

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32837/chern.v0i3.95>**Т. М. Кириченко**

здобувач

Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля

orcid.org/0000-0001-6600-8273

ТЕНДЕНЦІЇ ПОДАЛЬШОГО РОЗВИТКУ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН В УКРАЇНІ

Процеси реформування і вдосконалення правового регулювання трудових правовідносин в Україні зумовлені потребою у приведенні трудового законодавства України в інструмент, який забезпечує нормальне функціонування суспільних процесів в умовах ринкової економіки. Верховна Рада України після проголошення незалежності нашою державою прийняла понад 100 законів про внесення змін до Кодексу законів про працю України та внесла неодноразові зміни у більшість статей та преамбулу в порівнянні із його першою редакцією. Незважаючи на такі кроки законодавця, правове регулювання трудових правовідносин в нашій державі все ще залишається недосконалим та потребує подальших кроків щодо його поліпшення. При цьому вже зараз можна встановити окремі напрями, за якими правове регулювання трудових правовідносин має розвиватись у майбутньому. Тож актуальність дослідження тенденцій подальшого розвитку правового регулювання трудових правовідносин зумовлена тим, що трудове законодавство нашої держави постійно перебуває у процесі вдосконалення, і у світлі ймовірного прийняття нового Трудового кодексу України важливо встановити, які неврегульовані на сьогодні сфери мають бути охоплені ним у першу чергу, на які моменти має звернути увагу вітчизняний законодавець та які на сьогодні існують передумови щодо подальшого вдосконалення правового регулювання трудових правовідносин в Україні. Мета статті полягає у встановленні актуальних тенденцій подальшого розвитку правового регулювання трудових правовідносин в Україні, визначенні їхньої сутності та у прогнозуванні того, яким чином дані тенденції мають бути реалізовані у трудовому законодавстві нашої держави. Зроблено висновок, що основними задачами вітчизняного законодавця сьогодні є прийняття Трудового кодексу України та ратифікація ряду міжнародних стандартів, які дозволять наблизити національне трудове законодавство України до трудового законодавства європейських держав. Як продемонстрував наш аналіз проектів Трудового кодексу України, в тому числі останніх, більшість тенденцій, які виділяються вітчизняними науковцями, знаходять своє розкриття у їхньому змісті, а тому зробимо висновок, що реалізація кожної з них є цілком ймовірною в короткостроковій перспективі.

Ключові слова: правове регулювання, трудові правовідносини, трудове законодавство, тенденції, розвиток законодавства.

Kyrychenko T. M. TRENDS OF THE FURTHER DEVELOPMENT OF LEGAL REGULATION OF EMPLOYMENT RELATIONS IN UKRAINE

The processes of reforming and improving the legal regulation of labor relations in Ukraine are due to the need to bring the labor legislation of Ukraine into a tool that ensures the proper functioning of social processes in a market economy. After the proclamation of independence by our state, the Verkhovna Rada of Ukraine adopted more than 100 laws amending the Labor Code of Ukraine and made several changes to most articles and preambles, compared to its first version. Despite such steps of the legislator, the legal regulation of labor relations in our country still remains imperfect and needs further steps to improve it. At the same time, it is already possible to establish certain areas in which the legal regulation of labor relations should develop in the future. Therefore, the relevance of the study of trends in the further development of legal regulation of labor relations is due to the fact that the labor legislation of our country is constantly in the process of improvement, and in light of the likely adoption of a new Labor Code of Ukraine. What points should the domestic legislator pay attention to and what are the prerequisites for further improvement of the legal regulation of labor relations in Ukraine. The purpose of the article is to identify current trends in the further development of legal regulation of labor relations in Ukraine, to determine their essence and to predict how these trends should be implemented in the labor legislation of our country. It is concluded that the main tasks of the domestic legislator today are the adoption of the Labor Code of Ukraine and the ratification of a number of international standards that will bring the national labor legislation of Ukraine closer to the labor legislation of European countries. As our analysis of the draft Labor Code of Ukraine has shown, including the latest ones, most of the trends identified by domestic scientists are revealed in their content, and therefore we conclude that the implementation of each of them is likely in the short term.

