

ЦИВІЛЬНЕ, ГОСПОДАРСЬКЕ ТА ТРУДОВЕ ПРАВО

УДК 349.23/24

**РЕФОРМУВАННЯ УКРАЇНСЬКОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА
В КОНТЕКСТІ ВІДПОВІДНОСТІ МІЖНАРОДНИМ ТРУДОВИМ СТАНДАРТАМ**

Кулачок-Тітова Л. В.,

кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри державно-правових дисциплін,
заступник декана з навчальної роботи
юридичного факультету
Харківського національного університету
імені В.Н. Каразіна

Стоянова О. Є.,

викладач кафедри міжнародного права
Харківського національного університету
імені В.Н. Каразіна

Анотація: У статті виконано порівняльно-правовий аналіз трудового законодавства України та держав-членів ЄС. Розглянуто стан правового регулювання окремих інститутів трудового права – трудового договору, оплати праці, робочого часу, часу відпочинку та трудових спорів. Вказано на невідповідність сучасним ринковим відносинам норм чинного КЗпП України. Відзначено, що в Україні відбувається процес реформування трудового законодавства, та визначено необхідність максимального включення до майбутнього Трудового кодексу України стандартів МОП з перспективою подальшої імплементації норм трудового права ЄС.

Ключові слова: міжнародно-правове регулювання праці, трудове законодавство, трудовий договір, оплата праці, час відпочинку, трудові спори, mediaція.

Аннотация: В статье проведен сравнительно-правовой анализ трудового законодательства Украины и стран-членов ЕС. Рассмотрено состояние правового регулирования отдельных институтов трудового права – трудового договора, оплаты труда, рабочего времени, времени отдыха и трудовых споров. Указано на несоответствие современным рыночным отношениям норм действующего КЗоТ Украины. Отмечено, что в Украине происходит процесс реформирования трудового законодательства, определена необходимость максимального включения в будущий Трудовой кодекс Украины стандартов МОТ с перспективой дальнейшей имплементации норм трудового права ЕС.

Ключевые слова: международно-правовое регулирование труда, трудовое законодательство, трудовой договор, оплата труда, время отдыха, трудовые споры, mediaция.

Annotation: This article provides a rather-legal analysis of the labour law of Ukraine and the labour law of EU member states. Authors analyse the status of legal regulation of some labour law institutes such as labour contract, remuneration, working hours, time off and labour disputes. Authors show that the norms of the Labour Code of Ukraine are inconsistent with the modern market relations. Authors also point out that Ukraine is witnessing the process of labour law reform, and we define the necessity of maximal introduction of ILO standards to the new Labour Code of Ukraine with further implementation of EU Labour Law norms.

Key words: international legal regulation of labour, labour law, labour contract, remuneration, time off, labour disputes, mediation.

Українське трудове право і міжнародне трудове право своїм предметом визначають відносини, які виникають у сфері застосування найманої праці. В сучасних умовах роль міжнародного виміру правового регулювання праці різко зросла. Інтернаціоналізація суспільного життя, глобалізація економіки, активізація гуманітарних зв'язків, регіональна інтеграція, уніфікуючий вплив міжнародно-правового регулювання праці, розвиток міжнародної трудової міграції – все це зблизило національні системи трудового права різних країн та ініціювало процес гармонізації трудового права у світовому масштабі.

Сьогодні неможливо розглядати національне трудове право у відриві від загальносвітових закономірностей і тенденцій, ігноруючи зарубіжний досвід і міжнародно-правове регулювання праці, універсалізацію механізмів визнання та захисту трудових прав і свобод. Міжнародні фактори

здійснюють значний, а часом і вирішальний вплив на розвиток трудового права будь-якої країни. Сучасна цивілізація характеризується взаємною залежністю та впливом країн та народів.

Викладене обумовлює актуальність порівняльного аналізу трудового законодавства України та інших держав з метою визначення відповідності національної системи світовим тенденціям регулювання трудових правовідносин.

В українській науці питання національного трудового права досліджувались такими вченими як: З.С. Богатиренко, Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипка, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко та ін. У російському трудовому праві слід відзначити праці К.М. Гусова, Г.В. Ігнатенка, А.М. Лушнікова, М.В. Лушнікової, М.Л. Лютова, І.Я. Кісельова, Г.С. Скачкової, В.М. Толкунової та інших вчених, роботи яких стали теоретичною основою дослідження. Необхідність реформування вітчизняного законодавства і гармонізації його з правом ЄС, що так динамічно розвивається,

зумовлює актуальність наукових досліджень у цій сфері.

