

УДК 349.2

Данилова М. В.,  
суддя Вищого господарського суду України

### ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ЗМІСТУ ОРГАНІЗАЦІЙНО-УПРАВЛІНСЬКИХ ВІДНОСИН В ТРУДОВОМУ ПРАВІ

*У статті досліджено питання структури змісту організаційно-управлінських відносин у трудовому праві, надана характеристика складових елементів змісту організаційно-управлінських відносин у трудовому праві.*

*Ключові слова: трудові відносини, структура, зміст, права та обов'язки, суб'єкти трудового права.*

*В статье исследованы вопросы структуры содержания организационно-управленческих отношений в трудовом праве, дана характеристика составляющих элементов содержания организационно-управленческих отношений в трудовом праве.*

*Ключевые слова: трудовые отношения, структура, содержание, права и обязанности, субъекты трудового права.*

*This article explores the question of organizational structure of content management relations in labor law, the characteristics of the constituent elements of contents of organization and management relations in labor law.*

*Keywords: labor relations, structure, content, rights and obligations, the subjects of labor law.*

**Актуальність проблематики.** Організація і управління працею є допоміжною сферою, яка забезпечує повноцінне існування процесу праці. Адаптація українського законодавства до законодавства Європейського Союзу обумовлює функціонування організаційно-управлінських відносин, які б ґрунтувалися на свободі трудового договору, виробничій демократії і самоорганізації працівників та роботодавців.

Актуальність нашого дослідження пов'язана із необхідністю розширення прав та кореспондуючих їм обов'язків працівників, роботодавців, створених ними складних колективних суб'єктів з метою подальшої експансії трудового права, розвитку української доктрини організаційно-управлінських відносин, яка зараз знаходиться у стані своєї розробки.

**Ступінь наукової розробки.** Питання і проблеми змісту організаційно-управлінських відносин у сфері трудового права розглядалися такими вченими-правниками, як М.Й. Бару, В.В. Венедиктов, А.А. Добровольський, М.І. Іншин, І.Я. Кисельов, В.В. Лазор, Л.І. Лазор, М.В. Лушнікова, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, І.О. Процевський, В. Ротань, В.Н. Скобелкін, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко та інших.

**Метою статті** є вивчення змісту організаційно-управлінських відносин у трудовому праві. Для виконання поставленої мети потрібно виконати такі завдання: надати власне тлумачення поняття «зміст правовідносин», проаналізувати наукові підходи до розуміння поняття «зміст організаційно-управлінських відносин в трудовому праві», надати своє визначення даного поняття, визначити які права та обов'язки утворюють зміст організаційно-управлінських відносин у трудовому праві а також проаналізувати їх особливості.

**Виклад матеріалу.** У Тлумачному словнику української мови під поняттям «зміст» розуміються такі значення: 1) суть, внутрішня особливість чого-небудь; 2) розумна основа, мета, призначення чого-небудь; 3) перелік складових частин [1, с. 624-625]. У юридичній літературі існує поняття «зміст правовідносин». Зокрема С.С. Алексєєв, розкриваючи значення цього поняття, дійшов до висновку, що зміст правовідносин має двоїстий характер. Розрізняють юридичний і фактичний зміст. Юридичний зміст правовідносин – це можливість певних дій уповноваженого, необхідність певних дій або необхідність утримання від заборонених дій зобов'язаного, а фактичний – це самі дії, в яких реалізуються права і обов'язки. Юридичний і фактичний зміст не тотожні. Перший є ширшим другого, оскільки включає в себе невизначену кількість можливостей. Таким чином, фактичний зміст – тільки один з можливих варіантів реалізації суб'єктивного права. Зміст правовідносин - це суб'єктивні юридичні права і обов'язки [2, с. 59-60]. Такої ж позиції дотримується ряд теоретиків держави і права (О.Ф. Скакун [3, с. 137], В.В. Лазарев [4]).

Л.І. Спиридонов зазначає, що зміст правовідносин – це проблема суто теоретична: досліджувати правовідносини безпосередньо неможливо. За твердженням вітчизняних юристів, які-небудь ефективні методи емпіричного вивчення цього феномена теорії права поки невідомі, тому досліджується він тільки за допомогою логічного аналізу [5, с. 191].

