

ЛІТЕРАТУРА

1. Малюга Л. Ю. Соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи : Монографія / Л. Ю. Малюга. – К. : «Хай-Тек Прес», 2013. – 264 с.
2. Синчук С. М. Теорія соціального ризику за правом соціального забезпечення / С. М. Синчук // Право України. – 2003. – № 3. – С. 55–59.
3. Тарасенко В. С. Призначення та виплата допомог сім'ям з дітьми : проблемні питання / В. С. Тарасенко // Правове життя сучасної України : матеріали Міжнародної наукової конференції професорсько-викладацького складу (м. Одеса, 20-21 травня 2011 року) / відп. ред. д-р юрид. наук В. М. Дрьомін // Національний університет «Одеська юридична академія». – Т. 2. – О. : Фенікс, 2011. – С. 398–400.
4. Кілічава Т. Зразок позовної заяви щодо допомоги по догляду за дитиною до досягнення нею трьох років / Т. Кілічава, Я. Горячек // Юридичний журнал. – 2011. – № 11. – С. 118–120.
5. Постанова Докучаєвського міського суду Донецької області від 13 серпня 2013 року у справі № 2-а/228/77/2013 // Єдиний реєстр судових рішень України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.reyestr.court.gov.ua>
6. Ухвала Вищого адміністративного суду України від 24 квітня 2012 року у справі № К/9991/4824/11 // Єдиний реєстр судових рішень України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.reyestr.court.gov.ua>
7. Ухвала Вищого адміністративного суду України від 13 листопада 2012 року у справі № К/9991/28417/11 // Єдиний реєстр судових рішень України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.reyestr.court.gov.ua>
8. Конституційне подання щодо невідповідності Конституції України (неконституційності) пункту 7 Розділу II та Розділу III Закону України «Про запобігання фінансової катастрофи та створення передумов для економічного зростання в Україні» від 11 грудня 2014 року № 27-КС [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ccu.gov.ua/doccatalog/document?id=290760>

УДК 349.23

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Ерофєєнко Л.В.,
к.ю.н., доцент*Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

У статті виявлено проблематику розвитку трудового законодавства України, окреслені концептуальні положення та визначені напрями реформування та вдосконалення трудового законодавства України, висвітлені положення проекту Трудового кодексу України, запропоновано коло питань, які повинні бути втілені в зміст нового Трудового кодексу України.

Ключові слова: трудове законодавство, реформа, трудові відносини, Трудовий кодекс України, наймана праця, трудове право, систематизація законодавства.

Ерофєєнко Л.В. / АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РЕФОРМИРОВАНИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА / Харьковский национальный автомобильно-дорожный университет, Украина

В статье выявлена проблематика развития трудового законодательства Украины, очерчены концептуальные положения и определены направления реформирования и усовершенствования трудового законодательства Украины, освещены положения проекта Трудового кодекса Украины, предложен круг вопросов, которые должны быть воплощены в содержании нового Трудового кодекса Украины.

Ключевые слова: трудовое законодательство, реформа, трудовые отношения, Трудовой кодекс Украины, наемный труд, трудовое право, систематизация законодательства.

Yerofieienko L.V. / ACTUAL PROBLEMS OF LABOR LAW REFORM / Kharkiv National Automobile and Highway University, Ukraine

The article reveals the problems of the development of labour laws of Ukraine, outlined the conceptual provisions and viznacheno direction for the reform and improvement of labor legislation of Ukraine. The main principles of reforming of legislation of Ukraine on labour, among which: the optimal balance of protective and production functions of labour law, which must be ensured the balance of interests of employees and employers;

compliance with already established social standards in the workplace; use in preparation of the new Code of experience the ILO and EU legislation and countries with economies in transition in order to ensure harmonization of Ukrainian legislation with international legal standards in this area; shift of the centre of gravity of legal support of labour relations at the legislative level to the level of contractual regulation, primarily the collective agreement, with the maximum use of mechanisms of social partnership involving employers and trade unions;

ensuring non-discrimination of workers on grounds of gender, race, political convictions and other circumstances determined by the Constitution of Ukraine with the preservation of elevated conditions protection of work of women and youth and the actual prohibition of child and forced (compulsory) labor; equal treatment for men and women (gender equality).

