

УДК 349.2

А.А. БРОВІЙ, Національна музична академія ім. П.І. Чайковського

ПОНЯТТЯ, ЗМІСТ ТА ОСОБЛИВОСТІ ВИНИКНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Ключові слова: трудові відносини, трудова угода, трудовий договір, працівник, роботодавець, трудові права та обов'язки

Конституція України [1] проголошує право кожної людини на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Кожному гарантується право на належні, безпечні та здорові умови праці, на заробітну плату не нижчу від визначеної законом.

З прийняттям Конституції України розпочався якісно новий етап розвитку українського суспільства і держави, ознаками якого є демократія, соціальний і правовий захист, політичний та економічний плюралізм. Конституція України та закони України прийняті на її основі розширили трудову правоздатність громадян і інших суб'єктів трудових відносин (іноземців, осіб без громадянства). Під трудовою правоздатністю розуміється здатність громадянина мати трудові права і обов'язки. На відміну від цивільного права, де правоздатність виникає раніше за дієздатність, в адміністративному праві працездатна особа завжди визнається і правоздатною, і дієздатною, оскільки будь-яка праця завжди є вольовою діяльністю людини. Трудову правоздатність необхідно розглядати як єдине і нероздільне поняття, за наявності якого

працівник стає суб'єктом трудових відносин [2]. Тому метою статті є дослідження поняття, змісту та особливостей виникнення трудових відносин

Головним завданням органів державної влади в сучасних умовах стала необхідність забезпечення прав і свобод людини та громадянина на суспільно корисну діяльність, що потребує оновлення й удосконалення всієї правової системи, що регламентує систему трудових відносин, приведення її у відповідність до норм Основного Закону – Конституції України та вимог міжнародного співробітництва в сфері регулювання трудових відносин.

Конституція України, проголошуючи право кожного на працю, встановлює й обмеження, яких необхідно дотримуватись при реалізації вказаного права. Забороняється використання примусової праці, використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їх здоров'я роботах, встановлюється максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість відпочинку та оплачувані щорічні відпустки, вихідні та святкові дні, а також інші умови реалізації трудових відносин. Кожному працівнику гарантується право на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом. Пенсії, інші види соціальних виплат та допомоги, що є основним джерелом існування, мають забезпечувати рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму, встановленого законом.

Трудові відносини в Україні ґрунтуються на принципі свободи праці, закріпленої в Загальній декларації прав людини [3]. Загальна декларація прав людини проголошує право кожної людини на працю, вільний вибір роботи, справедливі та сприятливі умови праці та захист від безробіття, на справедливу і задовільну винагороду за труд, яка б забезпе-

чувала існування, гідне людини та її сім'ї, право створювати професійні спілки і входити до них для захисту своїх прав та законних інтересів.

В умовах радикальних змін, що відбулися в українському суспільстві наприкінці ХХ-го – початку ХХІ століть, зокрема переходу на ринкові умови економіки, приватизації, виникнення різних форм власності, появи таких соціально-економічних явищ, як конкуренція, ринок праці, безробіття, інфляція, фінансова та економічна криза, особливої актуальності набуває проблема правового регулювання трудових відносин, зокрема у сфері використання найманої праці, задоволення законних інтересів і соціальних потреб.

Г.В. Гегель свого часу відмічав важливу роль задоволення основних життєвих потреб людини. «Найближчий розгляд історії переконує нас в тому, що дії людей впливають з їх потреб, їх пристрастей, їх інтересів, їх характеристик і здібностей і при тому таким чином, що рушійними мотивами в цій драмі є лише ці потреби, пристрасті, інтереси, і лише вони відіграють головну роль» [4].

Основні життєві потреби людини задовольняються в процесі праці: заробляти на життя, створювати собі матеріальний комфорт, своєчасно отримувати винагороду за працю, бути захищеним від звільнення, мати належні, безпечні і здорові умови праці, право на відпочинок, соціальний захист, відчувати себе надійно в суспільних відносинах (мати певне становище в суспільстві, бути поряд з людьми і спілкуватися з ними, вільно розпоряджатись власним часом, бути прийнятим в суспільстві, користуватись повагою свого оточення тощо). Потреби людини, задоволення її прав, свобод і законних інтересів мають бути врегульовані правом, зокрема нормами адміністративного права.

Існують об'єктивні та суб'єктивні умови, що перешкоджають повній реалізації проголошених Конституцією трудових прав людини і громадянина.

