



## ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

**О. А. Ситницька**

кандидат юридичних наук,  
доцент кафедри трудового, земельного та господарського права  
Хмельницького університету управління та права

УДК 349.2

### КЛАСИФІКАЦІЯ ЮРИДИЧНИХ ГАРАНТІЙ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

*У статті аналізуються різні критерії класифікації юридичних гарантій у трудовому праві. За результатами даної статті запропоновано багаторівневу класифікацію юридичних гарантій у трудовому праві, розкрито її теоретичне та практичне значення.*

*В статье проводится анализ различных критериев классификации юридических гарантий в трудовом праве. В результате написания данной статьи предложено многоуровневую классификацию юридических гарантий в трудовом праве, раскрыто ее теоретическое и практическое значение*

*In the article the author analyses different criteria of classification of legal guarantees in labour law. As a result of writing of this article multilevel classification of legal guarantees in labour law is offered, it's theoretical and practical value is exposed.*

Проблема типології завжди виникає у науках, які досліджують певні суспільні відносини, з метою встановлення спільних ознак певних явищ чи подій. Для цього проводять їх класифікацію, що є системою розподілу предметів, явищ або понять на класи, групи тощо за спільними ознаками, властивостями. У зв'язку з цим науково обґрунтована класифікація юридичних гарантій передбачає насамперед виділення критеріїв, тобто тих характерних ознак або властивостей, за якими певну юридичну гарантію можна зарахувати до того чи іншого виду.

Проблеми класифікації юридичних гарантій у загальній теорії права досліджувалися в роботах С. С. Алексєєва, Н. О. Бобрової, М. В. Вітрука, Л. Д. Воеводіна, Т. М. Заворотченко, І. Й. Магновського, П. Є. Недбайла, В. А. Патюліна, П. М. Рабіновича та інших.

Представники науки трудового права різних періодів також у своїх роботах приділяли увагу дослідженню питання класифікації юридичних гарантій у трудовому праві. Це, зокрема, М. Й. Бару, Н. Б. Болотіна, В. Я. Бурак, О. М. Волкова, Г. С. Гончарова, В. В. Єгоров, В. В. Жернаков, М. І. Іншин, Ю. П. Орловський, В. М. Скобелкін, О. В. Смірнов, К. П. Уржинський, В. Д. Шахов, О. М. Ярошенко та інші.

У більшості роботах, які присвячені дослідженню юридичних гарантій, наводяться та аналізуються окремі з існуючих критеріїв їхньої класифікації. Проте питання розробки комплексної класифікації юридичних гарантій і досі залишається бути відкритим та актуальним. Автор у цій статті ставить за мету проаналізувати різні критерії класифікації



юридичних гарантій у трудовому праві та запропонувати таку класифікацію, яка б дозволяла здійснити аналіз ролі та значення цих гарантій у забезпеченні конкретного трудового права, визначити ефективність норм, які встановлюють ті чи інші гарантії.

Деякі критерії класифікації юридичних гарантій трудових прав можуть бути запозичені з тих, що їх пропонують представники науки теорії права. Так, наприклад, В. А. Патюлін поділяє юридичні гарантії *за юридичною силою* на конституційні та галузеві [1, с. 232]. Конституційні гарантії є гарантіями вищої юридичної сили. Специфікою конституційних гарантій є те, що саме вони визначають певний стандарт, спрямованість галузевих юридичних гарантій, які, в свою чергу, повинні їх розширювати та конкретизувати у відповідних нормативно-правових актах. Наприклад, закріплену в Конституції України гарантію захисту від незаконного звільнення (ч. 6 ст. 43) [2] деталізовано в ст.ст. 51, 36-431 Кодексу законів про працю України (далі по тексту — КЗпП) [3].

