

УДК 349.2:001.859(477)

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.89.2.34>

ЩОДО ТЕНДЕНЦІЙ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН У СФЕРІ ПРАЦІ

Щербюк Н.Ю.,
*кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри права,
Луцький національний технічний університет
ORCID: 0000-0002-0123-8198
e-mail: molnia005@gmail.com*

Щербюк Н.Ю. Щодо тенденцій правового регулювання відносин у сфері праці.

Метою статті є дослідження питання тенденцій розвитку трудового права в процесі його модернізації та адаптації до нових умов і викликів сьогодення. Методика дослідження включає комплексний аналіз та узагальнення наявного науково-теоретичного та вітчизняного нормативного матеріалу із обраної проблематики, формулювання відповідних висновків та рекомендацій. Під час наукового пошуку було використано наступні методи наукового пізнання: аналіз, синтез, системно-структурний, логіко-нормативний, формально-юридичний. У ході проведеного дослідження було встановлено, що в умовах глибоких соціально-економічних і технологічних трансформацій сучасне трудове право постає як ключовий інструмент у забезпеченні балансу між потребами економіки у гнучкості ринку праці та необхідністю гарантування стабільних і безпечних умов праці для працівників. Особливого значення набуває правове регулювання трудової активності, яка виходить за межі класичних моделей трудових відносин. У цьому контексті простежується тенденція до поступової модернізації існуючих правових механізмів та запровадження нових форм правового регулювання, що спрямовані на уніфікацію базових соціальних гарантій для всіх категорій працівників, незалежно від форми їхньої зайнятості. Це, з одного боку, сприяє розширенню сфери дії трудового права, а з іншого – забезпечує інтеграцію інноваційних підходів до захисту трудових прав в умовах цифрової економіки та глобалізації ринку праці. Разом з тим, обґрунтовано необхідність збереження диференційованого підходу до правового регулювання праці окремих категорій працівників, але із урахуванням специфіки їхньої діяльності та соціального статусу. Проте варто зазначити, що водночас встановлено певне звуження обсягу гарантій, які традиційно забезпечувалися чинним трудовим законодавством, що потребує критичної оцінки з точки зору ефективності захисту прав працівників. У процесі наукового аналізу доведено, що національне трудове право має зберігати свої усталені принципи, водночас орієнтуючись на нові виклики та потреби сучасного суспільства. Йдеться про необхідність розвитку трудового законодавства на основі гнучких, але соціально відповідальних моделей правового регулювання, які забезпечуватимуть ефективний захист прав працівників, створюватимуть сприятливе середовище для продуктивної праці та стимулюватимуть інноваційний розвиток ринку праці. Таким чином, трудове право постає не лише як засіб юридичного оформлення трудових відносин, але і як важливий чинник соціальної стабільності та економічної конкурентоспроможності держави. Результати проведеного дослідження можуть бути корисні у процесі подальшого удосконалення правового регулювання відносин у сфері праці.

Ключові слова: право, трудове право, трудові правовідносини, трудові права, працівник, соціальні стандарти.

Shcherbyuk N.Y. On trends in the legal regulation of labour relations.

The purpose of the article is to examine the trends in the development of labour law in the course of its modernisation and adaptation to the current conditions and challenges. The research methodology includes a comprehensive analysis and synthesis of the available scientific, theoretical and domestic regulatory framework on the selected issue, and preparation of relevant conclusions and recommendations.

The following methods have been used in the course of the research: analysis, synthesis, systemic and structural, logical and normative, and formal and legal. In the course of the study, it was found that under conditions of rapid socio-economic and technological transformations, modern labour law is emerging as a key instrument for ensuring a balance between the economic needs for labour market flexibility and the need to guarantee stable and safe working conditions for employees. Particularly important is the legal regulation of labour activity that goes beyond the classical models of labour relations. In this context, there is a tendency to gradually modernise existing legal mechanisms and introduce new forms of legal regulation aimed at unifying basic social guarantees for all categories of employees, regardless of their form of employment. On the one hand, it helps to expand the scope of labour law, and on the other hand, it ensures the integration of innovative approaches to the protection of labour rights in the digital economy and the globalisation of the labour market. At the same time, the author proves the need to maintain a differentiated approach to the legal regulation of employment of certain categories of employees is maintained, taking into account the specifics of their activities and social status. However, it should be noted that at the same time, there is a certain narrowing of the scope of guarantees traditionally provided by the current labour legislation, which requires a critical assessment in terms of the effectiveness of employee rights protection. In the course of the scientific analysis, the author proves that national labour law should preserve its established principles, while at the same time focusing on new challenges and needs of modern society. This refers to the need to develop labour legislation on the basis of flexible but socially responsible models of legal regulation which will ensure effective protection of employees' rights, create a favourable environment for productive work and stimulate innovative development of the labour market. Thus, labour law is not only a vehicle for legalisation of labour relations, but also an important factor in social stability and economic competitiveness of the country. The results of the study may be useful in the process of further development of legal regulations of labour relationships.

