

9. Про затвердження Порядку підключення до глобальних мереж передачі даних: Постанова Кабінету Міністрів України № від 12.04.2002 р. // Офіційний Вісник України. – 2002. – № 16 від 03.05.2002 р. – Ст. 864.
10. Про охорону прав на знаки для товарів і послуг: Закон України № 3689-ХІІ від 15.12.1993 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – № 7 від 15.02.94 р.
11. Про телекомунікації: Закон України № 1280-IV від 18.11.2003 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 12 від 19.03.2004 р. – С. 155.

Лавріненко О.В., ЛДУВС ім. Е.О. Дідоренка

ГАЛУЗЕВІ ПРИНЦИПИ ПОВНОПРАВНОСТІ ТА РІВНОПРАВНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ І РОБОТОДАВЦІВ: ДИСКУСІЙНІ АСПЕКТИ ОНТОЛОГО-ПРАВОВОЇ ХАРАКТЕРИСТИКИ ТА ЇХНЄ ЗНАЧЕННЯ В УДОСКОНАЛЕННІ МЕХАНІЗМУ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

В статті проаналізована на основі переважно критического аналізу висказання в сучасній доктрині ідея про необхідності впровадження в якості нових основних галузевих принципів трудового права принципів повноправия і рівноправия працівників і роботодавців. Звернуто увагу на дискусійні аспекти вказаного підходу, а також розвивається тезис про генезис нових комплексних галузей в Україні – соціального права і становлення внутрігалузевого інституту захисту соціально-трудоових прав людини.

In article the idea stated in the modern doctrine about necessity of introduction is analysed on a basis of mainly critical analysis as new basic branch principles of the labour right of principles of full rights and equality of workers and employers. The attention to debatable aspects of the specified approach is inverted, and also the thesis about genesis of new complex branch in Ukraine – the social right and becoming of intrabranсh institute of protection of social-labour human rights develops.

Актуальність дослідження принципів галузі трудового права зумовлена головню тим, що на завершальному етапі розробки нового Трудового кодексу України відсутня єдність поглядів дослідників не лише стосовно кількості, а й щодо сутнісної характеристики таких принципів, їхньої назви, характеристики ролі й значення останніх у механізмі правовому регулювання соціально-трудоових відносин. Показовими тут є міркування О.М. Бандурки та А.В. Горбачова, котрі зауважують, що «розличия в переліку принципів... обумовлені такими причинами, як недостатня теоретическая розробка діючого законодавства, неоднозначність примєняємых підходів к побудові системи принципів, особливості юридическої техніки, в том числі традиції в употребленні визначених словесних кліше, а рівно – використання синонимів (в частности, термінів «принципы», «общие положения», «общие условия») для определения одного и того же правового інструментарія. Дієвність і належна реалізація принципів... забезпечуються тільки при умовях урахування їх системності, взаємозв'язків між собою

и со всей регулируемой Конституцией и другими законами деятельности, складывающихся в ходе ее правоотношений. Изолированное, не в меру и не к месту преувеличение значения любого из принципов в ущерб другому или теоретически и практически неуместное построение иерархии принципов неизбежно приводят к искаженному представлению о сущности, задачах всей деятельности» [1, с. 55]. Дійсно, ситуація, що склалася на сьогоднішній день у юриспруденції, характеризується наявністю низки «логіко-структурних дефектів у правовому регулюванні», як-от «відсутність урегульованості низки процедурних моментів (неповнота правового регулювання), невідповідність назв розділу (статей) їхнього змісту, недостатня чіткість у викладенні існуючих законодавчих приписів... Особливу складність у практичній діяльності становить тлумачення понять» [2, с. 148], у тому числі й тих, що формують термінологічний апарат галузевого вчення про принципи трудового права. Зважаючи на вказане автором цієї статті вже неодноразово приділялася увага різноманітним проблемним аспектам у цій царині [3–19].