Головними серед них є суперечність і спі-

рність багатьох теоретичних питань, що складають основу правового регулювання трудових відносин, «існування в суспільстві певних соціальних і політичних протиріч, що відбиваються на законотворчому процесі; виникнення тіньового ринку праці й тіньових регуляторів трудових відносин, які не забезпечують працівникам захист їх трудових прав та не дають юридичних гарантій; відсутність єдиного координаційного центру з проблем удосконалення правового регулювання трудових відносин, загального плану законопроектної роботи, чіткого уявлення про завдання реформи, що призводить до безсистемного внесення змін до законодавства, нерівномірності розвитку окремих інститутів, дублювання. Перед законодавством про працю нині стоїть складне завдання – зробити правове регулювання праці соціально справедливим, таким, що адекватно відображає реалії громадського життя, одночасно зберігши соціальне призначення трудового права, максимально захистивши інтереси працівника як найбільш уразливого суб'єкта трудового права, сторони трудового договору» [5, с.7-8].

Ринкова економіка, процеси глобалізації та європейської інтеграції внесли суттєві зміни в поняття і зміст трудових відносин і в правове положення їх суб'єктів, що викликано впровадженням різних форм власності, нових суб'єктів господарювання і нових методів господарювання. Розгалужена і різноманітна система сучасних трудових відносин залишається неврегульованою в правовому відношенні, а конституційні права на працю, вибір професії, роду занять, відпочинок і соціальний захист законодавчо не забезпечені: «Серед широкого кола суспільних відносин, які охоплюються конституційним регулюванням, особливе місце посідають відносини, які складаються в конституційному та, передусім, ординарному (звичайному) законодавчому процесі. Адже, попри всю важливість Конституції в національній правовій системі, вирішальну роль у ній відіграють звичайні закони, що становлять основний масив зако-

нодавчих актів: від них, насамперед, залежить реальне життя будь-якого основного Закону, його втілення в практику» [6, с.18]. Єдиною галуззю, що комплексно і безпосередньо регулює реалізацію трудових прав у всіх проявах і захист від небезпечного звільнення і безробіття, є трудове законодавство.

Чинне законодавство України передбачає різні засоби соціального захисту працівників, забезпечує перехід від централізованого державного регулювання до колективного та індивідуально-договірних методів визначення умов праці. Норми адміністративного і трудового права виступають з одного боку як інструмент соціального захисту, а з іншого як механізм забезпечення виробничого процесу.

«Залежно від потреб економіки й соціально-економічної політики держави на перше місце висувалася або соціальна, або виробнича функція трудового права. Усе це є винятково складним завданням, хоча б тому, що саме уявлення про оптимальність того або іншого балансу прав та обов'язків формується під впливом величезного числа факторів. На рубежі ХХ та ХХІ століть трудове право стало повною мірою багатовекторною галуззю» [7, с.8]. Багатовекторність трудового права обумовлюється різноманітністю трудових відносин, змістом самого поняття «труд».

За В. Далем, «труд – робота, заняття, вправа, справа, все, що потребує зусиль, старань і турботи, будь-яке напруження тілесних і розумових сил, усе, що стомлює, ...наслідки роботи, старань, зусиль, зроблена річ, ...працювати, старатись у чому-небудь, займатись чимось, не сприймати неробства, бути зайнятим, заклопотаним» [8, с.436-437].

Чинне законодавство регулює індивідуальні трудові відносини із застосуванням найманої праці та колективні трудові відносини. Предметом трудового права є індивідуальні трудові відносини щодо: професійної орієнтації і професійного добору кадрів, що здійснюється роботодавцем, зміни та припи-

нення трудових відносин, нормування праці, оплата праці, робочого часу, часу відпочинку, охорони здоров'я працівників на виробництві, дисципліни праці, професійного навчання і підвищення кваліфікації безпосередньо у роботодавця, матеріальної відповідальності учасників трудових відносин, тобто предметом трудового права є трудові відносини та відносини, тісно пов'язані з ними [9].

Основним механізмом правового регулювання трудових відносин є трудовий договір чи інша угода про встановлення трудових відносин. На основі трудового договору виникають трудові відносини працівника з роботодавцем, що неминуче спричиняє включення цих суб'єктів в цілу систему відносин, які регулюються трудовим правом. Інакше кажучи, без трудового договору не буде й трудового права [10, с.114].

Трудовий договір розуміється як угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену змістом цієї угоди, з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, а роботодавець зобов'язується виплачувати заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю та підзаконними правовими актами, регламентуючими трудові відносини.

