

DOI <https://doi.org/10.51647/kelm.2023.5.27>

## ZAGRANICZNE DOŚWIADCZENIA W ZAKRESIE PRAWNEJ REGULACJI NIETYPOWYCH FORM ZATRUDNIENIA

**Oleksandr Husarov**

*kandydat nauk prawnych, kierownik Peczeniskiej Połączonej wspólnoty terytorialnej, doktorant  
Charkowskiego Narodowego Uniwersytetu Spraw Wewnętrznych (Charków, Ukraina)*

*ORCID ID: 0000-0001-7493-1789*

*OleksandrHusarov@ukr.net*

**Adnotacja.** Artykuł, oparty na analizie poglądów naukowych naukowców, podsumowuje pozytywne doświadczenia zagraniczne w zakresie prawnej regulacji nietypowych form zatrudnienia, na przykładzie takich krajów jak: USA, Wielka Brytania i Republika Kazachstanu. Argumentuje, że na świecie ukształtowały się dwa kluczowe modele prawnej regulacji nietypowych form zatrudnienia, z których pierwszy jest typowy dla krajów europejskich, a drugi dla krajów postsowieckich. Autor formułuje wizję możliwości wdrożenia najbardziej pozytywnych doświadczeń w Ukrainie. Stwierdzono, że istnieją dwa kluczowe modele regulacji prawnej nietypowych form zatrudnienia. Pierwszy z nich dominuje w krajach europejskich i zachodnich i opiera się na szerokim zakresie umownej regulacji pracy. Ustawodawstwo pracy w takich krajach jest głównie zbiorem gwarancji praw pracowniczych i interesów stron stosunków pracy, pracodawców i pracowników, podczas gdy istota pracy, jej warunki, specyfika godzin pracy, wynagrodzenie, czas odpoczynku i inne kwestie związane z aktywnością zawodową są regulowane umową. Jednocześnie często nie ma jasnych wymagań co do formy i wewnętrznych postanowień takiej umowy. W tym obszarze forma zatrudnienia jest tylko jednym z rodzajów możliwych porozumień między pracownikiem a pracodawcą w sprawie trybu wykonywania czynności pracowniczych.

**Słowa kluczowe:** doświadczenia zagraniczne, regulacja prawna, nietypowe zatrudnienie, pracownik.

## FOREIGN EXPERIENCE OF LEGAL REGULATION OF ATYPICAL FORMS OF EMPLOYMENT OF THE POPULATION

**Oleksandr Husarov**

*Candidate of Legal Sciences,  
Head of Pecheneg OTG, Doctoral Student of Kharkiv National  
University of Internal Affairs (Kharkiv, Ukraine)*

*ORCID ID: 0000-0001-7493-1789*

*OleksandrHusarov@ukr.net*

**Annotation.** The article, based on the analysis of scientific views of scientists, summarizes the positive foreign experience of legal regulation of atypical forms of employment of the population, using the example of such countries as: the USA, Great Britain, and the Republic of Kazakhstan. It is argued that two key models of legal regulation of non-typical forms of employment have been formed in the world, in particular, the first is characteristic of European states, and the other is characteristic of post-Soviet states. The author's vision regarding the possibilities of implementing the most positive experience in Ukraine is formulated. It was found that there are two key models of legal regulation of atypical forms of employment. The first prevails in European and Western countries and is based on the breadth of contractual labor regulation. Labor legislation in such countries mostly represents a collection of guarantees of labor rights and interests of the parties to labor relations, employers and employees, while the essence of work, its conditions, peculiarities of the distribution of working time, pay, rest time, all other issues related to labor activity are regulated by contract. At the same time, there are often no clear requirements for the form and internal provisions of such an agreement. In this area, the form of employment is only one of the types of possible agreement between the employee and the employer on the procedure for the implementation of labor activities.