Загалом дослідженню онтолого-правових та термінологічних характеристик учення про принципи трудового права присвячено наукові праці таких вчених, як Аكوпова Д., Бесчастного В.М., Венедіктова В.С., Головіної С.Ю., Іншина М.І., Каріди В.О., Лебедева В.М., Лукашевої Є.А., Міронова В.І., Хуторян Н.М., Чанишевої Г.І., Швайковської В.М., Щербини В.І. та ін. Віддаючи належне наявним науковим здобуткам та беручи їх за теоретико-методологічну основу, наразі вважаємо за необхідне приділити окрему увагу дослідженню онтолого-правової характеристики та місця в сучасному механізмі правового регулювання соціально-трудових відносин таких принципів, як принцип повноправності та рівноправності працівників і роботодавців (завдання, яке ставить автор даної статті). Означенні принципи певною мірою є новелами для трудового права, а запропонована в науці характеристика їхньої сутності, ролі й значення є, на наш погляд, дискусійною, почасти – спірною. І тут керуємося важливим постулатом сучасної філософії науки, за якими саме критика – це «способ духовной деятельности, основная задача которого – целостная оценка явления с выявлением его противоречий, сильных и слабых сторон и т.д... Конструктивная, свободная критика – важнейшее условие для реализации принципа объективности научного познания... Значение конструктивной критики в науке возрастает вместе с ростом потребности во всестороннем теоретическом исследовании объектов и построении не фрагментарных, а целостных, синтетических концепций. Последние предполагают высокую методологическую культуру ученого и его критическое сознание, непримиримое ни с каким монополизмом (в познании – с исключительным правом на истину) и догматизмом» [20, с. 305–306]. Утім, свідоме обрання «критичного кута» даного нашого дослідження, аж ніяк не заперечує вагомості значення для розвитку науки трудового права здобутків дослідників, що аналізуються. І, до того ж, висловленні в статті критичні зауваження не є й не можуть розглядатися як «істина в останній інстанції», а мають на меті привернути увагу широкого наукового загалу до дискусійних сегментів галузевої трудово-правової наукової доктрини з метою її обговорення, за необхідності – удосконалення, розвитку.

Вітчизняний дослідник В.І. Щербина, ґрунтовно розмірковуючи над сутністю сучасних функцій трудового права зазначає, що «правовою основою», себто галузевими правовими принципами цієї галузі права, мають стати такі два, як «принцип повноправності працівників і роботодавців» та «принцип рівноправності працівників і роботодавців», а також «принцип диспозитивності» – необхідний засіб їхньої належної сукупної реалізації на практиці. На наш погляд, для введення в ранг галузевих означених В.І. Щербиною принципів адептом мають бути наведені більш переконливі аргументи, позаяк більшість з означених доводів є сумнівними, дещо суперечливими. Наприклад, В.І. Щербина у своїх експлікаціях посилається на законотворчий досвід Німеччини 70-х рр. минулого сторіччя, але це вже не так актуально: законодавство в цій країні істотно змінилося – світ відійшов від протистояння соціалістичного й капіталістичного таборів та вступив в епоху глобалізації, зазначена країна ввійшла разом з іншими постсоціалістичними до Європейського Союзу, законодавство членів ЄС на сьогодні уніфікується тощо, а посилання на «практику» як доказ дієвості німецького законодавства – мають аргументуватися посиланнями на відповідні статистичні викладки, інакше – це суб'єктивне й «упереджене», себто заангажоване обранням напрямом дослідження, твердження автора і не більше того. Суперечливим є одночасне твердження цього автора про те, що «необхідно відмовитися від бачення людини праці як «засобу існування економіки», «трудова ресурсів», «робочої сили» і, згодом, – «...необхідно використати досвід Федеративної Республіки Німеччини, де законодавець, не підриваючи основи місця і значення роботодавця у взаєминах із працівником, чітко визначив гідне місце працівника в системі виробничих відносин...» чи «професійне навчання і професійне виховання – дві складові єдиного процесу – визнання працівника рушійною силою виробництва». Не зовсім зрозуміло вбачаємо й сутність принципу, коли В.І. Щербина пише, що «...принцип рівноправності працівників і роботодавців означає, що вони повинні мати рівні (але не однакові) права. Ідеться про так званий правовий паритет, що впливає із загального юридичного стану суб'єктів трудових правовідносин» [21, с. 188]. В останньому випадку авторові, як на нас, слід детально пояснити, показати, що таке система «рівних», але «не однакових» прав таких учасників правовідносин, у чому полягає критерій «рівності» чи «однаковості», як можна втілити означене в законотворчій техніці тощо. Посилання В.І. Щербини на точку зору В.С. Венедіктова, який зазначає, що «юридична рівність сторін відображається в рівності трудової правосуб'єктності, у виникненні й визначенні змісту трудових правовідносин шляхом загального для сторін вольового акта угоди (трудового договору або контракту). Договір є тим остаточним результатом, у якому рівноправність і воля сторін знаходять своє загальне юридичне вираження...» не є переконливим аргументом, оскільки В.С. Венедіктів у наведеній вище сентенції, дійсно, розмірковує у такий спосіб, але не виокремлює подібних принципів і, зрештою, обґрунтовує існування зовсім інших галузевих принципів сучасного трудового права [22, с. 25, 27–29]. До того ж, «юридична рівність» В.С. Венедіктовим аналізується в контексті дослідження змісту трудового договору – центрального правового інституту, себто внутрігалузевого, а не галузевого структурного утворення, що також має неабияке значення на-