Ст.21 Кодексу законів про працю України [11] визначає трудовий договір як угоду між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи особою фізичною, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з дотриманням внутрішнього трудового розпорядку, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа – виплачувати працівникові заробітну плату та забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи і передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Трудова угода стимулює трудову ініціа-

тиву працівника, його виробничу активність, професійне зростання, якісне виконання трудових обов'язків, гармонізацію інтересів сторін трудових відносин. За допомогою трудових угод та інших угод про трудові відносини значною мірою вирішуються проблеми кадрового процесу, зокрема відбору кадрів, їх розміщення, переміщення та вивільнення.

Становлення, відновлення і розвиток кадрових процесів здійснюються в певних соціальних умовах, що впливають на характер і форми їх перебігу [12, с.78-79]. Ця обставина привертає увагу до механізму впливу вказаних факторів на те, яким чином відновлюються, підтримуються і реалізуються трудові відносини в різних політичних, економічних, соціальних, етнічних та інших умовах, і яким чином закономірні соціальні зв'язки перетворюються на фактори кадрових процесів: потреби в певних категоріях кадрів, система їх підготовки, закріплення на виробництві; повноваження, права й обов'язки працівників; їх соціального захисту.

Трудові угоди і є тим правовим актом, в якому мають бути враховані всі умови встановлення трудових відносин між працівником і роботодавцем, вони виступають регулятором не тільки трудових відносин, а й деяких інших пов'язаних з ними відносин.

Укладенню трудової угоди передуює досягнення угоди між працівником і роботодавцем про основні (необхідні) та додаткові умови праці, тобто про її зміст. У трудовій угоді діють дві сторони, наділені відповідними правами та зобов'язаннями однієї щодо іншої (роботодавець /адміністрація/ та працівник).

Роботодавцем може бути як юридична, так і фізична особа.

Юридична особа може бути роботодавцем незалежно від форми власності, організаційно-правової форми, галузевої приналежності, підпорядкування та інших ознак.

Фізичні особи – роботодавці поділяються на фізичних осіб – суб'єктів підприємниць-

кої діяльності без створення юридичної особи з правом найму працівників, а також на фізичних осіб, які використовують найману працю, пов'язану з наданням особистих послуг (водії, прибиральниці, охоронники, кухарі, садівники, репетитори, тощо). Відповідно до закону [13] громадянин може здійснювати підприємницьку діяльність із залученням або без залучення найманої праці (ст.128 Господарського кодексу України).

Суб'єктами господарювання згідно з ч.2 ст.55 Господарського кодексу України, а отже і роботодавцями, можуть бути громадяни України, іноземці та особи без громадянства, які здійснюють господарську діяльність та зареєстровані відповідно до закону як підприємці [14].

Звідси вживається термін «фізична особа – підприємець», а в навчальній та науковій літературі – «індивідуальний підприємець», «найманий працівник».

Загалом, роботодавець згідно зі ст.1 Закону України «Про організацію роботодавців» [15] – це власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої приналежності або уповноважений ними орган чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю.

У Кодексі законів про працю України поняття «найманий працівник» немає. Воно встановлюється в Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [16]. Ч.2 ст.1 вказаного закону гласить, що найманий працівник – «фізична особа, яка працює за трудовою угодою на підприємстві, в установі, організації, в їх об'єднаннях або у фізичних осіб, які використовують найману працю».

Більшість умов, за яких укладаються трудові угоди, передбачено законодавством або підзаконними нормативними актами, які діють на підприємстві чи у виробничій галузі, в установі чи в організації і не можуть бути змінені за бажанням сторін.

Трудові угоди мають як економічне, так і

юридичне значення. Економічний характер трудових угод полягає в тому, що вони забезпечують потреби його сторін – працівника і роботодавця.

Юридичне значення терміну «трудова угода», який конкретизується «трудоий договір», є різноплановим, головні його особливості полягають у тому, що він є:

- центральним інститутом правового регулювання, найбільш масовою формою оформлення трудових відносин;
- формою реалізації особистих якостей працівника, гарантією його права на працю, вибір виду зайнятості і розпорядження власними здібностями;
- умовою і формою застосування трудового законодавства до працівника;
- підставою виникнення трудових правовідносин і створює юридичну основу для їх здійснення;
- регулятором трудових відносин та деяких інших, пов'язаних з ним правовідносини;
- має особистий, індивідуальний характер і передбачає виконання службових, трудових, адміністративних обов'язків тільки особою, з якою цей договір укладено.