На основі вище викладеного вважаємо за необхідне сформулювати власну дефініцію поняття «зміст правовідносин» як комплекс суб'єктивних прав, як міри можливої поведінки і юридичних обов'язків, як міри необхідної поведінки, що впливає з правового статусу суб'єкта суспільних відносин.

А.О. Уткін, зазначає, що організаційно-управлінські правовідносини пов'язані з трудовими і, більш того, не можуть існувати без них, це самостійні правовідносини. Перш за все, вони різні за змістом. Зміст трудових правовідносин – це індивідуальна трудова діяльність, відносини, що складаються між працівником і соціалістичним підприємством у зв'язку з безпосереднім виробництвом матеріальних чи духовних благ в даній організації. Зміст організаційно-управлінських правовідносин – відносини щодо встановлення або застосування умов праці, управління виробництвом. Самостійність розглянутих громадських зв'язків зумовлена також існуванням

суб'єктів, відмінних від суб'єктів трудових правовідносин їх специфічністю. Якщо в трудових правовідносинах виступають громадянин і соціалістичне підприємство, то в організаційно-управлінських беруть участь тільки колективні суб'єкти [6, с. 53].

Дана позиція є цінною в науковому плані з огляду на те, що вперше було запропоновано, з відходом від соціалістичного підходу адміністрування, визначити зміст організаційно-управлінських відносин, які не пов'язані з владою-підпорядкуванням, що охоплює організацію і управління. Однак автор фактично стверджує, що в межах змісту організаційно-управлінських відносин можуть реалізовуватися виключно колективні права колективних суб'єктів, що є, на наш погляд, необґрунтованим, адже фактичні взаємовідносини суб'єктів досліджуваних відносин будуються на індивідуальному праві кожного на свободу праці, на праві об'єднуватися, брати участь в управлінні підприємством, установою, організацією.

Тож, підсумовуючи концепції вчених стосовно розуміння визначення змісту організаційно-управлінських відносин, можемо надати наступну дефініцію: зміст організаційно-управлінських відносин в трудовому праві – це пов'язані взаємними властивостями та правовими зв'язками суб'єктивні права та кореспондуючі їм юридичні обов'язки у сфері організації та управління працею на підприємстві, установі, організації за участю працівників, роботодавців та їх представників.

Визначивши поняття змісту організаційно-управлінських відносин трудового права, наступним кроком необхідно встановити структуру змісту організаційно-управлінських відносин, тобто які конкретні суб'єктивні права та юридичні обов'язки включаються в це поняття.

Розробці даного питання приділив свою увагу А.М. Слюсар. Проаналізувавши його роботу, ми можемо стверджувати, що науковець зазначає, що до комплексу таких прав входить право на участь в управлінні підприємством, установою, організацією і працівників, і роботодавців, якому кореспондує обов'язок роботодавця забезпечити доступ працівників до управлінських важелів і обов'язок працівників не втручатися у виключну компетенцію роботодавця; право на свободу об'єднання працівників і роботодавців, якому кореспондує обов'язок роботодавця забезпечувати існування професійних спілок і формування трудових колективів на підприємстві, установі, організації і обов'язок працівників, роботодавців брати на себе відповідальність за функціонування цих організацій [7, с. 12-89].

Ми вважаємо за необхідне в межах нашого дослідження охопити змістом організаційно-управлінських відносин трудового права такі права та обов'язки, зокрема, як: право на участь в управлінні підприємством, установою, організацією і відповідний обов'язок, право на свободу об'єднань працівників і роботодавців і відповідний обов'язок, право на рівне ставлення

у процесі організації праці і обов'язок забезпечити таке ставлення, право на повагу до особистої гідності, право на освіту та право на охорону здоров'я в частині забезпечення організації праці, право на захист свого права на участь в організації і управлінні працею, а також розкрити характеристики правових зв'язків відповідності між зазначеними правами і обов'язками.

Перші три права та обов'язки є характерними безпосередньо для організаційно-управлінських відносин, а всі інші є конституційними правами і проявляють лише окремі, але від того не менш важливі, свої аспекти у регулюванні трудових та пов'язаних з ними відносин.

