

## ОСОБЛИВОСТІ СПІВВІДНОШЕННЯ ЛОКАЛЬНОГО Й ЦЕНТРАЛІЗОВАНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

### PECULIARITIES OF THE RATIO BETWEEN LOCAL AND CENTRALIZED REGULATION OF WAGES UNDER MARTIAL LAW

Середя О.Г., д.ю.н., професор,  
завідувачка кафедри трудового права

*Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого*

Бурнягіна Ю. М., к.ю.н., доцент,  
асистентка кафедри трудового права

*Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого*

У статті підкреслюється, що в підґрунтя побудови сучасного механізму правового регулювання оплати праці покладено поєднання 2-х основних методів – централізованого й локального. На сьогодні держава жорстко не регламентує оплату праці. В умовах воєнного стану роль централізованого її регулювання абсолютно не зменшується: держава не відсторонюється від процесу правової регламентації заробітної плати, бере активну участь у цьому. Основне призначення імперативного (централізованого) методу – це перш за все встановлення мінімальних гарантій оплати праці, яка не повинна бути зниженою. Локальний же метод забезпечує поєднання інтересів підприємства, установи, організації й окремого трудівника з метою підвищення ефективності всього суспільного виробництва. Надання підприємству значного обсягу прав з регламентування оплати праці дозволяє зонайкраще враховувати специфіку виробництва й найдоцільніше вирішувати поставлені завдання. Проте правовий режим воєнного стану в державі може значно звужувати локальну сферу правового регулювання оплати праці.

Аргументується, що широке застосування локального правового регулювання у досліджуваній сфері зумовлено наступним: (а) локальний метод оплати праці дозволяє більшою мірою брати до уваги взаємозумовлені інтереси працюючих і роботодавців, у погоджувальному порядку визначати й фіксувати внутрішньоправовими актами взаємовигідні умови праці; (б) за його допомогою можна враховувати особливості виробництва й організації праці на підприємстві, використовувати більш дійові й ефективні механізми в оплаті праці; (в) у локальних актах не тільки береться до уваги специфіка самих відносин у цій царині, а й спостерігається значно сильніший зворотний зв'язок, що сприяє оперативніше вносити корективи до системи локальних регуляторів. Усе це робить локальне регулювання досить ефективним; (г) якщо регулювання централізоване здійснюється на підставі вже накопиченого досвіду, то локальне само створює певну систему, виробляючи конкретні положення і правила; (д) у централізованому порядку можуть бути встановлені лише приблизні міри кількості і якості праці й відповідна їм міра оплати, а в локальному можна задіяти набагато більше чинників на момент створення відповідного нормативного акту; (е) підприємства мають фонд матеріального заохочення працівників, який використовується на свій розсуд у межах наданих їм прав; (є) шляхом локального регулювання встановлюються умови праці, не передбачені трудовим законодавством, а віднесені до компетенції підприємств, установ та організацій.

**Ключові слова:** оплата праці, державне регулювання, воєнний стан, співвідношення, локальне регулювання, працівник, роботодавець, умови праці.

The article emphasizes that the basis for building a modern mechanism of legal regulation of wages is a combination of two main methods which are centralized and local. The state does not strictly regulate wages today. The role of centralized regulation is not reduced under martial law: the state is not removed from the process of legal regulation of wages and takes an active part in it. First of all, the main purpose of the imperative (centralized) method is to establish minimum wage guarantees which should not be reduced. The local method provides a combination of interests of the enterprise, institution, organization and individual employee in order to increase the efficiency of all labour market. Granting the company a significant amount of rights to regulate wages allows you to take into account the specifics of production by the best way and solve the problem most appropriately. However, the legal regime of martial law in the state can significantly narrow the local scope of legal regulation of wages.

It is argued that the widespread use of local legal regulation in the study area is due to the following: (a) the local method of remuneration allows to take into account the mutual interests of employees and employers; (b) to use more effective and efficient mechanisms in wages it can be used to take into account the peculiarities of production and organization of labor in the enterprise; (c) local acts not only take into account the specifics of the relationship itself in this area, but also provide much stronger feedback which helps to make more rapid adjustments to the system of local regulators. All this makes local regulation quite effective; (d) if centralized regulation is carried out on the basis of already accumulated experience, the local one creates a certain system by itself and producing specific regulations and rules as a result; (e) only approximate measures of quantity and quality of work and the corresponding measure of remuneration can be established in a centralized order, and there are much more factors can be used at the time of creation of the relevant normative act in the local order; (e) enterprises have a material incentive fund which is used at its discretion within the limits of the rights granted to them; (g) working conditions are established by local regulation not provided for by labor legislation, but referred to the competence of enterprises, institutions and organizations.