Конституційні норми-гарантії закріплюють вимоги, яким повинні відповідати всі галузеві гарантії, зокрема: людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканість і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю (ст. 3), рівноправність (ст.ст. 21, 24), невідчужуваність та непорушність прав (ст. 21), їх невичерпність і гарантованість (ст. 22), недопустимість обмеження конституційних прав людини і громадянина (ст. 64) [2]. Потрібно вказати на те, що до конституційних гарантій відносять і процесуальні права, які є засобом захисту основних прав і свобод людини, а також встановлені Конституцією правозахисні інститути разом з основними принципами їх діяльності [4, с. 303] (наприклад, основні засади права на судовий захист прав людини і громадянина закріплені у ст. 55 [2]). Усі норми трудового законодавства, які закріплюють галузеві юридичні гарантії, повинні базуватись на цих визначальних та основоположних конституційних нормах, забезпечувати реальне втілення в життя зазначених постулатів і в жодному разі їм не суперечити, проте вони й одночасно не повинні (і це недоцільно) дублювати їх.

Таким чином, конституційні гарантії, як принципи, пронизують усі юридичні гарантії, але ніколи до них не зводяться. Будь-який принцип є глибшим за сутністю, ніж конкретна гарантія, у якій він втілюється; з іншої сторони, будь-яка гарантія багатша за своїм конкретним змістом від усіх передбачених нею приписів [5, с. 57].

У межах цієї класифікації слід визначити також міжнародні юридичні гарантії, які закріплені в міжнародно-правових актах і є міжнародними стандартами. Специфіка їх полягає у тому, що вони як юридичні гарантії трудових прав мають опосередкований характер. Посилання на них не можливе без ратифікації міжнародних актів, у яких вони містяться, чи без перенесення їх до національного законодавства [6, с. 87].

Залежно від *права, яке забезпечується юридичними гарантіями (об'єкт гарантування)*, виділяють гарантії права на працю, гарантії права на відпочинок, гарантії права на здорові та безпечні умови праці тощо. Однак юридичні гарантії (міжнародні, конституційні, галузеві) можуть бути спрямовані на забезпечення як конкретного права, так і всіх трудових прав. Наприклад, право на судовий захист, що закріплено в усіх основних міжнародних документах (зокрема, у ст. 8 Загальної декларації прав людини [7]), у Конституції України (ст. 55) [2] та КЗпП (ч. 2 ст. 2) [3], є юридичною гарантією для усіх трудових прав. Так само юридична гарантія, що полягає у забороні дискримінації у сфері праці (ст. 20 Європейської соціальної хартії (переглянутої в 1996 році) [8], Конвенція МОП № 111 "Про дискримінацію в галузі праці та занять" 1958 року [9], ч. 1 ст. 21 та ст. 24 Конституції України [2], ст. 21 КЗпП [3]), забезпечує працівникам рівність у реалізації усіх своїх трудових прав.

У свою чергу обов'язок роботодавця скорочувати тривалість роботи в нічний час (ч. 2 ст. 45 Конституції України) [2], заборона роботи у вихідні дні (ч. 1 ст. 71 КЗпП) [3] є юридичними гарантіями конкретного права — права на відпочинок. До юридичних гарантій винятково права на працю можна віднести заборону звільняти працівників за ініціативою роботодавця з незаконних підстав (ст. 4 Конвенції МОП № 158 "Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавців" (1982) [10], ч. 6 ст. 43 Конституції України [2], ст. 40, 41 КЗпП [3]), обов'язок роботодавця отримати згоду працівника на його переведення на іншу роботу (ч. 1 ст. 32 КЗпП) [3].

Наведене дає підстави поділити всі юридичні гарантії у трудовому праві залежно від *ступеня конкретизації* на: універсальні (ті, що стосуються усіх трудових прав)<sup>1</sup> та спеціальні (спрямовані на забезпечення реалізації конкретного трудового права). Основні норми-гарантії діють постійно на всіх стадіях розвитку трудових правовідносин, а

<sup>1</sup> Універсальний (*лат. - universalis*) - всеосяжний, різнобічний, загальний; який охоплює все чи багато чого у якійсь ділянці, сфері життя [11, с. 1296].



спеціальні вступають у дію лише на певних етапах (при вступі в трудові правовідносини або при їхньому припиненні) і забезпечують реалізацію конкретного трудового права.