Метою дослідження є порівняння чинного трудового законодавства України, проекту Трудового кодексу та трудового законодавства окремих держав-членів ЄС і формулювання висновків щодо відповідності українського трудового законодавства сучасним європейським нормам регулювання праці.

Порівняльно-правові дослідження правового регулювання праці представляються особливо цінними в період реформування трудового законодавства. За роки незалежності вже декілька проектів Трудового кодексу (ТК) пройшли обговорення, навіть розгляд у парламенті, але до цього часу у державі немає кодексу, який би вирішив складнощі пошуку правових приписів, які регулюють ті чи інші аспекти трудових відносин. Багаторівневі та величезна кількість нормативних актів, які містять ці приписи; колізійність та архаїчність деяких положень, які вже давно стали лише формальністю; виникнення нових видів і форм трудових відносин, які потребують правового врегулювання, – ось лише поверхневий і далеко неповний перелік причин, з яких прийняття нового кодексу давно чекає українське суспільство.

Слід зазначити, що саме цей нормативний акт став зброєю в руках політиків, різні проекти ТК піддавали критиці і справедливо, бо були перекося і в бік обмеження прав працівників, і з точки зору прогалин у правовому регулюванні. Проект Трудового кодексу, розроблений Кабінетом Міністрів України, який досить тривалий час розміщений на сайті Міністерства соціальної політики [1] та широко публічно обговорювався представниками профспілок, фахівцями-юристами та науковцями, на жаль, не був поданий на розгляд до Верховної Ради, хоча має досить багато привабливих сторін. Досі не прийнятий Верховною Радою України проект Трудового кодексу України, нові тенденції європейської інтеграції обумовлюють науковий інтерес до порівняльно-правового аналізу законодавства про працю країн ЄС та України.

Для країн ЄС характерною є норма про те, що трудовий договір може бути укладений як в усній, так і в письмовій формі. Обов'язкова письмова форма трудового договору встановлюється, як правило, тільки для окремих видів трудових договорів (строкові трудові договори, договори з надомниками і т.п.) і для деяких умов найму працівника (наприклад, пакт про неконкуренцію) [2, с. 79].

Урядовий проект ТК, на наш погляд, у цьому аспекті погіршує становище працівника, оскільки передбачає можливість усної форми трудового договору із роботодавцем-фізичною особою, натомість чинне трудове законодавство наполягає на виключно письмовій формі такого договору. Оскільки контролюючі функції стосовно трудових договорів з роботодавцями-фізичними особами надані державним органам зайнятості, то незрозуміло, яким чином останні зможуть контролювати усний договір.

На основі узагальнення і порівняльного аналізу трудового законодавства країн ЄС можна виділити три основних етапи процедури прийому на роботу: представлення кандидатури, первинне ознайомлення

з потенційним працівником з документами, збір інформації про кандидата на посаду; співбесіда (інтерв'ю); професійні (тестові) іспити [3, с. 217]. Ці процедурні правила, що докладно розроблені в закордонному трудовому праві і виробничій практиці, необхідно врахувати у вітчизняному трудовому законодавстві, яке лише обмежується закріпленням переліку документів, що надаються громадянином при прийнятті на роботу, заборонаю необґрунтованої відмови в прийнятті на роботу і деякими іншими окремими питаннями (ст.ст. 22-23, 25 Кодексу законів про працю України).

Трудове право ряду західноєвропейських країн (Великобританія, Данія, Ірландія) покладає на роботодавця обов'язок письмово інформувати працівника про умови його найму. Так, відповідно до Закону Великобританії «Про трудові договори» від 1972 року не пізніше ніж через 13 тижнів після початку роботи роботодавець повинен надати працівнику письмове повідомлення, у якому повинні бути зазначені сторони, дата початку (закінчення) роботи, розмір винагороди, терміни її виплати, трудова функція, тривалість і режим робочого часу, час відпочинку й інші умови найму працівника [3, с. 216]. Для порівняння, в Ірландії термін такого повідомлення – 28 днів, у Данії – не пізніше ніж через один місяць після влаштування на роботу.

