11. Bondarchuk C. Vocational training of unemployed people (foreign experience) / C. Bondarchuk // Social Protection. - 1999. - №4. - P. 67-74.
12. Belous SG regulation of vocational training in the enterprise / SG Belous // Scientific works of Kharkiv National Pedagogical University GSSkovoroda. - A series of "rights". - 2011. - Issue 17. - P. 89-92.
13. Tax Code of Ukraine on December 2, 2010 № 2755-VI [electronic resource] // Official site of the Verkhovna Rada of Ukraine. - Access: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2755-17
14. Lazarenko A.M. Problems of legal regulation of vocational training and retraining /A.M. Lazarenko // Scientific Bulletin of the Uzhgorod National University. - Series "Right." - 2015. - Issue 31. - P. 68-71.
15. On approval of the establishment of a commission to verify the results of informal vocational training for people working professions: Order of the Ministry of Social Policy of Ukraine and Ministry of Education and Science of Ukraine from 16.12.2013r. № 875/1776 // The official website of the Verkhovna Rada of Ukraine [electronic resource]. - Access: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0004-14

Рецензент: *доктор юридичних наук, професор Кінащук Л.Л.*

УДК 349.2

Кацуба А.В.,
к.ю.н., депутат Харківської міської ради

ПРАВОВІ ІНСТИТУТИ ТРУДОВОГО ПРАВА

У даній статті наведено авторську класифікацію правових інститутів трудового права. Проаналізовано кожен із цих інститутів. Досліджено позиції вчених щодо правових інститутів трудового права.

Ключові слова: трудове право, система трудового права, правові інститути, класифікація.

Кацуба А.В.,
к.ю.н., депутат Харьковского городского совета

ПРАВОВЫЕ ИНСТИТУТЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

В данной статье приведено авторскую классификацию правовых институтов трудового права. Также, проанализировано каждый из этих институтов. Исследовано позиции ученых относительно правовых институтов трудового права.

Ключевые слова: трудовое право, система трудового права, правовые институты, классификация.

Katsuba A.V.,
Ph.D., deputy of Kharkiv City Council

LEGAL INSTITUTIONS OF LABOR LAW

In this article given the author's classification of legal institutions of labor law. Analyzed each of these institutions.

Concluded that legal institutions are crucial structural entities of labor rights, which are inherent certain legal rules that differ on the subject of regulation. Actually institutions and subinstitutions are the structural formation, which is the division of legal rules, defined by their unity and coherence predetermined internal organization of the labor law.

Scientists studied positions on legal institutions of labor law.

Keywords: labor law, labor law system, legal institutions, classification.

Актуальність проблематики. В науці трудового права і донині відсутні єдині підходи щодо обґрунтування, виокремлення складових частин системи трудового права на рівні окремих інститутів. Не має й спільної думки в доктрині відносно Загальної і Особливої частин системи трудового права, кожен дослідник має своє бачення з приводу їх змістовного наповнення. У зв`язку з викладеним вище, вивчення правових інститутів системи трудового права, на сьогодні, не втрачає своєї актуальності.

Реформування вітчизняного трудового законодавства передбачає побудову цілісної системи галузі трудового права та, відповідно, її складників – правових інститутів.

Ступінь наукової розробки проблеми. Проблемні питання правових інститутів трудового права, їх сутність і зміст у своїх працях досліджували такі вчені, як М. Д. Бойко, Н. Б. Болотіна, В. С. Венедиктов, О. Г. Гирич, Л. П. Грузінова, Ю. П. Дмитренко, Д. В. Журавльов, З. Є. Козак, В. Г. Короткій, П. Д. Пилипенко, О. М. Обушенко, Г. І. Чанишева та інші.

М**етою статті** є загальнотеоретичний аналіз правових інститутів трудового права.