У науці трудового права одним із критеріїв класифікації юридичних гарантій називають *сферу дії (суб'єкти та зміст* [12, с. 86]), тобто коло осіб, на яких поширюються відповідні гарантії. За цим критерієм юридичні гарантії трудових прав поділяють на загальні та додаткові [13, с. 23; 14, с. 14]. Загальні гарантії стосуються усіх без винятку працівників, незалежно від особливостей їхнього правового статусу (заборона примусової праці — ч. 3 ст. 43 Конституції України [2]; заборона вимагати при укладенні трудового договору деякі відомості та документи — ст. 25 КЗпП [3]). Додаткові гарантії передбачені для окремих категорій працівників залежно від їх статі, віку (неповнолітні, особи похилого віку), стану здоров'я (інваліди, вагітні) тощо (наприклад, заборону застосовувати працю осіб віком до 18 років на роботах у нічний час закріплює п. 8 ст. 7 Європейської Соціальної хартії [8]; заборону використовувати працю жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах — ч. 5 ст. 43 Конституції України [2]; заборону залучати працівників віком до 18-ти років до роботи у нічний час та у вихідні дні — ст. 192 КЗпП [3]). Юридичні гарантії цієї групи виконують своє функціональне призначення спільно із загальними і не виключають, а доповнюють їх з урахуванням особливого соціального статусу жінок-матерів, фізіологічних особливостей жінок, неповнолітніх та інших категорій працівників. Велика кількість різних ознак, з урахуванням яких встановлюються додаткові гарантії, дозволяє вирішувати подвійне завдання. По-перше, за їх допомогою створюються сприятливі умови для вільної творчої праці працівників, чим забезпечується урахування їхніх інтересів. По-друге, різноманітність диференціації додаткових гарантій дає можливість суспільству, галузям господарства та підприємствам більш оперативно залучати трудові ресурси у виробництво. Завдяки загальною і додатковим юридичним гарантіям особа, яка шукає роботу, може вільно обирати її з урахуванням своїх можливостей (наприклад, на умовах неповного робочого часу) [15, с. 95].

В. Д. Шахов пропонує поділ усіх норм права (відповідно до їх головного призначення) на *регулятивні та охоронні* застосовувати і до класифікації юридичних гарантій у трудовому праві, які, на думку автора, також можуть бути як регулятивними (встановлюють суб'єктивні права та обов'язки), так і охоронними (передбачають різні види юридичної відповідальності) [16, с. 173–174]. Така пропозиція, на нашу думку, є доволі загальною і не дає можливості чітко та конкретно виділити юридичні гарантії, що належать до тої чи іншої групи.

У науковій літературі поділяють юридичні гарантії *залежно від цільового призначення* на: гарантії реалізації, гарантії охорони [17, с. 7; 18, с. 43; 19, с. 31] та гарантії захисту [20, с. 14]. До гарантій реалізації відносять:

- 1) юридичні факти, з якими пов'язується реалізація прав;
- 2) порядок реалізації (процесуальні форми реалізації) прав;
- 3) заходи заохочення та пільги для стимулювання правомірної їх реалізації;
- 4) межі прав і свобод, їх конкретизацію в поточному законодавстві;
- 5) юридичні обов'язки, заборони.

До гарантій охорони включають:

- 1) межі правомірних дій уповноважених осіб;
- 2) засоби, які забезпечують можливість оскаржувати дії, спрямовані на порушення прав громадян;
- 3) засоби, які забезпечують поновлення порушених прав.

Доцільність виділення у цій класифікації гарантій захисту як окремої групи поділяють не всі автори. Прихильники такої класифікації, як правило, зараховують сюди “норми, які представляють юридичні засоби для безпосереднього захисту вже порушених прав, що визначають порядок застосування цих засобів, а також порядок поновлення таких прав і порядок застосування санкцій до винних осіб” [20, с. 14].