The article highlights provisions of the draft Labour code of Ukraine. Proposed range of issues to be embodied in the content of the new Labour code of Ukraine, namely: the code should significantly increase the role of individual contractual regulation of labour relations on the basis of various modifications of employment contracts; to expand the range of issues that directly set by agreement between the parties.

The labour code should adequately reflect the processes occurring in society. Norms of the Labour code should not contradict the established provisions of the General theory of law. In the development of proposals on improvement of the draft Labor code have to involve scientists-specialists in employment law, which will ensure the stability of the code is an indication of its high quality. It is necessary to fill the new Labour code by specific rules, and not by abstract reference. And, most importantly, the norms must be clear to every worker the conditions of which they regulate.

Key words: labour law reform, labour relations, the Labour code of Ukraine, hired labor, labor law, systematization of legislation.

За всі роки незалежності наша країна зараз переживає найважчі часи: війна на сході, спад економіки, безробіття – все це призводить до нестабільності у всіх сферах суспільних відносин. Але сподіваємося на покращення ситуації, на те, що всі ці негаразди нарешті закінчатся і життя ввійде у своє звичне русло.

Не слід забувати, що трудові відносини в суспільстві були і будуть завжди актуальними. Для того, щоб вони розвивалися в унісон із сьогоденням, вбачається необхід-

ним уже зараз досконало проаналізувати трудове законодавство та провести його реформу.

Основну роль у регламентації суспільних відносин, які виникають у сфері праці, відіграють норми трудового права України. Перетворення економічного, технологічного, організаційного та соціального характеру виробництва викликали появу нових видів праці і способів її організації, форм зайнятості та видів соціально-трудова відносин, що вимагають адекватного правового забезпе-

чення. На сьогодні нагальною стає потреба реформування законодавчого регулювання трудових відносин, розробки нових підходів до цього процесу, перегляду сутності і змісту систематизації трудового законодавства в цілому.

Постановка проблеми. На сьогодні системі національного законодавства, на жаль, притаманні такі риси, як нестабільність, безсистемність, дублювання. Закони часто змінюються та доповнюються, що суттєво змінює зміст спрямованості політики України у сфері трудових відносин. Багато законів набрали чинності багато років тому і вже потребують удосконалення, вони не мають фінансового підґрунтя, що призводить до перетворення положень законодавства на пусті декларації, а деякі нормативні приписи взагалі потребують скасування.

Актуальність дослідження зумовлена потребою реформування трудового законодавства України і особливо розв'язання проблем, пов'язаних з ухваленням нового Трудового кодексу України, а також відсутністю комплексних і ґрунтовних наукових досліджень із питань становлення та розвитку вітчизняного трудового права.

Проблему тенденцій удосконалення трудового законодавства України досліджували такі вчені, як М.Г. Александров, В.В. Жернаков, О.М. Обушенко, Л.Я. Островський, А.Є. Пашерстник, О.С. Пашков, П.Р. Стависький, О.І. Шибанова та багато інших. Загальний огляд досліджень, присвячених вивченню даного питання, свідчить про недостатнє висвітлення даної тематики у науковій літературі.

Метою статті є визначення напрямів реформування та вдосконалення трудового законодавства України; висвітлення положень проекту Трудового кодексу України; виявлення проблематики розвитку трудового законодавства України.

Принципово новий етап розвитку трудового законодавства в Україні пов'язаний зі здобуттям незалежності України у 1991 р. Під впливом переходу до ринкової економіки та налагодження міжнародних зв'язків у всіх сферах суспільного життя реформування трудового законодавства України відбулося у напрямі децентралізації і лібералізації правового регулювання трудових відносин найманої праці, запровадження механізмів соціального діалогу, приведення у відповідність до міжнародних стандартів трудових прав людини.

Об'єктивну потребу реформування трудового законодавства України частково забезпечило ухвалення законів з окремих найбільш важливих інститутів трудового права, що втілюють ідею переходу від жорсткого централізованого до більш гнучкого договірного регулювання трудових і тісно пов'язаних з ними відносин з використанням механізмів соціального партнерства.

У перші роки реформування зміни у законодавстві базувались на старій моделі регулювання трудових відносин. Основним напрямом у розвитку трудового законодавства була його соціальна спрямованість – сприяння адаптації працівників до умов ринкової економіки. Значна увага законодавця приділялась гарантіям зайнятості населення, особливо найменш конкурентоспроможних осіб на ринку праці. Наступним напрямом стало формування колективного трудового права, а головне – законодавства про соціальне партнерство.