Восьмий розділ Проекту ТК регулює відносини добору на роботу і затверджує обов'язковість кваліфікаційних вимог, встановлених законодавством, та необов'язковість вимог, встановлених кваліфікаційними характеристиками (ст. 68 проекту). Роботодавець може встановлювати додаткові вимоги, відсутність яких може бути причиною для відмови у прийнятті на роботу, але не може бути причиною для звільнення. Видається, що останнє положення може бути ґрунтом для дискримінаційного ставлення, оскільки результат буде залежати від якості формулювань вимог роботодавця та того, наскільки однозначно можливо буде їх тлумачити. Позитивною рисою проекту є те, що у зазначеному розділі розміщені норми щодо конкурсного відбору та стажування.

У Німеччині та в інших країнах ЄС переважає принцип свободи трудового договору (у тому числі при його укладенні). Цей принцип означає не тільки вільне волевиявлення працівника і роботодавця при влаштуванні на роботу, але і вільне визначення сторонами змісту трудового договору. Обмежує волю трудового договору тільки принцип *in favorem* [3, с. 216].

Пункт а ч.1 ст. 84 Проекту ТК не містить гарантій для працівників, визначаючи можливість для роботодавця «розширити трудові функції працівника шляхом включення до неї обов'язків, що відповідно до кваліфікаційних характеристик належать до іншої професії» за умови «не повністю завантаженого працівника». Таке формулювання дає широкі можливості для зловживань з боку роботодавця. Оскільки застереження щодо того, що таке розширення не повинне збільшувати інтенсивність праці понад нормальну, немає ніяких правових механізмів визначення цього параметру, адже інтенсивність визначатиме якраз роботодавець. Далі у проекті розміщена норма щодо можливого

включення до трудової функції тимчасово або постійно додаткових обов'язків, яке тягне за собою право на доплату. Яким чином можливо буде відокремити першу умову від другої абсолютно незрозуміло.

Ще одним погіршенням положення працівника є те, що контрактом, відповідно до норм ст. 103 Проекту, може бути передбачено як додаткові умови повної матеріальної відповідальності працівника, так і підвищену матеріальну відповідальність, щоправда, «не більше його середньорічного заробітку». Серед змін нагірше також відзначимо норму ст. 123, яка дозволяє попередити працівника про зміну істотних умов праці за один місяць порівняно із чинною нормою, що зобов'язує роботодавця зробити таке попередження за два місяці.

Трудові договори в країнах ЄС звичайно укладаються на невизначений термін. Застосування строкових трудових договорів, як правило, обмежується законодавством (зокрема, в Італії, Люксембурзі, Франції). Наприклад, в Італії діє Закон «Про регулювання трудових договорів на певний строк» 1962 р., що допускає використання строкових трудових договорів тільки у виняткових випадках: при сезонному характері робіт, для заміни тимчасово відсутніх працівників, для творчих працівників і т.д.

Стаття 23 Кодексу законів про працю України визначає, що трудовий договір може бути безстроковим, строковим або таким, що укладається на час виконання певної роботи. Ця ж стаття передбачає, що строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами. Щодо характеру виконуваної роботи, то це може бути така робота, яка за своїм характером не виконується постійно (сезонні роботи, а також ті, що не виконуються постійно). Щодо умов виконуваної роботи, то це таке формулювання, що визначає роботу як постійну, але, у зв'язку з конкретними умовами її виконання, трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк (тимчасова непрацездатність працівника, повернення працівника-депутата...). У Проекті зазначені положення здебільшого враховані.

Норми Проекту ТК (ч. 2 ст. 129) ставлять у скрутне становище роботодавця, який «не може відмовити працівникові у переведенні на іншу роботу відповідно до медичного висновку, посилаючись на відсутність такої роботи або неможливість створити відповідне робоче місце». При цьому відкритим залишається питання про механізм вирішення цієї проблеми.

Серед позитивних рис Проекту є те, що у ньому є спроба врахувати зміни, які відбуваються у сучасних трудових відносинах. Зокрема, статті 132-133 та 135 дуже плутано, але все ж намагаються унормувати таку новелу у трудових відносинах, як «запозичена праця».

Не позбавлений проект і недоречностей, як, наприклад, стаття 136, яка дозволяє перевести працівника без його згоди строком до одного місяця для відвернення або ліквідації наслідків стихійного

лиха, виробничих аварій тощо, а у другій частині застерігає, що вагітні жінки, неповнолітні та інваліди переводяться на таку роботу тільки за їх письмовою згодою, але, на наш погляд, таке переведення неприпустиме для цих категорій працівників навіть за наявності їхньої згоди, виходячи із форс-мажорних обставин такого переведення.