На наш погляд, запропонована класифікація є досить загальною і містить багато спірних моментів. По-перше, автори, які є прихильниками цієї класифікації, мають різні точки зору щодо критерію формування кожної з груп гарантій цієї класифікації. По-друге, немає узгодженості серед них і щодо того, які правові засоби належать до тої чи іншої групи. По-третє, як вже було зазначено, не досягнуто згоди і щодо того, чи доцільно виокремлювати в окрему групу гарантії захисту, чи вони охоплюються гарантіями охорони. Про спірність цієї класифікації свідчить й те, що нерідко досить важко провести чітке розмежування юридичних гарантій, з'ясувати, яку саме функцію (реалізацію чи захист) виконує конкретна норма. Наприклад, прийняття судом рішення про поновлення незаконно звільненого працівника на роботі (судовий захист) одночасно забезпечує і реалізацію ним свого права на працю.



З огляду на це більш конкретно нам видається класифікація юридичних гарантій залежно від форми їх вираження (за характером приписів, які містяться в правових нормах) на обов'язки, заборони та дозволи. В основу цієї класифікації покладається напрацьований загальною теорією права поділ норм на зобов'язуючі, забороняючі та уповноважуючі [21, с. 604–605].

Гарантії-обов'язки покладають на роботодавця обов'язок активної поведінки, яка забезпечить реалізацію суб'єктивного трудового права працівника (обов'язок роботодавця в день звільнення працівника видати йому належно оформлену трудову книжку (ч. 1 ст. 47 КЗпП); обов'язок роботодавця при п'ятиденному робочому тижні надавати два вихідні дні на тиждень (ч. 1 ст. 67 КЗпП) [3]).

Гарантії-заборони покладають на роботодавця обов'язок утриматись від певних дій, які перешкоджають реалізації суб'єктивних прав працівника (заборона встановлювати випробування для визначених категорій осіб (ч. 3 ст. 26 КЗпП), заборона роботи у вихідні дні (ст. 71 КЗпП) [3]). Поряд із гарантіями-заборами слід назвати гарантії-обмеження, що зобов'язують роботодавця утримуватись від тих чи інших дій, а діяти в межах, визначених нормами права. Такими гарантіями є норма-обмеження роботодавця в праві укладати строкові трудові договори (ч. 2 ст. 23 КЗпП), норма-обмеження проведення роботодавцем надурочних робіт (ст. 62 КЗпП) [3].

Гарантії-дозволи — це норми права, які встановлюють суб'єктивне право на позитивні дії самого працівника. Особливість цих прав полягає у тому, що вони мають допоміжний характер щодо прав, реалізацію та захист яких вони забезпечують (право працівника на розірвання з власної ініціативи трудового договору, укладеного на невизначений строк (ч. 1, 3 ст. 38 КЗпП), право працівника на поділ щорічної відпустки (ч. 6 ст. 79 КЗпП) [3]).

Ця класифікація, на наш погляд, найбільш повно охоплює усі основні елементи системи юридичних гарантій: норми-обов'язки, норми-заборони, норми-обмеження, норми-дозволи та норми-санкції. До цієї класифікації слід додати також *рекомендаційні норми* (якщо працівник у період випробування з поважних причин був відсутній на роботі, строк випробування *може бути* продовжено на відповідну кількість днів (ч. 3 ст. 27 КЗпП); перерва для відпочинку і харчування повинна надаватися, *як правило*, через 4 години після початку роботи (ч. 1 ст. 66 КЗпП) [3]) та *альтернативні норми* (щорічна відпустка повинна бути перенесена на інший період *або* продовжена у разі ... (ч. 2 ст. 80 КЗпП) [3]). Інше питання, що окремі з цих норм потребують зміни формулювання свого змісту з метою посилення саме гарантуючого значення. Наприклад, рекомендаційна норма, яка передбачає надання перерви для відпочинку та харчування, як правило, через 4 години після початку роботи, може бути посилена як юридична гарантія, якщо їй надати імперативного змісту. У такому випадку *рекомендаційні та альтернативні норми-гарантії* нерідко служать певним вказівником щодо подальшого посилення існуючої системи юридичних гарантій того чи іншого трудового права.

