 Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>

Східноукраїнський національний університет

**імені Володимира Даля**

На правах рукопису

**Капліна Галина Анатоліївна**

УДК 349.232:331.2

**ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В РИНКОВИХ УМОВАХ УКРАЇНИ І ШЛЯХИ ЇХ ВДОСКОНАЛЕННЯ**

**Спеціальність: 12.00.05** – трудове право; право соціального забезпечення

**Дисертація**

на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук

**Науковий керівник:**

**Гуславський Володимир Станіславович,**

доктор юридичних наук

**Луганськ-2009**

**З М І С Т**

[**В С Т У П 3**](#_Toc226388330)

[**РОЗДІЛ 1**](#_Toc226388331)

[**ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ 11**](#_Toc226388332)

[1.1. Оплата праці і заробітна плата: сутність і порівняльно-правовий аналіз понять 11](#_Toc226388333)

[1.2. Роль і значення принципів оплати праці для вдосконалення правового регулювання та доцільність їх нормативного закріплення 34](#_Toc226388334)

[1.3. Заохочення як спосіб правового регулювання та його місце у системі оплати праці 48](#_Toc226388335)

[Висновки за розділом 1 71](#_Toc226388336)

[**РОЗДІЛ 2**](#_Toc226388337)

[**ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ: поняття, сутність, перспективи розвитку В умовах ринкової економіки 75**](#_Toc226388338)

[2.1. Значення, зміст державного регулювання оплати праці на сучасному етапі та напрями його подальшого розвитку 75](#_Toc226388339)

[2.2. Правова природа мінімальної заробітної плати та її значення у державному регулюванні оплати праці 92](#_Toc226388340)

[2.3. Правовий аналіз оплати праці працівників бюджетної сфери і перспективи регулювання в умовах ринкових відносин 108](#_Toc226388341)

[Висновки за розділом 2 120](#_Toc226388342)

[**РОЗДІЛ 3**](#_Toc226388343)

[**Особливості договірного регулювання оплати праці на сучасному етапі 124**](#_Toc226388344)

[3.1. Договірне регулювання оплати праці: поняття, види і значення в умовах ринкової економіки 124](#_Toc226388345)

[3.2. Правові проблеми визначення суб'єктного складу колективно-договірних відносин з регулювання оплати праці на виробничому рівні 148](#_Toc226388346)

[Висновки за розділом 3 164](#_Toc226388347)

[**ВИСНОВКИ 167**](#_Toc226388348)

[**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 182**](#_Toc226388349)

[**ДОДАТОК А 199**](#_Toc226388350)

[**ДОДАТОК Б 200**](#_Toc226388351)

[**ДОДАТОК В 201**](#_Toc226388352)

# В С Т У П

**Актуальність теми**. Світова фінансова криза і перебудова, які відбуваються в Україні, торкнулися всіх сфер суспільного життя, викликавши несприятливі явища в економіці держави та зумовивши необхідність проведення правових реформ.

Сучасне трудове право має забезпечити реалізацію конституційних приписів стосовно того, що людина є в Україні найвищою соціальною цінністю, і кожен працюючий має безумовне право на відплатність своєї праці. З цією метою необхідно передбачити нові підходи і розробити такі механізми, що адекватно відповідатимуть як сьогоднішнім складним, так і подальшим ринковим явищам у цілому за умови їх сталого розвитку і стабілізації. У нинішній ситуації наука трудового права покликана оперативно відреагувати і створити теоретичне підґрунтя для вирішення цього практичного завдання, що зумовлює актуальність проведення різнопланових наукових досліджень у галузі трудового права, і насамперед у сфері оплати праці.

Перші етапи трансформації економіки України характеризувалися негативними тенденціями в оплаті праці, нераціональною міжгалузевою, міжрегіональною, міжкваліфікаційною диференціацією заробітної плати; безсистемністю правового регулювання гарантійних надбавок і доплат, недосконалим механізмом індексації і забезпечення своєчасності виплати заробітної плати; нелогічним характером внесення змін до чинного законодавства. На фоні розвитку кризових фінансово-економічних явищ ці проблеми в оплаті праці посилилися і загострилися.

У різні роки проблеми правового регулювання винагороди за працю розробляли такі провідні вчені, як М.Г. Александров, А.К. Безіна, С.О.Іванов, С.С. Каринський, І.Я. Кисельов, Л.І.Лазор, Р.З. Лівшиць, А.Ф. Нуртдінова, А.С. Пашков, О.І. Процевський, А.І. Шебанова та ін. Сьогодні дослідженню окремих аспектів правового регулювання оплати праці присвячені праці таких вчених, як Н.Б.Болотіна, П.А.Бущенко, Н.Д. Гетьманцева, В.Я. Гоц, В.С.Гуславський, І.В. Зуб, М.І. Іншин, В.В. Лазор, А.Р. Мацюк, П.Д. Пилипенко, В.Г. Ротань, Г.І.Чанишева, Н.М.Хуторян та інші.

Вказані вчені внесли вагомий внесок у науку трудового права. Проте сучасна ситуація в Україні переконливо демонструє, що в умовах прояву кризових тенденцій динаміка ринкових відносин призвела до принципових змін у співвідношенні позицій роботодавців і працівників щодо оплати праці, і ці зміни мають бути відбиті у нормах трудового права. Проект нового Трудового кодексу України не передбачає повною мірою новацій, необхідних для вирішення сьогоденних кризових проблем у сфері відплатності праці.

Все вищевикладене підкреслює актуальність та необхідність подальшого наукового пошуку для забезпечення ефективного правового регулювання відносин з оплати праці у сучасних умовах. Наукова та практична значущість зазначених питань й обумовили вибір теми дисертаційного дослідження.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертація виконана на кафедрі правознавства Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля відповідно до комплексної цільової програми університету і кафедри: «Актуальні проблеми розвитку українського законодавства на сучасному етапі», а також господарської теми «Розробка систем оплати праці, систем і видів преміювання працівників ВАТ „Холдингова Компанія „Луганськтепловоз” на базі законодавчих актів України» (державний реєстраційний № 0104U01-0226).

**Мета і завдання дослідження.** Основною метою дисертаційної роботи є обґрунтування необхідності вдосконалення правового механізму оплати праці, розробка і формулювання пропозицій, спрямованих на підвищення ефективності правового регулювання оплати праці у сучасних ринково-кризових умовах України. Для досягнення мети дослідження поставлені такі завдання:

доповнити і вдосконалити понятійний апарат інституту оплати праці;

виокремити правовідносини з оплаті праці, їх суб'єктний склад, об'єкти, зміст, підстави виникнення;

обґрунтувати роль, значення та доцільність нормативного закріплення принципів оплати праці для ефективного регулювання відплатності праці на сучасному етапі;

визначити особливості і значущість заохочувального способу правового регулювання оплати праці у системі оплати праці;

розкрити роль та значення державних гарантій і компенсацій як елементів державного регулювання у сфері оплати праці, визначити перспективи їх розвитку;

виділити особливості правового регулювання оплати праці працівників бюджетної сфери, виявити існуючі проблеми та сформулювати відповідні пропозиції;

розкрити особливості договірного способу регулювання оплати праці, його видів і визначити місце цього способу у сучасному правовому регулюванні оплати праці.

*Об'єктом дослідження* є суспільні відносини із забезпечення відплатності найманої праці у сучасних умовах.

*Предметом дослідження* є національне та зарубіжне законодавство з оплати найманої праці та теоретичні і практичні проблеми правового регулювання в цій сфері в умовах ринкової економіки.

*Методи дослідження*.Основні закономірності розвитку відносин у сфері оплати праці виявлені автором за допомогою діалектичного методу. Для розкриття генезису правової регламентації відносин з відплатності найманої праці на різних етапах суспільного розвитку використовувався історико-правовий метод (підрозділ 1.1). За допомогою системно-структурного методу були виявлені особливості правовідносин з оплати праці (підрозділи 1.3, 2.1, 3.1). У процесі дослідження правової природи оплати праці, заробітної плати, винагороди за працю, з’ясування співвідношення та виявлення суперечностей у понятійному апараті оплати праці використовувалися такі загальнонаукові методи, як аналітичний, формально-логічний та логіко-семантичний методи (підрозділи 1.1, 1.3). Методи нормативно-порівняльного, системно-структурного аналізу з поєднанням засобів формальної логіки, таких як класифікація, тлумачення, опис, дозволили при дослідженні системи принципів правового регулювання оплати праці обґрунтувати доцільність їх нормативного закріплення (підрозділ 1.2).

Метод абстрагування та узагальнення застосовувався у процесі розробки дефініцій заохочення, премії, гарантії в оплаті праці(підрозділи 1.3, 2.1, 2.3,); формально-юридичний – при формулюванні нових правових норм і вдосконаленні існуючих (підрозділи 2.2, 3.2).

Порівняльно-правовий, структурно-функціональний і соціологічний методи використовувалися для з’ясування особливостей правової регламентації договірних відносин в сфері оплати праці (підрозділи 3.1,3.2). Проведений методом раціональної критики детальний аналіз вітчизняної нормативної бази стосовно способів державного впливу на відплатність найманої праці дозволив виявити існуючі прогалини, колізії (підрозділи 2.1, 2.2, 2.3).

