші вимоги, встановлені законодавством, є додатковими при прийнятті на роботу окремих категорій робітників та не є дискримінацією, обмеженням трудової правосуб’єктності.

Згідно ст.1 Конвенції МОП №111 про дискримінацію у галузі праці й занять термін “дискримінація” включає:

1).будь-яку відмінність, неприпустимість чи перевагу, яка проводиться за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, національного походження чи соціальної приналежності, яка призводить до знищення чи порушення рівності можливостей або звернення у галузі праці та занять;

2).будь-яку іншу відмінність, неприпустимість чи перевагу, яка призводить до знищення чи порушення рівності можливостей або звернення у галузі праці та занять, визначене Членом з консультації з організаціями, уповноваженими представляти підприємців і працівників, де такі існують, та з іншими відповідними органами.

Будь-яка відмінність, неприпустимість чи перевага по відношенню до певної роботи, засноване на її специфічних вимогах, не вважається дискримінацією.

Єдність та диференціація правового регулювання праці обумовлюють поділ законодавства про працю на загальне спеціальне. До загального законодавства відносяться норми, які розповсюджуються на всіх найманих працівників; до спеціального –норми, що розповсюджуються на окремі категорії працівників (жінок; осіб, молодших 18 років; осіб, зайнятих на роботах з шкідливими та небезпечними умовами праці, на тяжких роботах; тимчасових та сезонних працівників і т.п.).

**ВИСНОВОК**

Таким чином можна зробити висновок, що джерела трудового права можна розуміти у двох ————матеріальному та формально—юридичному. Джерела трудового права в юридичному — у літературі визначається як результати правотворчої діяльності органів держави, а також сумісного нормотворення працівників та власників чи уповноважених ними органів(їх представників) у сфері застосування праці робітників.

Також, як я вже говорила, джерела являються матеріальною формою права, так як в них закріплюються правові норми.

Джерела трудового права можна класифікувати за різними підставами. За характером прийняття їх поділяють на ті, які:

1.) приймаються органами держави (закони, накази, постанови та ін.);

2.) приймаються за згодою між робітником та роботодавцем(колективні згоди, колективні договори та ін.);

3.) приймаються органами міжнародно-правого регулювання праці (пакти про права людини, конвенції та рекомендації МОП та ін.).

За ступенем узагальненості розрізняють кодифіковані, комплексні та поточні нормативно-правові акти як джерела трудового права.

Також у теорії трудового права існує також точка зору про те, що джерела можна розподіляти на традиційні та нетрадиційні джерела трудового права.

Найбільш прийнятною, на мій погляд, класифікацією є розмежування в залежності від юридичної сили. Зв’язку з цим у своїй курсовій роботі я звернула на неї особливу увагу.

В залежності від юридичної сили джерела трудового права поділяються на:

1.) Конституція України;

2.) міжнародні правові акти про працю;

3.) Кодекс законів про працю України та інші законодавчі акти;

України, що регулюють трудові відносини, зокрема Закони України “Про оплату праці”, “Про зайнятість населення”;

4.) підзаконні акти, що регулюють трудові відносини;

5.) акти соціального партнерства;

6.) локальні правові норми;

7.) рішення Конституційного Суду та керівні роз’яснення

Пленуму Верховного Суду України.

Хоча питання про включення останніх є дискусійним, та все ж таки, я гадаю, що їх треба включити до джерел трудового права, тому що рішення Конституційного Суду та керівні роз’яснення Пленуму Верховного Суду України, створюючи нові норми, заповнюють прогалини правового регулювання.

Також я хочу додати, що наше законодавство являється недосконалим. У деяких законах є невідповідність з КЗпП. Мені здається ці недоліки пов’язані з тим, що КЗпП був прийнятий ще у СРСР, хоча і вносяться зміни, але все ж таки він не може у деяких статтях не суперечити законам, прийнятим за роки незалежності. Тому, що форма правління, державного устрою, державного ( політичного) режиму того часу та сучасності різні. Але мені здається, що всі ці недоліки врахуються у новому трудовому кодексі і у ньому будуть передбачені всі нюанси сучасного правового регулювання трудових відносин.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ**.

1.Конституція України: Прийнята на п’ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р.—К.:Феміна,1996

2.Кодекс законов о труде Украины(Научно-практический комментарий).-Х.-ООО «Одиссей»,2001

3.Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 р.// Відомості Верховної Ради України.—1992.—№49.—с.668.

4.Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р.// Відомості Верховної Ради України.—1995­­.­­—№17.—с.121.