З огляду на це та беручи до уваги розроблені в трудовому праві класифікації юридичних гарантій, ми пропонуємо таку багаторівневу класифікацію юридичних гарантій:





Така багаторівнева класифікація, на наш погляд, дає можливість охопити якнайбільше коло юридичних гарантій, що закріплені у трудовому законодавстві, дозволяє краще та глибше прослідкувати й розкрити ці гарантії, виявити закономірні зв'язки між ними, вказати на їх ефективність чи неефективність, переваги чи недоліки, зробити відповідні рекомендації щодо їх формулювання у нормативно-правових актах, сприяє науковому аналізу. Класифікація також ілюструє, що одна юридична гарантія може відповідати критеріям декількох класифікацій.

Створення зазначеної класифікації має не лише науково-теоретичне, а й практичне значення. Вона дає можливість виявити та детально проаналізувати юридичні гарантії у цілому і кожну з них зокрема, сприяє визначенню тих юридичних гарантій, які потрібно деталізувати на галузевому рівні або які потребують свого посилення за рахунок розширення сфери дії або зміни форми їхнього вираження. Це має значення при внесенні змін до вітчизняного трудового законодавства та для створення справді дієвої системи юридичних гарантій трудових прав працівників.

Розглянемо, яке значення має наведена комплексна класифікація для посилення чинних, закріплених у трудовому законодавстві, юридичних гарантій. Візьмемо для прикладу п. 14 (b) Рекомендації МОП щодо літніх працівників № 162 [22], яка містить рекомендаційну норму-гарантію<sup>2</sup> про доцільність закріплення у вітчизняному трудовому законодавстві обов'язку роботодавця встановлювати для цієї категорії працівників на їхнє прохання скорочений робочий день. Зазначену норму закріплено в Рекомендації МОП, що визначає її міжнародний характер. Відповідно, вона є спеціальною, оскільки спрямована на реалізацію права на відпочинок; водночас вона є додатковою, так як поширюється на певну категорію працівників — літніх працівників.

У вітчизняному законодавстві закріплено подібну до наведеної додаткову рекомендаційну норму-гарантію, яка полягає у праві власника або уповноваженого ним органу встановити неповний робочий день чи неповний робочий тиждень для працівника похилого віку (яким вважається чоловік у віці 60 і жінка у віці 55 років і старші, а також особи, яким до досягнення загального пенсійного віку залишилося не більше півтора року) на прохання останнього (ч. 2 ст. 13 Закону України “Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні” від 16 грудня 1993 року № 3721-XII) [23]. Проте, на наш погляд, у трудовому законодавстві України відповідну юридичну гарантію потрібно: по-перше, закріпити в імперативній формі, тобто у формі обов'язку роботодавця, як це пропонується в Рекомендації МОП; по-друге, така гарантія-обов'язок має встановлювати скорочений, а не неповний робочий час для працівників похилого віку. Це пояснюється тим, що хоча встановлення неповного робочого дня (тижня) й не спричиняє для працівника обмеження обсягу будь-яких трудових прав, проте оплата праці здійснюється за фактично відпрацьований час, а при роботі на умовах скороченого робочого часу зменшення розміру заробітної плати не має місця.

Таким чином, аналіз наведеної міжнародної норми-гарантії та рівень відображення її у вітчизняному законодавстві за критеріями запропонованої нами багаторівневої класифікації дає підстави запропонувати внесення наступних змін до вітчизняного законодавства: *Доповнити частину 1 статті 51 КЗпП* [3], яка передбачає гарантію-обов'язок роботодавця встановлювати скорочений робочий час, *пунктом 3* такого змісту: “3) для працівників похилого віку — не більше 36 годин на тиждень”. Відповідно, пропонується передбачити аналогічне положення у проекті Трудового кодексу України [24], *доповнивши частину 1 статті 132 проекту* пунктом третім відповідного змісту.