У трудовій угоді, як вже було сказано, задіяні дві сторони – працівник та роботодавець, усі інші суб'єкти можуть втручатись у трудові відносини двох сторін угоди лише у випадках та порядку, передбаченому законодавством України.

За трудовою угодою роботодавець має виконати ряд адміністративно-розпорядчих дій забезпечити необхідні для виконання завдань виробничі умови, гарантувати безпеку праці, працівник має бути зачислений на штатну посаду на підприємстві; в установі, організації і за виконану роботу отримувати заробітну плату, гарантовану трудовим законодавством. При укладанні цивільно-правового договору виконавець отримує винагороду за домовленістю між сторонами і, як правило, за кінцевий результат.

Фізична особа, з якою укладено трудову

угоду, набуває статус працівника, який обіймає посаду включену в штатний розпис роботодавця для виконання певної роботи (певних трудових функцій) за конкретною кваліфікацією (професією, посадою), а фізична особа, з якою укладено цивільно-правовий договір набуває статус підрядника, або виконавця (але не працівника), виконує індивідуальне замовлення, разове доручення (перевезти речі, зробити ремонт у кімнаті, посадити дерево, організувати свято).

Основні норми, які регламентують відносини в сфері укладання та припинення трудових відносин за трудовим договором, містяться в Кодексі законів про працю України, а цивільно-правових договорів в Цивільному кодексі України, в Господарському кодексі України, в Законах України «Про товарну біржу», «Про споживчу кооперацію», «Про оренду державного та комунального майна», «Про колективні договори і угоди», «Про місцеве самоврядування в Україні», «Про сільськогосподарську кооперацію», «Про благодійництво та благодійні організації», «Про місцеві державні адміністрації», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про закупівлю товарів, робіт і послуг за державні кошти», «Про особисте селянське господарство», «Про фермерське господарство», «Про кооперацію» та в низці інших законів.

Працівником не може бути особа, молодша шістнадцяти років, але як виняток відповідно до ст.188 КЗпП України за згодою одного з батьків або особи, що їх заміняє, можуть прийматись на роботу особи, яким виповнилося п'ятнадцять років. З метою професійної підготовки дозволяється приймати на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними 14-річного віку за згодою одного із батьків або особи, яка його заміняє.

Основним принципами встановлення трудових відносин є: свобода праці, вільний вибір роботи, заборона дискримінації у сфері трудових відносин та примусової праці, рівність прав і можливостей працівників, недопущення погіршення становища працівника порівняно з рівнем, передбаченим законодавством, забезпечення права на охорону здоров'я у процесі праці, на справедливі умови праці, на встановлений відпочинок, забезпечення права працівника на захист трудових прав і свобод.

Сукупність умов, що визначають взаємні права і обов'язки працівника та роботодавця становлять зміст трудових відносин [17].

Основними умовами, необхідними для укладання трудової угоди, є умови, без яких така угода не буде мати змісту, буде вважатись неукладеною. Такими є умови про місце роботи, посаду, трудову функцію, оплату праці, початок/кінець робочого часу. Місце роботи – це підприємство, установа, організація, інші юридичні особи, куди влаштовується на роботу працівник. Трудова функція – це конкретна робота, про виконання якої домовились працівник і роботодавець. Термін «робоче місце» вживається в двох розуміннях: робоче місце як назва підприємства, установи, організації, тобто юридичної особи, де працівника прийнято на роботу, і робоче місце як місце, де працівник безпосередньо виконує трудову функцію – біля станка, на головному конвеєрі, в кабінеті, на певній території тощо. Як правило, робоче місце для виконання трудової функції визначається в трудовій угоді або наказом роботодавця, або відмінним нормативним актом.

Додатковими умовами при укладенні трудової угоди визначаються умови, які залежать від домовленості сторін; такими можуть бути умови про випробування при прийнятті на роботу, про тривалість робочого часу (початок і кінець), режим робочого часу (вдень, вночі, змінами тощо), оплату витрат у зв'язку з переїздом до місця роботи в іншій місцевості, надання службового житла на час

роботи та інші умови, які забезпечують виконання основних, необхідних умов для виконання трудового договору [18, с.271-285].

Відповідно до ст.9 КЗпП України до трудового договору не можуть включатись умови, що погіршують становище працівника порівняно з передбаченим чинним законодавством про працю або суперечать йому. Такі умови будуть вважатись недійсними. Умови Трудового договору не можуть містити положень, що суперечать законам та іншим нормативним актам з охорони праці [19].