Правову базу дисертаційного дослідження склали Конституція України, чинне законодавство про працю, проект Трудового кодексу України, міжнародно-правові акти, матеріали судової практики, статистичні дані. Науково-теоретичним базисом стали праці вітчизняних та зарубіжних вчених загальної теорії права, економістів та фахівців трудового права.

**Наукова новизна одержаних результатів.** У дисертаційній роботі здійснене комплексне наукове дослідження проблем регулювання оплати праці у сучасних соціально-економічних умовах і визначені шляхи вдосконалення з метою забезпечення реалізації конституційного права працівників на відплатність праці. У процесі проведеного дослідження розроблені і сформульовані такі основні положення, які мають наукову новизну:

*вперше:*

запропоновано правовідносини з оплати праці виділити зі складного комплексного трудового правовідношення у самостійний вид правовідносин; запропонована їх класифікація за суб'єктним складом та за об'єктом;

зроблено висновок про те, що існування заохочення у межах інституту дисципліни праці не відображає його правову природу, запропоновано змінити інституційну приналежність цієї правової категорії і розглядати заохочення у межах оплати праці; розроблена специфічна імперативно-диспозитивна структура заохочувальних норм: санкція у вигляді відповідальності роботодавця за невиконання обов'язку з виплати заохочення має бути встановлена законодавчо, а гіпотеза і диспозиція мають наповнюватися конкретним змістом за допомогою локального правового регулювання;

запропоновано у законодавстві про мінімальну заробітну плату передбачити матеріальну відповідальність роботодавця за необґрунтоване встановлення заробітної плати на рівні мінімальної; доведено, що критерієм встановлення мінімальної заробітної плати, має бути відсутність досвіду роботи, що більшою мірою відображає її правову природу;

внесено пропозицію про створення кодифікованого акту для комплексного регулювання всієї системи правовідносин з оплати праці – книги «Оплата праці» у новому Трудовому кодексі України – і розроблена її структура.

*удосконалено:*

поняття заробітної плати : заробітна плата – це ціна праці у грошовому виразі, яку роботодавець зобов'язаний регулярно виплачувати працівнику за виконання ним роботи, обумовленої трудовим договором, з урахуванням його особистого трудового внеску за встановленими нормами і розцінками, не нижче за гарантований державою мінімальний розмір заробітної плати, залежно від кваліфікації працівника, складності, кількості й умов праці;

зміст чинних гарантій у сфері оплати праці; запропоновано: законодавчо встановити обов'язок щотижневої виплати заробітної плати; закріпити поняття гарантійних і компенсаційних виплат і передбачити їх змістовну приналежність до інституту оплати праці; встановити письмову форму узгодження з роботодавцем факту використання працівником свого майна у виробничих цілях ;

поняття індивідуально-договірного регулювання оплати праці, доведено, що воно складається з двох елементів: 1) встановлення працівнику індивідуальних умов оплати; 2) надання працівнику повної інформації про умови оплати його праці;

зміст суб'єктного складу колективно-договірних відносин з оплати праці на виробничому рівні; обґрунтовано, що такими суб'єктами на виробничому рівні є роботодавець і трудовий колектив; визначені форми реалізації трудовим колективом своєї правосуб'єктності – безпосередньо і через представницький орган; внесені практичні пропозиції з формування цього представницького органу.

*дістало подальшого розвитку:*

положення про законодавче закріплення принципів оплати праці у межах відповідного правового інституту; обґрунтовано, що «принцип справедливості в оплаті праці» і «принцип рівної оплати за рівну працю» мають бути законодавчо наповнені конкретним змістом, для чого слід передбачити їх оціночні критерії; розроблені дефініції названих принципів;

визначення правової природи заохочувального способу регулювання оплати праці у сучасних умовах; показано, що цей спосіб викликає до життя нову форму реалізації права – ініціюючу, яка повною мірою забезпечує реалізацію мотиваційної функції оплати праці;

положення про доцільність закріплення статусу держави як суб'єкта колективно-договірних відносин і застосування принципу трипартизму для регулювання цих відносин; обґрунтована доцільність конкретизації поняття «регіон» у регулюванні оплати праці, а також необхідність законодавчо передбачити у змісті колективного договору систему заохочень і ступінь участі трудового колективу у розподілі прибутку.

**Практичне значення одержаних результатів.** Викладені у дисертації узагальнення, висновки і пропозиції можуть бути застосовані для подальших наукових досліджень у сфері оплати праці. Положення, викладені у дисертації, і висновки, зроблені на їх підставі, можуть бути застосовані: для науково-практичних цілей – при подальшій розробці теоретичних засад правового інституту оплати і стимулювання праці; у правозастосовчій практиці для вдосконалення регулювання оплати праці, у навчальному процесі – при підготовці навчально-методичних матеріалів і посібників з курсу «Трудове право України», у науково-дослідній роботі студентів.

**Апробація результатів дослідження.** Дисертація обговорена на засіданні кафедри правознавства Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. Результати дисертаційного дослідження докладалися на щорічних міжнародних науково-практичних конференціях «Університет і регіон»(м.Луганськ), а також на науково-практичних конференціях: „Форми соціально правового захисту працівників у службово-трудових відносинах” (м. Суми, червень 2005р.) „Трудове право в контексті європейської інтеграції”(м. Харків, травень 2006р.), „Соціально-захисна діяльність держави в умовах ринкових відносин” (м.Чернігів, травень 2007р.), міжнародній науково-практичній конференції “Ґендерні відносини в Україні в контексті світового досвіду: історико-правовий аспект”(м.Луганськ, 2007р.), „Трудове право України: сучасний стан і перспективи”(м. Сімферополь, травень 2008р.).

**Публікації.** Основні теоретичні положення і висновки дисертаційного дослідження знайшли відображення у дев’яти наукових статтях, вісім з яких опубліковані у професійних виданнях, перелік яких затверджений ВАК України, а також у трьох збірках тез доповідей на науково-практичних конференціях.

**Структура роботи** обумовлена цілями і методологією дослідження. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, які містять вісім підрозділів, висновків, списку використаних джерел (199 найменувань). Загальний обсяг дисертації складає 198 сторінок, з яких обсяг основного тексту – 181 сторінка.

# ВИСНОВКИ

На підставі проведеного дослідження були зроблені науково обґрунтовані висновки, які можуть бути покладені в основу якісного перетворення правового регулювання оплати праці у сучасних ринкових умовах.

1**.** Чинний інститут оплати праці не містить належного інструментарію правового регулювання, що виявляється у безсистемному застосуванні термінів «оплата праці», «заробітна плата», «винагорода за працю» без чіткого їх розмежування. Вказаний недолік має бути усунений у новому Трудовому кодексі України шляхом закріплення відповідних дефініцій названих категорій, що відображають їх правову сутність і відмітні особливості.

2. Оплата праці є найбільш загальним поняттям і включає, крім заробітної плати і заохочень, усю сукупність виплат, які можуть належати працівнику у процесі здійснення ним трудової діяльності, зокрема виплат компенсаційного, гарантійного характеру, що не є заробітною платою, а також організацію нормування, тарифікації праці і визначення правових способів захисту відплатності у трудових відносинах. Тому дефініцію оплати праці у трудовому законодавстві доцільно закріпити у такій редакції:

«Оплата праці – це система правовідносин, спрямованих на забезпечення грошових виплат роботодавцем працівнику, тарифікацію і нормування праці відповідно до законодавства, колективних договорів, угод, локальних нормативних актів і трудового договору».

3. Заробітна плата є складовою частиною оплати праці. Визначення заробітної плати через категорію «винагорода» (як це передбачено у чинному законодавстві), не є раціональним, оскільки не відбиває її правову природу й є суперечливим по суті. У ринкових умовах заробітна плата має обов'язково відображати економічний аспект і розглядатися як відшкодування вартості праці, витраченої працівником; при цьому має безпосередньо враховуватися досягнутий трудовий результат, виключаючи зрівняльні підходи до її регулювання. Для того, щоб правова природа заробітної плати чітко простежувалася у її законодавчому закріпленні, пропонується така дефініція:

«Заробітна плата – це ціна праці, яку роботодавець зобов'язаний регулярно виплачувати працівнику за виконання ним роботи, обумовленої трудовим договором (контрактом), з урахуванням його особистого трудового внеску за встановленими нормами і розцінками, не нижче за гарантований державою мінімальний розмір заробітної плати, залежно від кваліфікації працівника, складності, кількості та умов праці».

4. Правова природа винагороди за працю сягає своїм корінням у цивілістику, через що винагороді не властивий характер системності і регулярності; за своєю суттю вона є додатковою виплатою працівнику за досягнення певного результату праці на розсуд роботодавця. Категорії «заробітна плата», «винагорода за працю», з одного боку, і «оплата праці» з іншого, співвідносяться як часткове і загальне.

5. Правовідносини з оплати праці мають бути виділені зі складного комплексного трудового правовідношення у самостійний вид правовідносин системи трудового права. Це обумовлено тим, що правовідносини з оплати праці характеризуються специфічними ознаками, властивими тільки цим правовідносинам, такими як: суб'єктний склад, об'єкт, підстави виникнення, зміни і припинення, що дозволяє відособити їх від власне трудового правовідношення. Практична значущість такого відособлення полягає у тому, що це дозволить законодавчо закріпити обов'язки роботодавця як сторони правовідношення з оплати праці і передбачити конкретні санкції за невиконання роботодавцем своїх обов'язків у цій сфері. Така чіткість і визначеність правового регулювання оплати праці забезпечить значне підвищення його ефективності у сучасних умовах.