Отже, наведена класифікація охоплює, систематизує та впорядковує усю сукупність юридичних гарантій у трудовому праві. Ця класифікація, на нашу думку, по-перше, дозволяє виявити та охарактеризувати як у цілому систему юридичних гарантій, так і більш детально проаналізувати відносно самостійні складові частини цієї системи — окремі юридичні гарантії. Слід зазначити, що будь-яка гарантія, відокремлена від цілісної системи юридичних гарантій трудового права, не зможе забезпечити ефективну реалізацію трудових прав. Лише в єдності, разом з іншими юридичними гарантіями, що складають цілісну систему, досягається результат — реалізація та захист конкретного трудового права працівника.

Під час аналізу юридичних гарантій конкретного права можна також виділяти додаткові критерії класифікації, які властиві саме для гарантій цього права. Наприклад,

<sup>2</sup> Імперативні норми в Рекомендаціях МОП неможливі через саму природу цих міжнародних нормативно-правових актів. Рекомендація є побажанням, пропозицією ввести відповідні норми од національного законодавства.



якщо говорити про право на працю та його гарантії, то додатково можна виділити такий критерій класифікації, як *стадія розвитку трудових правовідносин*. Відповідно до цього критерію усі юридичні гарантії права на працю можна поділити на такі, що:

- 1) діють при виникненні трудових правовідносин (ч. 1 ст. 22, ч. 5 ст. 24 КЗпП [3]);
- 2) діють при зміні або припиненні трудових правовідносин (гарантії при переведенні, при звільненні працівників — ст.ст. 38, 40 КЗпП [3]);
- 3) забезпечують поновлення права на працю у випадку його порушення (ст.ст. 235, 236 КЗпП [3]).

Натомість для юридичних гарантії права на відпочинок такий поділ не властивий, що впливає із самої юридичної природи цього права — право на відпочинок виникає у працівника лише після його вступу в трудові правовідносини. Однак юридичні гарантії права на відпочинок можна групувати залежно від виду часу відпочинку, який вони гарантують:

- а) перерви для відпочинку і харчування;
- б) вихідні дні;
- в) святкові і неробочі дні;
- г) відпустки.

Наведене дає підстави зробити висновок, що юридичні гарантії — це не сукупність відокремлених правових засобів, а вони являють собою систему — цілісне юридичне утворення, що характеризується єдністю зв'язків, елементи якого взаємозалежні та взаємопов'язані, взаємопронизують і доповнюють один одного. Кожна з юридичних гарантії займає певне місце в системі гарантії, а їхня взаємодія дає найбільш повний практичний ефект щодо реалізації та захисту трудових прав.

За результатами проведеного дослідження основними критеріями класифікації юридичних гарантії у трудовому праві пропонуємо вважати:

- 1) юридичну силу;
- 2) ступінь конкретизації;
- 3) сферу дії;
- 4) форму вираження юридичних гарантії.

На основі цих критеріїв запропоновано багаторівневу класифікацію юридичних гарантії. Слід пам'ятати, що при аналізі юридичних гарантії конкретного права можуть бути виділені й додаткові критерії класифікації того чи іншого права.