**Key words:** wages, state regulation, martial law, ratio, local regulation, employee, employer, working conditions.

**Постановка проблеми.** 24 лютого 2022 року в Україні був введений правовий режим воєнного стану у зв'язку зі збройною агресією Російської Федерації проти України. Завдяки злагодженої, професійній та героїчній роботі Збройних сил України та інших військових формувань агресор був зупинений. В той же час, частина території України знаходиться під тимчасовою окупацією, а на частині тривають бойові дії. Постійні бомбардування руйнують інфраструктуру, виробничі потужності та уже порушили систему організації та управління підприємницькою діяльністю, зокрема нормальний порядок функціонування трудових відносин. Перебування держави в стані війни та діяльність працівників в умовах загрози ведення бойо-

вих дій вимагають суттєвого перегляду системи організації трудових відносин в умовах воєнного стану.

Задля належного функціонування підприємств та установ в умовах воєнного часу повинні бути переглянуті підходи і до методів правового регулювання оплати праці.

**Метою цієї статті** є поглиблене дослідження методів правового регулювання оплати праці, розробка та формулювання теоретичних висновків і науково обґрунтованих пропозицій спрямованих на вдосконалення чинного законодавства у цій сфері.

**Стан дослідження.** Що стосується методів правового регулювання оплати праці, то його дослідженням займалися такі вчені, як С. С. Каринський, І. Кондратьєв,

С. С. Лукаш, В. А. Тарасова, П. Д. Пилипенко, Я. В. Сімутина, О. М. Ярошенко, О. В. Гаєвая та ін. Однак проблеми, що існують у цій царині, в тому числі й у сфері оплати праці, зумовлюють актуальність порушеної теми, а проведення їх наукового дослідження – своєчасним і практично необхідним.

**Виклад основного матеріалу.** Питання про методи регулювання оплати праці нерозривно пов'язано з методом трудового права як самостійної галузі, основними рисами якого є: (а) договірний характер виникнення трудових відносин на підставі вільного волевиявлення сторін і (б) органічне поєднання законодавчого регламентування соціально-трудова відносин, що встановлює державні гарантії прав і свобод суб'єктів, з договірним регулюванням цих відносин.

На сьогодні в трудо-правовій доктрині щодо методу трудового права склалася загальна думка про його комплексність і складність. Погляди різних правників збігаються і щодо основних його елементів (способів правового регулювання), регулюючий вплив яких варіюється залежно від конкретної соціально-політичної й економічної обстановки в країні. Свого часу М. Г. Александров визначав даний метод як договірне залучення до праці, надання винагороди за неї, широку участь профспілок у встановленні умов праці, поєднання централізованого регулювання з локальним [1, с. 43].

Методу правового регулювання відносин у сфері праці притаманна гнучкість, зумовлена особливостями способів регламентації відносин у різних інститутах трудового права, поєднання яких у структурних підрозділах останнього залежить від сутності, принципів і завдань, що виконуються нормами кожного інституту. Поєднання імперативних і диспозитивних засад властиве для регламентації відносин у більшості інститутів трудового права, як-от: трудовий договір, робочий час і час відпочинку, оплата праці й навіть матеріальна відповідальність [2, с. 27].

Імперативний і диспозитивний методи часто позначаються як первинні й вихідні, як найпростіші прийоми регулювання, що визначають основну специфіку правового положення суб'єктів відповідних відносин. При цьому імперативний належить до сфери централізованого (й тим самим державно-нормативного) регулювання, а диспозитивний – децентралізованого, договірного регулювання. Р. З. Лівшиць пропонував відійти від термінологічного визначення методів регулювання як державного й колективно-договірного. Він зазначав, що у здійсненні державного нормування беруть участь і профспілки, тому важливо підкреслити не державний, а централізований характер нормування. Що ж стосується другого методу, то умови оплати праці не завжди закріплюються у колективному договорі, отже, точніша його назва – «децентралізований», або «локальний» метод [3, с. 253].