Виклад матеріалу. Правовим інститутом трудового права є сукупність норм трудового права, метою яких є регулювання трудових, а також тісно пов'язаних з ними суспільно правових відносин, які складають відносно відокремлену частину (елемент) галузі трудового права України. Обґрунтованою може бути наведена власна класифікація правових інститутів трудового права, зокрема: 1) інститути Загальної частини трудового права: основні похідні положення трудового права (норми – принципи, норми – завдання, норми – дефініції, норми, що визначають предмет, сферу дії трудового права, основні риси методу, проблеми аналогії тощо); джерела, під якими слід розуміти нормативно-правові акти; суб`єкти; трудовий договір; трудові правовідносини; забезпечення трудових прав і обов`язків; міри самозахисту, види юридичної відповідальності; терміни у трудовому праві; 2) інститути Особливої частини трудового права: підбір кадрів; трудовий договір; підготовка і перепідготовка кадрів; час праці і відпочинку; нормування і оплата праці; дисципліна праці; матеріальна відповідальність; охорона праці; 3) інститути Спеціальної частини трудового права з регулювання праці окремих категорій працівників в певних галузях господарської діяльності. Розглянемо інститути, що входять до першої групи. Інститут працевлаштування відіграє важливу роль у системі трудового права. В ньому закріплене і регулюється ним конституційне право громадян на працю. Відповідно до ст. 43 Конституції України кожна особа має право на працю. Дане право містить у собі можливість заробляти собі на життя тією працею, котру особа вільно обирає чи на яку добровільно погоджується. Держава, у свою чергу, повинна створити усі необхідні умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантувати усім рівні можливості у виборі професії і роду трудової діяльності, реалізовувати всі програми щодо професійно-технічного навчання, а також підготовки та перепідготовки кадрів згідно з суспільними потребами і вимогами. Прямо заборонено використання примусової праці. Кожному гарантуються належні, безпечні й здорові умови праці, гідна заробітна плата, що не нижчу від визначеної у чинному законодавстві [1].

Р. І. Шабанов вважає, що поняття «працевлаштування» та «забезпечення зайнятості» не тотожні. Забезпечення зайнятості значно ширше за змістом та включає засоби, скеровані на досягнення бажаного рівня зайнятості. Окрім працевлаштування, воно включає професійну орієнтацію, підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації кадрів, організацію суспільних робіт. Ми повністю погоджуємось з думкою вченого про те, що працевлаштування за своєю суттю є однією із форм організаційно-правового забезпечення трудової зайнятості населення та виступає в ролі гарантії реалізації прав громадян у сфері праці. Працевлаштування орієнтоване на

досягнення дійсної можливості громадян працювати на зміцнення економіки, відносно ринку праці проявляється в належному взаємовідношенні попиту і пропозиції трудових ресурсів, тобто в їх раціональному розподілі. Право на працевлаштування містить ознаки загальності, тобто ним можуть скористатись всі громадяни. Воно знаходить прояв в конкретних правовідносинах на правах суб'єктивної можливості на працевлаштування з боку вповноважених органів. Це право можна здійснити звернувшись до державної служби зайнятості та до інших організацій з працевлаштування [2, с. 14].

Це досить важливий інститут, адже завдяки ньому відображаються функції державного управління спрямовані на захист людини як однієї з найважливіших соціальних цінностей.

Розглянемо наступний елемент системи трудового права – правовий інститут трудового договору. Право людини на працю реалізується шляхом укладання трудового договору, тому він є предметом дослідження багатьох вчених. Л. Грузінова зазначає, що трудовий договір – це основний спосіб реалізації права громадянина на працю, а також права на вибір професії, заняття та місця роботи [3, с. 29]. І. Котюк визначає трудовий договір як угоду, що укладається між роботодавцем і працівником з метою визначення змісту трудових відносин, які встановлюються або мають бути встановлені [4, с. 233].

Поняття трудового договору слід розглянути виходячи, насамперед, з того, що підставою виникнення трудового правовідношення є юридична дія або подія, завдяки яким можна зрозуміти як розкривається сутність взаємних суб'єктивних прав та обов'язків його сторін. Наступним твердженням є те, що угода про працю між працівником та роботодавцем є основний елементом цього інституту [5, с. 121]. Аналіз цих критеріїв, що характеризують трудовий договір, дозволить знайти та дослідити головні напрями реформації трудового договору [6, с. 193-194] та подальшої його еволюції [7, с. 188; 8, с. 30-85].

Отже, правовий інститут трудового договору включає в себе правові норми, що визначають сторони і регулюють укладення трудового договору (прийняття на роботу), зміну його умов (переведення на іншу роботу) та припинення, відсторонення працівника від роботи, а також в рамках цього інституту здійснюється правове регулювання відносин з правової орієнтації професійного добору кадрів, яке проводиться роботодавцем.