Key words: law, labour law, labour relations, labour rights, employee, social standards.

Постановка проблеми. Трудові правовідносини відіграють ключову роль у системі правових відносин будь-якої держави, адже вони суттєво впливають на її правову, соціальну та економічну сфери. Від їх ефективного правового регулювання залежить не лише соціальна стабільність, а й розвиток економіки і повноцінна реалізація потенціалу людських ресурсів. Гарантії трудових прав працівників є чинником зменшення соціальної напруги як на національному, так і на глобальному рівні, а також виступають важливою передумовою для збереження миру та соціальної справедливості. Трудові правовідносини в нинішніх умовах є не лише категорією юридичної науки, а й ефективним інструментом реалізації економічної політики, досягнення соціального добробуту та забезпечення сталого розвитку суспільства. При цьому, й досі важливою залишається роль держави щодо встановлення правових рамок для них, забезпечення контролю за дотриманням трудового законодавства та захисту прав найманих працівників. Варто відмітити, що вона реалізовує її з огляду на сучасний ринок праці, який постійно адаптується до нових соціальних, економічних, правових, технологічних та демографічних викликів. Для розвитку останнього характерним є наявність численних взаємозалежностей, що вимагає від законодавця модернізації правової бази з урахуванням новітніх реалій. Як зазначають дослідники, «на нього впливають численні детермінанти, які характеризуються високим ступенем взаємодії» [1, с. 17], тому перед законодавцем постає завдання створення ефективних, змістовних та технічно досконалих правових норм, здатних надійно забезпечити соціально-економічні права людини відповідно до міжнародних стандартів [2, с. 192]. Тому, не втрачає своєї актуальності дослідження різних аспектів розвитку трудового права, з огляду на динамічне оновлення його змісту, зумовлене трансформацією сучасного ринку праці.

Метою статті є дослідження певних аспектів тенденцій розвитку правового регулювання відносин у сфері праці в умовах їх модернізації та адаптації до викликів сьогодення.

Стан опрацювання проблематики. Проблему тенденцій удосконалення трудового законодавства України досліджували такі вчені, як М.Г. Александров, В.В. Жернаков, О.М. Обушенко, А.Є. Пашерстнік, О.С. Пашков, П.Р. Стависький, А.М. Юшко та ін. Юридичній природі права на соціальне забезпечення були присвячені праці таких учених як Н. Галіцин, З. Гафуров, М. Захаров, А. Медвідь, С. Прилипко, В. Рудик, Е. Тучкова та ін. Віддаючи належне науковому доробку вищезгаданих науковців, пропонуємо власне бачення окресленої проблематики.

Методологічною основою даного дослідження стали праці вітчизняних і зарубіжних науковців: Л. Вакарюк, В. Величко, В. Венедіктова, Н. Гетманцева, О. Гоц-Яковлевої, А. Dziurny, В. Жернакова, О. Костюченко, В. Langille, Д. Новікова, П. Пилипенка, О. Пономаренко, В. Процевського, С. Тарасюк, О. Цуварева, М. Ярошенко, А. Юшко.

Виклад основного матеріалу дослідження. Очевидним є те, що, з огляду на вплив глобалізації та цифровізації економіки, класична модель трудових відносин зазнає суттєвих змін. У підсумку, формується оновлена структура трудових відносин, що відповідає сучасним викликам і потребам. Державні заходи в цій сфері мають бути спрямовані на вдосконалення чинної системи і сприяти її подальшому розвитку та підвищенню ефективності, спираючись при цьому на фундаментальні принципи трудового права та міжнародні соціально-трудова стандарти.

Технологіям відводиться надзвичайно важлива роль у сучасній економіці. З року в рік ми можемо спостерігати зростання важливості автоматизації, роботизації, цифровізації. У європейській літературі фахівці виділяють «наступні складові технологічної детермінанти: технічний прогрес (інновації), прогрес процесів (витіснення робочої сили), прогрес продуктів (створення попиту на робочі місця - інші спеціальності, нові професії)» [1, с. 18].