За чинними законами про працю працівник має право реалізовувати свої здібності до продуктивної творчої праці шляхом укладання трудових договорів як на одному, так і одночасно на кількох підприємствах, установах, організаціях (якщо інше не передбачене угодою сторін, колективним договором чи законодавством). Праця за кількома трудовими договорами передбачена ст.21 Кодексу законів про працю України і вважається роботою за сумісництвом.

Трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі, яка є обов'язковою при:

- організованому наборі працівників;
- при укладанні трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для життя;
- при укладенні контракту;
- у випадках, якщо працівник наполягає на укладенні трудового договору в письмовій формі;
- при укладенні трудового договору з неповнолітнім;
- в інших випадках, передбачених законодавством.

У трудовій угоді вказується посада, професія, спеціальність, кваліфікація, за якими працівник має виконувати трудову функцію. Посада визначає службове положення працівника, його права, обов'язки і характер відповідальності. Професія – це вид трудової діяльності особи, що володіє певними знан-

нями, уміннями, практичними навичками, одержаними шляхом спеціальної освіти, навчання чи досвіду, за наявності яких працівник має можливість виконувати трудову функцію в певній сфері суспільного виробництва з урахуванням різних форм власності чи господарювання. Якщо посада визначає правовий статус працівника (начальник цеху, завідувач кафедри, майстер-налашник тощо), то професія визначає його здатність виконувати конкретну трудову функцію (електрик, водій, металург, технолог, економіст тощо).

Під спеціальністю розуміють сукупність набутих шляхом спеціальної підготовки та досвіду роботи знань, умінь, навичок, необхідних для виконання трудової функції в межах цієї професії (наприклад, будівельник – професія; муляр, маляр – спеціальність; учитель – професія; вчитель математики – спеціальність). Кваліфікація визначає рівень підготовленості, майстерності, вміння, ступінь готовності виконувати роботу різних рівнів у межах спеціальності. Кваліфікація є мірою професійної підготовки, навченості, досвіду знань з певної спеціальності – наприклад, токарь I, II, III розряду, водій автотранспорту певної категорії тощо. Кваліфікація визначається рівнем освіти та спеціалізацією. У дипломах, в атестаціях, свідоцтвах чи інших документах про освіту вказується кваліфікація через професію (інженер-технолог, інженер-механік, лікар-терапевт, секретар-референт).

Необхідною умовою трудової угоди є умова про час початку її дії, про який домовились працівник і роботодавець. Початок дії трудової угоди вказується або в самій угоді, або у наказі (розпорядженні) роботодавця про прийняття на роботу. Якщо день початку роботи не вказано в наказі, то вважається, що такою датою є день видання наказу, а за його відсутності – день фактичного виходу на роботу.

Фактичний допуск до роботи вважається укладенням трудової угоди незалежно від того, чи було прийняття, належним чином оформлене трудовою угодою, договором,

письмовим наказом чи розпорядження адміністрації; необхідним є те, щоб вихід на роботу був зроблений з відома роботодавця. З початком трудової діяльності на певному робочому місці розпочинається трудовий стаж працівника. Трудовий стаж (французьке *stage*, первісно – період формування, від пізньолатинського *stadium* – перебування) – тривалість трудової або іншої суспільно корисної діяльності громадян, яка має певні наслідки [20, с.149]. До трудового стажу включаються: робота по найму на підприємствах, в установах, організаціях, або у фізичної особи, творча діяльність, навчання у вищих навчальних закладах, служба у збройних силах та інших спеціальних мілітаризованих відомствах. Залежно від умов виконання трудової функції законодавством передбачено кілька видів трудового стажу, що має наслідком різні види соціального забезпечення та додаткові пільги у сфері праці: загальний, безперервний, спеціальний (виплата років). Основним документом, що підтверджує трудовий стаж, є трудова книжка, порядок оформлення якої встановлюється спеціальною інструкцією [21].

Міжнародна організація праці (МОП), членом якої є і Україна, визначаючи сферу трудового законодавства, вживає не категорію трудового договору, а оперує поняттям трудового правовідношення.