Key words: legal regulation; labor relations; labor legislation; trends; development of legislation.

Вступ. Законодавство, яке урегулює трудові правовідносини в Україні, наша держава фактично отримала у спадщину від колишніх СРСР та УРСР. Незважаючи на те, що лише

в радянський період до Кодексу законів про працю України [1] вносились зміни 19 разів, а після проголошення незалежності Верховною Радою України було прийнято понад 100 законів про вне-

сення змін до цього нормативно-правового акту (із 265 статей та преамбул, що містились у першій редакції Кодексу, суттєво змінились майже всі, при чому деякі із них неодноразово), правове регулювання трудових правовідносин в Україні до цих пір характеризується рядом недоліків, характерних саме для радянського трудового права: сфера дії трудового законодавства є вузькою; предмет регулювання є обмеженим; централізоване регулювання трудових правовідносин має перевагу над децентралізованим; фактично повністю відсутнє договірне регулювання трудових правовідносин; механізм захисту прав та інтересів учасників трудових правовідносин є слабким; наявний ряд проблем, недоліків та прогалин у правовому регулюванні трудових правовідносин. Окрім того, радянська спадщина у правовому регулюванні трудових правовідносин Кодексом законів про працю України [1] не обмежується, адже ряд інших законодавчих актів колишніх СРСР та УРСР та їхні окремі положення до цих пір зберігають чинність. Наприклад, питання виконання надомної роботи до цих пір урегульовується Положенням про умови праці надомників, затвердженим Постановою Госкомпраці СРСР та Секретаріату ВЦРПС від 29 вересня 1981 року № 275/17-99 [2]. Тому тенденції подальшого розвитку правового регулювання трудових правовідносин в Україні є питанням, яке традиційно залишається у колі зору вітчизняних науковців,

Актуальність. Із проголошенням незалежності Україною та визначенням напрямку її розвитку на побудову правової, соціальної та демократичної держави, недоліки у правовому регулюванні трудових правовідносин почали поступово усуватись. Ухвалено чимало нових законодавчих актів у сфері праці, які відповідають сучасним реаліям та є адаптованими до європейських соціальних стандартів (наприклад, Закони України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 № 3356-XII [3], «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР [4], «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР [5], «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 № 1045-XIV [6], «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI [7] тощо). Активна законотворча діяльність Верховної Ради України дозволила вирішити велику кількість проблем правового регулювання трудових правовідносин, проте проблем все ще залишається занадто багато. Тож актуальність дослідження тенденцій подальшого розвитку правового регулювання трудових правовідносин зумовлена тим, що трудове законодавство нашої держави постійно перебуває у процесі удосконалення, і у світлі ймовірного прийняття нового Трудового кодексу України важливо встановити, які неврегульовані на сьогодні сфери мають бути охоплені ним в першу чергу, на які моменти має

звернути увагу вітчизняний законодавець та які сьогодні існують передумови щодо подальшого вдосконалення правового регулювання трудових правовідносин в Україні.

Мета даного дослідження полягає у встановленні актуальних тенденцій подальшого розвитку правового регулювання трудових правовідносин в Україні, визначенні їхньої сутності та у прогнозуванні того, яким чином дані тенденції мають бути реалізовані у трудовому законодавстві нашої держави.

