



К. Баркеро. – пер. с англ. – М. : Дело, 2007. – 178 с.

2. Бебик В. Інформаційно-комунікаційний менеджмент у глобальному суспільстві: технологія, техніка публік-рілейшнз : [монографія] / В. Бебик. – К. : МАУП, 2006. – 440 с.

3. Грінберг С. Вибірчий штаб: кампанії п'яти світових лідерів / С. Грінберг. – пер. з англ. – К. : Наука, 2010. – 540 с.

4. Катлип С. Паблік рилейшнз. Теорія і практика / С. Катлип, А. Сентер, Т. Брум. – пер. с англ. – М. : Вільямс, 2000. – 624 с.

5. Королько В. Система публік рилейшнз як чинник становлення громадянського суспільства / В. Королько // Суспільна трансформація: концептуалізація, тенденції, український досвід / за ред. В. Танчера, В. Степаненка. – К. : Інститут соціології НАН України, 2004. – С. 121–171.

6. Макаревич Э. Общественные связи / Э. Макаревич. – М. : Тв-пресс агентство «Граф Илья Толстой», 1998. – 360 с.

7. Про інформацію : Закон України від 2 жовтня 1992 р. № 2657-ХІІ // Основні чинні кодекси і закони України. – К., 2003. – 348 с.

8. Про порядок висвітлення діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування в Україні засобами масової інформації : Закон України від 23 вересня 1997 р. № 539/97-ВР // Правове регулювання інформаційної діяльності в Україні (станом на 1 січня 2001 р.) / упоряд. С. Демський ; за ред. С. Павлюк. – К. : Юрінком Інтер, 2001. – 688 с.

9. Grunig J. What Kind of Public Relations do You Practice? New Theory of Public Relations Present Four Models / J. Grunig // Pr. Reporter: Purview. – 1984. – Vol. 27. – P. 1–23.

10. Dance F. The Concept of Communication / F. Dance // Journal of Communication. – 1970. – № 20. – P. 201–210.

11. Райхман И. Практика медиа измерений. Аудит. Отчетность. Оценка эффективности PR / И. Райхман. – М. : Альпина Паблишер, 2013. – 432 с.

12. Джефкинс Ф. Реклама DOC / Ф. Джефкинс. – М. : ЮНИТИ, 2002. – 234 с.

ПРАВОВОЙ СТАТУС РАБОТНИКА КАК КАТЕГОРИЯ ТРУДОВОГО ПРАВА

Игорь РЫМАР,

соискатель кафедры трудового права и права социального обеспечения
Национального университета «Одесская юридическая академия»

Summary

The legal status of a worker as a category of labor law is researched in the article. The definition of the legal status of the employee as established by the law state of the employee, which displays his position in the relationship with the employer, is provided in the article. Such types of the legal status of the employee, as general, special and individual, are allocated in the article. The structural elements of the legal status of the employee: labor capacity, basic (statutory) labor rights and duties, legal guarantees of labor rights of employees, worker's responsibility for the proper performance of their job duties (positive and retrospective) are being analyzed.

Key words: legal status, employee, types of the legal status of an employee, elements of the legal status of the employee.

Аннотация

В статье исследуется правовой статус работника как категория трудового права. Дается определение понятия правового статуса работника как установленного нормами права состояния работника, которое отображает его положение во взаимоотношениях с работодателем. Выделяются такие виды правового статуса работника, как общий, специальный и индивидуальный. Анализируются элементы структуры правового статуса работника: трудовая правосубъектность, основные (статутные) трудовые права и обязанности, юридические гарантии трудовых прав работников, ответственность работника за надлежащее исполнение своих трудовых обязанностей (позитивная и ретроспективная).

Ключевые слова: правовой статус, работник, виды правового статуса работника, элементы правового статуса работника.