У трудовому праві Німеччини, де істотна роль у трудових відносинах приділяється раді підприємства, при прийнятті працівника на роботу потрібна ще колективно-договірна санкція від зазначеного органа. Так, Закон ФРН «Про статус підприємства» від 1972 року зобов'язує роботодавця надавати раді підприємства кандидатури на зайняття посад з обґрунтуванням причин їхнього найму на роботу і заслуховувати її думку; у випадку виникнення розбіжностей, питання передається примирній комісії, а потім може бути направлено до суду з трудових справ, рішення якого вважається остаточним [2, с. 217].

Щодо урядового проекту ПК, то серед гарантій при звільненні імпонують норми, які зобов'язують роботодавця запитувати згоди на звільнення працівника, навіть якщо він не є членом профспілки, у останньому випадку таку згоду повинен надати (або не надати) інший представницький орган працівників. Така норма є величезним плюсом для тих працівників, які не перебувають у профспілці. Також ст. 195 зобов'язує роботодавця узагальнювати інформацію про причини звільнення, що забезпечує конфіденційність інформації та захищає персональні дані працівника. У четвертій книзі Проекту під назвою «Регламентация праці» надається визначення істотних умов праці, характеристики умов праці, методів і видів забезпечення трудового процесу та інших положень, які зовсім не визначені, або визначаються недостатньо чітко чинним КЗпП України. Останнє також, на наш погляд, є позитивною рисою Проекту.

Серед основних засад правового регулювання трудових відносин, проект Трудового кодексу України закріплює положення щодо створення належних умов праці та відпочинку. Однією з основних умов ефективності будь-якої економіки є нормальне відтворення робочої сили, яке досягається шляхом забезпечення працюючим права на відпочинок. Виходячи з аналізу Соціальної хартії (переглянутої), слід зазначити, що не всі положення, закріплені у Хартії, враховано як у чинному законодавстві про відпустки, так і в проекті Трудового кодексу України. Зокрема, Закон України «Про відпустки» [4] та п. 1 ст. 175 проекту Трудового кодексу встановлюють мінімальну тривалість щорічної відпустки не менше як 24 календарні дні, тоді як п. 3 ст. 2 Хартії встановлює тривалість такої відпустки не менш як чотири тижні, тобто 28 календарних днів. Тому видається необхідним закріплення мінімальної її тривалості не менш як 28 календарних днів.

В окремих аспектах регулювання часу відпочинку Україна відстає від країн ЄС, але в інших питаннях вітчизняне законодавство є більш сприятливим для працівника. Враховуючи особливості законодавства зарубіжних держав, слід виявити деякі загальні позитивні тенденції у законодавстві України, а саме:

збільшення кількості відпусток спеціального цільового призначення, які оплачуються; збільшення загальної тривалості соціальних відпусток; поширення навчальних відпусток [5]. А от система заохочувальних відпусток в ЄС має більш широке застосування, ніж в Україні, і така ситуація має бути виправлена у новому Трудовому кодексі України.

Процес реформування правового регулювання оплати праці в Україні розпочався з прийняття у 1991 році Закону «Про підприємства в Україні». Підприємства набули права самостійно встановлювати фонд оплати праці, її форми, системи й розміри згідно із законодавством. У 1992 році вийшов Декрет Кабінету Міністрів України «Про оплату праці». На підставі положень Конвенцій та Рекомендацій МОП, світового досвіду в 1993 році введено в дію Закон України «Про колективні договори і угоди», а 24 березня 1995 року підготовлено й прийнято основний документ із питань регулювання оплати праці – Закон України «Про оплату праці» [6, с. 472]. Ці законодавчі акти, а також Концепція подальшого реформування оплати праці в Україні сприяли позитивним змінам в організації оплати праці.

У контексті євроінтеграційних прагнень України, питання оплати праці набувають досить великого значення. Необхідною передумовою вступу України до ЄС є виконання нашою державою політичних, економічних та правових умов, відомих як «Копенгагенські критерії», що були прийняті у червні 1993 року на засіданні Європейської Ради у Копенгагені, підтверджених у грудні 1995 року на засіданні Європейської Ради в Мадриді [5]. Нашій державі, у першу чергу, необхідно вирішити найважливіші внутрішні проблеми: перехід на погодинну оплату праці, підвищення до європейського рівня мінімальної заробітної плати. На думку науковців «економічне піднесення в країні неможливе без підвищення результативності праці, якого може бути досягнуто через посилення стимулюючої ролі заробітної плати. Основним принципом реалізації цієї функції є диференціація рівня оплати праці за критеріями продуктивності праці та її ефективності [9, с. 79].