Стан дослідження. Питання тенденцій подальшого розвитку правового регулювання трудових правовідносин постійно перебуває в колі зору вітчизняних науковців. Чинне трудове законодавство України характеризується наявністю ряду проблем, недоліків та прогалин. Окрім того, вітчизняний законодавець за два останні десятиліття розробив одразу декілька проектів Трудового кодексу України, які власне і є відображенням тих тенденцій, які є актуальними на момент їхньої розробки. Серед авторів, які здійснювали дослідження у цій сфері, відзначимо внесок таких науковців, як: С.І. Бандур, О.Ю. Білоус, Л.Ю. Величко, К.І. Дмитрієва, А.В. Доценко, О.М. Дуюнова, В.В. Жернаков, А.С. Іншина, М.І. Іншин, В.Л. Костюк, І.В. Лагутіна, С.С. Лукаш, К.Ю. Мельник, І.І. Моторна, Д.С. Овсянко, С.М. Прилипко, П.Д. Проскураков, Г.С. Хаварівська, Ю.В. Чижмарь, А.М. Юшко, О.М. Ярошенко. Утім, дане питання є таким, на яке може вплинути велика кількість різноманітних факторів, у тому числі й зміни до законодавства чи розробка нових проектів Трудового кодексу, а отже, незважаючи на велику кількість праць, присвячених цій тематиці, подальше її дослідження є необхідним.

Основний зміст. Аналіз наукової літератури нашої держави дозволяє виділити такі тенденції подальшого розвитку правового регулювання трудових правовідносин в Україні:

1) тенденція прийняття Трудового кодексу України як основного джерела правового регулювання трудових правовідносин в Україні (дана тенденція, зокрема, досліджувалась у працях таких авторів, як К.І. Дмитрієва [8], В.В. Жернаков [9], В.Л. Костюк [10], Д.С. Овсянко [11], Г.С. Хаварівська [12] тощо);

2) тенденція продовження процесів адаптації правового регулювання трудових правовідносин в Україні до європейських стандартів (відзначимо у даному контексті праці Ю.В. Чижмарь [13], О.Ю. Білоус [14] тощо);

3) тенденція лібералізації та демократизації правового регулювання трудових правовідносин (дослідження цієї тенденції здійснювалось такими дослідниками, як С.М. Прилипко та О.М. Ярошенко [15] та О.М. Дуюнова [16]);

4) тенденція поглиблення диференціації правового регулювання трудових правовідносин (досліджувалась О.М. Дуюною [16]);

5) тенденція поглиблення індивідуалізації трудових правовідносин та посилення гнучкості їхнього правового регулювання (відзначимо праці Л.Ю. Величко [17], А.М. Юшко [18], М.І. Іншина [19, с. 466], А.С. Іншиної [20], І.І. Моторної [21], А.В. Доценко [22], Н.М. Вапнярчук [23, с. 102], В.О. Носенко [24] та І.В. Лагутіної [25], В.В. Жернакова [26], Л.Ю. Величко [27], О.М. Ярошенко [28], П.Д. Проскуракова [29], К.Ю. Мельника [30] тощо).

Так, першою серед виділених нами тенденцій є тенденція прийняття Трудового кодексу України як основного джерела правового регулювання трудових правовідносин в Україні. Актуальність даної тенденції має об'єктивні передумови. По-перше, трудове законодавство України, і в першу чергу Кодекс законів про працю України [1], не відповідає вимогам часу, а модифікація норм та принципів радянського трудового законодавства не принесла тих результатів, які може дати принципове оновлення правового регулювання трудових правовідносин. По-друге, в різні періоди вітчизняним законодавцем було розроблено проекти Трудового кодексу України №1108 від 14.02.2007 року [31] № 2902 від 22.04.2013 року [32], № 1658 від 27.12.2014 року [33], № 2410 від 08.11.2019 року [34] та № 2410-1 від 08.11.2019 року [35], що свідчить про розуміння законодавця необхідності прийняти такий нормативно-правовий акт, а також про його роботу, яка перманентно проводиться в даному напрямі. Отже, прийняття нового Трудового кодексу України з урахуванням усіх змін системи суспільних відносин, що відбуваються в Україні і які торкаються сфери праці, є об'єктивною необхідністю.