Постановка проблемы. Одной из методологических проблем теории трудового права является определение правового статуса субъекта трудового правоотношения. В данном случае речь идет об индивидуальном трудовом правоотношении, субъектами которого являются работник и работодатель. К числу проблемных вопросов, которые требуют теоретически обоснованных ответов, относятся вопросы о соотношении трудовой правосубъектности и трудово-правового статуса, составных юридических элементов правового статуса, а также, исходя из этого, о понятии и классификации правового статуса как категории трудового права.

Целью статьи является определение понятия и элементов правового статуса работника как категории трудового права.

Состояние исследования. Исследованию правового статуса субъектов трудовых правоотношений уделяли внимание в своих работах такие известные ученые, как Н.Г. Александров, Б.К. Бегичев, В.С. Венедиктов, Л.Д. Воєвєдин, В.С. Гуславский, В.Л. Костюк, А.М. Лушников, М.В. Лушникова,

С.Н. Прилипко, В.И. Прокопенко, Ф.Д. Пилипенко, Л.А. Сыроватская, В.Н. Скобелкин, Е.Б. Хохлов, А.И. Цепин, Г.И. Чанышева, О.Н. Ярошенко и др. Вместе с тем до настоящего времени нет единства среди ученых в отношении элементов правового статуса работников, его видов.

Изложение основного материала. Одним из проблемных вопросов определения правового статуса субъекта индивидуального трудового правоотношения является вопрос о соотношении трудовой правосубъектности и трудово-правового статуса. А.С. Пашков отождествлял содержание правового статуса субъектов трудового права с правосубъектностью, которая, по мнению ученого, и определяется закрепленными законодательством за ними правами и обязанностями; гарантиями этих прав и обязанностей, ответственностью за невыполнение возложенных на них обязанностей [1, с. 56]. Аналогичное понимание правового статуса субъекта трудового права было сформулировано Н.Г. Александровым еще в 1948 г., а потом Л.Я. Гинцбургом в 1975 г. Позднее Н.Г. Александров изменил свою точку



зрения относительно понятия правового статуса, полагая, что в состав правосубъектности наряду с правоспособностью следует включать и владение правовым статусом [2, с. 537].

Точка зрения Н.Г. Александрова и Б.К. Бегичева поддерживается современными отечественными исследователями, в частности представителями львовской школы трудового права. Они считают, что правосубъектность определяется преимущественно как сочетание трех компонентов, а именно правоспособности, дееспособности и правового статуса, являющихся теми свойствами, которыми должен владеть каждый из участников, в том числе и трудовых, правоотношений [3, с. 67].

Существующая в науке трудового права точка зрения об отождествлении указанных правовых категорий представляется не обоснованной как с теоретической, так и с практической точки зрения. Очевидно, что способность иметь права и обязанности (правосубъектность) не может быть отождествлена с наличием субъективных прав и юридических обязанностей, их юридическими гарантиями и ответственностью за невыполнение обязанностей. Можно иметь первую, но не иметь последующих. Трудовая правосубъектность является одним из юридических элементов трудово-правового статуса.

Следующим проблемным вопросом является вопрос о включении в правовой статус определенного числа юридических элементов. В общей теории права различаются две трактовки (широкая и узкая) понятия правового статуса как юридической категории. Наиболее широкое понятие правового статуса дает Н.И. Матузов, который включает в его содержание соответствующие правовые нормы, правосубъектность, общие для всех граждан субъективные права, свободы, обязанности, законные интересы, гражданство, юридическую ответственность, правовые принципы, правоотношения общего характера [4, с. 59].

Такой широкий подход к пониманию правового статуса поддерживается некоторыми учеными-трудовиками. Так, В.В. Федин включает в содержание юридического статуса субъекта трудового права пять элементов: 1) трудовую правосубъектность; 2) основные трудовые права, свободы и обязанности; 3) законные интересы; 4) юридические

гарантии осуществления основных трудовых прав, свобод и законных интересов; 5) ответственность за выполнение или невыполнение своих обязанностей [5, с. 64].

Сторонником узкого понимания статуса субъекта является С.С. Алексеев, по мнению которого, правовой статус лица предусматривает наличие у него правосубъектности и определенного круга основных прав, определяющих его правовое положение в обществе или в данной сфере в общественной жизни [6, с. 86].