Правове регулювання тісно пов'язано з державою. Вольовий характер права передбачає, що в ньому виражена воля держави. Але нерідко суб'єктом волевиявлення виступає не держава, а колективний суб'єкт. За таких умов державної нормативної регламентації, очевидно, недостатньо. Тому в таких випадках постає питання про додаткове нормативне регулювання – локальне, що здійснюється лише на конкретних підприємствах, установах, організаціях.

Методи правового регулювання оплати праці знаходяться в тісній єдності і взаємозв'язку. У певні історичні періоди починав переважати якийсь один, доповнюваний іншим. До початку економічних перетворень провідне місце в досліджуваній сфері належало методу централізованого регламентування оплати праці. Це було зумовлено єдністю державної соціалістичної власності, у царині якої здійснювалося регулювання заробітної плати, коли держава встановлювала тривалість робочого часу, в цілому, планувала фонд останньої. Вважаємо, що в період вій-

ськового стану держава знову повинна відігравати провідну роль у правовому регулюванні оплати праці.

М. Г. Александров диференціював механізм регулювання винагороди за працю залежно від виду господарства – капіталістичного або соціалістичного. У першому для винагороди як ціни робочої сили юридичною формою служить договірна умова про ціну, у другому – плановий розподіл, тобто державне нормування [4, с. 311]. С. С. Каринський виділяв 2 головних правових прийоми регулювання заробітної плати: а) забезпечення оптимального співвідношення між централізованим і локальним способами нормативного регулювання умов оплати праці й б) уточнення прав та обов'язків, компетенції різних державних і профспілкових органів, що беруть участь у регламентації й організації заробітної плати, і встановлення чітких взаємовідносин між ними [5, с. 22, 23].

Поділяючи заробітну плату на 2 складники (основний – постійний і додатковий – змінний), Р. З. Лівшиць визначав виходячи із цього також сферу її регламентування. До централізованого регулювання він відносив установавання ставок, окладів, доплат і надбавок, джерелом яких був фонд заробітної плати, що формувався за рахунок успіхів усього народного господарства; до регулювання локального – всі види преміювання, засновані й на індивідуальних результатах праці, що виплачувалися з фонду заробітної плати, і на поєднанні індивідуальних і колективних досягненнях, наприклад, премії за результатами роботи підприємства за рік, що виплачувалися з фонду матеріального заохочення [6, с. 7].

Р. І. Кондратьєв, вивчаючи співвідношення централізованого й локального правового регулювання суспільних відносин, дійшов висновку, що норми загального значення розраховані на наступну конкретизацію, а локальні виступають її результатом. Оскільки одним із проявів погодженості права є ієрархія правових норм, він обґрунтував, що основне місце посідають норми загального значення, а другорядне – локального правового регулювання, можливість застосування якого, як правило, передбачено законодавством [7, с. 44].

З огляду на кількість виникаючих питань і складність вирішуваних проблем основним методом регулювання оплати праці в мирний час є колективно-договірний. З нашого погляду, в сучасних складних умовах господарювання поєднання централізованого та колективно-договірного регламентування праці повинно будуватися на оптимальному поєднанні імперативу, визначеного державою в умовах воєнного стану, й саморегулюванні відносин працюючих і роботодавців з урахуванням економічних можливостей. Трансформація колективно-договірного регулювання повинна спрямовуватись на забезпечення балансу інтересів сторін договору, збереження рівня трудових прав працівників.

За нових соціально-економічних умов принцип оптимального поєднання централізованого й локального правового регулювання набуває дещо нового змісту, в якому наявні тенденції до розширення державного регулювання та мінімальне звуження сфери локальної нормотворчості.