**Key words:** foreign experience, legal regulation, atypical employment, employee.

## ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ НЕТИПОВИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

**Олександр Гусаров**

*кандидат юридичних наук, голова Печенізької ОТГ, докторант  
Харківського національного університету внутрішніх справ (Харків, Україна)*

*ORCID ID: 0000-0001-7493-1789*

*OleksandrHusarov@ukr.net*

**Анотація.** У статті, спираючись на аналіз наукових поглядів вчених, узагальнено позитивний зарубіжний досвід правового регулювання нетипових форм зайнятості населення, на прикладі таких держав, як: США,

Великобританія, Республіка Казахстан. Аргументовано, що у світі сформувались дві ключові моделі правового регулювання нетипових форм зайнятості, зокрема перша властива для європейських держав, а інша характерна для держав пострадянського простору. Сформульовано авторське бачення щодо можливостей імплементації найбільш позитивного досвіду в Україні. З'ясовано, що існує дві ключові моделі правового регулювання нетипових форм зайнятості. Перша переважає у країнах Європи та Заходу і базується на широті договірного регулювання праці. Трудове законодавство у таких державах здебільшого представляє збірник гарантій трудових прав та інтересів сторін трудових правовідносин, роботодавців і працівників, в той час як сутність праці, її умови, особливості розподілу робочого часу, оплати праці, часу відпочинку усі інші пов'язані із трудовою діяльністю питання врегульовуються договірним способом. При цьому, найчастіше немає чітких вимог до форми та внутрішніх положень такого договору. В цій царині форма зайнятості виступає лише одним із типів можливої домовленості між працівником та роботодавцем про порядок реалізації трудової діяльності.

**Ключові слова:** зарубіжний досвід, правове регулювання, нетипова зайнятість, працівник.

**Постановка проблеми.** На сьогоднішній день ми можемо констатувати, що в Україні система правового регулювання праці є застарілою та не відповідає вимогам та викликам сучасності. Зазначене, в свою чергу, негативним чином відбивається на регулюванні праці окремих категорій працівників, зокрема тих, що працюють в умовах нетипової зайнятості. І це в той час, коли переважна більшість країн світу все активніше використовують такі види зайнятості, як надомна та дистанційна праця. Враховуючи це, досвід зарубіжних держав в питанні правового регулювання нетипових форм зайнятості може містити в собі позитивні аспекти, які в перспективі можливо ефективно використати в межах національної правової системи.

**Стан дослідження.** Окремі проблемні питання щодо правового регулювання нетипових форм зайнятості населення у своїх наукових працях намагались вирішити: М.І. Бондар, М.Л. Захаров, М.М. Клемпарський, В.П. Комарова, О.Г. Попов, Е.Г. Тучкова, А.М. Цятковська, О.В. Цятковська та багато інших. Втім, незважаючи на чималу кількість наукових досліджень, в юридичній літературі відсутні комплексні дослідження присвячені зарубіжному досвіду правового регулювання нетипових форм зайнятості населення.

**Саме тому метою статті є** узагальнити зарубіжний досвід правового регулювання нетипових форм зайнятості та опрацювати можливості його використання в Україні.

**Виклад основного матеріалу.** Починаючи аналіз досвіду Сполучених Штатів Америки (далі – США), варто зазначити, що правове регулювання праці в даній країні характеризується багатством особливостями, які зумовлені історичним розвитком держави та її політико-територіальним устроєм. Передусім, у США існує два основних джерела трудового права, це: по-перше, політика уряду, що виражається у законах, нормативних актах, судових прецедентах та, по-друге, виробничі звичаї роботодавця, які визнаються чинними, модифікуються та стають юридично обов'язковими шляхом ведення колективних переговорів та укладення колективних договорів. Застосування норм, визначених зазначеними джерелами, спирається на судовий процес та використання методу аналізу конкретних ситуацій під час прийняття рішень на підставі дотримання судового прецеденту. Відповідні норми зазвичай можуть змінюватися актом законодавчої влади, квазізаконодавчою нормотворчістю, судовою нормотворчістю або оговореною зміною договору. Так чи інакше, у підсумку визначення компетенції законодавчого органу, адміністративного органу, суду нижчої інстанції або сторін щодо здійснення зазначених змін є питанням судового контролю (Goldman A., Corrada, 2014; Венедіков, 2018).