Р.П. Мананкова выделяет в структуре правового статуса только два элемента: правоспособность (абстрактную, равную для всех возможность быть носителем прав, свобод и обязанностей) и основные права, свободы и обязанности [7, с. 10].

Между этими полярными точками зрения есть и другие определения правового статуса лица. Исследуя структуру правового положения (статуса) личности, Л.Д. Воеводин включил в него гражданство, правосубъектность (праводееспособность), основные права, свободы, обязанности лица и гарантии их реализации [8, с. 27–38].

Указанная точка зрения поддерживается отечественными учеными-трудовиками. По мнению В.В. Жернакова и Г.С. Гончаровой, субъекты трудового права наделены законодательством соответствующим правовым статусом, который включает трудовую праводееспособность, права и обязанности, гарантии их осуществления [9, с. 17].

С критикой широкого понимания правового статуса субъекта трудового права выступили Л.А. Сыроватская, В.М. Лебедев, М.В. Лушникова, А.М. Лушников и другие ученые-трудовики. Так, Л.А. Сыроватская в структуре правового статуса различает два элемента: трудовую правоспособность и основные права и обязанности, полагая при этом, что гарантии и ответственность – это самостоятельные правовые категории, которые обеспечивают реализацию не только основных прав и обязанностей, но также принципов и обычных норм, поэтому объединение их в одну правовую категорию лишает их своей специфики [10, с. 62].

М.В. Лушникова и А.М. Лушников являются сторонниками трактовки правового статуса как совокупности субъективных прав, свобод, законных

интересов и обязанностей субъектов трудового правоотношения. По мнению ученых, в данной трактовке это правовое явление приобретает однородность и становится важной характеристикой субъектов трудового правоотношения [11, с. 761].

В науке трудового права существует точка зрения (Н.Б. Болотина, Г.И. Чанышева [12], В.Н. Толкунова, К.Н. Гусов, О.В. Смирнов [13, с. 78–86], М.В. Молодцов и др.), что содержание правового статуса субъектов трудового права определяется: 1) трудовой правосубъектностью; 2) основными правами и обязанностями; 3) юридическими гарантиями трудовых прав и обязанностей; 4) ответственностью за нарушение трудовых обязанностей.

М.В. Молодцов в содержание правового статуса субъектов включает следующие его элементы: 1) трудовую правосубъектность; 2) основные (статутные) права и обязанности, установленные законодательством, которое упорядочивает взаимоотношения между основными субъектами трудового права (работником и работодателем); в связи с этим в Трудовом кодексе Российской Федерации дан расширенный перечень их трудовых прав и обязанностей; 3) юридические гарантии (общие и специальные), обеспечивающие реализацию основных (статутных) прав и обязанностей; 4) установленную законодательством ответственность за нарушение трудовых обязанностей (за их невыполнение или ненадлежащее выполнение) [14, с. 60–61].

Не все отечественные исследователи соглашались с таким определением содержания правового статуса субъектов трудового права. Так, харьковские ученые С.Н. Прилипко и О.Н. Ярошенко определяют правовой статус как определенное нормами права состояние субъекта права, которое отображает его положение во взаимоотношениях с другими субъектами права, и выделяют такие элементы его содержания, как правосубъектность и юридические права и обязанности [15, с. 109], исключая из содержания правового статуса юридическую ответственность и юридические гарантии. Аналогичная позиция изложена и в учебнике кафедры трудового права Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого [16, с. 84].



По нашему мнению, гарантии трудовых прав не следует исключать из содержания правового статуса работника. Также элементом правового статуса работника необходимо признавать ответственность за надлежащее исполнение своих обязанностей.

Все элементы правового статуса работника устанавливаются законодательством о труде, включая нормы трудового права, которые содержатся в комплексных законодательных и иных нормативно-правовых актах.