І ось, в національному законодавстві, зокрема, в Законі України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» запроваджено нову дефініцію «гіг-спеціаліст» [3], що «мало на меті саме окреслення певної категорії high-level спеціалістів, які з одного боку не бажають перебувати у статусі фізичної особи-підприємця, як форми взаємовідносин, що не відповідає їх фактичному характеру, з іншого боку не бажають перебувати у трудових відносинах, вважаючи себе більш підрядниками (контактерами), ніж найманими працівниками» [4, с. 135-136]. Згідно статті 1 вищезгаданого нормативно-правового акта, гіг-спеціаліст працює на підставі гіг-контракту. Гіг-контракт – це цивільно-правовий договір, за яким гіг-спеціаліст зобов'язується виконувати роботи та/або надавати послуги відповідно до завдань резидента Дія Сіті як замовника, а резидент Дія Сіті зобов'язується оплачувати виконані роботи та/або надані послуги і забезпечувати гіг-спеціалісту належні умови для виконання робіт та/або надання послуг, а також соціальні гарантії. Тобто, на дану категорію осіб поширюється соціальне забезпечення. Підтвердженням цього є, зокрема, є положення статей 11 та 29 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», у яких серед тих, хто підлягає страхуванню у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та страхуванню від нещасного випадку, зазначаються ті, «хто працює на умовах гіг-контракту». Також вони віднесені до числа застрахованих осіб у загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванні (стаття 11 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»). Хоча привертає увагу й той факт, що у статті 4 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» ця категорія осіб не зазначена, як така, що підлягає страхуванню на випадок безробіття.

Як зауважує В.В. Жернаков «трудова право має змінюватися під впливом інноваційних процесів ...» [5, с. 48], а ці зміни відображаються на тенденціях розвитку правового регулювання відносин, пов'язаних з використанням праці. Стаття 2 Кодексу законів про працю України підкреслює, що працівники мають право на «... на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби або реабілітації, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття...» [6]. Окремі з вищеперерахованих прав нині поширюються і на тих осіб, які працюють на підставі цивільно-правових договорів, зокрема на підставі гіг-контракту. З огляду на це, вважаємо, що однією із тенденцій правового регулювання відносин, пов'язаних із застосування праці є «уніфікація правового регулювання несамостійної праці незалежно від сфери її застосування» [7, с. 64; 8, с. 86]. І вона «має свої конкретні прояви, які можуть бути зведені до двох груп: по-перше, спостерігається стирання межі між різними галузями приватного права, взаємне проникнення загальних приватно-правових методів у структуру всіх галузей приватного права, зокрема і у сферу правового регулювання праці; по-друге, розширення сфери дії трудового права на основі поширення загальних принципів правового регулювання праці на всі види несамостійної праці» [7, с. 64]. І відбувається це, на наше переконання, в силу того, що «зміни об'єктивного і суб'єктивного факторів впливають на політичне, економічне, соціальне життя країни та викликають переосмислення цінностей та зміни їхньої ієрархії...» [9, с. 191]. Як зазначається у літературі, «йдеться про всі виміри права, які впливають на використання людського капіталу. Нам потрібні нові категорії, що виходять за рамки «працівник і роботодавець» [10, с. 114]. Але при цьому, потрібно враховувати «специфіку трудового права, яке за

своєю природою належить до соціального, спрямованого на захист основних соціальних прав» людини [11, с. 67]. Ми цілком поділяємо позицію науковців, які вважають, що соціальна функція є домінуючою функцією трудового права і є однією із його ознак [12], які не повинні бути втрачені й у майбутньому.

Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо регулювання праці домашніх працівників» від 25.04.2024 р. № 3680-ІХ чинний КЗпП України доповнено новою главою XI-А «Праця домашніх працівників» та внесені зміни до низки інших нормативно-правових актів, які стосуються регулювання трудових відносин. Законодавцем визначено поняття домашньої праці та домашніх працівників, закріплено їх правовий статус та особливості його правового регулювання. Привертає увагу ч. 7 ст. 173-1 КЗпП України, де зазначається, що «загальнообов'язкове державне соціальне страхування домашніх працівників здійснюється на засадах добровільності» [6]. Це положення підкріплено статтями 11 і 29 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», статтею 4 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», які не поширюють дію вищезгаданих нормативно-правових актів на домашніх працівників, коли мова не йде про їх добровільну участь у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування, а також статтю 4 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування», положення якої виключають із числа платників єдиного внеску фізичних осіб, які використовують працю домашніх працівників. У цьому контексті привертають увагу положення Пояснювальної записки до проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо регулювання праці домашніх працівників», де, зокрема, йдеться про те, що: «врегулювання питання зайнятості та офіційного працевлаштування домашніх працівників, забезпечення соціального захисту домашніх працівників, імплементація в національне законодавство положень Конвенції Міжнародної організації праці № 189 про домашніх працівників, зниження рівня незадекларованої праці. ... Крім цього, з урахуванням специфіки відносин між домашнім працівником та роботодавцем, проектом акта передбачено внесення змін до законів України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» та «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» з метою оптимізації та забезпечення дієвості механізму адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування у випадку використання фізичними особами, які не є суб'єктами господарювання, праці інших фізичних осіб. ...» [13]. З вищевикладеного можна зробити певні узагальнення, а саме: 1) удосконалення трудового законодавства відбувається у відповідності із міжнародно-правовими стандартами у сфері праці, зокрема, Конвенції Міжнародної організації праці № 189 «Про гідну працю домашніх працівників» від 16.06.2011 р., яка, до речі, ще не ратифікована Україною; 2) для домашніх працівників встановлено диспозитивну норму, а не гарантію щодо соціального страхування, що є певним звуженням змісту та обсягу прав, закріплених трудовим законодавством.

Якщо звернемося до положень вищезгаданої Конвенції, то в статті 14 закріплена «система соціального забезпечення для даної категорії працівників, в тому числі охорона материнства, а також умови, що є не менш сприятливими ніж ті, в яких знаходяться інші працівники» [14]. Згідно статті 2 КЗпП України «працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою. Працівники мають право на ... матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби або реабілітації, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття ...» [3]. Це право гарантується системою загальнообов'язкового державного соціального страхування. Зокрема, згідно статті 7 Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування «загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню підлягають особи, які працюють на умовах трудового договору (контракту) на підприємствах, в організаціях, установах незалежно від їх форм власності та господарювання; у фізичних осіб ...» [15]. Стаття 3 КЗпП України поширює законодавство про працю на трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами [3]. Привертає увагу й той факт, що одним із напрямків державної політики в галузі прав людини є недопущення звуження змісту та обсягу існуючих прав і основних свобод людини, проголошених Конституцією України, законами України та підзаконними нормативними

актами, який закріплений у постанові ВРУ від 17.06.1999 року № 757-XIV «Про засади державної політики України в галузі прав людини» [16].

Показовою, на наше переконання, у цьому контексті є позиція Конституційного Суду України. У Рішенні Конституційного Суду України у справі за конституційними поданнями Верховного Суду України та 50 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень абзаців третього, четвертого пункту 13 розділу XV «Прикінцеві положення» Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» та офіційного тлумачення положення частини третьої статті 11 Закону України «Про статус суддів» (справа про рівень пенсії і щомісячного довічного грошового утримання) від 11 жовтня 2005 року № 8-рп/2005 відмічено, що «... згідно зі статтею 22 Конституції України закріплені нею права і свободи не є вичерпними, гарантуються і не можуть бути скасовані. При прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод. Зміст прав і свобод людини – це умови і засоби, які визначають матеріальні та духовні можливості людини, необхідні для задоволення потреб її існування і розвитку. Обсяг прав людини – це кількісні показники відповідних можливостей, які характеризують його множинність, величину, інтенсивність і ступінь прояву та виражені у певних одиницях виміру. Звуження змісту прав і свобод означає зменшення ознак, змістовних характеристик можливостей людини, які відображаються відповідними правами та свободами, тобто якісних характеристик права. Звуження обсягу прав і свобод – це зменшення кола суб'єктів, розміру території, часу, розміру або кількості благ чи будь-яких інших кількісно вимірюваних показників використання прав і свобод, тобто їх кількісної характеристики...» [17]. У Рішенні Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Президента України щодо відповідності Конституції України (конституційності) підпункту 13 пункту 4 розділу I Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо зменшення впливу світової фінансової кризи на сферу зайнятості населення» (справа про допомогу по безробіттю звільненим за угодою сторін) від 28 квітня 2009 року № 9-рп/2009, зокрема зазначається, «при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод (частина третя статті 22 Конституції України), інакше погіршується становище особи в суспільстві через обмеження прав і свобод, закріплених у законах України. Невиконання державою своїх соціальних зобов'язань щодо окремої категорії осіб призводить до порушення принципів соціальної, правової держави, ставить громадян у нерівні умови, підриває принцип довіри особи до держави» [18]. Доречними у цьому контексті є положення Окремої думки судді Конституційного Суду України О.В. Касмініна стосовно Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 49 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) пункту 12 розділу I Закону України «Про внесення змін та визнання такими, що втратили чинність, деяких законодавчих актів України» від 28 грудня 2014 року № 76-VIII, де, зокрема, зазначається «..., що оскільки положення статті 22 Конституції України забороняють законодавцю погіршувати становище людини у суспільстві та закріплюють принцип недопущення звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод, то не можуть бути звужені не тільки конституційні, а усі права та свободи, передбачені законами України (відповідно до пункту 1 частини першої статті 92 Конституції України ці права та свободи так само, як і їх гарантії, визначаються виключно законами України), та зміст і обсяг конституційних прав і свобод розкривається не тільки в основному Законі України, а й в інших законах України» [19]. Це повинно стосуватися і гарантій трудових прав працівників. Як зазначав, О.І. Процевський «ефективність правового регулювання трудових і тісно з ними пов'язаних відносин залежить не від кількості нормативно-правових актів, а від їх змісту, якості і спрямованості, тобто відображення в них конституційної формули» [20, с. 10]. Соціальна функція трудового права виражається у встановленні та реалізації певних соціальних гарантій і стандартів, заснованих на соціальній справедливості й безпеці [21, с. 141].