6. Правовідносини з оплати праці становлять самостійну систему і можуть бути класифіковані за різними підставами, а саме: 1) за суб'єктним складом: а) індивідуальні – між працівником і роботодавцем; б) колективні – між роботодавцем (об'єднанням роботодавців) і профспілками (об'єднаннями профспілок) або іншими представницькими органами працівників; 2) за своїм об'єктом: а) правовідносини з заробітної плати; б) правовідносини, пов'язані з виплатою гарантійних сум; в) правовідносини, що виникають з приводу компенсаційних виплат; г) правовідносини з приводу нормування і тарифікації праці.

Кожнен зі вказаних видів правовідносин з оплати праці має свої специфічні особливості, які можуть і мають враховуватися при їх правовому регулюванні.

7. Ефективне правове регулювання оплати праці передбачає наявність вихідних ідей, основоположних засад–тобто принципів права, на яких базуються всі правові норми, спрямовані на це регулювання. Тому об'єктивно необхідним є законодавче закріплення принципів оплати праці у нормах інституту оплати праці. Законодавчо закріплені правові принципи, що визначають спрямованість правового регулювання, виступатимуть елементами правової діяльності законодавчої влади, зумовлюючи зміст і сутність не тільки чинних, але й майбутніх правових норм, що регулюють відплатність найманої праці. Нормативно закріплені правові принципи також заповнюватимуть прогалини у праві у тих випадках, коли розвиток економічних відносин випереджає розвиток права, що є поширеною практикою в умовах побудови ринкової економіки.

8. До законодавчо закріпленої системи принципів оплати праці мають увійти, по-перше, загальногалузеві принципи трудового права, адаптовані до специфіки відносин з відплатності праці; і по-друге, спеціальні принципи, що відображають сутність правового регулювання оплати праці в умовах ринкових відносин. Центральне місце у цій системі має зайняти «принцип справедливості в оплаті праці» і «принцип рівної оплати за рівну працю», які необхідно законодавчо наповнити конкретним змістом, передбачивши їх основні критерії, зокрема, закріпити на рівні закону співвідношення між середнім і високим рівнем оплати праці, а також встановити базовий рівень оплати праці працівників однієї спеціальності.

Принцип справедливості в оплаті праці слід розглядати у такій редакції: «Кожен працівник має право на справедливу оплату праці, що включає врахування складності, кількості та якості цієї праці; право на розподіл частини доходу підприємства між працівниками з урахуванням ступеня їх участі у досягнутих результатах; розробку на підприємстві політики оплати праці шляхом колективно-договірного регулювання і наявність при цьому співвідношення між середнім і високим рівнем заробітної плати на підприємстві у пропорції один до семи».

Принцип рівної оплати за рівну працю доцільно закріпити таким чином: «Оплата праці працівників має передбачати рівну оплату за рівну працю, що включає рівну оплату за досягнутий результат праці без будь-якої диференціації, і при цьому оплата не може бути нижчою за базову заробітну плату працівників конкретної спеціальності».

9*.* Термін «способи правового регулювання» є складовою частиною загального поняття «метод правового регулювання» і більш прийнятніший до оплати праці як інституту трудового права. Використання цього терміна внесе конкретність і визначеність у регулювання оплати праці, що матиме вираз в якісному перетворенні змісту заходів правового впливу, обумовлених особливостями регульованих суспільних відносин, цілями, спрямованістю правового регулювання*.*

10. Заохочувальний спосіб регулювання оплати праці у сучасних ринкових умовах займає особливе місце серед загальноприйнятих способів і має активно застосовуватися для підвищення ефективності правового регулювання оплати праці і відповідності його сучасним ринковим реаліям. Для цього заохочення має виступати як суб'єктивне право працівника на додаткову виплату при досягнутому ним високому результаті праці, і становити відповідний обов'язок роботодавця. Заохочення зі сфери винагороди має перейти до сфери додаткового заробітку, на який має право працівник за досягнутий високий результат праці.

11. Заохочення, як спосіб правового регулювання оплати праці реалізується за допомогою заохочувальних норм і викликає до життя нову форму реалізації права – ініціацію, тобто вихід за межі встановлених розпоряджень, прояв власної ініціативи, творчості, досягнення високого результату праці, що забезпечує реалізацію мотиваційної функції оплати праці.

12. Заохочення має змінити свою сутність і не розглядатися як проста винагорода (нагорода, дар), яку можуть дати, а можуть і не дати. Таке положення не сприяє трудовій активності працівників, не стимулює досягнення високого економічного результату, а навпаки, сприяє інертності.

Заохочення має бути визнане складовою частиною оплати праці, що входить до структури заробітної плати як додаткова виплата за досягнутий певний результат, право на яке повинне захищатися законом.

13. Існуюче нині регулювання заохочення у межах інституту дисципліни праці не відображає його правову природу, не відповідає сучасним умовам, зводить практично нанівець мотивацію працівника до своєї праці. Правовий підхід щодо безпосереднього зв'язку заохочення з дисципліною праці, коли на час дії дисциплінарного стягнення до працівника не застосовуються заходи заохочення, застарілий і непридатний до ринкових умов. Тому заохочення як правова категорія має змінити свою інституційну приналежність і розглядатися у межах інституту оплати праці.

14. Заохочувальні норми становлять самостійну групу у системі правових норм, специфіка яких полягає, по-перше, у тому, що такі норми завжди мають ідеальну структуру – гіпотезу, диспозицію, санкцію, а по-друге, ці норми за своїм характером є імперативно-диспозитивними, оскільки санкція заохочувальної норми має бути встановлена законодавчо, а наповнення конкретним змістом гіпотези і диспозиції має здійснюватися на рівні локального правового регулювання.

15. У сучасному трудовому законодавстві заохочувальна норма має знайти відбиття у вигляді дефініції, яка може бути закріплена у такій редакції:

«Заохочення – це нормативно передбачений обов'язок роботодавця надати працівнику додаткову виплату (одноразово або протягом певного строку), у розмірах, передбачених Положенням про заохочення, що приймається на локальному рівні, за умови досягнення працівником високих результатів праці, конкретизованих у цьому Положенні з урахуванням специфіки підприємства. Наявність такого акта на підприємстві будь-якої форми власності є обов'язковою. Відносно роботодавця-фізичної особи підстави заохочення мають бути вказані безпосередньо у трудовому договорі з працівником.

Невиконання роботодавцем обов'язку із застосування заохочення до працівника у встановлених Положенням про заохочення випадках є трудовим правопорушенням, і тягне накладання на роботодавця штрафу, розмір якого визначається законодавчо. Суми стягнутого штрафу прямують до соціального фонду підприємства і використовуються суворо у цільовому призначенні на покращення умов праці працівників на цьому підприємстві. Застосування штрафних санкцій до роботодавця не звільняє його від обов'язку виплатити працівнику належне заохочення.

У разі досягнення працівником нормативно встановленого високого результату праці відміна заохочення не допускається за жодних підстав».

16. Види заохочення, що застосовуються на конкретному підприємстві, мають бути нормативно встановлені у Положенні про заохочення. Беручи до уваги, що найбільш поширеним видом заохочення на сучасному етапі є премія, слід законодавчо закріпити її поняття. Пропонуємо таку дефініцію:

«Премія – це різновид заохочення, що обчислюється у твердій грошовій сумі або у відсотковому співвідношенні до основної заробітної плати, який роботодавець зобов'язаний виплатити працівнику за досягнутий результат праці, встановлений у нормативному порядку».

17. Державне регулювання оплати праці не тільки зберігає свою значущість, але й актуалізується в умовах ринкових відносин; воно здійснюється за двома напрямами: 1) створення відповідного правового поля і встановлення державних гарантій у сфері оплати праці; 2) регулювання праці працівників бюджетної сфери. У сучасних умовах особливу значущість має перший напрям, оскільки працівник завжди є економічно слабкою стороною у трудовому правовідношенні і потребує захисту з боку держави.

Центральне місце у системі державних гарантій у сфері оплати праці займає мінімальна заробітна плата. Інститут мінімальної заробітної плати перебачає використання комплексного правового регулювання на основі прямого державного впливу, із застосуванням непрямих способів державного регулювання оплати праці.

18. Вплив державного регулювання на оплату праці має здійснюватися погоджено шляхом поєднання прямих і непрямих способів регулювання. Способи державного впливу на оплату праці мають бути гнучкими, враховувати реальні соціально-економічні обставини.

Пропонуємо легалізувати поняття непрямого способу регулювання оплати праці, закріпивши норму такого змісту:

«Держава здійснює непряме регулювання оплати праці шляхом оподаткування доходів працівників, встановлення контролю над розміром фонду оплати праці підприємств-монополістів, а також надання податкових пільг роботодавцям у встановлених законом випадках. Податкова політика держави у сфері оплати праці реалізується за допомогою податкового законодавства».

Легалізація у трудовому законодавстві непрямого способу державного регулювання оплати праці забезпечить ефективнішу реалізацію державного впливу, і внесе чіткість у правове регулювання, передбачивши механізм реалізації цього способу шляхом виключно податкового законодавства.