В науке трудового права предлагается деление отраслевого статуса на общий, специальный и локальный. Общий статус – это статус работника, закрепленный в Кодексе законов о труде Украины. Специальные правовые статусы отдельных категорий работников выделяются по объективным критериям, обусловленным дифференциацией правового регулирования труда работников определенных профессий, отраслей, а также полом, возрастом и другими критериями. Локальный правовой статус показывает конкретизацию условий труда в отдельной организации. В данном утверждении углубляется дифференциация правового статуса работника, что не является полностью целесообразным. Под категорией специального правового статуса объединяется правовой статус всех работников, регулирование труда которых каким-либо образом отличается от общих норм, что представляется недостаточно обоснованным.

По мнению В.С. Гуславского, есть необходимость говорить о существовании вместе с общим правовым статусом работника специального правового статуса [17, с. 304]. Соглашаясь с таким мнением, следует отметить, что специальный правовой статус обуславливается объективными причинами.

Специальный правовой статус, как представляется, неразрывно связан со специальной правосубъектностью, для приобретения которой закон устанавливает дополнительные условия. Повышенные требования (в виде дополнительных условий наступления специальной трудовой правосубъектности) устанавливаются законодателем исключительно по объективным причинам, связанным с характером работы, условиями труда и т. д.

В доктрине трудового права существует мнение о том, что специальный

правовой статус носит «дополнительный» характер. Так, В.С. Гуславский утверждает, что специальный правовой статус работника не является полностью самостоятельной категорией. Он существует одновременно с общим правовым статусом работника в дополнение к нему [17, с. 304]. Признавая в целом справедливость такого утверждения, следует отметить, что в чистом виде такое мнение больше касается категории специальной трудовой правосубъектности работника, которая действительно существует в дополнение к общей правосубъектности, расширяя ее. Что касается специального правового статуса работника, то он может не только дополнять, но и сужать пределы общего правового статуса работника как субъекта трудового права.

Б.К. Бегичев выделяет групповой статус, используя в качестве параметров пол, возраст и др. [18, с. 67]. Такой подход является достаточно интересным. Действительно, отнести статус несовершеннолетних, инвалидов, лиц, пострадавших вследствие Чернобыльской катастрофы, и других лиц к специальному правовому статусу работника сложно, поскольку правовое регулирование труда таких граждан не предусматривает возложение на них специфических прав и обязанностей. Вместе с тем трудовая правовая статус таких лиц выражает определенные групповые особенности указанных категорий работников.

В связи с изложенным в литературе предлагается введение такой правовой категории, как «особый правовой статус», содержание которой будет определяться субъективными групповыми особенностями физических лиц либо характером работы.

Особый правовой статус несовершеннолетних, инвалидов, беременных женщин, сезонных работников и других лиц не предусматривает наличия специальной трудовой правосубъектности (то есть наличия особых способностей к трудовой деятельности). Особый трудовая правовая статус таких лиц предусматривает лишь установление дополнительных гарантий для реализации трудовых прав, которые входят в содержание общего правового статуса работника.

Несмотря на достаточную обоснованность указанной точки зрения в отношении особого правового ста-

туса, по нашему мнению, если в содержании правового статуса выделять четыре элемента (правосубъектность, основные права и обязанности, гарантии и ответственность), то целесообразно было бы утверждать о существовании, кроме общего и специального, еще и индивидуального правового статуса, то есть статуса конкретного работника и конкретного работодателя, которые вступили в трудовые правоотношения. В данном случае это связано с субъектной дифференциацией и индивидуализацией, важной ролью локального и индивидуально-договорного регулирования.

Условием приобретения общего правового статуса работника является достижение возраста наступления общей трудовой правосубъектности. Согласно ч. 1 ст. 188 Кодекса законов о труде Украины (далее – КЗоТУ) не допускается прием на работу лиц младше шестнадцати лет. Вместе с тем с согласия одного из родителей или лица, его заменяющего, могут, как исключение, приниматься на работу лица, достигшие пятнадцати лет (ч. 2 ст. 188 КЗоТУ). Согласно ч. 3 указанной статьи допускается прием на работу лиц, достигших четырнадцати лет, в свободное от учебы время. Учитывая такие нормативные предписания, можно прийти к выводу о том, что трудовая правосубъектность работника возникает именно с четырнадцати лет, но не в полном объеме, что компенсируется установлением дополнительных юридических фактов, необходимых для реализации трудовой правосубъектности работника в возрасте от 14 до 16 лет.