разі. Натомість висновування В.І. Щербини про те, що «...не можна погодитися з твердженням ученого (В.С. Венедіктова – *прим. авт.*) про те, що рівність сторін трудових правовідносин поєднується з підпорядкуванням їх внутрішньому трудовому розпорядку підприємства, бо відповідно до ч. 1 ст. 21 КЗпП України внутрішньому трудовому розпорядкові підлягає тільки працівник. Роботодавець же відповідно до вимог ст. 141 КЗпП України повинен неухильно дотримуватися законодавства про працю й правил охорони праці» [21, с. 189–190] є, на наш погляд, хибним. І тому тут ми солідаризуємося з позицією В.С. Венедіктова, яку від послідовно обстоює як у даному випадку, так і в інших своїх наукових працях [23, с. 136–137]. Справа в тім, як слушно зазначає Н.Б. Болотіна, що «порядок поведінки, взаємодії між працівниками на конкретному підприємстві, в установі, організації в процесі здійснення трудової діяльності називається внутрішнім трудовим розпорядком. Внутрішній трудовий розпорядок на конкретному підприємстві, в установі, організації визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються трудовими колективами за поданням власника або вповноваженого ним органу й профспілкового комітету. У цих правилах конкретизуються обов'язки власника, адміністрації, працівників даного підприємства, правила прийому на роботу на даному підприємстві, з урахуванням специфіки підприємства, установлюється режим робочого часу й часу відпочинку, види заохочень за успіхи в роботі, порядок їхнього застосування, порядок застосування дисциплінарних стягнень» [24, с. 428, 429]. З такого ж виходять і інші дослідники: наприклад, за думкою В.С. Бердичевського, Д.Р. Аكوпова й Г.В. Сулейманової, «предмет трудового права... отвечает на вопрос, какие общественные отношения регулируются нормами трудового права, а метод трудового права отвечает на вопрос, как, каким образом осуществляется регулирование. Каждый способ правового регулирования труда является для законодателя научно обоснованным, в нем отражается определенная суть норм трудового законодательства. Причем метод трудового права отражает не только суть его норм, но и порядок их принятия (создания) и применения. Метод трудового права – это специфический комплекс следующих шести способов правового регулирования труда... 3-й способ... равноправие сторон трудовых отношений с подчинением их в процессе труда правилам внутреннего трудового распорядка организации также можно отнести к специфике метода трудового права. На рынке труда выступают свободные субъекты: с одной стороны – работодатель, владеющий средствами производства на праве собственности, или уполномоченное им лицо, с другой – работник, обладающий способностями к труду и готовый передать этот товар во временное пользование за определенное вознаграждение. Только при взаимном волеизъявлении этих субъектов и согласованностью между ними возможно производство как соединение средств производства с рабочей силой, юридическим основанием которого является трудовой договор» [25, с. 18, 21]. Як бачимо, указаними авторами така ознака, як підпорядкування працівника й роботодавця розглядається в якості елемента (ознаки) методу, а не принципу трудового права. Крім того, цими ж дослідниками наголошується на низці інших вагомих для наших контраргументів обставинах. Отож, російські дослідники, указуючи на підпорядкованість і працівника, і робото-