Наступним буде розглянуто інститут робочого часу, який є базовим у структурі системи трудового права, адже поняття «робочий час» пронизує всі інші правові інститути цієї галузі, – інститут дисципліни праці, оплати праці, відпочинку. Перебудова трудового законодавства на сьогоднішній день у нашій державі пов'язана з масштабними процесами, що охоплюють майже усі правові інститути, не є винятком й інститут робочого часу, у зв'язку з цим вкрай необхідно законодавче визначення терміну робочий час. Це важливо і для його обліку, і для його оплати, для однозначного використання цього терміну при розслідуванні нещасних випадків та аварій на виробництві, для нормування праці тощо.

Найповніше і найточніше визначення вищезазначеного терміну міститься у Проекті Трудового кодексу України. Відповідно до його норм робочий час – це час,

протягом якого працівник згідно з правилами внутрішнього трудового розпорядку і умов трудового договору повинен виконувати трудові обов'язки. Відповідно до трудового законодавства до робочого часу можуть включатися інші періоди часу [9].

Отже, робочий час як інститут трудового права являє комплексну сукупність правових норм, що стосуються усіх складових елементів робочого часу, визначених конституційним та трудовим законодавством, які передбачають умови тривалості, складу, режиму, порядку обліку робочого часу, а також умови скорочення робочого дня різних категорій працівників.

Ще один інститут є інститут гарантійних та компенсаційних виплат. На сьогоднішній день, виникає значна кількість проблем, пов'язаних з реформуванням трудового законодавства України. Серед них слід виділити проблему гарантійних і компенсаційних виплат найманих працівників як таку, що вимагає невідкладного вирішення. Значущість даного питання пов'язане з тим, що переважна кількість працівників зустрічається з неналежним становищем системи правових норм спрямованих на врегулювання правовідносин між працівниками й роботодавцями щодо гарантійних і компенсаційних виплат.

Важливу нішу в інституті гарантійних та компенсаційних виплат займають міжнародні нормативно-правові акти, які спрямовані на заборону дискримінації в оплаті праці та при наданні інших виплат на користь працівників. На переконання О. П. Рудницької, роботодавець повинен керуватись положеннями вказаними вище у випадках надання працівникам гарантійних виплат. Незважаючи на те чи країна знаходиться на етапі переходу до ринкової економіки чи це високорозвинена економіка країни – гарантійні виплати можуть регулюватися завдяки централізованому та локальному регулюванню включаючи, зокрема, колективні договори. В країнах, де переважно використовується локально-правовий метод для регулювання відносин сторони договору мають повноваження на визначення умов та обставин за яких будуть надаватись гарантійні виплати [10, с. 104].

Наступним буде досліджено інститут охорони праці. Законодавство визначає що, охорона праці – це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності [11].

Говорячи про охорону праці в якості правового інституту трудового права, варто відмітити, що вона є групою правових норм, які за допомогою встановлення безпечних і нешкідливих умов праці, що регулюють відносини з охорони працездатності працівників, їх здоров'я та життя, забезпечують гарантований конституцією принцип на належні умови праці. Тобто, до вищезазначеного інституту входять: норми які встановлюють загальні вимоги охорони праці; що встановлюють для працівників і роботодавців основні обов'язки з питань охорони праці; які регулюють працю окремих категорій працівників та інші. Вони формують інститут особливої частини трудового права України.

В поняття охорони праці входять всі заходи, що спеціально призначені для створення особливих полегшених умов праці для жінок і неповнолітніх, а також працівників зі зниженою працездатністю [12, с. 386]. Хоча, на конституційному рівні

закріплена рівність прав жінки і чоловіка, законодавством про працю встановлені спеціальні норми, що регулюють охорону праці жінок.

Держава встановила спеціальні норми, з врахування певних фізичних, фізіологічних та інших особливостей неповнолітніх, що регулюють охорону їх праці. Законом України «Про охорону праці» забороняється застосування праці неповнолітніх, тобто осіб віком до 18 років, на важких роботах і на роботах зі шкідливими чи небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, нічних та надурочних та робіт у вихідні дні [11].

Головна ціль держави – за допомогою законодавства про охорону праці неповнолітніх захищати дітей і підлітків від психічних та фізичних перевантажень і від небезпек на робочому місці. Конституцією закріплено право кожного на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло [1]. Загальновідомо що якість та рівень життя працюючого населення залежить передусім від розміру заробітної плати, бо вона основне джерело грошових доходів найманих працівників, основа матеріального доходу членів їхніх сімей з одного боку, а з іншого – найефективніший засіб спонукання працівників до високопродуктивної найманої праці. Зважаючи на це, правовий інститут оплати праці є одним із надважливих у системі трудового права.