Таким образом, общую трудовую правосубъектность работника целесообразно было бы поделить в зависимости от ее объема на полную и неполную.

Общая трудовая правосубъектность работника в полном объеме наступает с шестнадцати лет и включает возможность самостоятельно распоряжаться своей способностью к труду.

Неполная трудовая правосубъектность работника ограничивается таким элементом ее структуры, как «возможность самостоятельно распоряжаться своей способностью к труду». Безусловно, никто не имеет права лишать человека конституционного права зарабатывать деньги трудом, который он свободно выбирает либо на который свободно соглашается. Однако, кроме свободного



волеизъявления, при неполной трудовой правосубъектности работника требуются дополнительные факторы для ее реализации. К таким факторам можно отнести следующие: предлагаемая работа должна относиться к видам легкой работы, такой, которая не причиняет вреда здоровью (перечень таких работ утверждается специально уполномоченным центральным органом исполнительной власти); предусмотренная работа будет выполняться только в свободное от учебы время и не будет нарушать процесс учебы; на заключение трудового договора с несовершеннолетним лицом, которое достигло четырнадцатилетнего возраста, получено письменное согласие одного из родителей (либо лица, его заменяющего).

Правовой статус работников, имеющих неполную трудовую правосубъектность, должен определяться как особый трудово-правовой статус несовершеннолетних.

Особые проблемы возникают с правовой регламентацией трудовой деятельности малолетних лиц. Действующим КЗоТУ этот вопрос не регулируется. Вместе с тем на практике труд малолетних лиц нередко применяется в шоу-бизнесе, при съемках кинофильмов, рекламы и т. д. Таким образом, труд малолетних лиц, не достигших четырнадцати лет, фактически оказался изъятым из сферы трудовых правоотношений.

На данную проблему обратили внимание разработчики проекта Трудового кодекса Украины. Так, в соответствии с ч. 5 ст. 20 законопроекта в организациях кинематографии, театральных, концертно-зрелищных и других творческих организациях разрешается с письменного согласия одного из родителей либо лица, его заменяющего, принимать на работу лиц, которые достигли четырнадцатилетнего возраста, для участия в концертах, выставках, других мероприятиях, а также в создании кинофильмов или других произведений искусства, если это не причиняет вреда их здоровью, моральному развитию и процессу обучения. Прием на работу в таких случаях допускается при наличии разрешения службы по делам детей при условии согласования условий труда и его оплаты с данной службой.

Представляется целиком оправданным и даже необходимым нормативное

закрепление в трудовом законодательстве отдельных видов трудовой деятельности, к которым могут привлекаться малолетние лица, не достигшие 14 лет. Если применение труда таких лиц реально существует на практике в организациях кинематографии, театральных, концертно-зрелищных и иных творческих организациях, то применение такого труда должно осуществляться с учетом всех социально-правовых гарантий, установленных трудовым законодательством.

В связи с юридической квалификацией трудовой деятельности малолетних лиц возникают значительные трудности. Ведь если они могут быть работниками (пусть даже и в ограниченной сфере деятельности), то это означает, что они имеют правосубъектность работника. В то же время говорить о такой правосубъектности, хотя бы как о неполной, нельзя, поскольку она ограничена достаточно жесткими рамками.

В этом вопросе следует согласиться с мнением Б.К. Бегичева, который писал об отдельных проявлениях трудовой правосубъектности малолетних, называя ее исключительной правоспособностью [18, с. 154].