Ми погоджуємося з П. Д. Пилипенком, який обстоює таку позицію: «Якщо централізований, імперативний метод у трудовому праві нічим особливим не відзначається, то децентралізований, автономний має певну специфіку, яка характеризується особливостями тих відносин, що визначають предмет цієї галузі. Такою характерною рисою трудового права є локальне правове регулювання трудових відносин» [8, с. 47]. Із приводу цього О. М. Ярошенко справедливо наголошує, що саме локальний метод у своїй основі дозволяє більшою мірою реалізувати головні принципи трудового права, повинен відповідати сучасним умовам економічного розвитку і враховувати різноманітність організаційно-правових форм власності. Він є динамічним, що дає можливість швидко реагувати на зміни еконо-

мічної ситуації [9, с. 213, 214]. Поділяючи вищенаведені точки зору, Н. Д. Гетьманцева слушно зазначає, що шляхом локального методу на підприємствах і в організаціях розробляються більш конкретні, детальні умови оплати праці на підставі норм і показників, що встановлюються в централізованому порядку [10, с. 67].

Співвідношення централізованого й локального регулювання визначається рівнем демократизації трудового законодавства і ступенем розвитку локальної нормотворчості. Демократизація ж виявляється в ослабленні його імперативності на користь диспозитивності загальних норм права. Сучасне трудове законодавство залишає достатню свободу, в межах якої суб'єкти локальної нормотворчості мають можливість впливати на впорядкування колективної праці. Це дозволяє на локальному рівні раціонально враховувати й використовувати специфіку праці, властиву конкретному підприємству. Між тим цілком очевидно, що централізоване регулювання праці необхідно. Особливо актуальності це питання набуває в умовах воєнного стану, введеного відповідно до Закону України 389-VIII в редакції 19.02.2022 «Про правовий режим воєнного стану» [11].

На даний час серед науковців не існує єдиної думки щодо співвідношення державного й договірної регулювання оплати праці. В. І. Прокопенко стверджував, що організація заробітної плати на сучасному етапі допускає поєднання правового регулювання, здійснюваного державними органами в централізованому порядку, з галузевим і локальним безпосередньо на підприємстві [12, с. 226]. М. В. Божко висловлює впевненість, що вона здійснюється поєднанням державного й договірної регламентування зарплати, де переважає колективно-договірне регулювання [13, с. 9]. С. С. Лукаш додає, що централізований і локальний методи регулювання праці – складники системи управління відносинами й реалізації національної політики, у тому числі й у сфері оплати праці, які сприяють не тільки зростанню розміру заробітної плати, а й виваженіше вирішують питання її відповідності умовам і складності самого процесу праці, до якого залучено працівника, адекватно компенсуючи його вклад у створення нових матеріальних або інтелектуальних продуктів [14, с. 191, 192].

Локальне регулювання, в тому числі і з питань оплати праці, не є абсолютно автономним. Правовим підґрунтям для локальної нормотворчості служать централізовані норми, що повинні відображати реальну ситуацію в державі. У сучасних умовах за наявності розвиненої правової системи компетентні державні органи визначають співвідношення централізованого й локального регулювання окремих видів суспільних відносин з урахуванням їх специфіки, встановлюють компетенції організацій, законодавчо закріплюють права й обов'язки роботодавця в цій царині, повноважень представницьких органів працівників. Основним призначенням централізованого методу С. С. Лукаш визнає: а) законодавче закріплення основних трудових прав; б) окреслення засад організації найманої праці; в) легальне встановлення мінімальних гарантій-стандартів у цій сфері; г) сприяння єдності правового регулювання найманої праці [15, с. 51].

Провідна мета державного регулювання оплати праці – створення необхідних умов для забезпечення виконання заробітною платою всіх притаманних їй основних функцій, а також стримування необґрунтованого її зростання, не пов'язаного з обсягами виробництва й реалізацією виробленої продукції (робіт, послуг) [16, с. 77]. У централізованому порядку впорядковується комплекс питань оплати праці, який становить фундамент усієї системи правового регулювання заробітної плати. Саме на державу покладається відповідальність за збереження балансу між економічним розвитком і соціальними пріоритетами суспільства.

Якщо розглядати розширення сфери локального регулювання на підприємстві з точки зору предмета регулювання, то таке розширення відбулося за рахунок включення до нього питань матеріального стимулювання окремих працівників і всього колективу підприємства. Застосування локального правового регулювання у цій царині надає можливість установлювати умови оплати праці, які враховують специфіку конкретного підприємства, а тому найбільш повно стимулюють працюючих на підвищення ефективності виробництва, що дозволяє належним чином задовольняти їх матеріальні й культурні інтереси [17, с. 109].