На актуальності реалізації даної тенденції наголошують фактично усі дослідники проблем правового регулювання трудових правовідносин в Україні. Чинний Кодекс законів про працю України [1] був прийнятий ще в 1971 році і, зважаючи на усі внесені до його змісту зміни та доповнення, являє собою сукупність норм, прийнятих за різних історичних й економічних умов, частина яких є застарілою, а інша частина потребує якісно досконалішого формулювання. Перша спроба прийняти новий Трудовий кодекс в Україні була датована ще 2007 роком, проте проект № 1108 від 14.02.2007 року [31] так і не було прийнято. Даний проект був розкритикований у суспільстві та на науковому рівні, з огляду на наявність ряду норм, які більшою мірою захищали інтереси роботодавців за рахунок обмеження прав працівників. Незважаючи на наявність безумовно позитивних аспектів, даний законопроект після ряду правок до 2012 року такі не було включено до порядку денного для голосування.

У 2013 році Верховна Рада України спробувала прийняти новий проект Трудового кодексу України № 2902 від 22.04.2013 року [32]. У його змісті було усунуто деякі недоліки попереднього проекту, проте він містив і спірні моменти, і в результаті в 2014 році даний законопроект також був відкликаний. Наступний проект було розроблено після Революції Гідності, і незважаючи на те, що зобов'язання схвалити новий Трудовий кодекс було передбачене пунктом 4 розділу IX Коаліційної угоди від 27.11.2014 року [36], законопроект № 1658 від 27.12.2014 року [33], який було прийнято в першому читанні та який декілька разів доопрацьовувався, в результаті також не був прийнятий. Відзначимо, що даний проект було сприйнято значно позитивніше, аніж попередні, проте на результаті його розгляду це ніяким чином не відобразилось. Варто відзначити, що кожен із зазначених проектів Трудового кодексу України був розкритикований на науковому рівні. Проблема різних проектів Трудового кодексу України присвячено праці таких авторів, як К.І. Дмитрієва [8], В.В. Жернаков [9], В.Л. Костюк [10], Д.С. Овсянко [11], і кожен із них оцінив попередні проекти негативно.

Верховна Рада України IX скликання, так само як і Рада попереднього скликання, взяла на себе зобов'язання прийняти Трудовий кодекс України, втім так само поки його не виконала. На сьогодні у Верховній Раді України зареєстровано одразу два проекти Трудового кодексу України – № 2410 від 08.11.2019 року [34] (розкритикований експертами та науковцями з огляду на розширення прав роботодавців за рахунок обмеження прав працівників) та № 2410-1 від 08.11.2019 року [35], перспективи прийняття якого також є незрозумілими. Утім, ураховуючи історію розробки проектів Трудового кодексу України, увагу до даного питання суспільства, експертів й науковців, очевидно, що дана тенденція рано чи пізно буде реалізована, адже правове регулювання трудових правовідносин дійсно потребує прийняття такого нормативно-правового акта.

Наступною тенденцією подальшого розвитку правового регулювання трудових правовідносин в Україні, яку варто розглянути в рамках нашого дослідження, є тенденція продовження процесів адаптації правового регулювання трудових правовідносин в Україні до європейських стандартів. Так, незважаючи на перманентну працю вітчизняного законодавця в даному напрямі, все ще залишається велика кількість важливих європейських стандартів, які наразі не є складовою частиною національного законодавства України. Наприклад, О.Ю. Білоус прийшла до висновку, що станом на 2017 рік Україна ратифікувала 71 конвенцію Міжнародної організації праці, в тому числі 8 із 8 фундаментальних конвенцій,

4 із 4 пріоритетних конвенцій, 59 із 177 технічних конвенцій [14, с. 16]. Проте ряд конвенцій так і не були ратифікованими – наприклад, Конвенція Міжнародної організації праці про роботу на умовах неповного робочого часу від 24.06.1994 року № 175 [37], Конвенція Міжнародної організації праці про сприяння зайнятості та захист від безробіття №168 від 21.06.1988 року № 168 [38], Конвенція Міжнародної організації праці про охорону материнства №183 (переглянута) від 15.06.2000 року № 183 [39], Конвенція Міжнародної організації праці про роботу на умовах неповного робочого часу №175 від 24.06.1994 року [40], Конвенція Міжнародної організації праці про надомну працю №177 від 20.06.1996 року [41] та Конвенція Міжнародної організації праці про гідну працю домашніх працівників (фрілансерів) від 16.06.2011 року № 189 [42].