Таким образом, учитывая норму проекта Трудового кодекса Украины (ч. 5 ст. 20), можно говорить о необходимости выделения как отдельной разновидности трудовой правосубъектности работника исключительной правосубъектности малолетних, под которой следует понимать возможность лиц, не достигших четырнадцатилетнего возраста, при соблюдении определенных условий выполнять трудовые функции, связанные с реализацией способности к художественно-артистической деятельности.

Специфический характер правосубъектности малолетних лиц, безусловно, накладывает свой отпечаток на их правовой статус, который также может быть обозначен как самостоятельная правовая категория – исключительный трудово-правовой статус малолетних работников.

Трудовая правосубъектность, выступая как элемент содержания правового статуса работника, является необходимым условием его приобретения. Дифференциация правосубъектности работника влияет на содержание пра-

вового статуса, который приобретается работником.

Представляется целесообразным различать такие виды правосубъектности работника, как общая, специальная и исключительная правосубъектность малолетних. Общая правосубъектность, в свою очередь, может быть разделена на полную (с 16-ти лет) и неполную (с 14-ти лет). При неполной трудовой правосубъектности работника ограничивается такой элемент ее структуры, как «возможность самостоятельно распоряжаться своей способностью к труду»: кроме свободного волеизъявления, при неполной трудовой правосубъектности работника требуются дополнительные факторы для ее реализации (например, согласие одного из родителей либо лица, его заменяющего, на заключение трудового договора и др.).

Дифференциация правосубъектности работника позволяет выделить следующие виды правового статуса работника: 1) общий правовой статус; 2) специальный правовой статус, в рамках которого представляется возможным выделить особый правовой статус и исключительный правовой статус малолетних работников; 3) индивидуальный правовой статус.

Следующей важнейшей правовой категорией (наряду с трудовой правосубъектностью), которая характеризует физических лиц как работников, являются их права и обязанности. В действующем КЗоТУ основные трудовые права работников закреплены в ст. 2, которая, однако, не полностью соответствует международным трудовым стандартам, на что обращалось внимание в литературе [19]. Основные обязанности работников предусмотрены ст. 139 КЗоТУ.

Будучи статутными, указанные права и обязанности относятся ко всем работникам-субъектам индивидуальных трудовых правоотношений. Содержание этих прав и обязанностей выражается в юридической возможности в пределах установленных границ действовать, требовать, притязать, пользоваться благами и в обязанности удовлетворять встречные интересы и потребности работодателя.

Наряду с трудовой правосубъектностью, статутными правами и обязанностями необходимым элементом,



определяющим правовой статус работников, являются также гарантии их прав. Под юридическими гарантиями следует понимать установленные действующим законодательством организационно-правовые средства, с помощью которых обеспечивается осуществление трудовых прав работников. Будучи выраженными в правовых нормах, юридические гарантии либо содействуют оптимальной свободе действий работника по осуществлению своих полномочий, либо воздействуют на работодателя (путем угрозы санкциями) в направлении выполнения требований работника.

По содержанию и способу осуществления гарантии трудовых прав работников делятся на материально-правовые и процессуальные; по целевому назначению – на гарантии реализации трудовых прав и гарантии охраны этих прав. Гарантии в одних случаях предупреждают нарушение работодателем трудовых прав, в других – устанавливают пределы действий работодателя, в третьих – обеспечивают возможность своевременного обжалования действий, нарушающих указанные права, в четвертых – обеспечивают компенсацию ущерба, причиненного их нарушением, за счет работодателя.

Последним элементом правового статуса работника-субъекта индивидуальных трудовых правоотношений является его ответственность за надлежащее исполнение своих обязанностей. На практике такая ответственность субъектов индивидуальных трудовых правоотношений проявляется в двух ее разновидностях: позитивной и ретроспективной (негативной). Позитивная ответственность – это ответственность за своевременное и будущее качественное выполнение работником своих обязанностей. Негативная ответственность – ответственность за уже совершенное некачественное выполнение работником своих обязанностей.

Выводы. Правовой статус работника как субъекта индивидуальных трудовых правоотношений представляет собой определенное нормами трудового права состояние работника, которое отображает его положение во взаимоотношениях с работодателем.