19. Важливо зберегти у трудовому законодавстві як елемент державного регулювання оплати праці встановлення фонду оплати праці підприємств-монополістів. Беручи до уваги, що оскільки держава тільки встановлює межі фонду оплати праці, не втручаючись у розподіл коштів цього фонду (що є внутрішньою справою самого підприємства) – то таку дію слід віднести до непрямих способів державного регулювання оплати праці.

Наявність норми, що обмежує фонд оплати праці підприємств-монополістів як непрямий спосіб державного регулювання, не суперечитиме специфіці ринкових відносин і не обмежуватиме свободу господарської діяльності цих суб'єктів. Водночас така норма сприятиме реалізації принципу «рівна оплата за рівну працю» у сучасних ринкових умовах.

20. Гарантії у сфері оплати праці займають важливе місце у прямому державному регулюванні оплати праці. Всі чинні гарантії мають істотну практичну значущість і мають бути збережені у новому Трудовому кодексі України. Для того, щоб поняття „гарантії у сфері оплати праці” відображало повною мірою правову природу державних гарантій, законодавчо слід закріпити таку дефініцію:

„Державні гарантії у сфері оплати праці – це сукупність правових приписів, за допомогою яких забезпечується реалізація права працівника на відплатність праці і здійснюється захист його майнових інтересів”.

Таке визначення поняття державних гарантій у сфері оплати праці носить загальний характер і дозволяє, по-перше, законодавчо позначити різносторонню участь держави у регулюванні відносин з оплати праці, а по-друге, вказує на динаміку правових приписів, які можуть змінюватися залежно від конкретної соціально-економічної ситуації.

21. Державна гарантія відносно періодичності виплати заробітної плати на сучасному етапі має бути наповнена новим змістом – необхідно законодавчо передбачити виплату грошових сум, що належать працівнику, щотижнево.

Така правова норма забезпечить мотиваційну функцію оплати праці, дозволить зберігати її купівельну спроможність у умовах інфляційних процесів, підвищить соціальну значущість цієї гарантії у державному правовому регулюванні.

22. Всі державні гарантії у сфері оплати праці, зокрема гарантійні і компенсаційні виплати за своєю інституційною приналежністю мають відноситися до інституту оплати праці. Проект нового Трудового кодексу України, як і чинний КЗпП, не відображають цю інституційну приналежність, оскільки оплата праці у цілому і надання гарантійних, компенсаційних виплат, зокрема, регулюються самостійними главами названих кодифікованих актів.

Щоб державний правовий вплив на оплату праці був дієвий, необхідно, щоб це регулювання носило комплексний характер і відповідні правові норми містилися у межах єдиного інституту – „Оплата праці”, що має знайти законодавче відбиття в окремій книзі Трудового кодексу. При цьому слід закріпити дефініції гарантійних і компенсаційних виплат, які у чинному законодавстві не передбачені.

23. Для вдосконалення правозастосовчої практики щодо компенсаційних виплат працівнику за використання свого інструменту доцільно законодавчо встановити необхідність письмової форми узгодження з роботодавцем або письмового повідомлення роботодавця про факт використання працівником свого майна у виробничих цілях. Текст названої статті у новому Трудовому кодексі слід закріпити у такій редакції:

«Працівники, які під час виконання трудових обов’язків використовують власне майно за письмовим погодженням з роботодавцем або з письмового повідомлення роботодавця та у його інтересах, мають право на одержання компенсації за зношування (амортизацію), а також на відшкодування інших витрат, пов’язаних з його використанням».

Така редакція статті усуне правову невизначеність і полегшить правозастосовчу практику.

24. Значення мінімальної заробітної плати полягає у тому, що вона є найважливішою державною гарантією у сфері оплати праці. Чинне визначення мінімальної заробітної плати має бути змінене для того, щоб воно повною мірою відображало її правову природу, і викладене у такій редакції:

«Мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір грошової суми, не нижчий за рівень прожиткового мінімума, який виплачується за просту, некваліфіковану працю працівнику, який не має досвіду роботи у цій сфері».

Така редакції визначення мінімальної заробітної плати відображає правову природу, чітко вказуючи на її соціальну функцію, і крім того, забезпечує реалізацію принципів «справедливості в оплаті праці» і «рівної оплати за рівну працю».

25. Правова природа мінімальної заробітної плати полягає у тому, що 1) це соціальна гарантія для осіб найманої праці, що забезпечує у безумовному порядку відплатність їх праці; 2) вона гарантує одержання певної грошової суми при виконанні простих і загальнодоступних трудових обов'язків, що не вимагають наявності певної кваліфікації, досвіду відповідної роботи, при мінімальній інтенсивності праці; 3) розмір грошової суми, що гарантується, має забезпечувати працівнику рівень життя, не нижчий за прожитковий мінімум, встановлений законом; 4) встановлення мінімальної заробітної плати можливе у передбачених законом випадках.

Для ефективного регулювання оплати праці законодавець має враховувати правову природу мінімальної заробітної плати при формуванні механізму її функціонування.

26. Диференціація мінімальної заробітної плати є виправданою, доцільною і такою, що відповідає принципу справедливості в оплаті праці. Підстави і порядок диференціації мають бути встановлені законодавчо. Критеріями диференціації мінімальної заробітної плати у національному законодавстві мають виступати: 1) галузева ознака – для галузей з важкими і шкідливими умовами праці; 2) територіальна ознака – для гірських районів і районів з несприятливою екологічною обстановкою.

27. З метою вдосконалення регулювання мінімальної заробітної плати законодавцю слід встановлювати два види розмірів мінімальної заробітної плати – місячний і погодинний. При цьому необхідно закріпити законодавчо, що погодинна мінімальна заробітна плата застосовується у тих випадках, коли використовується гнучка зайнятість або режим неповного робочого дня.

Наявність двох видів мінімальної оплати праці – погодинної і місячної – буде проявом гнучкості у державному регулюванні оплати праці. Це дозволить більшою мірою реалізовувати регулятивну і соціальну функції заробітної плати.

28. Пропонуємо законодавчо регламентувати випадки і порядок застосування мінімальної заробітної плати. Для цього слід встановити відповідальність роботодавця за необґрунтоване встановлення оплати праці на рівні мінімальної заробітної плати. Об'єктом правопорушення у цьому випадку виступатиме встановлення працівнику мінімальної заробітної плати за трудову діяльність, що вимагає певного рівня кваліфікації, наявності досвіду роботи, особливої інтенсивності праці та ін. Вказані протиправні дії можна передбачити як підставу матеріальної відповідальності роботодавця перед працівником, що служитиме превентивним заходом необґрунтованого застосування мінімальної заробітної плати на сьогодні.

У сучасних умовах використання тільки некваліфікованої найманої праці неможливе по суті. Тому запропонована матеріальна відповідальність роботодавця за необґрунтоване застосування мінімальної заробітної плати аніскільки не обмежить договірну свободу сторін трудового правовідношення, але водночас значно підвищить ефективність державного регулювання оплати праці.

29*.* Для забезпечення повною мірою соціальної ролі мінімальної заробітної плати держава у порядку реалізації непрямого способу регулювання оплати праці має закріпити у законодавстві про оплату праці норму, що працівнику гарантується одержання встановленої законом мінімальної заробітної плати у повному обсязі. Конкретний механізм реалізації цієї норми має бути передбачений у податковому законодавстві.

30. Для забезпечення реалізації принципу справедливості в оплаті праці доцільно нормативно закріпити, що оплата праці всіх працівників бюджетної сфери визначається на основі Єдиної тарифної сітки із застосуванням системи надбавок, доплат і заохочень.

Необхідно, щоб у оплаті праці бюджетників законодавчо була встановлена постійна складова – базовий посадовий оклад. А система надбавок, доплат і заохочень має розглядатися як змінна складова і залежати від конкретних результатів і специфіки трудової діяльності. При цьому найбільш вагому частину оплати праці має становити посадовий оклад.

У законодавстві має бути норма, яка встановлює, що тарифна ставка 1-го розряду ЄТС має бути не менше, ніж на 10 відсотків вищою за мінімальну заробітну плату. У правовому порядку необхідно позбавитися широко поширеної практики встановлення тарифної ставки 1-го розряду у розмірі мінімальної заробітної плати працівнику, який має певну спеціальність (нехай і нижчого кваліфікаційного розряду). Такий підхід суперечить правовій природі мінімальної заробітної плати, не стимулює працівників до підвищення результативності своєї праці, й є неправомірним.

ЄТС має бути науково розроблена й обґрунтована на державному рівні, і на її базі можуть надалі розвиватися галузеві тарифні сітки. При цьому окремі види надбавок мають бути передбачені централізовано.

31. Законодавчо потрібно встановити порядок відображення в оплаті праці різних кваліфікаційних «звань», які надаються випускникам сучасної вищої школи: бакалавр, фахівець або магістр, причому такі надбавки доцільно встановлювати за наявність кожного диплома. Обґрунтуванням цьому може служити те, що сучасна високоефективна діяльність у бюджетній сфері неможлива у межах вузької спеціалізації, тому кориснішим з погляду реальної віддачі, буде саме працівник, який має декілька освіт, оскільки спектр його діяльності значно розширюється. Мають бути також законодавчо встановлені надбавки за науковий ступінь, вчене звання.