давця вимогам внутрішньому трудовому розпорядку, не змінюють свого висновку з огляду на існування тих чи інших прав та обов'язків, закріплених численними статтями трудового кодексу. Відповідно, твердження В.І. Щербини, яке очевидно заперечує висновки Д.Р. Аكوпова, В.С. Бердичевського, Н.Б. Болотіної, В.С. Венедіктова та Г.В. Сулейманової потребує більш розгорнутих, насамперед – теоретичного характеру, доводів, а не лише посилання на ч. 1 ст. 21 КЗпП України. Доповнимо, що заперечення тези В.С. Венедіктова про обопільне підпорядкування роботодавця й працівника внутрішньому трудовому розпорядку й у запропонованому В.І. Щербиною варіанті не є переконливим, позаяк сам автор пише про те, що за ч. 1 ст. 21 КЗпП України внутрішньому трудовому розпорядкові підлягає працівник, а роботодавець, відповідно до вимог ст. 141 КЗпП України, повинен неухильно дотримуватися законодавства про працю й правил охорони праці. Відтак, приймаючи до уваги те, що «внутрішній трудовий розпорядок на конкретному підприємстві, в установі, організації визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються трудовими колективами за поданням роботодавця та профспілкового комітету. Правила внутрішнього трудового розпорядку конкретизують або доповнюють сформульовані в КЗпП та типових правилах загальні обов'язки працівників та роботодавців як суб'єктів трудових правовідносин щодо умов та специфіки кожного підприємства зокрема. Власне, норми локальних правил внутрішнього трудового розпорядку мають найбільше регулятивне значення, оскільки в них закріплені обов'язки роботодавця та працівників конкретної юридичної особи» [26, с. 350], на наш погляд, є достатні підстави для висновку, що сама по собі вказівка В.І. Щербиною на обов'язок роботодавця, відповідно до вимог ст. 141 КЗпП України, неухильно дотримуватися законодавства про працю й правил охорони праці аж ніяк не заперечує тезу В.С. Венедіктова, а лише підтверджує істинність останньої. Означений обов'язок роботодавця згодом знаходить свою нормативну деталізацію, зокрема, у локальних правилах внутрішнього трудового розпорядку конкретної організації, а значить – і внутрішньому трудовому розпорядку, якому підпорядкований і працівник. Зауважимо також, що нижче у своїх міркуваннях В.І. Щербина й сам стверджує, що «реалізація принципу рівноправності чітко простежується в нормі ч. 1 ст. 21 КЗпП України, де встановлюються взаємні зобов'язання працівника й роботодавця» [21, с. 190]... Тут постає питання: а чи може бути «рівноправність», коли сторони мають різні обов'язки, а, відповідно, і різні права?.. Важко зрозуміти, принаймні – редакційно, за таких обставин, і наступне твердження В.І. Щербини: «Рівноправність сторін трудових правовідносин виявляється переважно через кореспонденцію обов'язків» [21, с. 190]. Гадаємо, що за різних обов'язків рівності прав аж ніяк бути не може. Потребує додаткового обґрунтування й твердження В.І. Щербини про те, що «невиконання однією зі сторін своїх обов'язків ставить під сумнів легітимність її претензій щодо виконання кореспондуючих обов'язків іншою стороною... Саме кореспонденція обов'язків надасть реального змісту рівності працівника й роботодавця в трудових правовідносинах» [21, с. 190–191]. Кореспонденція обов'язків – це суто законодавча конструкція, формальна ознака, а «реальний зміст» – це, скоріше, практика. Означенні явища співпадають, але далеко не за-