Запроваджені заходи виявились недостатніми для здійснення ефективного правового регулювання трудових відносин і потребували удосконалення самої моделі правової регламентації індивідуальних трудових відносин.

Сучасний розвиток трудового законодавства можна характеризувати як процес законотворчості, що носить здебільшого хаотичний і некомплексний характер, внаслідок чого неузгодженість правових норм перестала носити поодинокий характер. У юридичній літературі неодноразово зазначалась необхідність приведення норм трудового права у відповідність до сучасних реалій. Враховуючи, що більш ефективним вважається правове регулювання, в якому цей процес бере свій початок з прийняття норми

права, що встановлює напрям розвитку суспільних відносин, а не навпаки, обґрунтуванню підлягають питання визначення пріоритетів у законодавчому регулюванні суспільних відносин, предметом яких є праця, а головне – сутності сучасних норм трудового права. Їх з'ясування дає змогу встановити роль і завдання норм права у регульованні трудових відносин в умовах ринкової економіки [8].

Вкрай повільне проведення оновлення трудового законодавства не в останню чергу пов'язане зі слабкою науковою розробкою концептуальних засад його реформування. Концепція, перш за все, має виражати принципові положення стосовно сфери дії норм трудового права.

Необхідність внесення змін у трудове законодавство обумовлена новачками цивільного та господарського права. Опосередкований вплив на звуження сфери розповсюдження норм трудового права має податкове законодавство, яке стимулює застосування цивільно-правових інструментів регулювання суспільних відносин, особливо у сфері малого бізнесу.

Законодавство про працю регулює трудові відносини, які характеризуються ознаками колективності, несамостійності та внутрішньої регламентації. Вони були і залишаються ідентифікаційними під час виокремлення трудових відносин із сукупності суспільних відносин, але нові форми зайнятості, способи організації праці вимагають їх корегування та доповнення [6].

Так, Закон України «Про зайнятість населення» передбачає діяльність суб'єктів господарювання, які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в іншого роботодавця. Поява тристоронніх відносин, предметом яких є наймана праця, залишається недослідженим питанням у вітчизняній науці трудового права. Трудові відносини «зайомної праці» є новими для вітчизняної правової дійсності та звичними і поширеними у практиці європейських країн.

Договірний метод регулювання трудових відносин і принцип гнучкості під час встановлення умов найманої праці суттєво вплинули на характер трудових відносин. Ознака внутрішньої регламентації поповнюється новим змістом. Все це свідчить про доцільність закріплення ознак трудових відносин на рівні норми закону, що дозволить визнати суспільні відносини, пов'язані з використанням особистої праці, трудовими, незалежно від способу їх офіційного оформлення [14].

Наступним концептуальним положенням є гарантії дотримання трудових прав і механізм їх реалізації. Вони мають таке ж значення, як зміст трудового законодавства. Неefективність діяльності комісії із трудових спорів стали чинниками збільшення практики цивільного судочинства, який не завжди належно враховує специфіку трудових спорів, особливості статусу сторін трудових відносин, межі договірного регулювання та їх співвідношення із законодавчим. У зв'язку із цим великого значення набувають наукові дослідження трудового юрисдикційного процесу як окремого виду юридичного процесу, що забезпечить належне дотримання правових гарантій під час розгляду трудових спорів, притягнення до дисциплінарної і матеріальної відповідальності. Водночас не можна проігнорувати вплив цивільного та цивільно-процесуального законодавства і можливості застосування його принципів. На нашу думку, серед принципів правового регулювання трудових відносин має бути загально визнаний принцип недопущення зловживання правом. Зловживання правом може бути як з боку працівника, так і з боку роботодавця. Необхідно сформулювати критерії принципу недопущення зловживання правом, його нормативне обґрунтування, тобто наявність відповідної норми: «зловживання правом є самостійною підставою для відмови у захисті трудових прав» [3].

Реалізація трудового законодавства значною мірою залежить від комплексного підходу, який забезпечується положеннями різних галузей законодавства. Існує точка

зору, що необхідність прийняття нового кодексу обумовлена не стільки причиною застарілості норм чинного КЗпП, скільки об'єктивною необхідністю приведення норм трудового законодавства у відповідність до фундаментальних галузей правової системи, зокрема конституційного, цивільного, адміністративного права та процесуального законодавства, які здійснюють вплив на розвиток трудового права [4].