Щодо безпосередньо нормативно-правових актів, то централізованого трудового права, на кшталт українського в США не існує, але в країні прийнято окремі документи загально-федерального значення, що встановлюють засади регламенту відносин в сфері праці. Сюди, зокрема, відноситься Закон про справедливі трудові стандарти, Закон про добросовісність у наданні відомостей про кредитоспроможність, Закон про захист працівників від застосування поліграфу, Закон про відпустки по сімейним або медичним причинам і таке інше (Венедіков, 2017). Зазначені законодавчі акти, регулюють здебільшого мінімальні гарантії трудових інтересів працівників, але не встановлюють механізму забезпечення умов праці, оформлення трудових відносин, форми зайнятості і таке інше. Так би мовити, «технічні» аспекти праці цілком віднесено на рівень локального регулювання за використанням можливостей договору про працю, у тому числі в питанні обрання роботодавцем та працівником моделі зайнятості. В США трудовий договір розуміється, як угода між працівником і роботодавцем про умови найму. У Сполучених Штатах Америки відсутні законодавчі вимоги щодо форми трудового договору. У більшості випадків він укладається усно. Письмові договори є поширеними, в першу чергу, в банківському секторі або у сфері топ-менеджменту, коли сторонам необхідно покласти на себе додаткові зобов'язання. У разі якщо застосовується усна форма трудового договору, роботодавцями, як правило, використовується така категорія американського трудового права, як лист із пропозицією про роботу (job offer letter). Зміст та форма зазначеного листа чітко не визначені та залежать від специфіки конкретних трудових правовідносин. Зазвичай він містить положення щодо посадових обов'язків працівника, робочого часу та часу відпочинку, оплати праці, тривалості трудових правовідносин (якщо трудовий договір є строковим), незастосування або застосування принципу одностороннього волевиявлення щодо розірвання трудового договору тощо (Goldman A., Corrada, 2014; Назметдинов, 2013).

З одного боку, локально-орієнтоване регулювання праці має багато недоліків в частині захисту прав працівників, з іншого – такий підхід забезпечує гнучкість побудови відносин між працівником та роботодавцем і відсутність юридичних аспектів, що тиснуть на них з законодавчого рівня і не дають можливості працювати за моделлю, котра зручна всім. При цьому, локальне регулювання є одним з аспектів розвитку та поширення в США нетипових умов зайнятості. Наприклад, однією з найбільш популярних форм в Америці є фріланс.

Одну з найчисленніших груп склали фрілансери, які самостійно приймають замовлення на виконання певних робіт, тобто ті, хто організовує свою працю без участі роботодавця. Вони беруть участь у фріланс проєктах, а також виконують тимчасову або додаткову роботу. Фрілансери також можуть поєднувати дві різні професії, займаючись, наприклад, за основним місцем роботи освітньою діяльністю, а в рамках фрілансу розробляючи програмне забезпечення (Македон, Валіков, Кошляк, 2020). Окрім того, США стали однією з перших держав на території якої виникла та в подальшому ефективно застосовувалась запозичена праця. Поширення інституту запозиченої праці тісно пов'язане з розвитком агентств зайнятості, які, власне, надають послуги у цій сфері. Спочатку агентства зайнятості обслуговували малі підприємства, перебираючи на себе надання послуг з оренди робочої сили за певну винагороду для виконання допоміжних функцій: охорона приміщень, їх прибирання, кур'єрське обслуговування тощо. Згодом агентства зайнятості значно урізноманітнили свої послуги та розширили їх масштаби (Колот, 2009: 7-8).

Поза увагою не можна залишити досвід Великої Британії (далі – ВБ) у контексті проблеми юридичного регулювання нетипових форм зайнятості, які на території цієї держави мають високий ступінь популярності. Говорячи про загальні особливості регулювання праці на території ВБ, то як і в країнах «постбританського» панування законодавство про працю відіграє другорядне значення. На законодавчому рівні визначалися лише тільки ті аспекти регулювання праці, на які колективні договори не мають свого поширення: захист трудової діяльності дітей та жінок; здоров'я і безпека праці; фіксація механізмів фінансової винагороди для особливо уразливих категорій працівників тощо. Ключовим законодавчим актом в сфері праці у Великобританії виступає Закон про права найманих працівників від 1996 року, який фактично є спробою уряду якимось узагальнити існуючі індивідуальні права в сфері праці. Своєрідне джерело британського трудового права є колективний договір, що має значну специфіку порівняно з іншими країнами. За своєю юридичною природою – це, свого роду, джентльменські угоди, що мають моральну силу, а не є юридичним контрактом. Примусове виконання їх за допомогою звичайної судової процедури – неможливе (Спіцина, 2015: 247-249).