У більшості країн ЄС передбачається погодинна оплата праці. І хоча це питання в Україні вже давно є найбільш актуальним, але ніяких змін у відповідному напрямі протягом 23 років (з часу проголошення незалежності України) здійснено не було.

Важливими трудовими правами працівників в Україні, що знайшли закріплення в ст. 2 КЗпП України, є право на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку та право на звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади. У сучасних умовах основними правовими засадами розгляду трудових спорів є глава XV «Індивідуальні трудові спори» КЗпП України, Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [10], а також інші нормативно-правові акти.

Чинний КЗпП України за 40 років свого існування зазнав численних коректив, які переважно торкнулися законодавчої техніки. Проте, з точки зору

вимог життя, норми КЗпП України виявилися далекими від досконалості, такими що не відповідають сучасним ринковим відносинам і не повною мірою враховують світовий досвід вирішення трудових спорів.

Статистика індивідуальних трудових спорів в Україні невтішна. Якщо у 2001 році у судах з трудових питань розглядалося 201 тис. справ, у 2003 році було 157,7 тис. справ, а в 2005 році вже було 95,5 тис. справ. При цьому більшість справ пов'язана із стягненням заробітної плати. Так, у 2009 році з 38 тис. справ, розглянутих у судах загальної юрисдикції, 32,7 – про стягнення заробітної плати та з 5,6 тис. справ, розглянутих в адміністративних окружних судах, 3,7 тис. справ теж пов'язані із стягненням заробітної плати. Не краща ситуація і у сфері колективних трудових спорів. У кількісному вимірі у 2011 році було висунуто офіційно 198 вимог та зареєстровано 72 колективні трудові спори. Для порівняння, у 2010 році було висунуто офіційно 189 вимог та зареєстровано 64 колективні трудові спори, у 2005 році було висунуто офіційно 406 вимог та зареєстровано 118 колективних трудових спорів, а у 2000 році було висунуто офіційно 576 вимог та зареєстровано 248 колективних трудових спорів. Зменшення кількості колективних та індивідуальних трудових спорів, на жаль, не можна пов'язувати лише із настанням економічної стабільності. Більшою мірою зазначена статистика пов'язана із «тінізацією» процесу вирішення трудових спорів [11, с. 75].

Аналіз практики вирішення трудових спорів в Україні показав, що індивідуальні трудові спори сконцентровані на судовому порядку їх вирішення, а колективні трудові спори, навпаки, мають лише позасудовий порядок урегулювання трудових спорів і позбавлені можливості розгляду у суді. Оскільки трудові спори вирішуються інстанціями та судами різної юрисдикції, законодавча база щодо питань, пов'язаних з трудовими спорами, не є систематизованою, виникає необхідність реформування системи вирішення трудових спорів в Україні.

Загальноєвропейська практика вирішення трудових спорів базується на актах МОП. Ці питання регулюють, зокрема, Конвенції МОП № 87, 95, 98, 135, 154, 173 та Рекомендації МОП № 92, 94, 129, 130, 143, 163, 180. Право працівників та роботодавців на колективні дії у випадку конфлікту інтересів передбачається Європейською соціальною хартією.

Рекомендація МОП № 130 [11, с. 77] відтворює процедуру «Grievance procedures», поширену в ряді європейських країн. Вона є своєрідним різновидом примирно-третейського розгляду і передбачає багатоступеневий розгляд спору між адміністрацією або спільно представниками адміністрації і профспілок. Ця процедура завершується зверненням до арбітра, рішення якого має обов'язкову силу. Відповідно до цієї процедури спочатку мають бути зроблені спроби вирішити скаргу шляхом прямих переговорів між зацікавленим працівником і його безпосереднім керівником. Якщо такі спроби не приводять до угоди, працівник передає скаргу до однієї або декількох інстанцій відповідно до правил, передбачених у колективних договорах. Процедура

розгляду скарги повинна бути якомога простішою і по можливості швидкою, а формальності при її вирішенні - мінімальними.

Рекомендація МОП № 92 [11, с. 78] закликає держави створювати органи з добровільного примирення з метою сприяти запобіганню і вирішенню трудових конфліктів. Процедура примирення має бути безкоштовною і оперативною. Термін розгляду трудових конфліктів зводиться до мінімуму. Рекомендація містить важливе положення про те, що передбачені в ній процедури не можуть тлумачитися як обмеження права на страйк.