#### Список використаних джерел

1. Патюлин, В. А. Государство и личность в СССР (правовые аспекты взаимоотношений) [Текст] / В. А. Патюлин. — М. : Наука, 1974. — 246 с.
2. Конституція України від 28.06.1996 р. (із змінами, внесеними Законом України від 08.12.2004 р., № 2222-IV) [Текст] // ВВР. — 1996. — № 30. — Ст. 43; 2005. — № 2. — Ст. 44.
3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VII [Текст] // ВВР УРСР. — 1971. — Додаток до № 50. — Ст. 375.
4. Большой юридический словарь [Текст] / [под ред. А. Я. Сухарева. В. Д. Зорькина, В. Е. Корутских]. — М. : Инфра-М, 1997. — 790 с.
5. Боброва, Н. А. Гарантии реализации государственно-правовых норм [Текст] / Н. А. Боброва. — Воронеж : Изд-во Воронежского ун-та, 1984. — 163 с.
6. Семенюта, Н. Н. Международная и национальная системы обеспечения и защиты права на труд / Н. Н. Семенюта // Вестник Омского государственного университета. — 1998. — Вып. 8. — С. 86–89.
7. Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 р. [Текст] // ОВУ. — 2008. — № 93. — Ст. 3103.
8. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996 р. [Текст] // ОВУ. — 2006. — № 40. — Ст. 2660.
9. Про дискримінацію в галузі праці та занять : Конвенція Міжнародної організації праці від 25.06.1958 р. № 111 [Електронний ресурс] — Режим доступу : [http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993\\_161](http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_161).
10. Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавців [Текст] : Конвенція Міжнародної організації праці від 22.06.1982 р. № 158 // ОВУ. — 2007. — № 92. — Ст. 3388.
11. Великий тлумачний словник сучасної української мови [Текст] / [уклад. і гол. ред. В. Т. Бусел]. — К. : Ірпінь : Перун, 2004. — 1140 с.
12. Іншин, М. Юридичні гарантії як фактор стабільності та підвищення ефективності службово-трудої діяльності державних службовців [Текст] / М. Іншин // Право України. — 2004. — № 5. — С. 83–87.
13. Уржинский, К. П. Гарантии права на труд [Текст] / К. П. Уржинский. — М. : Юр. лит., 1984. — 200 с.
14. Карпенко, Д. А. Гарантии трудовых прав [Текст] / Д. А. Карпенко. — К. : Политиздат, 1987. —



- 87 с.
15. *Пересунько, В.* Класифікація юридичних гарантій трудових прав громадян [Текст] / В. Пересунько // *Право України*. — 2000. — № 2. — С. 93–95.
  16. *Шахов, В. Д.* Некоторые виды юридических гарантий в трудовом праве [Текст] / В. Д. Шахов / *Сборник аспирантских работ: Материалы ежегодной аспирантской конференции*. — Свердловск. — Свердловский юридический институт, 1974. Выпуск 17. — С. 173–177.
  17. *Волкова, О. Н.* Юридические гарантии трудовых прав граждан СССР при приеме на работу в качестве рабочих и служащих [Текст] : автореф. дис. на соискание научной степени канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 “трудовое право; право социального обеспечения” / О. Н. Волкова. — Всесоюзный юридический заочный институт. — М., 1979. — 23 с.
  18. *Маркіна, Т. Г.* Право громадян на зайнятість та форми його реалізація в умовах становлення ринкової економіки [Текст] : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Маркіна Тетяна Георгіївна. — Х., 1999. — 177 с.
  19. *Патюлин, В. А.* Субъективные права граждан: основные черты, стадии, гарантии реализации [Текст] / В. А. Патюлин // *Советское государство и право*. — 1971. — № 6. — С. 24–32.
  20. *Магновський, І. Й.* Гарантії прав і свобод людини і громадянина в праві України (теоретико-правовий аспект) [Текст] : автореф. дис. на здобуття наук. ступ. канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 “теорія та історія держави і права; історія політичних та правових вчень” / І. Й. Магновський. — К., 2003. — 20 с.
  21. *Проблемы теории государства и права* [Текст] : [учебн. пособ.] / [под ред. М. Н. Марченко]. — М. : Юристъ, 2001. — 656 с.
  22. *Щодо літніх працівників* : Рекомендація Міжнародної організації праці 1980 року № 162 [Електронний ресурс] — Режим доступу : <http://www.ilo.org/ilolex/russian/docs/reedisp1.htm>.
  23. *Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні* [Текст] : Закон України від 16.12.1993 р. № 3721–ХІІ // *ВВР*. — 1994. — № 4. — Ст. 18.
  24. *Проект Трудового кодексу України від 04.12.2007 р. № 1108* [Електронний ресурс] — Режим доступу : [http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb\\_n/webproc4\\_1?id=&pf3511=30947](http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?id=&pf3511=30947).

*Рекомендовано до друку кафедрою трудового, земельного та господарського права  
Хмельницького університету управління та права  
(протокол № 5 від 28 січня 2010 року)*

Надійшла до редакції 01.02.2010