Слушною є позиція В.С. Венедіктова, який зауважує, що «Україна на шляху побудови громадянського суспільства не має змоги скористатися вже наявною моделлю, яка навіть досить успішно зарекомендувала себе в іншій країні. В Україні існують свої традиції, свій менталітет, свої особливості правового регулювання суспільних відносин, зокрема, у сфері праці» [22, с. 71]. Поділяємо думку Костюченко О.Є. про те, що «безсистемне удосконалення трудового законодавства в Україні та тлі трансформації суспільних відносин в умовах глобалізації все частіше створює проблеми соціального характеру у сфері праці. Як результат – перманентне погіршення

становища працівника та віддалення законодавства від самої суті й соціального призначення трудового права» [23, с. 9].

Висновки. Таким чином, на етапі глибоких трансформацій сучасне трудове право покликане забезпечувати певний баланс між гнучкістю ринку праці та гарантіями трудових прав працівників. Особливо це стосується тих осіб, які виконують роботу поза межами класичних трудових відносин. У цьому контексті спостерігається модернізація правових механізмів, спрямована на уніфікацію гарантій соціальних стандартів (зокрема, загальнообов'язкового державного соціального страхування), що сприяє розширенню сфери дії трудового права. Поряд із цим, прослідковується збереження диференційованого підходу до правового регулювання праці окремих категорій працівників, але з певним звуженням змісту та обсягу гарантованих чинним законодавством прав (у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування). Вважаємо, що національне трудове право повинно зберегти свої традиції і продовжити свій розвиток на основі тенденцій, які забезпечують ефективний захист прав працівників і сприяють динамічному розвитку ринку праці.

З огляду на вищевикладене, пропонуємо виділити наступні тенденції подальшого розвитку правового регулювання відносин у сфері праці: 1) визнання загальноцивілізаційного значення трудових прав і розширення сфери дії трудового права з огляду на його соціальну функцію; 2) пріоритет міжнародних стандартів трудових прав; 3) подальша диференціація правового регулювання трудових відносин, яка поєднується із забезпеченням трудових прав працівників, гарантованих національним законодавством, і впливає із соціального призначення трудового права