вжди. До того ж, за логікою наведеного твердження В.І. Щербини виходить, що, наприклад, поява працівника на роботі в нетверезому стані ставить під сумнів легітимність його вимоги (претензії), скажімо, щодо безумовного дотримання роботодавцем процедури його звільнення за п. 7 ст. 40 КЗпП України? Але це, як на нас, нонсенс: за будь-яких обставин сторони мають дотримуватися покладених обов'язків і мають повне право вимагати цього від контрагента за правовідносинами, інакше, з огляду на наявну в країні численну практику системного порушення як роботодавцями, так і працівниками тих чи інших трудових обов'язків, це призведе до перманентного «сумніву в легітимності», а точніше – перманентного хаосу в царині відносин у сфері найманої праці. Низка додаткових питань постає й тоді, коли В.І. Щербина наголошує, що «реальний ефект від реалізації в трудовому законодавстві принципу рівноправності можна отримати тільки за умови реалізації його разом із принципами повноправності працівника й роботодавця та диспозитивності». Принаймні тут постає питання, а «диспозитивність» у цьому випадку це окремий принцип галузі трудового права чи складова принципу повноправності працівника й роботодавця? Але про такий принцип цей дослідник попередньо не зазначав і про такий виокремлений принцип у структурі системи галузевих принципів у науці важко віднайти будь-яку інформацію. Тоді останній треба брати й пояснювати адептові підходу, інакше це значно ускладнює сприйняття його позиції, концепції. І потім, вважаємо за не зовсім коректне вказувати, що той чи інший галузевий принцип діє тільки за умови, що діють інші такі ж принципи: усі вони діють системно апіорі, інакше – це вже не принципи окремої галузі як наскрізні засади, що характеризують сутність останньої. На наш погляд, радикально не змінює ситуацію – у бік переконливості наведених автором доказів і вказівка В.І. Щербини на те, що ідея паритетності («принцип повноправності працівника й роботодавця») уже знайшла відображення в актах МОП та європейських стандартах у сфері праці, зокрема – Європейській соціальній хартії, позаяк у якості аргументу на користь такого висновку автор наводить лише окремі права працівників і підприємців (роботодавців). Наразі, на наше переконання, передусім потрібен глибокий і розгорнутий змістовно-компаративний аналіз як зазначених, так і багатьох інших трудових прав. Вказівка лише на те, що означені права є «фундаментальними соціально-економічними правами» у даному випадку не достатньо, адже мова йде дещо про інше.

Разом із тим, проаналізовані в цій статті міркування й висновки В.І. Щербини, як на нас, переконливо свідчать про поступове формування системи засобів (норм) нового інституту в структурі сучасного трудового права – інституту захисту соціально-трудова права людини [27, с. 22]. Крім того, якщо розмірковувати про перспективу галузевої структуризації в межах вітчизняної правової системи, то, видається, що наведені висновки цього автора є ще й доказом реалізації на теренах нашої держави світової тенденції соціалізації (гуманізації) права [28, с. 42–47], яка природно корелює з ідеями справедливості, рівності, повноправності тощо, а також свідчать генезис нової «комплексної інтегрованої правової структури» [29, с. 223] – «соціального права» (складниками якого є трудове право, право соціального забезпечення, медичне, освітнє, житлове право та інші галузі), яке має завершитися прийняттям Соці-

ального кодексу України [30, с. 299–333]. Створення нової комплексної галузі права такого масштабу закономірно призведе до глибинної трансформації в структурі системи національного права, актуалізації питань щодо спеціалізації, конкретизації, диференціації правового регулювання відповідних груп суспільних відносин (в тому числі й трудових), їхнього структурної інтеграції за новими підставами, міжгалузевої міграції правових інститутів, їхньої змістовної диверсифікації, а в деяких випадках – взагалі до зміни їхньої галузевої належності, а, зрештою, порушення сталих колишніх зв'язків і встановлення нових, об'єднаних єдиним критерієм – забезпеченням соціальних прав людини, у тому числі права людини і громадянина на працю, соціальний захист. Зважаючи на таке, є сенс наголосити на вагомій ролі й актуальності здійсненого В.І. Щербіною наукового дослідження сутності й шляхів удосконалення механізму реалізації принципів повноправності та рівноправності працівників і роботодавців, позаяк усі означені трансформаційні процеси тісно пов'язані з ученням про принципи трудового права.

Література:

1. Бандурка А.М. Оперативно-розыскная деятельность: правовой анализ: монография / А.М. Бандурка, А.В. Горбачев. – К.: РИО МВД Украины, 1994. – 160 с.
2. Пшонка А.В. Теоретичні та прикладні проблеми дисциплінарної відповідальності прокурорів: моногр. / А.В. Пшонка – Харків: Право, 2007. – 176 с.
3. Лавріненко О.В. Місце, роль і значення принципів загальносоціального та юридичного права в структурі сучасного механізму правового регулювання / О.В. Лавріненко // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності. – 2007. – № 3. – С. 29–44.
4. Лавріненко О.В. Правові презумпції, оціночні поняття та принципи сучасного трудового права України: їхній зміст і співвідношення / О.В. Лавріненко // Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. – 2007. – № 4. – С. 179–187.
5. Лавриненко О.В. Современное учение о принципах трудового права: онтолого-правовые аспекты / О.В. Лавриненко // Труд. Профсоюзы. Общество.: научно-практический журнал / гл. ред. Л.П. Козик. – Минск: Федерация профсоюзов Беларуси; Международный институт трудовых и социальных отношений, 2008. – № 1. – С. 49–52.
6. Лавріненко О.В. Внутрігалузеві принципи трудового права: проблеми тлумачення їхнього змісту / О.В. Лавріненко // Наукові дослідження – теорія та експеримент '2008: мат-ли ІУ міжн. наук.-практ. конф. (м. Полтава, 19–21 травня 2008 р.). – Полтава: ІнтерГрафіка, 2008. – Т. 3. – С. 40–45.
7. Лавриненко О.В. Принципы трудового права как конечная форма трансформации идей общесоциального права в бытие юридического права (теоретико-методологические аспекты) / О.В. Лавриненко // Оралдын гылым жаршысы: Казакстан жене шет ел галымдарын енбектерін жариялау / бас ред. М.Ф. Хабибуллин. – Меншік иесі: «Уралнаучкнига» ЖШС (Орал к.), 2008. – № 2. – С. 41–58.
8. Лавріненко О.В. Місце принципів у системі структурних елементів правового статусу суб'єкта права: аналіз наукової доктрини / О.В. Лавріненко // Наукові дослідження – теорія та експеримент 2008: мат-ли IV Міжн. наук.-практ. конф. (м. Полтава, 19–21 травня 2008 р.). – Полтава: ІнтерГрафіка, 2008. – Т. 3. – С. 51–55.

9. Лавріненко О.В. Проблемні аспекти тлумачення змісту правових принципів (критичний аналіз сучасної наукової доктрини) / О.В. Лавріненко // *Naukowym progres na rubiezy tysiacleci – 2008: mat-ly IV miedzynarod. nauk.-prakt. konf. (Przemysl, 1–15 czerwca 2008 r.)*. – Przemysl: Nauka i studia, 2008. – T. 11. – S. 25–29.
10. Лавріненко О.В. Проблеми тлумачення змісту галузевих принципів трудового права: аналіз наукової доктрини / О.В. Лавріненко // *Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності*. – 2008. – № 2. – С. 201–220.
11. Лавриненко О.В. Место и значение отраслевых принципов трудового права в структуре современного механизма правореализации: теоретические аспекты / О.В. Лавриненко // *Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е.О. Дідоренка*. – 2008. – Вип. 3. – С. 151–164.
12. Лавріненко О.В. Сучасне тлумачення міжгалузевого принципу рівності статей (критичний аналіз наукової доктрини) / О.В. Лавріненко // *Постигането на висшето образование – 2008: мат-ли за IV межд. науч. практ. конф. (София, 17–25 ноември 2008 г.)*. – София: «Бял ГРАД-БГ» ООД, 2008. – Т. 5. – С. 21–24.
13. Лавриненко О.В. Принципы права и принципы трудового права: точки конвергенции / О.В. Лавриненко // *Вестник Академии МВД Республики Беларусь*. – 2008. – № 2. – С. 202–207.
14. Лавріненко О.В. Принцип свободи праці: його сутність та місце в системі галузевих принципів трудового права / О.В. Лавріненко // *Розвиток наукових досліджень 2008: мат-ли IV Міжн. наук.-практ. конф. (м. Полтава, 24–26 листопада 2008 р.)*. – Полтава: ІнтерГрафіка, 2008. – Т. 3. – С. 92–97.
15. Лавріненко О.В. Відмежування «принципів» від суміжних юридичних категорій у контексті аналізу сучасних наукових розробок: теоретико-методологічні аспекти / О.В. Лавріненко // *Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е.О. Дідоренка*. – 2008. – Вип. 4. – С. 5–19.
16. Лавріненко О.В. Поєднання єдності й диференціації правового регулювання службово-трудових відносин працівників органів внутрішніх справ як галузевий принцип трудового права: теоретико-методологічні проблеми дослідження його сутності й форм реалізації / О.В. Лавріненко // *Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності*. – 2008. – № 4. – С. 287–324.
17. Лавріненко О.В. Сучасні проблемні підходи до класифікації принципів «права соціального захисту»: теоретико-методологічний аналіз / О.В. Лавріненко // *Право і суспільство*. – 2009. – № 1. – С. 62–65.
18. Лавріненко О.В. Трудо-правовий принцип визнання незаконними умов договорів про працю, які погіршують правове становище працівників порівняно із законодавством: проблеми тлумачення сутності та особливості його реалізації в сфері правового регулювання службово-трудових відносин / О.В. Лавріненко // *Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності*. – 2009. – № 1. – С. 277–294.
19. Лавріненко О.В. Принцип оптимального поєднання централізованого й локального правового регулювання трудових відносин: тлумачення сутності та форми його реалізації в сфері службово-трудових відносин / О.В. Лавріненко // *Право і суспільство*. – 2009. – № 3. – С. 32–37.
20. Кохановский В.П. Основы философии права: учеб. / В.П. Кохановский. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2005. – 608 с.
21. Щербина В.І. Функції трудового права: моногр. / В.І. Щербина – Дніпропетровськ: Академія митної служби, 2007. – 425 с.