Крім того, важливе значення відведено трудовим договорам у ВБ, порядок укладення яких визначено Законом про найманих працівників. Документ не передбачає обов'язкової письмової форми трудового договору. Так, після вступу працівника в трудові відносини роботодавець обов'язково повинен надати йому письмове підтвердження з відомостями про найм. В такому підтвердженні повинні міститись: відомості про роботодавця та працівника; дата початку роботи; дата початку загального трудового стажу працівника. Крім того зазначене підтвердження також може містити й інші умови, наприклад: розмір заробітної плати, порядок її розрахунку та періодичність виплати; будь-які терміни і умови, що торкаються тривалості робочого часу; повну інформацію відносно надання оплачуваної відпустки, та святкових і вихідних днів; повну інформацію відносно відпустки по непрацездатності, яка викликана хворобою або травмою, можливості виплати допомоги у зв'язку з хворобою; повну інформацію відносно умов пенсійного забезпечення; час для попереднього повідомлення роботодавця при припиненні трудового договору за ініціативою працівника та інше (Спіцина, 2015; Туль, 2019).

Знов таки, гнучкість регулювання умов праці із акцентом на використання положень локальних актів, зокрема, колективних та трудових договорів, забезпечило розвиток на території Великої Британії інноваційних форм зайнятості, наприклад, мобільної неофісної праці, поширеної в телецентрах, телекотеджах, коворкінг-центрах. Праця в телецентрах передбачає виконання робіт зі спеціально обладнаного телекомунікаційними технологіями місцевого бюро, що дає змогу людям, які не бажають працювати вдома, уникати витрат і незручностей, пов'язаних з поїздками на роботу й назад, а також заощаджувати час. Телецентри мають комерційну мету. Вони можуть належати як одній, так і декільком корпораціям. Компанії також можуть орендувати окреме робоче місце для власного працівника. Сутність такої схеми організації робочого місця полягає в тому, що орендар платить тільки за робоче місце, а користується цілим офісним центром разом з іншими орендарями, які використовують робочі місця на тих самих умовах. При цьому в одному офісному приміщенні можуть одночасно працювати декілька невеликих компаній або індивідуальних підприємців, сфери діяльності яких різняться. Організація праці на основі телекотеджів особливо важлива для тих регіонів, де відсутні великі підприємства, через що обмежені можливості працевлаштування (здебільшого йдеться про сільську місцевість). У телекотеджах праця розрахована на певний вид висококваліфікованих кадрів, які бажають скомбінувати сільський стиль життя з доступом до інформаційних бізнес-потоків (Туль, 2019: 101).

Для проведення об'єктивної оцінки зарубіжного досвіду не можна залишити поза увагою основи правового регулювання нетипових форм зайнятості в країнах, що як і Україна входили до складу Радянського Союзу, наприклад, у Республіці Казахстан (далі – РК). Трудове законодавство даної країни базується на Конституції та Трудовому кодексі РК від 23.11.2015 №414-V. Метою трудового законодавства Республіки Казахстан визначено правове регулювання трудових відносин та інших відносин, безпосередньо пов'язаних з трудовими, спрямоване на захист прав та інтересів сторін трудових відносин, встановлення мінімальних гарантій права і свободи у сфері праці; завданнями – створення правових умов, що забезпечуватимуть досягнення балансу інтересів сторін трудових відносин, соціальну стабільність, соціальну згоду. Правове регулювання трудових відносин базується на численних принципах закріплених у Трудовому кодексі РК, як то, неприпустимості обмеження прав людини та громадянина у сфері праці; свободи праці; заборони дискримінації та застосування примусової праці; забезпечення права на умови праці, що відповідають вимогам безпеки та гігієни; пріоритеті життя та здоров'я працівника; забезпеченні права на винагороду за працю не нижче за мінімальний розмір заробітної плати і таке інше (Трудовой Кодекс Республіки Казахстан, 2015).

Варто зауважити, що в Казахстані на сьогоднішній день нетипові форми праці є розвинутими частково. Цей аспект пов'язано із законодавчою орієнтацією регулювання трудових відносин де присутній певний імператив юридичної норми. Зокрема, трудовий договір відіграє в РК другорядне значення та є чітко обмеженим за формою, широтою дії, змістом і таке інше. На відміну від країн Заходу, де угода про працю має досить вільний характер, Трудовий кодекс Казахстану виключно встановлює предмет трудового договору; гарантії, які мають в його тексті прописуватись; порядок укладення та розірвання; перелік супутніх документів, необхідних для укладення трудового договору тощо (Трудовой Кодекс Республики Казахстан, 2015).