5.Постанови Пленуму Верховного Суду України(1992-1998)/відп.редактор П.І.Шевчук.­—К..:Юрінком Інтер, 1998.—272 с

6.Гирич О.Г. Трудовое право.—К.—1999.

7.Жернаков В. Поняття примусової праці за законодавством України//Право України.-1997.-№1

8.О.Заржицький. Соціальне партнерство у соціально-трудових відносинах// Право України —2000.—№7.

9.Лившиц Р.З. Трудовое право: вопросы теории.—М., 1989.

10.Нерсесянц В.С. Общая теория права и государства. Учебник для юридических вузов и факультетов.—М.: Издательская группа НОРМА- ИНФРА⋅М,1999..­­­-с.400

11.Право Европейского Союза: правовое регулирование торгового оборота. Учебное пособие.// под ред. проф. В.В.Безбаха, доц. А.Я.Капустина, проф. В.К.Пучинского.-М.-:Издательство ЗЕРЦАЛО,1999.

12.ПрокопенкоВ.І. Трудове право України.—К.:Вентурі,2000.

13.Смолярчук В.И. Источники советского трудового права.—М.,1978.

14.Трудовое право Украины.—/ под. ред. Г.И.Чанышевой, Н.Б.Болотиной. Х.: «Одиссей»,2000

15.Трудовое право Украины в вопросах и ответах / под ред. Жернакова В.В.—Харьков.:2000

1. Нерсесянц В.С. Общая теория права и государства. Учебник для юридических вузов и факультетов.—М.: Издательская группа НОРМА- ИНФРА⋅М,1999.—С.400 [↑](#footnote-ref-1)
2. ПрокопенкоВ.І. Трудове право України.—К.:Вентурі,2000.—С. 58-61. [↑](#footnote-ref-2)
3. Жернаков В. Поняття примусової праці за законодавством України// Право України.—1997.—№10.—с.35. [↑](#footnote-ref-3)
4. Кодекс законов о труде Украины (Научно-практический комментарий).­—Х.—ООО «Одиссей»,2001. [↑](#footnote-ref-4)
5. Конституція України: Прийнята на п’ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р.—К.:Феміна,1996 [↑](#footnote-ref-5)
6. Гирич О.Г. Трудовое право.—К.—1999—с.19. [↑](#footnote-ref-6)
7. Право Европейского Союза: правовое регулирование торгового оборота. Учебное пособие.// под ред. проф. В.В.Безбаха, доц. А.Я.Капустина, проф. В.К.Пучинского.—М.­­­­­­­­­—:Издательство ЗЕРЦАЛО,1999.—с.74-75. [↑](#footnote-ref-7)
8. Кодекс законов о труде Украины (Научно-практический комментарий)/ отв. ред. Пахомова И.Н..—Х.—ООО «Одиссей»,2001.—863с. [↑](#footnote-ref-8)
9. Процевський О. Новий зміст права на працю—основа реформування трудового законодавства України// Право України.—1999.­—№6.—с.101. [↑](#footnote-ref-9)
10. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 р.// Відомості Верховної Ради України.—1992.—№49.—с.668. [↑](#footnote-ref-10)
11. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р.// Відомості Верховної Ради України.—1995­­.­­—№17.—с.121. [↑](#footnote-ref-11)
12. Трудовое право Украины в вопросах и ответах / под ред. Жернакова В.В.—Харьков.:2000,­­­­­ —с.31. [↑](#footnote-ref-12)
13. ПрокопенкоВ.І. Трудове право України.—К.:Вентурі,2000.—с.71-74. [↑](#footnote-ref-13)
14. О.Заржицький. Соціальне партнерство у соціально-трудових відносинах// Право України —2000.—№7.—С.53. [↑](#footnote-ref-14)
15. ПрокопенкоВ.І. Трудове право України.—К.:Вентурі,2000.—с75-77. [↑](#footnote-ref-15)
16. Трудовое право Украины./ под. ред. Г.И.Чанышевой, Н.Б.Болотиной. Х.: «Одиссей»,2000.­—с..64-67. [↑](#footnote-ref-16)
17. Постанови Пленуму Верховного Суду України(1992-1998)/ відп.редактор П.І.Шевчук.­—К..:Юрінком Інтер, 1998.—272 с. [↑](#footnote-ref-17)
18. Смолярчук В.И. Источники советского трудового права.—М.,1978.с.19. [↑](#footnote-ref-18)
19. Лившиц Р.З. Трудовое право: вопросы теории.—М.: 1989.,с.53-55. [↑](#footnote-ref-19)