Отже, аналізуючи дану тенденцію в контексті перспектив її реалізації, варто звернути увагу на наступне: по-перше, вітчизняний законодавець регулярно здійснює ратифікацію актів міжнародного законодавства, в тому числі й у сфері праці, що свідчить про його розуміння важливості даного напрямку; по-друге, сьогодні Україна дійсно ратифікувала велику кількість конвенцій Міжнародної організації праці, що дає можливість спрогнозувати продовження діяльності в даному напрямку; по-третє, у світлі євроінтеграційного курсу нашої держави для вітчизняного законодавця важливо ратифікувати ключові нормативно-правові акти у сфері праці. А отже, все вищенаведене свідчить про наявність перспектив щодо подальшої реалізації тенденції продовження процесів адаптації правового регулювання трудових правовідносин в Україні до європейських стандартів.

Ще однією тенденцією подальшого розвитку правового регулювання трудових правовідносин в Україні, виділеною нами в рамках даного дослідження, є тенденція лібералізації та демократизації правового регулювання трудових правовідносин. Із даного приводу О.М. Дуюнова приходить до висновку, що в подальшому у правовому регулюванні трудових правовідносин має відбутись зміщення акценту від жорсткого централізованого державного регулювання праці до договірного регулювання на національному, галузевому, регіональному, а також виробничому рівнях [16, с. 60]. Іншими словами, потребує свого розвитку напрямок укладення роботодавцями й працівниками соціально-партнерських угод та колективних договорів, у яких мають бути визначені галузеві, територіальні, професійні та інші особливості трудових відносин. Договірне правове регулювання трудових правовідносин має переваги над централізованим передусім у тому, що за його допомогою конкретизуються та деталізуються загальні норми трудового законодавства із урахуванням галу-

зі, умов підприємства, установи чи організації, а також рівня професійності та компетентності працівника. За державою має залишитись обов'язок встановлення у централізованому порядку гарантій, нижче не можуть встановлюватись умови праці сторонами трудових правовідносин. У свою чергу, умови здійснення трудових правовідносин мають врегульовуватись на колективно-договірному та індивідуально-договірному рівнях.

По суті, реалізація даної тенденції була розпочата законодавцем із закріпленням у статті 9 Кодексу законів про працю України [1] норми, згідно з якою умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю, є недійсними. Також варто звернути увагу на те, що зі збільшенням ролі договірного регулювання трудових відносин збільшуються можливості учасників трудових правовідносин на захист своїх прав та інтересів. Відзначимо в даному контексті закріплення в Конституції України [43] права на страйк для захисту економічних і соціальних інтересів працівників, прийняттям Законів України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 № 3356-XII [3] та «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 № 1045-XIV [6], а також розвиток у змісті Кодексу законів про працю України [1] положень про соціально-партнерські відносини працівників та роботодавців. Утім, як відзначає О.М. Дуюнова, сучасний стан суспільно-трудових відносин характеризується стійкою тенденцією звуження виробничої демократії, адже у трудових колективів та професійних спілок відсутні реальні гарантовані можливості для реалізації своїх прав [16, с. 61]. Сьогодні держава потребує втілення поєднання державного і договірного регулювання трудових відносин як однієї з основних засад правового регулювання трудових правовідносин, як це зроблено, зокрема, у статті 2 проекту Трудового кодексу України № 2410 від 08.11.2019 року [34]. Аналізуючи зміст даного проекту, звернемо увагу на те, що велика увага авторів була приділена питанням трудового та колективного договору, що свідчить про розуміння законодавцем важливості подальшої лібералізації та демократизації правового регулювання трудових правовідносин, а також про наявність перспектив щодо реалізації даної тенденції при подальшій еволюції трудового законодавства України.