Все більшого поширення на Заході набуває так зване превентивне посередництво, що прагне запобігти виникненню трудового спору із самого початку шляхом «застережливого» втручання в трудові стосунки. Таке втручання сприяє налагодженню співпраці між підприємцями і працівниками.

Реформування системи розгляду трудових спорів повинно передбачати комплексні дії щодо якісної зміни всієї системи матеріального та процесуального права, включаючи норми не лише трудового, а й цивільно-процесуального права. Розпорощену систему вирішення трудових спорів необхідно уніфікувати, посилюючи при цьому повноваження Національної служби посередництва та примирення, як органу, що має досвід у вирішенні трудових спорів та наявну систему регіональних представництв.

Аналіз практики вирішення трудових спорів в Україні показав, що індивідуальні трудові спори переважно вирішуються у судовому порядку їх вирішення, а колективні трудові спори, навпаки, мають лише позасудовий порядок врегулювання трудових спорів і позбавлені можливості розгляду у суді. Оскільки трудові спори вирішуються інстанціями та судами різної юрисдикції, а законодавча база щодо питань, пов'язаних з трудовими спорами, не є систематизованою, існує необхідність реформування системи вирішення трудових спорів в Україні. Зокрема, прийняття закону «Про медіацію» та внесення відповідних норм до трудового законодавства України могло би вирішити цілий ряд проблем, пов'язаних із захистом комерційної таємниці, персональних даних, конфіденційністю положень трудового договору (контракту) тощо. Така практика є дуже поширеною в європейських державах і виправдовує себе, оскільки все більше трудових договорів включають так звані «медіативні застереження».

Згідно проведеного аналізу трудового законодавства України та країн ЄС, зроблено висновок щодо необхідності вдосконалення національного трудового законодавства. Визначення пріоритетних напрямів удосконалення національного трудового права під впливом міжнародних трудових стандартів не повинно зводитися до проголошення напрямів роботи, а сприяти впровадженню міжнародних трудових стандартів у національне

законодавство та юридичну практику. Досягти ефективної реалізації міжнародних трудових стандартів можливо лише шляхом систематичного аналізу практичного застосування їх положень, та виявлення проблем у їх правозастосуванні, а також формулювання конкретних пропозицій з приводу приведення трудового законодавства України до вимог міжнародних трудових стандартів.

Трудовий кодекс необхідно ухвалити для захисту і працівників, і роботодавців, для соціального миру та стабільності у суспільстві, для того, щоб Україна була сучасною державою і в регулюванні трудових відносин також. При цьому слід максимально враховувати включення до майбутнього Трудового кодексу України стандартів МОП з перспективою імплементації норм трудового права ЄС.

ЛІТЕРАТУРА

1. Проект Трудового кодексу України від 12.11.2014 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/category?cat_id=164623
2. Киселев І.Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество) / И.Я. Киселев. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез» совместно с ООО «Журнал «Управление персоналом», 2003. – 160 с.
3. Величко Д.М. Порівняльна характеристика порядку укладення та зміни трудового договору за законодавством України та держав Європи / Д.М. Величко // Трудове право України в контексті європейської інтеграції: Матеріали наук.-практ. конф.; м. Харків, 25-27 травня 2006 р. – 506 с.
4. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 року № 504/96-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>
5. Завгородня В.М. Правове регулювання часу відпочинку в трудовому праві Європейського союзу та країн-членів / В.М. Завгородня [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dspace.uabs.edu.ua/jspui/handle/123456789/7897>
6. Прилипка С.М. Трудове право України: Підручник. – 3-тє вид., перероб. і доп. / С.М. Прилипка, О.М. Ярошенко. – Х: Вид-во «ФІНН», 2010. – 752 с.
7. Мінімальна заробітна плата (Україна) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://index.minfin.com.ua/index/salary/>.
8. Закон України № 1165-VII від 27.03.2014 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://index.minfin.com.ua/rfc/?law1165>
9. Зарубіжний та міжнародний досвід регулювання соціально-трудових відносин та соціального захисту населення: колективна моногр. / За ред. С. В. Мельника. – Луганськ: Державна установа науково-дослідний інститут соціально-трудових відносин, 2005. – 179 с.
10. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 року № 137/98-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80>
11. Запара С. І. Система вирішення трудових спорів в Україні та шляхи її подальшого розвитку / С. І. Запара, М. М. Ясинок // Бюлетень Української академії банківської справи. – Суми, 2013. – № 1(8). – С. 73-76.