Дифференциация правосубъектности работника позволяет выделить следующие виды правового статуса

работника: 1) общий правовой статус; 2) специальный правовой статус, в рамках которого представляется возможным выделить особый правовой статус и исключительный правовой статус малолетних работников; 3) индивидуальный правовой статус.

Содержание правового статуса работника определяется следующими элементами: 1) трудовой правосубъектностью; 2) основными (статутными) правами и обязанностями; 3) юридическими гарантиями трудовых прав и обязанностей; 4) ответственностью за нарушение трудовых обязанностей.

Все элементы правового статуса работника устанавливаются законодательством о труде, включая нормы трудового права, которые содержатся в комплексных законодательных и иных нормативно-правовых актах.

Трудовая правосубъектность не является тождественной правовому статусу. Выступая как элемент содержания правового статуса работника, она является необходимым условием его приобретения. Дифференциация правосубъектности работника влияет на содержание правового статуса, который приобретается работником.

Список использованной литературы:

1. Трудовое право России : [учебник] / под ред. А.С. Пашкова. – СПб., 1994.
2. Александров Н.Г. Теория государства и права / Н.Г. Александрова. – М., 1968.
3. Трудове право України. Академічний курс : [підручник] / [П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.] ; за ред. П.Д. Пилипенка. – К. : Концерн «Видавничий Дім «Ін Юре», 2004.
4. Матузов Н.И. Правовая система и личность / Н.И. Матузов. – Саратов, 1987.
5. Федин В.В. Юридический статус работника как субъекта трудового права / В.В. Федин. – М., 2005.
6. Алексеев С.С. Государство и право. Начальный курс / С.С. Алексеев. – М., 1993.
7. Мананкова Р.П. Правовой статус членов семьи по советскому законодательству / Р.П. Мананкова. – Томск, 1991.

8. Воеводин Л.Д. Юридический статус личности в России : [учебное пособие] / Л.Д. Воеводин. – М., 1997.

9. Трудовое право Украины в вопросах и ответах : [учебно-справочное пособие] / под ред. В.В. Жернакова. – Х. : «Одиссей», 2007.

10. Сыроватская Л.А. Трудовое право : [учебник] / Л.А. Сыроватская. – М., 1995.

11. Лушников А.М. Курс трудового права : [учебник] : в 2 т. / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Статут, 2009. – Т. 1 : Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – 2009. – 879 с.

12. Трудове право України : [підручник] / за ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої. – К. : Т-во «Знання» ; КОО, 2000 ; Болотіна Н.Б. Трудове право України : [підручник] / Н.Б. Болотіна. – 5-те вид., переробл. і доп. – К. : Знання, 2008.

13. Трудовое право : [учебник] / Н.А. Бриллиантова и др. ; под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : ТК Велби ; Проспект, 2007. – 600 с.

14. Трудовое право Украины : [учебник для вузов] / [М.В. Молодцов, О.М. Крапивин, В.И. Власов] ; под общ. ред. М.В. Молодцова. – М. : Издательство НОРМА (Издательская группа НОРМА – ИНФРА-М), 2001.

15. Прилипко С.М. Трудове право України : [підручник] / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – 2-ге вид., перероб. і доп. – Х. : ФІНН, 2011. – 800 с.

16. Трудове право України : [підручник для] / [В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та ін.] ; за ред. В.В. Жернакова. – Х. : Право, 2012. – 496 с.

17. Гуславський В.С. Проблеми визначення правового статусу працівника як суб'єкта трудового права / В.С. Гуславський // Актуальні проблеми права: теорія і практика : зб. наук. праць. – 2008. – № 12. – С. 304.

18. Бегичев Б.К. Трудовая правоспособность советских граждан / Б.К. Бегичев. – М. : Юридична література, 1972. – 249 с.

19. Краснов С.В. Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України : [монографія] / С.В. Краснов. – О. : Фенікс, 2012. – 178 с.