Іншим концептуальним моментом є оновлення механізму правового регулювання трудових відносин. До ринкових перетворень правове регулювання праці було різновидом державно-нормативного регулювання, в якому домінували нормативні акти та була суттєво звужена сфера застосування ненормативних, у тому числі договірних, джерел трудового права. У сучасних умовах зв'язок між теоретичною обмеженістю концепції державного регулювання праці та практичною ушкодженістю створеного на її основі механізму правового регулювання трудових відносин очевидна. Застосування та розширення сфери договірного регулювання повинно мати два вектори: колективний та індивідуальний. Розвиток останнього є не стільки бажаним, скільки необхідним. Принципи його здійснення повинні сприяти фактичній рівності роботодавця і працівника, що проголошені юридично рівноправними сторонами трудового договору [14].

Найбільш складним і принциповим питанням у концепції реформування трудового права є зміст прав сторін трудових відносин. Розпочата у 2008 році світова фінансова криза ще раз підтвердила тісний взаємозв'язок трудового права та економічної системи. Обсяг встановлених у трудовому праві обов'язків роботодавця має економічний вираз, оскільки витрати робочої сили впливають на вартість товарів і наданих послуг. Із цих причин у низці країн стали використовуватись різні заходи підвищення економічної конкурентоспроможності роботодавців шляхом зменшення витрат на робочу силу, передбачених вимогами трудового законодавства. Ослаблення норм трудового права, скасування імперативних норм, а також пом'якшення стандартів поведінки стали називати модернізацією трудового права [5; 7].

Законодавство про працю впливає на розвиток виробництва шляхом оптимізації або збільшення фінансових витрат, пов'язаних із дотриманням трудових прав працівників, тому інтереси роботодавця повинні враховуватись нормами трудового законодавства, оскільки робоче місце може бути збережено лише на діючому підприємстві, а виконання обов'язків, що випливають зі змісту трудового договору, здатний забезпечити тільки функціонуючий роботодавець. Водночас за своєю юридичною природою та соціальним призначенням досліджувана галузь належить до гуманітарного права, що впливає на процес визначення основних напрямів розвитку законодавства – створення правового механізму, який запобігає утисненню трудових прав найманих працівників і захисту від втрати роботи й заробітку через трудове каліцтво (професійне захворювання) або в умовах економічного спаду [11].

Зазначене дає змогу зробити висновок про те, що особлива увага законодавця під час встановлення обсягу трудових прав працівників має приділятися нормам, які регулюють охорону праці та передбачають заходи з попередження масових звільнень. Під особливою увагою законодавця слід розуміти прийняття імперативних норм, які встановлюють не мінімальні вимоги, а стандарти європейського соціального законодавства, процес наближення до якого є пріоритетним у розвитку вітчизняного законодавства, в тому числі і трудового [5].

Таким чином, зміст прав і обов'язків сторін трудових відносин підлягає корегуванню відповідно до загальних вимог соціально орієнтованого ринку, але характер співвідношення їх обсягу доцільно залишати тим самим – кореспондуючим. Збереження такої властивості трудових

прав є підґрунтям для визнання певної рівності між працівником і роботодавцем в їхніх відносинах.

Основні засади реформування законодавства України про працю мають виходити з необхідності попередження порушення трудових прав працівників; забезпечення адекватності законодавчо визначених трудових прав та гарантій і можливості їх реалізації, комплексного підходу, соціальної справедливості тощо.

Такими базовими засадами можуть бути:

а) оптимальне збалансування захисної та виробничої функцій трудового права, за допомогою яких має бути забезпечена рівновага інтересів найманих працівників і роботодавців. Обидві функції у сучасних умовах спрямовані на забезпечення охорони прав та інтересів обох сторін трудового договору. Якщо захисна функція стосується охорони інтересів працівників, то виробнича – охорони інтересів роботодавців. Перша впливає безпосередньо із соціальної природи трудового законодавства. Воно, як відомо, з'явилося в системі права всіх країн світу з появою капіталістичного ринкового виробництва і найманої робочої сили саме з метою забезпечення захисту трудових прав та законних інтересів найманих працівників. Однак, незважаючи на всю соціальну спрямованість трудового права, воно не може не захищати інтереси другої сторони у трудових відносинах. Інакше воно або вступить у колізію з іншим законодавством, насамперед із законодавством про власність і про підприємництво, або ті ж власники-роботодавці змушені будуть ігнорувати норми трудового законодавства і шукати інших правових шляхів для використання робочої сили поза тими, що передбачені цим законодавством; [13]