Важливим чинником роботи у бюджетній сфері, крім відповідного освітнього рівня, є наявність певних навичок практичної діяльності, що одержується з досвідом. Тому слід на законодавчому рівні встановити надбавку за стаж роботи на певній посаді (за певною спеціальністю).

Законодавче встановлення надбавок за освітній рівень і досвід роботи значною мірою підвищить реалізацію мотиваційної функції оплати праці, що безпосереднім чином відобразиться на результатах трудової діяльності працівників бюджетної сфери. Залежно від специфіки діяльності інші надбавки і доплати мають встановлюватися у локальних нормативних актах.

32. Ефективне правове регулювання оплати праці передбачає наявність комплексного кодифікованого акту, яким може стати книга «Оплата праці» у новому Трудовому кодексі України. Пропонуємо структурну побудову цієї книги:

Розділ 1. «Загальні положення» – має містити дефініцію оплати праці; види правовідносин у сфері оплати праці; принципи регулювання оплати праці; вказівку на способи регулювання оплати праці; поняття державних гарантій у сфері оплати праці та їх невичерпний перелік; порядок внесення змін до законодавства про оплату праці.

Розділ 2. «Мінімальна заробітна плата» – закріпить дефініцію, порядок встановлення і застосування цієї основоположної державної гарантії у сфері оплати праці.

Розділ 3. «Заробітна плата» – міститиме визначення заробітної плати; її структуру; визначення заохочення; поняття премії; порядок оплати праці при відхиленні від нормальних умов праці; періодичність виплати заробітної плати; підстави і порядок індексації заробітної плати.

Розділ 4. «Оплата праці працівників бюджетної сфери» – закріпить загальні підходи до регулювання оплати праці цієї категорії працівників; поняття Єдиної тарифної сітки і порядок її побудови; дефініцію базового окладу та його місце у структурі заробітної плати бюджетників; перелік надбавок і доплат, що встановлюються законодавчо, підстави і порядок їх надання.

Розділ 5. «Гарантійні і компенсаційні виплати» – повинен містити дефініцію гарантійних виплат і підстави їх надання; дефініцію гарантійних доплат і випадки їх нарахування; дефініцію компенсаційних виплат, підстави і порядок їх надання.

Розділ 6. «Нормування і тарифікація праці» – міститиме поняття нормування і тарифікації; перелік норм праці; порядок їх встановлення і перегляду; обов'язки сторін у правовідносинах з нормування і тарифікації праці; правові наслідки невиконання сторонами своїх обов'язків у цій сфері.

Запропонована структурна побудова книги «Оплата праці» створить таке правове поле, норми якого будуть взаємно узгоджені, забезпечать комплексний вплив на правовідносини з оплати праці, що полегшить правозастосовчу практику і підвищить ефективність регулювання оплати праці в умовах ринкової економіки.

33. У ринкових умовах договірний спосіб регулювання оплати праці виступає рівнозначним, поряд із державним способом, регулятором відносин у цій сфері і має бути легалізований у Загальних положеннях книги «Оплата праці» у новому Трудовому кодексі. Необхідність розширення договірного поля регулювання оплати праці обумовлює доцільність закріплення статусу держави як суб'єкта колективно-договірних відносин у сфері оплати праці і застосування принципу трипартизму у регулюванні соціально-партнерських відносин. На загальнонаціональному рівні принцип трипартизму має використовуватися в імперативному порядку, а на галузевому і регіональному рівнях – у диспозитивному порядку, тобто на розсуд основних сторін колективно-договірних відносин (працівників або роботодавців).

# СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конституция Украины //Ведомости Верховной Рады Украины.-1996.-30.-Ст.141.
2. Лазор В.В. Теоретические и социальные аспекты сущности трудового договора и порядок разрешения споров при невыполнении его условий: Монография. –Луганск: Вид-во СНУ ім.В.Даля, 2002. – 250 с.
3. Юридический энциклопедический словарь /Под общ. ред. В.Е. Крутских.– М.: ИНФРА-М, 2000.– 450с.
4. Маркс К.,Энгельс Ф. Собрание сочинений.-М.,1956.-Т.46.Ч.1.-с.31-32.
5. Ленин В.И. Материализм и эмпириокритицизм. Критические заметки об одной реакционной философии. Полное собрание сочинений. Т. 18.-М., 1961.- -356 с.
6. Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права. -М., 1918.-349с.
7. Кодекс Законів про працю України від 10 грудня 1971 року №322–VIII //Відомості Верховної Ради УРСР.– 1971.– №50-51.– Ст.375.
8. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.