Для повного розкриття всіх інститутів системи трудового права, вважаємо за необхідне наступним розглянути інститут нагляду та контролю за трудовим законодавством. Завдяки зусиллям такого інституту досягається захист трудових прав працівників, поновлення порушених прав та неприпустимість нових порушень. Необхідно відзначити, що поняття «дотримання трудового законодавства» значно ширше ніж здається на перший погляд. Поруч з дотриманням трудового законодавства, воно включає в себе всі інші форми здійснення трудових прав. В тому випадку, якщо підхід законодавця до нормотворчості міститиме ознаки формальності, виконання покладених на органи виконавчої влади і інших органів нагляду та контролю в зв`язку з прогалинами та колізіями призводитиме до проблем пов`язаних з недотриманням законодавства про працю [13, с. 7].

Завдяки вищенаведеному інституту, можна встановити правові підстави здійснення громадського контролю Профспілками України, встановлені ст. 247 Кодексу законів про працю України. Завдяки таким нормам значною мірою вдосконалюються механізми, які покликані нівелювати проблеми пов`язані з охороною праці, забезпеченням ефективності захисту трудових прав, життя і здоров’я працівників.

Досліджуючи інститут матеріальної відповідальності, необхідно враховувати те, що суб’єкти трудових правовідносин перебувають у не рівному становищі стосовно один одного. Це пов’язано з тим, що працівник, порівняно з роботодавцем, економічно не захищений, через те, що майже завжди засоби виробництва та знаряддя праці належать останньому [14, с.155-164]. Варто зазначити, що трудове право не передбачає ні загальної, ні субсидіарної чи інших видів відповідальності, окрім особистої персональної відповідальності. Чинне законодавство встановлює два види матеріальної відповідальності: обмежену, яка не перевищує середнього заробітку працівника, і повну.

Виходячи з вищенаведеного, приходимо до висновку, що інститут матеріальної відповідальності виконує наступні завдання: (а) захищає майнові інтереси роботодавця; (б) забезпечує гарантії працівників при покладенні на них відповідальності; (в) виконує превентивні заходи по вихованню працівників та недопущенню вчинення ними правопорушень в майбутньому.

Інститут трудових суперечок характеризується наявністю специфічних принципів, які відображають його найістотніші ознаки та є основою для врегулювання суперечок. Принципи трудового права і принципи розгляду вирішення трудових конфліктів співвідносяться як загальне та окреме. При розгляді наступного інституту вирішення трудових суперечок необхідно звернутись до принципів на яких ґрунтується цей інститут. На відміну від основних принципів трудового права, які відображають в концентрованому виді сутність нормативного змісту всієї системи визначеної галузі права, принципами розгляду трудових суперечок є конкретні риси тільки цього інституту трудового права. У загальному вигляді вони характеризують лише порядок розгляду трудових суперечок, організаційну побудову цього порядку та дій суб'єктів процесуальних правовідносин. Принципи порядку розгляду трудових суперечок відображають внутрішню сутність норм даного інституту права, зазначають істотні характерні риси порядку та напрям розвитку системи норм, що регулюють цей порядок [15, с. 776].

Наступний інститут який ми розглянемо – інститут повноважень трудових колективів. В останній чверті двадцятого століття увага науковців була значною мірою зосереджена на проблемах пов`язаних з трудовими колективами, адже з прийняттям Конституції Союзу радянських соціалістичних республік в 1977 році трудовому колективу надавалось самостійне значення, його прирівнювали до суб'єкта права та наділяли правом вирішувати широке коло питань в політичній і соціально-економічній сферах. В цей період в доктрині погляди були спрямовані також на Закон Союзу радянських соціалістичних республік «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами» [16].

Відповідно до трудового законодавства України, трудовий колектив підприємства формується з всіх громадян, які своєю працею беруть участь у його діяльності на основі трудового договору (контракту, угоди), а також інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з підприємством. П.8 ст.65 Господарського кодексу України [17] дублює окремі положення кодексу законів про працю України стосовно трудового колективу. Ст. 252-1 КЗпП України вказує на трудовий колектив підприємства. При цьому, науково-практичний коментар до законодавства України про працю [18, с. 830], зазначає, що хоча законодавцем не зазначено прямої вказівки на трудові колективи, це не означає, що законодавство їх не передбачає.