Роботодавці самостійно визначають фонд оплати праці без обмеження його зростання з боку державних органів, установлюють форми, систему й розміри оплати праці, а також інші види доходів працівників. Вони вправі запроваджувати види й розміри додаткових винагород залежно від значення, ступеня і строків виконання роботи, підвищувати премії деяким категоріям працівників для їх стимулювання, інтенсивнішого виконання робіт і складних виробничих завдань [18, с. 33].

У нових соціально-економічних умовах воєнного стану виникають нові уявлення про економічну роль і сутність заробітної плати. Особливість трансформації останньої за цих умов полягає в істотних змінах відносин між державою, роботодавцем і працівником з питань оплати праці. Згідно зі ст. 97 КЗпП України форми і система оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження й розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат установлюються підприємствами, установами й організаціями самостійно в колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною й галузевими угодами. Ця стаття Кодексу закріплює повну свободу в упорядкуванні перелічених питань, зобов'язуючи сторони врегулювати їх у локальному акті. Проте правовий режим воєнного стану в державі може значно звужувати локальну сферу правового регулювання оплати праці.

Як бачимо, централізований і локальний договірний методи не є єдиними, існуючими автономно, самостійно. Вони взаємозв'язані між собою, що ще більше підтверджується при розгляді методів регулювання питань оплати праці. Наприклад, її мінімальний розмір установлюється в централізованому порядку, але він може бути збільшений шляхом локального регулювання. Розмір тарифних ставок і посадових окладів визначаються роботодавцями самостійно, але вони не можуть бути нижчими мінімального розміру оплати праці, встановленого державою.

Слушно в цьому ключі відзначає О. М. Ярошенко, що державний і договірний методи правового регулювання оплати праці, доповнюючи один одного, в сукупності забезпечують ефективну регламентацію соціально-трудова відносин [19, с. 61]. Поділяючи вищенаведену точку зору С. С. Лукаш додає, що оптимальне й науково обґрунтоване поєднання централізованого й локального методів регулювання відносин у сфері оплати праці працівників безпосередньо впливає на: а) введення певної системи гарантій забезпечення основних прав працівників, до яких належить і право на заробітну плату; б) більш диференційований підхід до врахування особливостей трудової діяльності працівника при визначенні реального розміру оплати його праці; в) введення в дію сучасних механізмів управління відносинами у сфері праці, зокрема, оплати праці [14, с. 190].

Значення державного регулювання оплати праці полягає не у виданні великої кількості законодавчих актів, а в їх економічній обґрунтованості, соціальній спрямованості й дієвості. Воно має ґрунтуватися на реальних фінансових можливостях країни й забезпеченні збалансованості інтересів усіх верств населення, а також реалізації норм, що містяться в конвенціях і рекомендаціях МОП, Кон-

ституції України, КЗпП тощо [10, с. 76]. Переконані, що особливість державного регулювання оплати праці в тому, що оплата праці провадиться не безпосередньо за рахунок державних коштів (крім бюджетних організацій), а на підставі єдиної державної політики, що діє в країні з урахуванням особливостей воєнного стану.

У даний час державою в законодавчому порядку визначається мінімальний розмір оплати праці як основи формування заробітної плати різних груп і категорій працівників. Держава встановлює також основоположні принципи правового регулювання оплати праці, які одночасно є і соціальними гарантіями для працюючих у забезпеченні справедливої винагороди за працю, а також формує права й обов'язки сторін, порядок обчислення середньої заробітної плати. На державному рівні передбачаються й інші гарантії для трудівників, до числа належать правила оплати праці при відхиленні від нормальних умов, регулярність виплати. Держава охороняє останню від необгрунтованих утримань, встановлюючи у ст. 127 КЗпП вичерпний перелік підстав, за якими роботодавець має право за своїм розпорядженням провести утримання із заробітної плати працівника. Законодавчо обмежений і розмір таких утримань (ст. 128 КЗпП).