Поряд із цим, доктрина «централізованого» регулювання трудових відносин за допомогою норм Кодексу, забезпечує пряме закріплення в його положеннях юридичного статусу окремих форм нетипової зайнятості. Наприклад, стаття 134 документу регулює сезонні роботи, що є працею, яка в силу кліматичних або природних умов виконується протягом певного періоду (сезону), но не більше одного року. У трудовому договорі мають бути зазначені умови про укладення договору виконання сезонних робіт і певний період їх виконання. При укладенні трудового договору на сезонні роботи випробувальний термін з метою перевірки відповідності працівника роботі, що йому доручається, не встановлюється (Трудовой Кодекс Республики Казахстан, 2015).

Окремо в положеннях Кодексу регламентовано вахтовий метод роботи. В статті 135 вказано: «Вахтовий метод є особливою формою здійснення трудового процесу поза місцем постійного проживання працівників, коли не може бути забезпечено щоденне їх повернення до постійного місця проживання. Роботодавець зобов'язаний забезпечувати працівників, які працюють вахтовим методом, у період перебування на об'єкті виконання робіт житлом та організувати їх харчування для забезпечення життєдіяльності, доставку від пункту збору до місця роботи та назад, а також умовами для виконання робіт та міжзмінного відпочинку. Роботодавець визначає порядок застосування вахтового методу роботи, а також забезпечує необхідними умовами перебування працівника на об'єкті виконання робіт та у місцях, спеціально обладнаних для проживання (вахтових селищах), відповідно до трудового, колективного договорів та (або) положення про вахтовий метод роботи, що затверджується роботодавцем» (Трудовой Кодекс Республики Казахстан, 2015). Правового регулювання в Трудовому кодексі Республіки Казахстан також знайшла запозичена праця. Стаття 137-1 визначає порядок діяльності з надання послуг щодо направлення персоналу. Застосування такої форми зайнятості допускається у таких випадках: до виконання робіт у домашньому господарстві у фізичних осіб; тимчасове заміщення тимчасово відсутнього працівника; тимчасове виконання сезонної роботи тощо (Трудовой Кодекс Республики Казахстан, 2015).

**Висновок.** Таким чином, проведений аналіз дає можливість констатувати, що існує дві ключові моделі правового регулювання нетипових форм зайнятості. Перша переважає у країнах Європи та Заходу і базується на широті договірної регулювання праці. Трудове законодавство у таких державах здебільшого представляє збірник гарантій трудових прав та інтересів сторін трудових правовідносин, роботодавців і працівників, в той час як сутність праці, її умови, особливості розподілу робочого часу, оплати праці, часу відпочинку усі інші пов'язані із трудовою діяльністю питання врегульовуються договірним способом. При цьому, найчастіше немає чітких вимог до форми та внутрішніх положень такого договору. В цій царині форма зайнятості виступає лише одним із типів можливої домовленості між працівником та роботодавцем про порядок реалізації трудової діяльності.

Інша модель, притаманна переважно пострадянським країнам, передбачає чіткість положень нормативно-правового матеріалу з питань регулювання праці та форм зайнятості. Основним джерелом регулювання виступає кодифікований законодавчий документ, що встановлює не тільки гарантії трудових інтересів працівників і роботодавців, але й повністю визначає порядок укладення і вигляд трудових договорів, механізми захисту трудових прав та інтересів, принципи регулювання трудової галузі, особливості кар'єри працівників та усі інші моменти праці. За такої моделі нетиповим формам зайнятості в кодифікованому документі з питань праці відводяться окремі положення (розділи або статті), які повністю описують сутність кожної форми, порядок та умови її застосування, особливості зміни трудових відносин за фактом їх застосування, порядок гарантування та захисту трудових тощо.

Обираючи корисний до імплементації в нашій державі зарубіжний досвід зауважимо, що Україна – це також держава пострадянського простору. Чинний КЗпП є застарілим та досить поверхнево регулює багато прогресивних інститутів в сфері праці, у тому числі більшість нетипових форм зайнятості. При цьому варто відзначити, що повністю змінити подібну систему за західним взірцем у напрямку договірної регулювання праці поки що фактично неможливим, адже це суперечить вимогам Конституції України. Зважаючи на це, правильнішим є реформування чинного законодавства про працю, а саме, прийняття замість застарілого КЗпП нового Трудового Кодексу, в положеннях якого необхідно виділити окремий розділ, присвячений нетиповим формам зайнятості. Такий підхід забезпечить не тільки послідовність регулювання роботи досліджуваної категорії працівників, але й значно вищий ступінь гарантованості і захисту їх прав, свобод та інтересів від свавілля роботодавців.