Наступна виділена нами тенденція подальшого розвитку правового регулювання трудових правовідносин в Україні полягає в поглибленні диференціації правового регулювання трудових правовідносин. Дана тенденція розвивається законодавцем вже не перший рік, адже трудові правовідносини таких категорій працівників, як військовослужбовці, службовці органів внутрішніх справ, Державної кримінально-виконавчої

служби України, Державної служби України з надзвичайних ситуацій, Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України, державні службовці, дипломатичні працівники, прокурори, судді тощо урегульовуються спеціальними нормативно-правовими актами (наприклад, Законом України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [44] чи Законом України «Про прокуратуру» від 14.10.2014 № 1697-VII [45]). Утім, у подальшому дана тенденція може набутися дещо інакшої форми.

Так, в усіх проектах Трудового кодексу України, в тому числі і в проекті № 2410 від 08.11.2019 року [34], встановлено додаткові правила та особливості правового регулювання праці для певних категорій працівників. Книга 4 проекту має назву «Особливості регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників і роботодавців», і її зміст присвячено окремим суб'єктам (працівникам і роботодавцям), регулювання праці яких має свої особливості. До таких категорій належать працівники із сімейними обов'язками, жінки, неповнолітні, роботодавець – фізична особа тощо. Іншими словами, на відміну від Кодексу законів про працю України [1], законодавець у проекті Трудового кодексу України № 2410 від 08.11.2019 року [34] виділяє такі категорії працівників та роботодавців, права та обов'язки яких у порівнянні з іншими регулюються спеціальними нормами таких інститутів, як трудовий договір, робочий час, час відпочинку, оплата праці тощо. Також у проекті наявні норми, які урегульовують трудові правовідносини з такими категоріями працівників, як творчі працівники засобів масової інформації, організацій кінематографії, театрів, театральних і концертних організацій, церков, професійних спортсменів тощо. Незважаючи на те, що зміст відповідних статей є доволі спірним, очевидно, що диференціація правового регулювання трудових правовідносин у майбутньому буде розвиватись. І наступним кроком для цього стане прийняття Трудового кодексу України.

Наступною виділеною нами тенденцією є тенденція поглиблення індивідуалізації трудових правовідносин та посилення гнучкості їхнього правового регулювання. Так, ринок праці постійно змінюється під впливом процесів глобалізації та європеїзації і вже не здатний забезпечувати гарантії зайнятості та працевлаштування в повному обсязі. Саме тому сьогодні набувають свого розвитку нові шляхи розвитку відносин у сфері праці та соціального захисту. Трудові правовідносини, характерні для минулого століття, не відповідають новій суспільній організації праці, на яку впливають процеси комп'ютеризації, інформатизації, автоматизації, поява гнучких виробничих систем. Усе більшого розвитку набу-

ває праця поза офісом, зокрема телепрацівників (комп'ютерні надомники), запозичена праця, часткова та тимчасова зайнятість, а також гнучкий робочий графік тощо [17, с. 92]. А.М. Юшко наводить статистичні дані, згідно з якими Україна в 2013–2017 роках посіла перше місце в Європі та четверте місце у світі із зайнятості на цифрових платформах, що вимірюється за сумою фінансових потоків та кількістю завдань, виконаних на таких платформах. Зазначається, що Україна також посідає перше місце у світі в «ІТ-фрилансі», адже принаймні 3% української робочої сили задіяні в онлайн-роботі, 18% українських офісних працівників уже пробували цифрову роботу і хотіли б повністю перейти на неї, а 50% розглядає це як додаткове джерело доходу [18, с. 190]. Як свідчать такі статистичні дані, частка працівників, задіяних у таких сферах, є досить вагомою, але чинний Кодекс законів про працю України [1] не регулює такі відносини взагалі. Загалом невирішених питань залишається багато: забезпечення державних соціальних стандартів у сфері оплати праці та гарантованість їх отримання, охорона праці, регулювання робочого часу і часу відпочинку, захист прав. Для роботодавців невирішеними питаннями є питання створення робочих місць, контролю за працею працівників, можливість застосування до них відповідальності тощо. Тож необхідність вирішення таких питань в новому Трудовому кодексі України є об'єктивною.