Розглядаючи право на участь в управлінні підприємством, установою і організацією зазначимо, що на наш погляд, право є тільки для працівника, а для роботодавця – це безпосередній обов'язок. Так за визначенням юридичного словника, соціальне управління є функцією організованих систем. Це вплив на суспільство з метою збереження і розвитку притаманних йому якостей. Практично всі сфери людської діяльності пов'язані з проблемою соціального управління. Управління є своєрідною соціальною функцією, а управлінська праця – різновид суспільної праці. Залежно від класифікаційних ознак, існує багато видів соціального управління: державне, суспільне, колегіальне і одноосібне, управління сферою суспільного життя, галуззю виробництва, підприємством, установою [8, с. 658].

Отже, управління підприємством є суспільним явищем, яке в будь-якому випадку торкається процесу праці. Тож, прослідуюмо реалізацію права на участь в управлінні працівників і як йому відповідають обов'язки роботодавця. П.Д. Пилипенко стверджує, що можливості працівників з участі їх в управлінні підприємствами різних організаційно-правових форм є чисто формальними і здебільшого ніякого юридичного значення не мають. Тому проблема участі працівників в управлінні підприємствами не може бути об'єктом дослідження науки трудового права. Звідси стає зрозуміло, що про трудові колективи, як суб'єкти правовідносин з управління підприємствами, можна говорити тільки з огляду на ті повноваження, які визначені у трудовому законодавстві [9, с. 228].

Надання працівникам можливості брати участь в управлінні підприємством, установою, організацією відіграє важливе значення у ефективності роботи організації: збільшується обсяг продукції, що випускається, поліпшується її якість і конкурентоспроможність, що сприяє впровадженню нової техніки і технологій.

Право працівників та роботодавців за своїм вибором створювати організації, а також вступати в них з метою висунення і захисту своїх інтересів включає в себе, як вказує О.Я. Лаврів, право працівників та роботодавців без будь-яких відмінностей створювати на свій вибір організації без попереднього на те дозволу; право вступати в такі організації з єдиною умовою підпорядкування їх статутам [10, с. 70]. Це право знайшло

своє відображення і у ст. 36 Конституції України [11], де зазначено, що громадяни мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів. Л.О. Сироватська зазначає, що гарантії забезпечення цього права у вигляді заборони примусу до вступу в будь-яке об'єднання або перебування в ньому є міжгалузевим принципом, оскільки об'єднання громадян можуть бути створені не тільки для захисту професійних інтересів, а й для побічних цілей [12, с. 64]. На нашу думку, крім зазначеного, це право може включати: 1) створювання за вибором профспілки без будь-якого дозволу державного органу; 2) право вступу до них та право виходу з них на умовах, передбачених їх статутами; 3) право обирати своїх представників для захисту інтересів профспілки; 4) право вільно здійснювати профспілкову діяльність; 5) право користуватися належними умовами для здійснення профспілкових функцій.

У дисертаційному дослідженні М.В. Васильєв зазначає, що право на об'єднання у профспілки в міжнародному праві являє собою право добровільно створювати профспілки, вступати до них з певною метою або право не приєднуватися до профспілки. Останнє включається в зміст терміну «свобода асоціації». Науковцем обґрунтовується пропозиція про виділення в структурі права на свободу асоціації, крім права на об'єднання у профспілки, засобів здійснення діяльності профспілок. Під ними пропонується розуміти сукупність способів дії профспілок (їх прав), закріплених міжнародними актами і конкретизованих Комітетом зі свободи об'єднань Адміністративної ради МОП, і які необхідно відрізнити від засобів захисту профспілками працівників [13, с. 9].

Ю.В. Баранюк вказує, що в цілому законодавство України в питанні реалізації права на свободу об'єднання відповідає міжнародним нормам. Однак, з метою подальшого вдосконалення національного законодавства, потрібні законодавчі акти, що регулюють діяльність професійних спілок. Доповнити нормами, які б гарантували працівникам захист від будь-якої дискримінації за створення професійних спілок, за профспілкове членство, за активну профспілкову діяльність. Доцільно передбачити адміністративну та кримінальну відповідальність за таке втручання. Для працівників, які уповноважені представляти інтереси трудового колективу на тих підприємствах, де профспілок немає, потрібно встановити такі ж гарантії як для виборних профспілкових працівників [14, с. 274-275].