МОП виходить з того [22], що в умовах глобалізації, наявності тіньових відносин у сфері праці, коли немає ясності щодо прав і обов'язків сторін, коли робляться спроби приховати наявність індивідуальних трудових відносин або коли є невизначеність стосовно існування індивідуального трудового правовідношення, включно з працею жінок, молодих та літніх працівників, працівників неформальної (тіньової) економіки, трудящих із числа мігрантів тощо – у законодавстві держав мають бути чітко визначені юридичні ознаки індивідуального трудового правовідношення, конкретні показники трудових правовідносин. Такими ознаками мо-

жуть бути: фактичне виконання роботи відповідно до вказівок і під контролем роботодавця; інтеграція працівника в організаційну структуру підприємства, установи, організації; виконання роботи тільки або головним чином в інтересах іншої особи; виконання роботи відповідно до певного графіка або на робочому місці, яке визначене або узгоджене стороною, що вимагає і контролює її проведення; робота має певну тривалість і має на увазі певну наступність; є періодична виплата винагороди працівникові; визнання таких прав, як щотижневі вихідні дні і щорічна відпустка; працівник не піддається певним фінансовим ризикам.

У законодавстві країн має бути встановлена, як вважає МОП, правова презумпція наявності індивідуального трудового правовідношення в разі, коли встановлені один або декілька відповідних показників.

Трудового правовідношення як юридичної норми немає. Очевидно, що рекомендації Міжнародної організації праці необхідно враховувати в новому Трудовому кодексі України.

ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996.
2. Юридична енциклопедія : В 5 т. / редактор. колектив: Шемшученко Ю.С. – К. : Юрінком Інтер, 2004. – С. 146.
3. Гегель Г. В. Философия истории: Сочинения: В 8 т. – М., 1935. – Т.1.
4. Прилипко С. М. Трудове право України : підручник / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – Х., 2007. – С. 7–8.
5. Ющик О. І. Конституційне регулювання законодавчого процесу: актуальні проблеми вдосконалення / О. І. Ющик // Віче. – 2008. – № 23 (236). – С. 18.
6. Прилипко С. М. Трудове право України / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – Х., 2008. – С. 8.
7. Даль В. Толковый словарь живого великорусского языка / Даль В. – Т. 4. – СПб. ; М., 1882. – С. 436–437.
8. Пилипенко Н. Д. Проблеми теорії трудового права : монографія / Н. Д. Пилипенко. – Л., 1999.
9. Трудове право України : підручник. – К., 2000.
10. Болотіна Н. Б. Трудове право України : навчальний посібник / Н. Б. Болотіна. – К., 2008. – С. 114
11. Кодекс законів про працю України, затверджений Законом УРСР від 10 грудня 1971 р. (зі змінами і доповненнями).
12. Хохлов А. А. Кадровые процессы в системе государственной власти (социологический анализ) : монография / А. А. Хохлов. – М., 2000. – С. 78–79.
13. Господарський кодекс України прийнятий Верховною Радою України 16 січня 2003 р. // Офіційний вісник України. – 2003. – № 11. – Ст. 462.
14. Закон України «Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців» // ВВР України. – 2003. – № 31–32 – Ст. 283.
15. Закон України «Про організацію роботодавців» // ВВР України. – 2001. – № 3. – Ст. 171.
16. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» // ВВР України. – 1998. – № 34. – С. 227.
17. Болотіна Н. Б. Трудовий договір за законодавством України : навчальний посібник / Н. Б. Болотіна. – К., 2002.
18. Дрижчана С. В. Удосконалення правового регулювання контракту як виду трудового договору / С. В. Дрижчана // Правова держава. – К., 2000. – С. 271–285
19. Закон України «Про охорону праці» // ВВР України. – 1992. – № 43. – Ст. 668.
20. Юридична енциклопедія. – Т. 6. – К., 2004. – С. 149.
21. Наказ Міністерства праці і соціальної політики України «Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників» : від

29.07.1993 р., № 58.

22. Рекомендації Міжнародної організації

праці № 139 про трудове правовідношення. – 2006.

Бровій А. А. Поняття, зміст та особливості виникнення трудових відносин / А. А. Бровій // Форум права. – 2009. – № 3. – С. 80–88 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2009-3/09baavtv.pdf>

Розглядається правове регулювання виникнення трудових відносин, аналізується нормативно-правова база укладення трудових угод та їх різновидностей.

Бровій А.А. Понятие, содержание и особенности возникновения трудовых отношений

Рассматривается правовое регулирование возникновения трудовых отношений, анализируется нормативно-правовая база заключения трудовых соглашений и их разновидностей.

Brovij A.A. Concept, the Maintenance and Features of Occurrence of Labor Relations

Legal regulation of occurrence of labor relations is considered, the standard-legal base of the conclusion of labor agreements and their versions is analyzed.