б) дотримання уже встановлених соціальних стандартів у сфері праці. При цьому має бути забезпечено виконання вимоги Конституції України, яка встановлює, що при прийнятті нових законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод [10];

в) еволюційний характер здійснення реформ законодавства про працю. При цьому кардинальних змін мають зазнати лише ті положення чинного законодавства, які не відповідають вимогам ринкової економіки;

г) використання у процесі підготовки нового Кодексу досвіду МОП, а також законодавства ЄС та країн з перехідною економікою з тим, щоб забезпечити належну гармонізацію законодавства України про працю з міжнародними правовими нормами у цій сфері;

д) зміщення центру ваги правового забезпечення трудових відносин із законодавчого рівня на рівень договірного регулювання, передусім колективно-договірного, з максимальним використанням механізмів соціального партнерства із залученням роботодавців та профспілок. При цьому все це не повинно позначитися на рівні гарантій трудових прав, які і надалі мають визначатися державою, та не має призвести до послаблення правової захищеності працівників;

е) забезпечення недискримінації працівників з ознак статі, раси, політичних переконань та інших обставин, визначених Конституцією України, зі збереженням підвищених умов захисту праці жінок і молоді та реальною заборонаю дитячої та примусової (обов'язкової) праці;

є) рівне ставлення до чоловіків та жінок (гендерна рівність). Цей принцип базується на вимогах європейської спільноти, зокрема: Директиви 75/117/EWG, що стосується оплати рівноцінної праці за однаковою роботою жінок і чоловіків; Директиви 76/207/EWG, яка визначає рівне ставлення до чоловіків та жінок при прийомі на роботу, у професійній підготовці, професійному зростанні та умовах роботи; Директиви 97/80/WE, якою передбачається необхідність доведення факту дискримінації за статтю, та низки Директив у сфері соціального страхування. Його впровадження у новий Трудовий кодекс впливає безпосередньо також зі статті 24 Конституції України, яка прого-

лошує, що всі громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом [9, с. 83; 10].

Окремої уваги потребує з'ясування можливостей спрощення процедури розірвання трудових відносин; встановлення диспозитивних норм під час пошуку працівником альтернативного працевлаштування. Вкрай важливим видається чітке закріплення на рівні закону поняття і переліку умов, за яких роботодавець буде мати можливість переглядати укладені з працівником договори та «коректно» регулювати трудові відносини в умовах зростання конкуренції, падіння попиту на продукцію, економічних криз та ін. [12].

Неприйнятними у концепції реформування трудового законодавства є дві принципово протилежні вихідні правові засади, відповідно до яких усі тяготи ринкових перетворень лягають або на найманих працівників, або на роботодавця.

Невід'ємною ознакою процесу вдосконалення трудового законодавства є його постійність, що охоплює як діяльність зі створення нових нормативно-правових актів, внесення якісних змін та доповнень до них, так і діяльність з усунення прогалин або пом'якшення недоліків чинних нормативно-правових актів, покликаних регулювати трудові відносини. Отже, удосконалення трудового законодавства неможливе без його цілеспрямованої, науково обгрунтованої систематизації.

Необхідність систематизації законодавства полягає в необхідності ефективного здійснення правотворчої діяльності, зокрема виявленні причин протиріч, невідповідностей у нормативному регулюванні та їх усуненні, а також застосуванні й реалізації нормативно-правових актів. Систематизація законодавства спрямована і на поліпшення інформаційного впливу права на правосвідомість його суб'єктів.

Реформа трудового законодавства в Україні повинна бути зорієнтована на доктрини природного права, яке, на відміну від юридичного позитивізму, базується на загальнолюдських, моральних засадах.