1. [Стычинский Б.С.](http://www.lib.academy.sumy.ua/BiblList.Asp?WhatAction=RefList&Pos=1&ResCount=20&SearchStr=Стычинский%20Б.С.&RefType=AvtList&RefValue=3442&BaseType=BookList" \t "Sites), [Зуб И.В.](http://www.lib.academy.sumy.ua/BiblList.Asp?WhatAction=RefList&Pos=1&ResCount=20&SearchStr=Зуб%20И.В.&RefType=AvtList&RefValue=3443&BaseType=BookList), [Ротань В.Г.](http://www.lib.academy.sumy.ua/BiblList.Asp?WhatAction=RefList&Pos=1&ResCount=20&SearchStr=Ротань%20В.Г.&RefType=AvtList&RefValue=3444&BaseType=BookList) Научно-практический комментарий к законодательству Украины о труде: Наукове видання.-К.: А.С.К., 2004.- 1072c.
2. Пашерстник А.Е. Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих.– М.-Л.: Изд-во АН СССР, 1949.– 352 с.
3. Заработная плата в СССР. Правовое исследование / Лившиц Р.З.; Отв. ред.: Иванов С.А. - М.: Наука, 1972. - 271 c.
4. Процевский А.И. Заработная плата и эффективность общественного производства.– Х.: Вища школа, 1975.– 168с.
5. Язык закона / Под ред. А.С. Пиголкина. - М., 1990. – 328с.
6. Божко В.М. Колективно-договірне регулювання заробітної плати: Дисертація на здобуття наукового ступеня к-та юрид. наук. – Харків, 2002. – 203с.
7. Лаптий И. Оплата труда и заработная плата: относительно вопроса терминологии // Право України. – 2005. – № 7. – с.81-84.
8. Конвенция МОТ № 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности».- В сб.Международная защита прав и свобод человека: Сборник документов / Сост. Г.М. Мелков. – М.: Юрид. лит-ра, 1990. – С. 157-160.
9. Конвенция МОТ № 95 «О защите заработной платы» от 1 июля 1949 г.- В сб. Международная защита прав и свобод человека: Сборник документов / Сост. Г.М. Мелков. – М.: Юрид. лит-ра, 1990. – С.149-156.
10. Декрет Кабинета Министров Украины „Про оплату праці”//Відомості Верховної Ради України- 1993.-№ 11.- Ст. 93.
11. Гуев К.Н. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу РФ.- М.: Дело, 2003.-942с.
12. Закон РФ «О внесении изменений в законодательство об оплате труда и заработной плате» от 30.06.2006г.// Собрание законодательства РФ.– 2006.– №48.– Ст.4558.
13. Болотіна Н.Б., Чанишева Г.І. Трудове право: Підручник. – К.: Т-во “Знання”, 2000. – 564 с.
14. Аганбегян А.Г., Майер В.Ф. Заработная плата в СССР.-М.: Госпланиздат, 1959.-234с.
15. Зайкин А.Д., Ремизов К.С. Экономико-правовое регулирование труда и заработной платы. Учебник для вузов.-М.: Норма - Инфра-М, 1999.- 328с.
16. Цивільний кодекс України //Відомості Верховної Ради.-2003.-№ 40-44.-Ст.356.
17. Процевський О.І. Новий зміст права на працю – основа реформування трудового законодавства України // Право України. – 1999. – № 6. – С.101-105.
18. Трудовое право России: Учебник для вузов / Отв. ред. Р.З. Лившиц, Ю.П. Орловский. – М.: Изд. группа ИНФРА-М-НОРМА, 1998. – 480с.
19. Кокин Ю.П. Теория заработной платы и современные реалии оплаты труда в России. //Человек и труд.-1995.-№7.-С.5-8.
20. Сыроватская Л.А. Трудовое право.- М.: Юристь, 1998. - 457с.
21. Інструкція по визначенню вартості робочої сили: Затв. наказом Міністерства статистики України від 29 травня 1997 року №131, зареєстрований в Міністерстві юстиції України 14 липня 1997 року за №258/2062 // Офіційний вісник України.– 1997.– №28.– Ст.381.
22. Волгин Н. Заработная плата - цена труда или рабочей силы. //Человек и труд.- 1999- №9.- С.66-70.
23. Лазор В.В. Юридична природа трудового договору в ринкових умовах // Право України. – 2000. – № 1. – С. 64-66.
24. Жернаков В.В Трудове правовідношення як складне явище у трудовому праві. - В зб. Трудове право України: сучасний стан та перспективи :Матеріали науково-практичної конференції м.Сімферополь, 22-44 травня 2008 р.- Сімферополь:Українська асоціація фахівців трудового права, 2008.- С.37-46.
25. Феськов М.М. Трудове законодавство України і Європейська соціальна хартія (переглянута). Питання адаптації: Монографія. – К.: Знання, 2005. –276с.
26. Сонін О.Є. Компенсації за трудовим правом України: Автореф. дис… канд. юрид. наук: 12.00.05 / Нац. юрид. академія ім. Я. Мудрого. – Х., 2003. – 21с.
27. Зайкин А.Д., Ремизов К.С. Экономико-правовая организация оплаты труда при переходе к рынку // Вестник Московского университета. Серия 11. Право.– 1995.– №3.– с.12-21.
28. Лившиц Р.З Трудовое законодательство: поиск концепции // Советское государство и право. № 7 - М.: Наука, 1990 - С. 47-56.
29. Закон України від 3 березня 1998 р. «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» № 137/98-ВР //Офіційний вісник України. – 1998. – № 12. – Ст. 435.
30. Проект Трудового кодексу України// офіційний сайт Верховної Ради http://gska2.rada.gov.ua.
31. Процевський О.І. Окремі питання захисту права на заробітну плату в судовому порядку// Право України.-2008.-№2.-С.64-69.
32. Фулей Т.І. Сучасні загальнолюдські принципи права та проблеми їх впровадження в Україні:автореф.дис.канд. юр. наук.-К.,2003.- 20 с.
33. Колодій А.М. Принципи права України. – К.: Юрінком, 1998. – 208 с.
34. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России. - М.: Норма, 2002. - 450с.
35. Пилипенко П.Д. Трудове право України: Підручник. – К.: Ін Юре, 2003. – 480с.
36. Всеобщая Декларация прав человека (официальный текст). – М.: Права человека, 1996.-12 с.
37. Сборник документов по курсу международного права: Учебно-метод. пособие. Ч 1. / Сост. М.В. Андреева. – М.: Инс-т междунар. права и экономики,- 1996.- 386 с.
38. Європейська соціальна хартія(переглянута), Страсбург, 3 травня 1996р.: В зб. Збірка договорів Ради Європи. – К.:Парламентське видавництво, 2000.-270 с.
39. Шеремет Н. Принципы оплаты труда // Человек и труд.–2004.–№ 4.– С.71-72.
40. Процевський О.І. Проблеми оплати праці у проекті Трудового кодексу України // Юридичний вісник. – 2005. – № 48. – С. 8-9.
41. Бьюкенен Дж. Границы свободы. - М.: Парус Альфа, 1997.-146 с.
42. Гражданский кодекс Украины: Комментарий Т.2.- Под ред. О.Е. Харитонова, О.М. Калитенко. – Харьков: Одиссей, 2003. – 832 с.
43. Конституции государств Европы: В 3-х т. Т. 1. – М., 2001. – 455 с.
44. Лазор В.В. Право на справедливу винагороду за працю: питання адаптації національного законодавства до права європейського Союзу//Актуальні проблеми права: теорія і практика.Збірник наукових праць. –2005. – № 7. – С.14-22.
45. Конвенция МОТ № 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности»: В сб. Международная защита прав и свобод человека: Сборник документов / Сост. Г.М. Мелков. – М.: Юрид. лит-ра, 1990. – С. 157-160.
46. Конвенція МОП № 111 від 25 червня 1958 року „Про дискримінацію в галузі праці та занять”: Зб. норм. актів у 3-х книгах. Кн.1 /Упорядник і наук. ред. В.Вакуленко. – К.: Істина, 1999. – 704 с.
47. Байтин М.И.,Петров Д.Е. Метод регулирования в системе права: виды и структура //Журнал российского права.-№2.- 2006.- С.84-95.
48. Философский энциклопедический словарь.-М.,1997. –587с.
49. Алексеев С.С. и др. Проблемы теории государства и права. - М.: Юрид.лит., 1987. - 446с.
50. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. – Х.: Консум, 2002. – 528с.
51. Общая теория права. Учебник / Дмитриев Ю.А., Казьмин И.Ф., Лазарев В.В., Лейст О.Э., и др.; Под общ. ред.: Пиголкин А.С.. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Изд-во МГТУ им. Баумана, 1996. - 384 c.
52. Бердычевский В. С. [Трудовое право.](http://www.pravoznavec.com.ua/books/letter/258/news.php) - Ростов-на-Дону, 2002.- 459 с.
53. Алексеев С.С. Теория права. – М: Изд-во БЕК, 1995. – 320 с.
54. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка. – М., 1995.– 747с.
55. Полетаев Ю.Н. Правопорядок и ответственность в трудовом праве. –М., 2001. –146с.
56. Пешков А. Б. О методе правового регулирования //Правоведение. -1971. – № 2. – С. 26- 29.
57. Киселева О.М. Поощрение как метод правового регулирования. Автореф. дис. канд. юр. наук – Саратов, 2000. – 38 с.
58. Алексеев С.С. Общая теория права.Т.1.М.,1982.-303с.
59. Теория государства и права: Учебник/ под.ред.М.М.Рассолова, В.О.Лучина, Б.С.Эбзеева-.М.,2001.- 334с.
60. Іншин М.І. Правове регулювання службово-трудових відносин в Україні. – Х.: Вид-во Нац.ун-ту внутр.справ, 2004.–337с.
61. Пиголкин А.С. Нормы советского социалистического права и их структура: В сб. Вопросы общей теории советского права / Под ред. С.Н.Братуся. - М: Госюриздат,- 1960.- 356с.
62. Основин В.С. Нормы советского государственного права.–М.: Госюриздат,1963. –110 с.
63. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. - М.: Юристъ, 2003.- 290с.
64. Йоффе О.С., Шаргородский М.Д. Вопросы теории права. М., 1961.– 456с.
65. Бару М.И. Соотношение правовых и иных социальных норм в регулировании трудовых отношений //Советское государство и право . - 1973.- № 1.- С.56-60.
66. Венедиктов В.С. Юридична відповідальність працівників органів внутрішніх справ України . –Х.,2003. –265с.
67. Гущина Н.А. Поощрительные нормы российского права. – СПб: Изд-во: Юридический центр Пресс, 2003.-158 с.
68. Ухова Л.Д. Поощрительные процедуры в трудовом праве (понятие и виды) // Трудовое право.- 2006. – №6. –С.15-18.
69. Закон України від 1 липня 1993 року „Про колективні договори і угоди” № 3356- XII // Відомості Верховної Ради України.– 1993.– №36.– Ст.361.
70. Миронов В.И. История трудового права: теория и практика // Государство и право. –1998. –№12. – С.55-61.
71. Материалы сайта "Имеешь право"// http:www.agat.dn.ua/tea.html.
72. Закон України „Про оподаткування прибутку підприємств”//Відомості Верховної Ради.-1995.-№ 4.-Ст. 28.
73. Праця України 2007. Статистичний збірник: Наукове видання.- К.: Держкомстат України, 2008.- 352c.
74. Киселёв И.Я. Зарубежное трудовое право. Учебник для вузов.- М.:Норма-Инфра-М, 1998.-263с.
75. Киселев И.Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество). – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2003. – 160 с.
76. Чернов В.І., Оленич Є.І. Нормування праці: Навч.-метод. посібник. - К.: КНЕУ, 2000.-236с.
77. Нуртдинова А.Ф. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений в современной России. – М., 1998. – 135с.
78. Кохан Н.В. Гарантії трудових прав працівників та шляхи їх удосконалення. Автореф.дис.канд.юр.наук. – Одеса: Одеська національна юридична академія, 2008. – 20 с.
79. Концепція дальшого реформування оплати праці в Україні: Указ Президента України від 25 грудня 2000 року № 1375/2000 //Офіційний вісник України. – 2000. – № 52. – Ст. 2257.
80. Аналіз стану справ та рекомендацїї відносно оплати праці у приватному секторі: Рішення Жовтневої районної у місті Луганску Ради п’ятого скликання від 06 лютого 2008р.//Луганское время.-№5.-2008г.-С.21-27.
81. Лазор Л.И. Проблемы реализации юридических гарантий при заключении трудового договора на современном этапе развития Украины //Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць.- 2003. - № 5. - С.4-8.
82. Малиновский А.А Способы осуществления права //Журнал российского права.-2007. - № - C.43-45.
83. Кривой В.И. Трудовые кодексы Беларуси и России: основные концептуальные сравнения//Государство и право.- 2002.- №10.- С.75-78.
84. Вишневская Н.Т. Жёсткое трудовое законодательство // Трудовое право.-2002.-№5.- C.47-48.
85. Венедіктов В.С. Наука трудового права на шляху соціальних перетворень та захисту прав людини: В зб. Форми соціально-правового захисту працівників у службово-трудових відносинах:Матеріали науково-практичної конференції м.Суми, 2-4 червня 2005 р. – Харків:Українська асоціація фахівців трудового права, 2005.- C.8-12.
86. Миляева Л., Койнаш Г. К вопросу о комплексной оценке уровня конкурентоспособности работников промышленного предприятия //Человек и труд. – 2000. – № 4. - C.80-84.
87. Лігум Ю.,Куліков Г. Удосконалення державного регулювання оплати праці //Україна: Аспекти праці – 2000 –№ 2 – C. 6-9.