Таким чином, державне регулювання заробітної плати ставить своїми цілями: (а) визначити основні принципи її організації, які забезпечували б усім працюючим справедливу винагороду за працю рівної цінності; (б) гарантувати їх право на заробітну плату не нижче встановленого мінімального розміру; (в) регламентувати державні гаран-

тії у сфері оплати праці. Так, Законом України 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року визначено особливості регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану, зокрема, відповідно до ст. 10 заробітна плата виплачується на умовах визначених трудовим договором, а у разі неможливості виплати заробітної плати через воєнні дії виплата заробітної плати може бути призупинена, до моменту відновлення можливості підприємства здійснювати основну діяльність. Крім того, ст. 11 передбачає зупинення дії окремих положень колективного договору щодо оплати праці тощо [20].

**Висновок.** Підводячи підсумок наведеному, підкреслимо, що в основу побудови сучасного механізму регулювання заробітної плати покладено поєднання 2-х основних методів правового регулювання: централізованого й локального. На сьогодні держава не здійснює жорстку регламентацію й нормування оплати праці. Проте в умовах воєнного стану роль централізованого її регулювання абсолютно не зменшується: держава не відсторонюється від процесу правової регламентації заробітної плати, бере активну участь у цьому. Локальне ж регулювання забезпечує поєднання інтересів суспільства, підприємства й окремого працівника з метою підвищення ефективності всього суспільного виробництва. Надання підприємству, навіть в умовах воєнного стану, значного обсягу прав з регулювання умов оплати праці працюючих дозволяє найкращим чином ураховувати особливості виробництва й найдоцільніше вирішувати поставлені завдання.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Александров Н. Г. Советское трудовое право: учебник. Москва. Госюриздат, 1959. 407 с.
2. Трудове право: підручник / В. В. Жернаков, С. М. Прилипка, О. М. Ярошенко та ін. Харків. Право, 2012. 496 с.
3. Лившиц Р. З. Зароботная плата в СССР. Правовое исследование. Москва. Наука, 1972. 271 с.
4. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение: монография. Москва. Проспект, 2009. 344 с.
5. Каринский С. С. Оплата труда в промышленности. Правовые вопросы: монография. Москва. Юрид. лит., 1971. 200 с.
6. Лившиц Р. З. Право и материальное стимулирование труда. Москва. Моск. рабочий. 1976. 86 с.
7. Кондратьев Р. И. Сочетание централизованного и локального правового регулирования трудовых отношений: монография. Львов: Вища школа, 1977. 151 с.
8. Пилипенко П. Д. Проблемы теории трудового права: монография. Львів : Вид. центр Львів. нац. ун-ту, 1999 р. 214 с.
9. Ярошенко О. М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України: монография. Харків, Вид. СПД ФО Н. М. Вапнярчук, 2006. 456 с.
10. Гетьманцева Н. Д. Співвідношення централізованого і локального методів правового регулювання оплати праці. *Право України*. 1997. № 12. С. 66–70.
11. Про правовий режим воєнного стану: Закон 389-VIII в редакції 19.02.2022 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text> (дата звернення: 24.03.2022).
12. Прокопенко В. І. Трудове право України: підручник. Харків, Консум, 1998. 480 с.
13. Божко В. М. Колективно-договірне регулювання заробітної плати: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2002. 19 с.
14. Лукаш С. С. Співвідношення централізованого і локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки: монография. Харків, Вид-во ФІНН, 2009. 368 с.
15. Лукаш С. С. Співвідношення централізованого і локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки: дис. ... д-ра юрид. наук. Київ, 2011. 390 с.
16. Сімутіна Я. В. Методи правового регулювання заробітної плати на сучасному етапі (правові проблеми): дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2006. 210 с.
17. Тарасова В. А. Локальное регулирование труда на предприятии. Сов. гос-во и право. 1970. № 6. С. 108–112.
18. Кодифікація трудового законодавства України: колективна монография / Н. М. Хуторян, О. В. Лаврів, С. В. Вишневецька та ін. Харків, Вид-во ФІНН, 2009. 432 с.
19. Ярошенко О. М. Законодавство та локальні нормативно-правові акти у сфері праці: проблема співвідношення. *Проблеми законності*. Харків, Нац. юрид. акад. України, 2005. Вип. 71. С. 60–66.
20. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон 2136-IX від 15.03. 2022 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 24.03.2022).