#### Список використаних джерел:

1. Employment Rights Act 1996 // Офіційний веб-портал законодавства Великої Британії. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents>.
2. Goldman A., Corrada R. Labour Law in the USA: Wolters Kluwer Law & Business. 4 edition, 2014. P. 78
3. Венедіктов С.В. Трудове право Сполучених Штатів Америки. Київ: Ніка-Центр, 2018. 168 с.
4. Венедіктов С.В. Трудовий договір у Сполучених Штатах Америки. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2017. Вип. 45. Т. 1. С.131-135.

5. Колот А. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудоу сфері. *Україна: аспекти праці*. 2009. № 8. С. 3-14.
6. Македон В.В., Валіков В.П., Кошляк Є.Є. Світовий ринок праці в координатах цифрової економіки. *Академічний огляд*. 2020. №1(52). С.91–104.
7. Назметдинов Р.Р. Трудовое право Соединенных Штатов Америки : автореф. дис... канд. юрид. наук. Москва, 2013. 31 с.
8. Спіцина Г.О. Особливості регулювання трудових відносин в Сполученому Королівстві Великобританії та Північній Ірландії. *Держава і право: збірник наукових праць*. 2015. Вип. 67. С. 245–255.
9. Трудовой кодекс республики Казахстан: от 23.11.2015 №414-V // Официальный веб-портал законодательства Республики Казахстан. URL: [https://online.zakon.kz/document/?doc\\_id=38910832&pos=2299;-28#pos=2299;-28](https://online.zakon.kz/document/?doc_id=38910832&pos=2299;-28#pos=2299;-28)
10. Туль С.І. Нові форми праці в умовах діджиталізації економіки та світового ринку праці. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2019. Вип. 23, Ч. 2. С. 100-105.

#### References:

1. Employment Rights Act 1996 // Ofitsiyniy veb-portal zakonodavstva Velykoi Brytanii. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents> [in English].
2. Goldman, A., Corrada, R. (2014). Labour Law in the USA: Wolters Kluwer Law & Business. 4 edition, P. 78. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents> [in English].
3. Venediktov, S.V. (2018). Trudove pravo Spoluchenykh Shtativ Ameryky [Labor law of the United States of America]. Kyiv: Nika-Tsentr, 168 p. [in Ukrainian].
4. Venediktov, S.V. (2017). Trudovyi dohovir u Spoluchenykh Shtatakh Ameryky [Employment contract in the United States of America]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu*. Vyp. 45. T. 1. pp.131-135. [in Ukrainian].
5. Kolot, A. (2009). Transformatsiia instytutu zainiatosti yak skladova hlobalnykh zmin u sotsialno-trudovii sferi [Transformation of the employment institute as a component of global changes in the social and labor sphere]. *Україна: аспекти праці*. № 8. pp. 3-14. [in Ukrainian].
6. Makedon, V.V., Valikov, V.P., Koshliak, Ye.Ie. (2020). Svitoviy rynok pratsi v koordynatakh tsyfrovoy ekonomiky [The global labor market in the coordinates of the digital economy]. *Akademichnyi ohliad*. №1(52). pp. 91–104. [in Ukrainian].
7. Nazmetdynov, R.R. (2013). Trudovoe pravo Soedinennykh Shtatov Ameriki [Labor law of the United States of America]: avtoref. dys... kand. yuryd. nauk. Moskva, 31 p. [in Russian].
8. Spitsyna, H.O. (2015). Osoblyvosti rehuliuвання trudovykh vidnosyn v Spoluchenomu Korolivstvi Velykobrytanii ta Pivnichnoi Irlandii [Peculiarities of regulation of labor relations in the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland]. *Derzhava i pravo: zbirnyk naukovykh prats*. Vyp. 67. pp. 245–255. [in Ukrainian].
9. Trudovoi kodeks respublyky Kazakhstan [Labor Code of the Republic of Kazakhstan]: ot 23.11.2015 №414-V // Ofitsiyniy veb-portal zakonodatelstva Respublyky Kazakhstan. URL: [https://online.zakon.kz/document/?doc\\_id=38910832&pos=2299;-28#pos=2299;-28](https://online.zakon.kz/document/?doc_id=38910832&pos=2299;-28#pos=2299;-28) [in Ukrainian].
10. Tul, S.I. Novi formy pratsi v umovakh didzhytalizatsii ekonomiky ta svitovoho rynku pratsi [New forms of work in the conditions of digitization of the economy and the global labor market]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu*. 2019. Vyp. 23, Ch. 2. pp. 100-105. [in Ukrainian].