Заключний інститут який ми розглянемо має назву «інститут прав професійних спілок у сфері праці». Важливість такого інституту пов'язана тим, що в на сучасному етапі впровадження ринкових реформ, розбудови інституту соціального партнерства в Україні, регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними суспільних відносин переноситься з централізованих на договірні методи впливу, на дії учасників цих відносин. У зв'язку з цим, змінюється місце та роль профспілок у сфері колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин, зміцнення та становлення

нових властивих профспілкам функцій [19, с.52-59].

Висновок. Резюмуючи все вищенаведене, можна зробити висновок, що система трудового права являє собою сукупність юридичних норм, які утворюють дану галузь, з виділенням відносно незалежних структурних утворень, тобто інститутів. Правові інститути є визначальними структурними підрозділами системи трудового права, яким притаманні певні юридичні норми, що відрізняються між собою за предметом регулювання. Власне інститути і підінститути і є тими структурними утвореннями, за якими відбувається розподіл правових норм, визначається їх єдність і узгодженість, зумовлюється внутрішня організація системи трудового права. Внутрішня структура трудового права, традиційно для систем інших галузей права, складається з Загальної, Особливої та Спеціальної частин. Загальна частина системи трудового права охоплює норми правових інститутів, які мають загальне значення, оскільки вони проявляються в регулюванні всіх, або ж переважної більшості елементів трудових і пов`язаних х ними суспільних відносин. До загальної частини належать норми, що стосуються правового регулювання всіх працівників в цілому, а не за окремими її елементами і умов праці. Зокрема, до неї належать правові норми, що визначають предмет, завдання, сферу дії трудового права, порядок встановлення правових норм в галузі праці, основний зміст трудових і пов`язаних з ними відносин, правосуб`єктність їх учасників, а також головні принципи правового регулювання праці робітників.

Список використаних джерел:

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996 р. – № 30. – ст. 141.
2. Шабанов Р.І. Правове регулювання працевлаштування в Україні: авт. дис... канд. юрид. наук / Р.І. Шабанов. – К., 2006. – 17 с.
3. Грузінова Л.П. Трудове право України : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / Л.П. Грузінова. – К. : МАУП, 2003. – Ч. 2. – 136 с.
4. І. Котюк Курс правознавства : навч. посіб. / І. Котюк, О. Котюк. – К. : Версія : Видавець Іван Котюк. – 2005. – Ч. ІІІ : Основи приватного права України. – 269 с.
5. Чанышева Г. И. Трудовое право Украины : учебник / Г.И. Чанышева, Н.Б. Болотина. – Харьков: Одиссей, 1999. – 483 с.
6. Лавріненко О. В. Удосконалення законодавства про контрактну форму комплектування органів внутрішніх справ як тенденція розвитку інституту трудового договору / О. В. Лавріненко // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності. – 2003. – № 1. – С. 208.
7. Лавріненко О. В. Трудове право України : навч. пос. у 2 ч. / О. В. Лавріненко. – Горлівка : МАУП, 2005. – Ч. 1.– 390 с.
8. Пилипенко П. Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин : монографія / П. Д. Пилипенко. – К. : Знання; КОО, 2003. – 156 с.
9. Проект трудового кодексу України №1108 від 04.12.2007. Глава 1. Стаття 130. Визначення робочого часу.– Режим доступу: http://www.profiwins.com.ua/ru/legislation/project/744.html
10. Рудницька О.П. Правове регулювання гарантійних виплат у трудовому праві: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / О. П. Рудницька ; Ін-т держави і права ім. В.М.Корецького НАН України. – К., 2010. – 19 с.
11. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII //Відомості Верховної ради – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2694-12?test=qY4Mfbtc78fVlyvUZi4ftXAxHI4Tcs80msh8Ie6
12. Дмитренко Ю.П. Трудове право України : підручник / Ю.П. Дмитренко. –К.: ЮрінкомІнтер, 2009.– 624 с.
13. Бару М. И. Охрана трудовой чести по советскому законодательству / М. И. Бару. – М. : Юрид. лит., 1966. – 101 с.
14. Прилипко С. М. До питання матеріальної відповідальності сторін трудового договору / С. М. Прилипко // Проблеми законності. – 2009. – Вип. 100. – С. 155–164.