Отже на підставі вищевикладеного можна констатувати фундаментальність права на свободу об'єднань, яким кореспондують взаємні обов'язки працівників і роботодавців забезпечувати реалізацію даних прав на свободу об'єднань шляхом створення правових гарантій реалізації самостійних рішень відповідними суб'єктами організаційно-управлінських відносин трудового права.

Наступне право і обов'язок, які входять в зміст організаційно-управлінських відносин трудового права – це право на рівне ставлення у процесі організації праці і обов'язок забезпечити таке ставлення. Зазначимо, що нині, ні працівника, ні роботодавця не можна визнати повністю управненими, рівними суб'єктами організаційно-управлінських відносин трудового права. Перш за все, така нерівність залежить від економічного фактора. Працівник фактично є слабшою стороною трудових відносин і значною мірою залежить від роботодавця. Останній же, особливо у період спаду виробництва, використовує можливість нав'язувати працівникові свою волю.

Юридична рівність, як вказує В.С. Венедіктов, визначається економічною сутністю самих трудових відносин [15, с. 86]. Юридична рівність є лише формальною, і у роботодавця фактично існує обов'язок зберігати її такою. Так, усім працівникам гарантується рівність можливостей завдяки встановленню пільг та переваг для окремих категорій працівників, які особливо потребують соціального захисту у зв'язку з фізіологічними особливостями, станом здоров'я, соціальним статусом тощо. Прояви даного права у змісті організаційно-управлінських відносин доволі різноманітні.

Так, дане право проявляється у відносинах з організації і управління працею: а) забезпечення просування по службі (роботі) на рівних умовах з врахуванням продуктивності праці, кваліфікації і стажу роботи за спеціальністю; б) забезпечення рівного доступу працівників до проходження професійної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації і здобуття освіти за спеціальністю; в) кожному громадянину надаються рівні з іншими юридичні можливості у сфері праці; г) забезпечення рівноправності при застосуванні інших норм трудового права; г) забезпечення особливого захисту з боку держави трудових прав жінок, молоді, інвалідів.

Отже, право на рівне ставлення у процесі організації праці і обов'язок забезпечити таке ставлення справляє позитивний вплив на впорядкування організаційно-управлінських відносин у трудовому праві і стимулюватиме розвиток концепції рівності з урахуванням принципу єдності та диференціації у трудовому праві.

Характеризуючи право на повагу до гідності, ми поділяємо думку, висвітлену В.І. Нікітінським про те, що право впливає на емоційну сферу непрямым шляхом через зміни форми і змісту правових норм [16, с. 35]. При цьому цікаво, що стимулювання поваги до гідності працівника у роботодавця, на наш погляд, є найкращою мотивацією до ретельного виконання ним своєї трудової функції.

Відповідно до ч. 1 ст. 28 Конституції України [11] кожен має право на повагу до його гідності. Це означає, що не можна вимагати від людини виконання норми, якщо в ній людина визнана не найвищою соціальною цінністю, а засобом досягнення виробничих цілей. Крім цього, такому праву

кореспондує обов'язок і працівника, і роботодавця уникати вчинення дій, які можуть бути сприйняті протилежною стороною як зневага, приниження гідності людини.

Забезпечення гідної праці – це актуальний напрямок розвитку сучасного суспільства. Однак, незважаючи на розробку і розвиток теоретичних основ, залишається проблема, яка потребує вирішення. Це створення механізму правового забезпечення гідної праці та критеріїв оцінки.

Гідність особистості працівника, як суб'єкта організаційно-управлінських відносин, є основою прав людини. Зміст принципу – забезпечення права працівників на захист своєї гідності в період трудової діяльності, на думку дисертанта, дозволяє виділити наступні юридично значимі обставини: наявність у працівника права на гідність та її захист; наявність обов'язків у роботодавця (його представника) з дотримання гідності працівників; наявність обов'язків у уповноважених державних органів з захисту гідності працівників.

Ще одним правом, яке входить у зміст організаційно-управлінських відносин у трудовому праві є право на освіту, яке деталізується в інституті встановлення умов праці для молоді, осіб, що навчаються у вищих навчальних закладах. Хоча вимушені визнати, що це право не є базовим для організаційно-управлінських відносин, а лише його окремі складові входять у зміст досліджуваного комплексу пов'язаних з трудовими відносинами.