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Anna Dziurny. Tendencje rozwojowe na rynku pracy w polsce z uwzględnieniem nowych uwarunkowań prawnych. *International Journal of Legal Studies*. № 2(10). 2021. Р. 13–26.
2. 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. URL: <http://openarchive.nure.ua/handle/document/13098> (дата звернення: 08.04.2025 р.).
3. Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні: Закон України від 15.07.2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1667-20#n208> (дата звернення: 08.04.2025 р.).
4. Тарасюк С.М. Особливості застосування гіг-контрактів резидентами правового режиму Дія Сіті. *Юридичний вісник*. № 2 (63). 2022. С. 133–142.
5. 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 Хмельницького ун-ту упр. та права. 2007. С. 44–48.
6. Кодекс законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 13.04.2025 р.).
7. Ярошенко М.О. Сфера дії трудового права України. Нове законодавство України та питання його застосування: тези доп. та наук. повідом. у часників наук. конф. Молодих учених та здобувачів (м. Харків, 26-27 грудня 2003 р.). Х., Нац. юр. акад. України ім. Я. Мудрого, 2004. С. 63–65.
8. Величко В. Світові тенденції експансії трудового права. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 8. С. 86–88.
9. Гетьманцева Н.Д., Вакарюк Л.В. Природа формування доктрини трудового права, суть та значення для трудового права як самостійної галузі права. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. № 9. С. 190–194. URL: http://lsej.org.ua/9_2023/45.pdf (дата звернення: 28.05.2025 р.).
10. Langille B. Labour Law's Theory of Justice / *The Idea of Labour Law*. 2011. Р. 101–119. URL: <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199693610.003.0008> (дата звернення: 01.06.2025 р.).
11. Пономаренко О., Гоц-Яковлева О. Конвергенція цивільного і трудового права у сфері договірної регулювання відносин, у яких людина реалізує право на працю. *Актуальні проблеми інноваційної економіки та права*. № 2. 2024. С. 65–69.

12. Трудове право України: академічний курс: підручник [П.Д. Пилипенко, В.Я. Буряк, З.Я. Козак та ін.]; за ред. П.Д. Пилипенка. 5-те вид., перероб. і доп. К.: Ін Юре, 2014. 542 с./ С. 124; Цуварев О.Ф. Генеза соціальної функції трудового права. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди*. «Право». 2023. Випуск 38. С. 141.
13. Пояснювальна записка до проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо регулювання праці домашніх працівників». URL: <https://me.gov.ua/view/955ffd5a-8029-4332-b615-785197f24c2c> (дата звернення: 28.05.2025 р.).
14. Глобальна програма МОП «Гідна праця для домашніх працівників». URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@migrant/documents/publication/wcms_409887.pdf (дата звернення: 28.05.2025 р.).
15. Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від 14.01.1998 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/16/98-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 28.05.2025 р.).
16. Засади державної політики України в галузі прав людини: постанова Верховної Ради України від 17.06.1999 р. № 757-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/757-14#Text> (дата звернення: 28.05.2025 р.).
17. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційними поданнями Верховного Суду України та 50 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень абзаців третього, четвертого пункту 13 розділу XV «Прикінцеві положення» Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» та офіційного тлумачення положення частини третьої статті 11 Закону України «Про статус суддів» (справа про рівень пенсії і щомісячного довічного грошового утримання) від 11 жовтня 2005 року № 8-рп/2005. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v008p710-05>. (дата звернення: 28.05.2025 р.).
18. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Президента України щодо відповідності Конституції України (конституційності) підпункту 13 пункту 4 розділу I Закону України „Про внесення змін до деяких законів України щодо зменшення впливу світової фінансової кризи на сферу зайнятості населення“ (справа про допомогу по безробіттю звільненим за угодою сторін) від 28 квітня 2009 року № 9-рп/2009. URL: <https://ccu.gov.ua/storinka-knygy/220-trudove-pravo> (дата звернення: 28.05.2025 р.).
19. Окрема думка судді Конституційного Суду України Касмініна О.В. стосовно Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 49 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) пункту 12 розділу I Закону України «Про внесення змін та визнання такими, що втратили чинність, деяких законодавчих актів України» від 28 грудня 2014 року № 76-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/na05d710-18#Text> (дата звернення: 14.06.2025 р.).
20. Процевський В.О., Новіков Д.О. Вчення О.І. Процевського про ефективність дій норм трудового права. Актуальні проблеми приватного та публічного права: матеріали III Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції присвяченої 92-річчю з дня народження член-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О.І. (2 квітня 2021 року). Харків, 2021. 333 с. / С. 9–11.
21. Цуварев О.Ф. Генеза соціальної функції трудового права. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди*. «Право». 2023. Випуск 38. С. 138–145.
22. Венедіктов В.С. Роль сучасної концепції розвитку трудового права України в загальній доктрині розбудови громадянського суспільства та правової держави. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Серія «Юриспруденція». 2016. № 19. С. 70–73.
23. Костюченко О.Є. Реалізація соціального призначення трудового права в Україні: монографія. Харків. Право, 2018. 392 с.