22. Венедиктов В.С. Трудовое право Украины: учеб. / В.С. Венедиктов. – Харьков: Консум, 2006. – 304 с.
23. Венедиктов В.С. Юридична відповідальність працівників ОВС України: моногр. / В.С. Венедиктов. – Харків: НУВС, 2003. – 269 с.
24. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підр. / Н.Б. Болотіна. – К.: Вікар, 2003. – 725 с.
25. Трудовое право / отв. ред. В.С. Бердычевский. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2002. – 512 с.
26. Трудове право України / за ред. П.Д. Пилипенка. – К.: Ін Юре, 2003. – 536 с.
27. Жернаков В.В. Теоретичні засади формування інституту захисту прав людини у сфері праці / В.В. Жернаков // *Форми соціально-правового захисту працівників у службово-трудовах відносинах: мат-ли наук.-практ. конф. (м. Суми, 2–4 червня 2005 р.)*. – Харків: УАФТП, 2005. – С. 21–24.
28. Прилипко С.М. Створення соціальної держави як умова реалізації конституційного права на соціальне забезпечення / С.М. Прилипко // *Соціально-захисна діяльність держави в умовах ринкових відносин: мат-ли наук.-практ. конф. (м. Чернігів, 31 травня – 2 червня 2007 р.)*. – Чернігів: УАФТП; ЧДПСТтаП, 2007. – С. 42–47.
29. Болотіна Н.Б. Право соціального захисту: становлення і розвиток в Україні: моногр. / Н.Б. Болотіна – К.: Знання, 2005. – 338 с.
30. Скрипник О. Соціальна, правова держава в Україні: Проблеми теорії і практики. До 10-річчя незалежності України: моногр. / О. Скрипник. – К.: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2000. – 368 с.

Локтєва-Маклашова Н.В., ОНЮА

ПРАВОВІ АСПЕКТИ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ ЩОДО ВИКОРИСТАННЯ ТРАНСКОРДОННИХ РІЧОК НА ПРИКЛАДІ РІЧКИ ДНІПРО

Главная водная артерия Украины – река Днепр протекает на территории Белоруссии и России. Вопрос использования трансграничных рек является актуальным для большинства государств. Поэтому, руководствуясь собственным законодательством, большинство стран на основании двустороннего и многостороннего сотрудничества действуют на принципах общего права на воды и земли международной реки. Международное значение Днепра обязывает внедрять совместную политику и мероприятия стран по поводу использования бассейна реки. Политика Украины в отрасли использования водных ресурсов трансграничных рек должна ориентироваться на международные нормы использования и охраны вод.

The major water route of Ukraine (the Dnepr-river) flows through the territory of Belarus and Russia. The issues of use of the transfrontal rivers are urgent for many states. That's why most countries follow their own legislation and operate based on principles of common law for water and lands of the international river on the basis of bilateral and multilateral collaboration. The international value of the Dnipro-river obliges the countries to provide the common policy and measures for the use of the river basin. The policy of Ukraine in the sphere of use of transfrontal river water resources should be directed towards international regulations for water use and protection.