88. Сімутіна Я.В. Сфера державного регулювання оплати праці в сучасних умовах. – В зб. Форми соціально-правового захисту працівників у службово-трудових відносинах:Матеріали науково-практичної конференції м.Суми, 2-4 червня 2005 р – Харків: Українська асоціація фахівців трудового права, 2005.- C.269-273.
89. Про умови та розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній та комунальній власності та об’єднань підприємств: постанова Кабінету Міністрів України від 19 травня 1999 року № 859 // Офіційний вісник України. – 1999. – № 21. – Ст. 957.
90. Про затвердження Порядку визначення сум, що вносяться до державного бюджету підприємствами-монополістами у 2007 році та I кварталі 2008 р. у зв’язку з перевищенням розрахункової величини фонду оплати праці:постанова КМУ від 26 червня 2007 р. № //Офіційний вісник України. – 2008. – № 2. – Ст. 123.
91. Закон України „Про податок з доходів фізичних осіб” //Відомості Верховної Ради України.-2003.-№37.-Ст.308.
92. Закон України „Про підвищення престижності шахтарської праці” //Офіційний вісник України – 2008 р.– № 70.– Ст. 2338.
93. Про умови і розміри оплати праці працівників вугледобувних підприємств, яким надається державна підтримка: Постанова КМУ від 10 травня 1999 року № 790 // Офіційний вісник України. – 1999. – № 19. – Ст. 829.
94. Закон України «Про систему оподаткування»//Відомості Верховної Ради України.- 1991.-№ 39.-Ст.510.
95. Конвенція МОП № 131 від 3 червня 1970 року „Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються” // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2005. – № 12. – С. 13-15.
96. Конвенція МОП № 26 „Про запровадження процедури встановлення мінімальної заробітної плати” : В зб. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці 1919-1964. Т.1.- Женева:Міжнародне бюро праці, 1970.- 789с.
97. Всеобщая Декларация прав человека (официальный текст). – М.: Права человека, 1996. – 16 с.
98. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 10.12.1966 г.: В сб. Международная защита прав и свобод человека: Сборник документов / Сост. Г.М. Мелков. – М.: Юрид. лит-ра, 1990. – С. 20-32.
99. Европейская Социальная Хартия от 18 октября 1961 г.: В сб. Международные акты о правах человека: Сборник документов / Сост. В.А. Карташкин, Е.А. Лукашева. – М.: НОРМА–ИНФРА-М, 1999. – С. 570-586.
100. Європейська Соціальна Хартія (переглянута) 3 травня 1996 р.: В зб. Збірка договорів Ради Європи. – К.: Парламентське видавництво, 2000. –328с.
101. Федченко А. Минимальная зарплата как социальная гарантия и элемент системы оплаты труда // Человек и труд.- 2001.-№ 9.-С.23-28.
102. Лаптій І. Правове регулювання мінімальної заробітної плати:досвід розвинених країн і перспективи розвитку вУкраїні: В зб. Трудове право України в контексті європейської інтеграції: Матеріали науково-практичної конференції м.Харків 25-27 травня 2006р. – Х.: Українська асоціація фахівців трудового права, 2006. – с.291-296.
103. Закон України від 19 жовтня 2005 року „Про ратифікацію Конвенції МОП № 131 „Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються” № 2997-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 2. – Cт. 40.
104. Мартинчук А. Остаться столицей области // Реальная газета. – 2008. - 9 апреля .- C.4.
105. Татарников А.А. Оплата труда в странах с рыночной экономикой.– М., 1992.– 316 с.
106. Закон України від 15 липня 1999 р. „Про прожитковий мінімум” № 966-XIV // Офіційний вісник України. – 1999. – № 33. – Ст. 1702.
107. Мандибура В. О., Тімофєєв В. О. Аналіз економічних та правових методів регулювання мінімальної заробітної плати (досвід країн ринкової економіки): Досвід. Проблеми. Перспективи. - К.: Парламент. вид-во, 1997. - 82 с.
108. Феськов М.М. Трудове законодавство України і Європейська соціальна хартія (переглянута). Питання адаптації. – К.: Знання, 2005. – 276 с.
109. Бевз О. П., Довгань Н. С. Мінімальна заробітна плата та її державне регулювання: В зб.доповідей міжнар. наук.-практ.конф. „Управління трудовими ресурсами: проблеми і перспективи розвитку. Ч.1. - Хмельницький, 1997. - C. 41-42.
110. Закон України „Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо встановлення мінімальної заробітної плати на рівні прожиткового мінімуму для працездатних осіб” // Відомості Верховної Ради України.- 2007.-№ 9.- Ст.76.
111. Профсоюзы на цифрах показали, как государство обманывает граждан (редакционная статья) //Мир новостей.- 2008. - 15 октября.- C.2.
112. Хрусталев А. Установление минимальной заработной платы: зарубежный опыт //Человек и Труд.- 2001.-№ 10.- C.34-36.
113. Колот А., Анішина Н. До проблеми вдосконалення практики застосування мінімальної заробітної плати // Економіст. - 1999. - № 7. - С. 30-38.
114. Фільштейн Л., Дудіна Н. Використання зарубіжного досвіду з оплати праці в економіці України // Україна: аспекти праці. – 1999. – № 4. – С. 42-44.
115. Закон України „Про статус гірських населених пунктів в Україні” //Відомості Верховної Ради України.-1995.-№9.-Ст.58.
116. Саликова Н.М. Правовое регулирование оплаты труда в Российской Федерации: Дис.докт.юрид.наук.- Екатеринбург: Уральская государственная юридическая академия, – 2003. – 445с.
117. Сімутіна Я.В. Методи регулювання заробітної плати на сучасному етапі(правові проблеми): Автореф. дис… канд. юрид. наук: 12.00.05 / Нац. юрид. академія ім. Я. Мудрого. – Х., 2007. – 20с.
118. Чеканов Е. Регулирование минимальной заработной платы: международные нормы и национальные особенности //Человек и Труд.-№ 8.- 2006 г.-С.61-64.
119. Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії: Закон України від 5 жовтня 2000 р. № 2017-III // Відомості Верховної Ради України. – 2000. – № 48. – Ст. 409.
120. Методичні рекомендації щодо запровадження погодинної оплати праці та дотримання мінімальних гарантій в оплаті праці: Затв. наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 16 квітня 1999 року №69 // Людина і праця.– 1999.– №5.– С.47-50.
121. Харрис Роберт США:сеть социальной поддержки // Человек и труд.-1996.-№7.- C.63-66.
122. Безчасний Л.К., Монастирська Г.В. Мотивація наукової діяльності в умовах транзитивної економіки// Регіональні перспективи. Зб.наук.праць.- 2002. - № 3-4. - C.61-63.
123. Новиков В. Оплата праці в бюджетних організаціях потребує вдосконалення // Праця і зарплата. – 2003. – № 1.-С.2-3.
124. Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери : Постанова КМУ від 30 серпня 2002 р. № 1298 //Офіційний вісник України .-2002р.-№ 36.- Ст. 1699.
125. Закон України від 16 грудня 1993р. „Про державну службу” **//**Відомості Верховної Ради .- 1993.- № 52.- Ст.490
126. Постанова КМУ від 22 травня 2000р. №829 „Про грошове забезпечення військовослужбовців” //Офіційний вісник України вiд 09.06.2000. - 2000.- № 21.-ст.863.
127. Постанова КМУ від 3 вересня 2005 р. № 865 „Про оплату праці та щомісячне грошове утримання суддів” //Офіційний вісник України – 2005.- № 36.- Cт.2195.
128. Постанова КМУ від 26 вересня 2007р. №1166 “Про грошове забезпечення деяких категорій військовослужбовців Державної спеціальної служби транспорту” //Офіційний вісник України - 2007.- № 73.-Ст.2723.
129. Постанова Кабінету Міністрів України від 31 травня 2006р. № 767 „Про умови оплати праці посадових осіб та працівників митної служби” //Офіційний вісник України.- 2006 .-№ 22.- Ст. 1646.
130. Постанова КМУ від 9 березня 2006р. № 268 „Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів” //Офіційний вісник України - 2006.- № 10.-Ст.632.
131. Постанова Кабінету Міністрів України № 510 от 30.06.2005р. „Про оплату праці керівних працівників державних органів”//Офіційний вісник України.-2005.-№ 27.-Ст. 1545.
132. Постанова КМУ від 6 лютого 2008 р. № 34 „Про внесення зміни до деяких постанов Кабінету Міністрів України Кабінету Міністрів України, якими затверджені посадові оклади керівних працівників, спеціалістів і службовців апарату органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, органів прокуратури, судів та інших органів” //Офіційний вісник України.- 2008.-№ 10.-Ст. 240.
133. Постанова Кабінету Міністрів України від 22 лютого 2008 р. №74 „Про запровадження III етапу оплати праці на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери” //Офіційний вісник України.- 2008.-№15.- Ст. 381.
134. Постанова КМУ від 13 липня 2006р. № 976 „Про оплату праці працівників Національного музея у Львові імені Андрея Шептицького” //Офіційний вісник України. - 2006.- № 29.- Ст.2087.
135. Кокин Ю.П. Оплата труда бюджетников: новая модель// Человек и Труд.-2003.- № 2.-С.65-70.
136. Соціальне страхування та соціальне забезпечення в Україні:сучасний стан, проблеми та перспективи розвитку: Матеріали парламентських слухань 17 травня 2005 року// http: [www.rada.gov.ua/zakon/skl4/par\_sl/sl170505.htm](http://www.rada.gov.ua/zakon/skl4/par_sl/sl170505.htm).
137. Підвищення зарплат чиновникам повинне бути зрівняне з підвищенням оплати праці бюджетників.– прем'єр Великобританії. Сайт РБК-Україна //http: www.rbc.ua/ukr/newsline/2008/01/06/289609.shtml.
138. Василюк М. Заробітна плата в умовах ринку: соціально-економічні аспекти // Україна: аспекти праці. - 1997. - № 3-4. - С. 29-31.
139. Правове регулювання трудових відносин наукових (науково-педагогічних працівників): Монографія / Ю.В.Баранюк, С.В.Дріжчана,А.В.Скоробагатько та ін.: Відп.ред.Н.М.Хуторян - К.:ТОВ „Видавництво”Юридична думка”,2005.- 240 с.
140. Трудове право України. Академ.курс: Підручн. /А.Ю.Бабаскін, Ю.В.Баранюк, С.В.Дріжчана та.ін. / За заг.ред.Н.М.Хуторян.-К.,2004.-590с.
141. Ширяева Л. Об оплате труда работников организаций бюджетной сферы//Человек и труд .-2001.-№1.- С.3.-4.
142. Белялова Г.А. Оплата труда работников бюджетных организаций //Трудовое право.- 2003.- № 2.- С.5-6.
143. Бенько І. Д., Хорунжак Н. М. Заробітна плата в умовах ринкової економіки // Соціально-економічні дослідження в перехідний період: Щоріч. наук. пр. - Львів, 1998. - Вип. 7: Регіональні аспекти розвитку підприємництва. - С. 365-367.
144. Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність» //Відомості Верховної Ради (ВВР).— 1999.— № 2-3.—Ст.20.
145. Козак З.Я. Договірне регулювання за трудовим правом України: Дис... канд. юрид. наук: 12.00.05.– К., 1999.– 182 с.
146. Чала О.М. Договірне регулювання оплати праці в Україні Автореф.дис.канд.економ.наук.:К.-2001.-19 с.
147. Бущенко П.А. До питання про нові джерела трудового права в світі реформування трудового законодавства.-В зб.Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки:Матеріали науково-практичної конференції; м.Сімферополь,19-20 травня 2003р. – Харків: Нац.ун-т внутр.справ,2003.-с.14-16.
148. Нуртдинова А.Ф. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений в современной России.– М., 1998. – 70-73.
149. Нуртдинова А.Ф. Социальное партнерство в Трудовом кодексе Российской Федерации //Хозяйство и право.- 2002.- № 4.- С.25-29.
150. Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2008-2009 роки 15.04.2008 //Праця і зарплата - 2008 .- № 21.- С. 7.
151. Мамутов В.К. Сближение современных систем правового регулирования хозяйственной деятельности // Государство и право.– 1996.– №8.– с.41-51.
152. Яковлев Р. Усиление госрегулирования заработной платы: необходимость, направления и меры // Российский экономический журнал.– 1999.– №3.– С.36-49.
153. Лившиц Р.З. Теория права: Учебник.– М.: БЕК, 1994. – 224 с.
154. Про врахування положень галузевої угоди: лист Національної служби посередництва і примирення від 18.11.2004 № 08-01/628 //сайт НСПП <http://www.nspp.gov.ua>.
155. Постанова Верховної Ради України «Про Рекомендації парламентських слухань на тему: "Про стан дотримання конституційних гарантій трудових прав громадян"»// Голос України вiд 24.01.2009 - № 1.- С. 1-4.
156. .Официальный сайт Луганского областного Совета //<http://oblrada.lg.ua/node/1236>.
157. Коллективный договор Открытого Акционерного Общества „Холдинговая компания „Лугансктепловоз” на 2006-2007 гг.- С.32-36.