Висновки. Таким чином, наше дослідження тенденцій подальшого розвитку правового регулювання трудових правовідносин в Україні дозволяє зробити висновок, що основними задачами вітчизняного законодавця на сьогодні є прийняття Трудового кодексу України та ратифікація ряду міжнародних стандартів, які дозволять наблизити національне трудове законодавство України до трудового законодавства європейських держав. Як продемонстрував наш аналіз проектів Трудового кодексу України, в тому числі останніх, більшість тенденцій, які виділяються вітчизняними науковцями, знаходять своє розкриття у їхньому змісті, а тому зробимо висновок, що реалізація кожної з них є цілком ймовірною в короткостроковій перспективі.

Література

1. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971 р. Додаток до № 50.
2. Про затвердження Положення про умови праці надомників: Постанова Госкомпраці ЦСР та Секретаріату ВЦРПС від 29.09.1981 № 275/17-99. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0275400-81#Text> (дата звернення: 12.11.2020 року).
3. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 36. Ст. 361.

4. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. Ст. 121.
5. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1997 р. № 2. Ст. 4.
6. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 45, ст. 397.
7. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. *Відомості Верховної Ради*. 2013. № 24. Ст. 243.
8. Дмитрієва К.І. Правове регулювання часу відпочинку за проектом Трудового кодексу України. *Актуальні проблеми держави і права*. 2011. Вип. 57. С. 326–330.
9. Жернаков В.В. Кодифікація законодавства про працю: теоретичні засади і практика реалізації. *Право та інновації*. 2016. № 1. С. 11–16.
10. Костюк В.Л. Проблеми правового становища роботодавця за КЗПП України та проекту Трудового кодексу України: порівняльно-правовий аналіз. *Наукові записки НаУКМА*. 2009. Т. 90 : *Юридичні науки*. С. 87–90.
11. Овсянко Д.С. Повноваження роботодавця за Проектом Трудового кодексу України. *Форум права*. 2014. № 2. С. 312–315.
12. Хаварівська Г. Прийняття нового Трудового кодексу України як необхідна умова зміни сучасного законодавства про працю. *Збірник наукових праць*. 2015. Вип. 44. «Ефективність державного управління». С. 156–161.
13. Чижмарь Ю.В. Проблеми й прогалини в національному та міжнародному трудовому праві. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Право*. 2015. Вип. 34(2). С. 38–41.
14. Білоус О.Ю. Конвенції Міжнародної організації праці як джерела трудового права України : автореф. дис. к.ю.н. : 12.00.05 / Національний університет «Одеська юридична академія». Одеса, 2017. 20 с.
15. Прилипо С., Ярошенко О. Проект Трудового кодексу України – важливий етап реформування трудового законодавства. *Право України*. 2009. № 3. С. 18.
16. Дуюнова О.М. Тенденції розвитку законодавства про працю: проблеми та перспективи. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2010. № 10. С. 58–64.
17. Величко Л.Ю. Тенденція розширення сфери дії трудового права в умовах євроінтеграційних процесів. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2017. Вип. 1(2). С. 91–94.
18. Юшко А.М. Тенденції розвитку трудового законодавства в Україні. Економіко-правові проблеми розвитку та сприяння господарській діяльності в сучасних умовах зб. наук. пр. за матеріалами II Круглого столу, 17 травня 2019 року. Харків : НДІ ПЗІР НАПрН України, 2019. С. 189–192.
19. Іншин М.І. Дистанційна зайнятість працівників в умовах ринкової економіки. *Форум права*. 2014. № 3. С. 466–469.
20. Іншина А.С. Тенденції розвитку правового регулювання дистанційної зайнятості працівників в Україні. *Науковий вісник публічного та приватного права*. Випуск 1. Том 1. 2018. С. 132–135.
21. Моторна І.І. Дистанційна зайнятість в умовах глобалізації економіки та соціально-економічні вигоди від її використання. Україна: аспекти праці. 2008. № 3. С. 6–12.
22. Дощенко А.В. Розвиток дистанційної зайнятості як складова трансформації соціально-трудової сфери. *Ранок праці та зайнятість населення*. 2014. № 4. С. 21–25.
23. Вапнярчук Н.М. Дистанційна зайнятість: проблеми правового регулювання. *Право та інновації*. 2016. № 1(13). С. 101–106.