Право на освіту проявляється в організаційно-управлінських відносинах в межах створення для працівників рівних можливостей щодо їх професійного зростання за рахунок оптимізації робочого часу, надання відповідної гнучкої системи оплати праці, гарантій і компенсацій. Різні форми навчання (денна, заочна) дають змогу для громадян поєднувати свою працю разом із навчанням у різних закладах освіти. При цьому працівники, які поєднують роботу з навчанням наділяються певними пільгами, що підпадає під так званій «особливий вид організаційно-управлінських відносин трудового права», про який ми зазначимо у нашому дослідженні далі.

Отже, дане право виявляє свою комплексну дію по відношенню до кожного працівника, адже гарантується не тільки в межах норм трудового законодавства, а й передбачене в Конституції України [11].

Невід'ємне право людини на охорону здоров'я так чи інакше також знаходить свій вияв у ч.1 ст. 49 Основного Закону, де передбачено, що кожен має право на охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування. Однак в межах організаційно-управлінських відносин трудового права таке право проявляє окремі свої аспекти. Зокрема роботодавці і працівники з метою реалізації цього права мають здійснювати комплекс особливих обов'язків, як-от: забезпечувати покращення гігієни на робочих місцях, створення умов для підтримання такої гігієни, запобігання і допомога у

лікуванні епідемічних, ендемічних, професійних та інших хвороб і боротьби з ними; створення умов, які б забезпечували медичну допомогу і медичний догляд у разі хвороби [17].

Крім цього, в межах організаційно-управлінських відносин трудового права, право на охорону здоров'я виявляє свої прояви у інституті організації праці, за якими періодично працівник має проходити медичний огляд з метою виявлення професійних та інших захворювань. Крім цього і в управлінні працею також проявляється реалізація цього права, зокрема виявлення нещасних випадків на виробництві і їх усунення, облік та повідомлення уповноважених органів та посадових осіб.

Таким чином, на підставі вищевикладеного можна стверджувати, що право на охорону здоров'я є більш характерним для охоронних правовідносин в трудовому праві, однак воно має свої специфічні прояви у аспекті організації та управлінні працею в частині організації робочих місць зокрема. Дане право у межах змісту організаційно-управлінських відносин трудового права потребує подальших пошуків та обґрунтування.

Доречно звернути увагу і на право захисту своїх організаційно-управлінських прав усіма способами, що не заборонені законом. Це теж конституційне допоміжне право, яке полягає у юридично гарантованій можливості в будь-яких не заборонених законом формах та способах захищати свої права й свободи від порушень і протиправних посягань, адже в теорії права виділяють не лише способи, а й форми захисту прав і свобод.

Враховуючи те, що більшість потреб працівників є універсальними, однаковими, а ефективне збалансування інтересів працівників і роботодавців відбувається часто в межах соціального партнерства, то відповідно для роботодавця дане право носить, в межах організаційно-управлінських відносинах, додаткове навантаження. Так, потрібно зауважити, що роботодавець потребує як захисту своїх трудових прав, так і захисту своєї ділової репутації. В той час, як для працівника важливо захист і гідності, і честі.

Отже, право на захист організаційно-управлінських прав у трудовому праві є обслуговуючим щодо інших організаційно-управлінських прав та обов'язків – складових змісту організаційно-управлінських відносин в трудовому праві. Водночас питання правового механізму реалізації даного права залишається проблемним і потребує окремого комплексного дослідження.

Таким чином, зміст організаційно-управлінських відносин в трудовому праві обумовлюється наявністю в суб'єктів цих відносин взаємних прав та обов'язків, які характеризують їх як непересічних учасників, що виражають сучасне бачення предмету трудового права. Станом на сьогодні, питання реалізації основних організаційних прав стоїть гостро, оскільки не забезпечене належним законодавчим регулюванням.



Вважаємо, що найдоцільнішою є класифікація прав і обов'язків, складових змісту організаційно-управлінських відносин в трудовому праві на основні і допоміжні.

До основних прав і обов'язків організаційно-управлінських відносин трудового права відносяться: 1) право на участь в управлінні підприємством, установою, організацією і відповідний обов'язок; 2) право на свободу об'єднань працівників і роботодавців і відповідний обов'язок; 3) право на рівне ставлення у процесі організації праці і обов'язок забезпечити таке ставлення.