1. [Матюшко П.](http://www.justinian.com.ua/author.php?id=217" \t "_blank) Регулювання оплати праці за колективним договором// Юридичний журнал.- 2006.- №10.-С.38-46.
2. Труд Украины 2006: Статистический сборник: Научное издание.- К.: Госкомстата Украины, 2007.- 372 c.
3. World Labor Report.– Geneva: ILO, 1992.– 102 р.
4. Roberts B. Industrial Relations and the European Economic Community // Labor Law Journal. Chicago.– 1993.– №8.– Р.480-492.
5. Миронов Л. Социальная стабильность в обществе // Социальное партнёрство .-2006.-№1.-С.33-37.
6. Трехсторонние декларации принципов, касающихся межнациональных корпораций и социальной политики. 2-е изд.– Женева: МБТ, 1994.– 226с.
7. Пашков А.С. Новый этап в развитии трудового права.-М.:Юрид.лит.,1972.- 205 с.
8. Безина О.К., Бикеев А.А., Сафина Д.А. Индивидуально-договорное регулирование труда рабочих и служащих. – М: Изд-во БЕК, 1995. – 136с.
9. Словарь по трудовому праву/ под ред. Ю.П.Орловского.-М.:БЕК,1995.-575с.
10. Постанова Пленуму Верховного Суду України від 24 грудня 1999 року №13 «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці» // Вісник Верховного Суду України.– 2000.– №1.
11. Трудовое право: Енциклопедический словарь. – М.: Советская знциклопедия, 1979 – 828с.
12. Трудовое право/Под ред. О.В. Смирнова – М.: Проспект, 1998.-448с.
13. Лившиц Р.З.Трудовое законодательство: настоящее и будущее. — М.: Наука, 1989. – 192с.
14. Пашерстник А.Е., Сыроватская Л.А. Трудовые правоотношения и трудовое право // Государство и право. – 1996. – № 7. – С. 37-45.
15. Лазор В.В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі: Монографія.-Луганськ:вид-во „Література”,2004.- 52с.
16. Цивільний кодекс України //Відомості Верховної Ради.- 2003.- №№ 40-44.- Cт.356.
17. Догадов В.М. Правовое положение профессиональных союзов СССР. Очерк профсоюзного права.– М.-Л.: Госюриздат, 1928.– 176 с.
18. Процевський О.І. Проблеми оплати праці у проекті Трудового кодексу України // Юридичний вісник. – 2005. – № 47 – С. 8-9.
19. Рекомендация МОТ №24 от 1952г. «О консультациях и сотрудничестве между предпринимателями и трудящимися на уровне предприятия»: В сб. Международная организация Труда. Конвенции и Рекомендации 1919-1956.-Женева:Международное бюро труда, 1991.-Т.1.-2100 с.
20. Рекомендация МОТ №129 от 1967г. «О связях между администрацией и трудящимися на предприятии»: В сб. Международная организация Труда. Конвенции и Рекомендации 1957-1990. – Т.2.-1890с.
21. Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудових правовідносин в умовах переходу України до ринкової економіки: Дис.докт.юрид.наук:12.00.05.-Львів, 2001.
22. Чанишева Г.І. Колективні відносини в сфері праці: теоретичні і практичні проблеми правового регулювання:дис.докт.юрид.наук.-Одеса,2001.- 418с.
23. Карпенко Д.,Хуторян Н. Правовые проблемы Общей части проекта кодекса Украины о труде// Право Украины.-1998.-№3.- с.43-46.
24. Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права.-Львів:Видавничий центр Львівського нац.ун-ту, 1999.-214 с.
25. Гончарова Г.С. Форми реалізації права працівників на участь в управлінні в контексті проекту Трудового права України.- В зб.Трудове право України: сучасний стан та перспективи:Матеріали науково-практичної конференції; м.Сімферополь, 22-24 травня 2008р.– Сімферополь:Українська асоціація фахівців трудового права,2008.- с.35-37.
26. Орловский Ю.П. Коллективные договоры и соглашения // Законодательство и экономика.– 1992.– №10.– С.22-24.
27. Российское трудовое право / Отв. ред. А.Д. Зайкин.– М.: Издат. группа ИНФРА·М–НОРМА, 1997.– 410 с.
28. Трудовое право России: Учебник для вузов /Отв. ред. Р.З.Лившиц, Ю.П.Орловский.– М.: Издательская группа ИНФРА·М–НОРМА,1998.– 480 с.
29. Маврин С.П. Принципы трудового права в условиях рыночной экономики // Правоведение.– 1992.– №2.– С.53-57.
30. Закон України від 15 вересня 1999 року „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” № 1045 – XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – Ст. 397.
31. Пилипенко П.Д. Підстави виникнення індивідальних трудових відносин К.:Знання, 2003.-146 с.
32. Гребенщиков А.В., Маврин С.П., Хохлов Е.Б. Курс российского трудового права: в 3 т. Т.1./ Под ред. Е.Б.Хохлова - СПб.:Санкт- Петербургский гос.ун-т, 1996.– 573 с.
33. Смирнов О.В. Законодательство о труде и коллективных договорах: перспективы взаимодействия // Вестник Московского университета. Серия 11. Право.– 1992.– №4.– С.34-37.
34. Щербань В.А. Роль профспілок у колективно-договірному регулюванні соціально-трудових відносин: В зб. Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах:Матеріали науково-практичної конференції.-Харків:Нац.ун-т внутрішніх справ,2003.- С.93-97.

 Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>