24. Носенко В.О. Правове регулювання дистанційної зайнятості працівників в Україні : дис. канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ : Нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ, 2015. 190 с.
25. Лагутіна І.В. Особисті немайнові трудові права дистанційних працівників. *Порівняльно-аналітичне право*. 2014. № 2. С. 162–165.
26. Жернаков В.В. Предмет трудового права та сфера дії законодавства про працю України: теоретичні проблеми і тенденції. Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення : зб. наук. пр. до 80-річчя проф. Р.І. Кондратьєва. Хмельницький : Вид-во Хмельницьк. ун-ту упр. та права, 2007. С. 44–48.
27. Величко Л. Світові тенденції експансії трудового права. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 8. С. 86–88.
28. Ярошенко О.М. Сфера дії трудового права України. Нове законодавство України та питання його застосування : тези доп. та наук. повідомл. учасників наук. конф. молодих учених та здобувачів (м. Харків, 26-27 груд. 2003 р.). Харків : Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого, 2004. С. 63–65.
29. Проскурняков П.Д. Сфера дії трудового права: сутність та перспективи (у контексті розробки нового Трудового кодексу України). Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності. 2005. № 2. С. 304–313.
30. Мельник К.Ю. До проблеми сфери дії трудового права. *Вісник Харківського Національного університету внутрішніх справ*. 2011. Вип. 2(53). С. 308–314.
31. Трудовий кодекс України: проект Закону України від 14.02.2007 № 1108. URL : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=30947 (дата звернення: 12.11.2020 року).
32. Трудовий кодекс України : проект Закону України від 22.04.2013 № 2902. URL : https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746 (дата звернення: 12.11.2020 року).
33. Трудовий кодекс України : проект Закону України від 27.12.2014 № 1658. URL : https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 (дата звернення: 12.11.2020 року).
34. Трудовий кодекс України : проект Закону України від 08.11.2019 № 2410. URL : https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331 (дата звернення: 12.11.2020 року).
35. Трудовий кодекс України : проект Закону України від 08.11.2019 № 2410-1. URL : https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67334 (дата звернення: 12.11.2020 року).
36. Угода про Коаліцію депутатських фракцій «Європейська Україна» : Угода Верховної Ради України від 27.11.2014. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0001001-15#Text> (дата звернення: 12.11.2020 року).
37. Конвенція про роботу на умовах неповного робочого часу № 175 : Міжнародний документ від 24.06.1994 № 175. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_040#Text (дата звернення: 12.11.2020 року).
38. Конвенція про сприяння зайнятості та захист від безробіття № 168: Міжнародний документ від 21.06.1988 № 168. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_182#Text (дата звернення: 12.11.2020 року).
39. Конвенція про перегляд Конвенції (переглянутої) 1952 року про охорону материнства № 183: Міжнародний документ від 15.06.2000 № 183. URL :

https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_294#Text (дата звернення: 12.11.2020 року).

40. Конвенція про роботу на умовах неповного робочого часу № 175: Міжнародний документ від 24.06.1994 № 175. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_040#Text (дата звернення: 12.11.2020 року).

41. Конвенція про надомну працю № 177: Міжнародний документ від 20.06.1996 № 177. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_327#Text (дата звернення: 12.11.2020 року).

42. Конвенція про гідну працю домашніх працівників (фрілансерів) (Конвенція № 189): Між-

народний документ від 16.06.2011 № 189. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_530#Text (дата звернення: 12.11.2020 року).

43. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996 р. № 30. Стаття 141.

44. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради*. 2016. № 4. Ст. 43.

45. Про прокуратуру : Закон України від 14.10.2014 № 1697-VII. *Відомості Верховної Ради*. 2015. № 2-3. Ст. 12.