До допоміжних прав у досліджуваній сфері ми включаємо: 1) право на повагу до особистої гідності, 2) право на освіту; 3) право на охорону здоров'я в частині забезпечення організації праці; 4) право на захист свого права на участь в організації і управлінні працею.

**Висновки.** Таким чином, активні ринкові перетворення сьогодні не можуть не відобразитися в подальшому на запропонованому нами трактуванні змісту різновиду, пов'язаних з трудовими відносинами, а тому вони будуть постійно доповнюватися та вдосконалюватися. Крім цього, комплекс взаємообумовлених прав та обов'язків створює правову базу для взаємодії працівників та роботодавців у процесі організації та управління працею, реалізації своїх колективних прав та обов'язків в межах соціального партнерства, створення плацдарму для цілісного процесу реформування трудового законодавства. В Україні зміст організаційно-управлінських відносин станом на сьогодні не повинен звужуватися лише адміністративним тлумаченням, а має включати нові правові орієнтири як для працівників, так і для роботодавців.

#### Список використаних джерел:

1. Словник української мови в 11 томах. За ред. І.К. Білодіда, А.А. Бурячок та ін. Т. 3. «З». - К.: Наукова думка, 1972. – 741 с.
2. Алексеев С.С. Государство и право / С.С. Алексеев. – 2-е изд. – Москва, 1994. – 202с.
3. Скакун О.Ф. Теорія держави і права : Теорія держави; Теорія демократії; Права людини; Теорія права; Основні типи правових систем світу (Загальне порівняльне правознавство): / О.Ф. Скакун. – Вид. стереотип. – Харків : Консум, 2006. – 656с.
4. Общая теория права и государства : Учебник для студ. высш. учеб. заведений, обуч. по спец. "Юриспруденция" / Под ред. В.В. Лазарева. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юристъ, 1999. – 520с.
5. Спиридонов Л.И. Теория государства и права. - СПб., 1995. – 389 с.
6. Уткин А. А. Организационно-управленческие правоотношения в сфере труда / А. А. Уткин // Правоведение. –1988. – № 2. – С. 50–56.

7. Слюсар А.М. Правовий статус суб'єктів трудового права України: теоретико-правовий аспект: Монографія / А.М. Слюсар. – Харків: Видавництво «ФІНН», 2011. – 336 с.
8. Юридичний словник-довідник. – К.: Феміда, 199. – 967 с.
9. Наукові праці Пилипенка Пилипа Даниловича. Вибране. – Дрогобич: Коло, 2013. – 408 с.
10. Лаврів О.Я. Система принципів трудового права України : монографія / О. Я. Лаврів ; Прикарпатський юридичний ін-т Львівського держ. ун-ту внутрішніх справ України. - Івано-Франківськ : 2008, - 216 с.
11. Конституція України: Основний закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України від 23.07.1996 р. — № 30. – стаття 141.
12. Сыроватская Л.А. Трудовое право : Учебник для студ. высш. учеб. заведений, обуч. по направл. и спец. "Юриспруденция" / Л.А. Сыроватская. – Москва : Высшая школа, 1997. – 255с.
13. Васильев М.В. Право на объединение как фундаментальное право человека и формы реализации защитной функции профсоюзов по трудовому кодексу РФ: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Васильев Максим Васильевич / К., 2006. – 25 с.
14. Гармонізація трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу: Монографія / Н.М. Хуторян, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана, Л.П. Гаращенко, І.П. Лаврінчук, О.В. Макогон, М.П. Стадник, Г.І. Чанишева; Відп.ред. Н.М. Хуторян. – К.: ТОВ «Видавництво «Юридична думка», 2008. – 304 с.
15. Венедиктов В.С. Трудовое право Украины: учебн. пособ. / В.С. Венедиктов. – Харьков: Консум, 2004. – 256 с.
16. Лившиц Р.З. Принципы советского трудового права / Р.З. Лившиц, В.И. Никитинский // Советское государство и право. – 1974. - № 8. – С. 31-36.
17. Основи законодавства України про охорону здоров'я: Закон від 19.11.1992 № 2801-ХІІ // Відомості Верховної Ради України від 26.01.1993. – № 4. – стаття 19.