Основним завданням кодифікаційних процесів у сфері правового регулювання трудових відносин є створення нової системи законодавчих та нормативно-правових актів про працю. Ця система актів повинна мати цілісний характер, відповідати умовам ринкової економіки, бути привабливою для всіх учасників трудових відносин. У центрі роботи з реформування трудового законодавства,

безперечно, розроблення і ухвалення нового Кодексу, який покликаний комплексно і більш якісно, ніж нині чинний, регулювати трудові відносини, що виникають на підставі укладеного трудового договору. Новий Кодекс має стати не лише формально, а й реально основним законодавчим актом у сфері праці. У зв'язку із цим підзаконне регулювання повинно здійснюватися тільки на виконання Кодексу. Це сприятиме піднесенню ролі і значення нового Кодексу в регулюванні трудових відносин як основного законодавчого акта. Важливо відобразити у новому Трудовому кодексі основну мету та завдання правового регулювання відносин найманої праці, зазначивши, що трудове законодавство намагається досягнути оптимального об'єднання інтересів працівників і роботодавців [1; 2].

На наш погляд, новий Трудовий кодекс має:

суттєво підвищити роль індивідуального договірного регулювання трудових відносин на підставі різних модифікацій трудових договорів;

розширити коло питань, які безпосередньо встановлюються за домовленістю сторін.

Трудовий кодекс має відповідати таким вимогам:

– повинен адекватно відображати процеси, що відбуваються в суспільстві;

– норми Трудового кодексу не повинні суперечити встановленим положенням загальної теорії права;

– до розробки пропозицій щодо вдосконалення проекту Трудового кодексу обов'язково потрібно залучити вчених-фахівців із трудового права, що забезпечить стабільність кодексу – одну з ознак його високої якості;

– максимально наповнити новий Трудовий кодекс конкретними нормами, а не абстрактними відсилками;

– норми кодексу повинні бути зрозумілими кожному працівникові, умови праці якого вони регулюють.

Необхідність прийняття Трудового кодексу обумовлена докорінними змінами всієї системи суспільних відносин, що відбуваються в Україні у зв'язку з формуванням ринкових відносин та соціально-економічних перетворень, і тою чи іншою мірою пов'язані з працею. Виникла величезна низка проблем різної визначеності, що повинні вирішуватись засобами трудового права. А законодавство про працю, яке в основі своїй представлене ще радянським Кодексом законів про працю, не завжди в змозі забезпечити належний рівень регулювання трудових відносин, що в кінцевому результаті негативно відбивається на рівні гарантій трудових прав працівників.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бару М.Й. На шляху до нового Трудового кодексу / М.Й. Бару. – Право України. – 1995. – № 5-6. – С. 26–27.
2. Бару М. Створимо новий трудовий кодекс // Право України. – 1992. – № 10.
3. Болотіна Н.Б. Трудове право України : підручник / Н.Б. Болотіна. – К.: Вікар, 2003. – 725 с. – (Вища освіта XXI століття).
4. Венедиктов В. Про концепцію нового Трудового кодексу України / В. Венедиктов // Право України. – 1992. – № 8.
5. Давулис Т. Либерализация трудового права в Литве: желания и возможности / Т. Давулис // Международное, российское и зарубежное законодательство о труде и социальном обеспечении: современное состояние (сравнительный анализ) : сб. матер. VII Междунар. науч.-практ. конф. – М., 2011. – С. 279.
6. Жернаков В.В. Предмет трудового права та сфера дії законодавства про працю України / В.В. Жернаков // Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення: до 80 – річчя проф. Р.І. Кондратьєва : збірник наукових праць. – Хмельницький: Видавництво Хмельницького університету управління та права, 2007. – С. 44–48.
7. Жернаков В. Свобода праці як принцип сучасного трудового права / В. Жернаков // Право України. – 1999. – № 3.
8. Карпенко Д. Правові проблеми Загальної частини проекту Кодексу України про працю / Д. Карпенко, Н. Хуторян // Право України. – 1998. – № 3.
9. Киселев І.Я. Новый облик трудового права стран Запада / И.Я. Киселев. – М., 2003. – 112 с.
10. Конституція України від 28.06.1996 // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30.
11. Крылов К. Д. К новому типу трудового законодательства / К. Д. Крылов // Человек и труд. – 2002. – № 7. – С. 34–38.
12. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 3 березня 1998 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/137/98-вр>
13. Удосконалення трудового законодавства в умовах ринку / відп. ред. Н.М. Хуторян. – К.: 1н Юре, 1999. – 48 с.
14. Шелеп І. Ф. Трудовий юрисдикційний процес : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / І. Ф. Шелеп. – К., 2012. – 16 с.