15. Матузов Н.И. Теория государства и права: Курс лекций/ Н.И. Матузов. – 2-е изд., перераб. и доп.. – М.: Юристъ, 2000. – 776 с.
16. Закон СРСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями»: від 17.06.1983.–№9501-X [Електронний ресурс]. – Режим доступу:http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi? nreg=v9500400-83.
17. Господарський Кодекс України // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 18, 19-20, 21-22. – Ст. 144.
18. Ротань В. Г. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю /В. Г. Ротань, І. В. Зуб, Б. С. Стичинський. –6-те вид., доп. і перероб. – К. : А.С.К., 2006. –976 с.
19. Чумаченко І.М. Юридична природа професійних спілок як складника процесу колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин / І.М. Чумаченко. – Вісник Запорізького юридичного інституту, 2009.–№4.– С.52–59

References:

1.The Constitution of Ukraine: Law of Ukraine of 28.06.1996 № 254k / 96-VR // Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine. - 1996. - № 30. - Art. 141.
2.Shabanov R.I. Legal regulation of employment in Ukraine: autoref. thesis ... candidate of legal sciences / RI Shabanov. - K., 2006. - 17 p.
3.Hruzinova L.P. Labour law of Ukraine: teach. guidances. for the students of universities / L.P. Hruzinova. - K.: AIDP, 2003 - Part 2 - 136 p.
4. Kotyuk I. Law course: teach. guidances. / I. Kotyuk, A. Kotyuk. - K: Version: Publisher John Kotyuk. - 2005 - Part III: Basics of Private Law Ukraine. - 269 p.
5.Chanisheva G.I. Labor Law of Ukraine: Textbook / G.I. Chanisheva, N.B. Bolotyna. - Kharkiv: Odyssey, 1999. - 483 p.
6.Lavrinenko O.V. Improvement of legislation on the contractual form of acquisition of the Interior as the trend of the employment contract institute / EV Lavrinenko // Problems of Law and Law Enforcement. - 2003. - № 1. - P. 208.
7.Lavrinenko OV Employment Law Ukraine: teach. Ref. 2 h. / EV Lavrinenko. - Gorlovka: AIDP, 2005. - Chapter 1.- 390 p.
8. Pylypenko P.D. Grounds of individual labor relations: monograph / PD Pylypenko. - K: Knowledge; Flat co, 2003. - 156 p.
9. Draft Labor Code of Ukraine of 04.12.2007 №1108. Chapter 1. Article 130. Determination of working time.- Access: http://www.profiwins.com.ua/ru/legislation/project/744.html
10.Rudnytska A.P. Rights for margin payments in labor law: Thesis. Thesis. ... Candidate. Legal. Sciences: 12.00.05 / A.P. Rudnytska; Institute of State and Law. VMKoretsky NAS of Ukraine. - K., 2010. - 19 p.
11.On Labour Protection Law of Ukraine of 14.10.1992 № 2694-XII // Bulletin of the Supreme Council - Access: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2694-12?test=qY4Mfbtc78fVlyvUZi4ftXAxHI4Tcs80msh8Ie6
12.Dimitrenko J.P. Labour law of Ukraine: textbook / Y.P. Dimitrenko. K.: YurinkomInter, 2009.-624 p.
13.Bahru M.I. Protection of labor honor by Soviet legislation / M.I. Bahru. - Moscow: Legal. lit., 966. - 101 p.
14.S.M. Prylypko the question of liability of the parties of the employment contract / S.M. Prylypko // Problems of law. - 2009 - Vol. 100 - P. 155-164.
15. Matuzov N.I. Theory of state and law: Lectures / N.I. Matuzov. - 2nd ed., Rev. and ext .. - M .: Yurist, 2000. - 776 p.
16.Law of the USSR "On labor groups and enhancing their role in the management of enterprises, institutions and organizations" from 17.06.1983.-№9501-X [electronic resource]. - Access: http: //zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi? nreg = v9500400-83.
17. Economic Code of Ukraine // Ukraine Supreme Council. - 2003. - № 18, 19-20, 21-22. - Art. 144.
18. Rotan V.G. Scientific-practical commentary to the labor legislation of Ukraine / V. G. Rotan, I.V. Zub, B.S. Stychinsky. -6 Th ed., Ext. and revised. - K.: A.S.K., 2006. -976 p.
19. Chumachenko I. Legal nature of trade unions as a component of the process of collectively-contractual regulation of social and labor relations /I.M. Chumachenko .- Bulletin of Zaporizhzhya Law Institute, 2009.-№4.- P.52-59

Рецензент: *доктор юридичних наук, доцент Охріменко І.М.*