

DOI <https://doi.org/10.51647/kelm.2021.5.2.15>

PROBLEMY LOKALNEJ REGULACJI PRAWNEJ BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

Oleksandr Varenyk

*kandydat nauk prawnych, doktorant Katedry Prawa Pracy i Prawa Ubezpieczeń Społecznych Kijowskiego
Uniwersytetu Narodowego imienia Tarasa Szewczenki (Kijów, Ukraina)*

ORCID ID: 0000-0001-9757-1758

e-mail: Oleksandr_Varenyk@ukr.net

Adnotacja. W artykule podkreślono, że regulacja warunków pracy w prawie pracy Ukrainy na obecnym etapie istnieje w dwóch głównych płaszczyznach: scentralizowanej i lokalnej. Akty prawne tradycyjnie należą do pierwszej kategorii i są obdarzone najwyższą mocą prawną. Obejmuje to Konstytucję Ukrainy, Kodeks Prawa Pracy Ukrainy, inne międzysektorowe i branżowe akty prawa pracy. Z kolei stosowanie lokalnych przepisów prawnych w przedsiębiorstwach, instytucjach i organizacjach jest najczęściej śledzone w zakresie regulacji czasu pracy i odpoczynku pracowników, płac i bezpieczeństwa pracy, ponieważ kwestie te wymagają bardziej elastycznego podejścia w zależności od charakteru pełnionych przez pracowników funkcji pracy.

Słowa kluczowe: podmioty lokalnych regulacji prawnych, lokalne akty prawne, stosunek pracy, bezpieczeństwo i higiena pracy.

PROBLEMS OF LOCAL LEGAL REGULATION OF LABOR PROTECTION

Oleksandr Varenyk

*Candidate of Law, PhD Student at the Department of Labor Law and Social Security Rights
Taras Shevchenko National University of Kyiv (Kyiv, Ukraine)*

ORCID ID: 0000-0001-9757-1758

e-mail: Oleksandr_Varenyk@ukr.net

Abstract. The article highlights that the regulation of working conditions in the labor law of Ukraine at the present stage exists in two main planes: centralized and local. Legislation traditionally belongs to the first category and is endowed with higher legal force. These include the Constitution of Ukraine, the Labor Code of Ukraine, other intersectoral and sectoral acts of labor legislation. The application of local regulations at enterprises, institutions and organizations, in turn, is often observed in the regulation of working hours and rest of employees, wages and labor protection, because these issues require a more flexible approach depending on the nature of labor functions performed by employees.

Key words: subjects of local legal regulation, local regulations, labor relations, labor protection.

ПРОБЛЕМИ ЛОКАЛЬНОГО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ

Олександр Вареник

*кандидат юридичних наук, докторант кафедри трудового права та
права соціального забезпечення Київського національного університету
імені Тараса Шевченка (Київ, Україна)*

ORCID ID: 0000-0001-9757-1758

e-mail: Oleksandr_Varenyk@ukr.net

Анотація. У статті виділено, що регулювання умов праці в трудовому праві України на сучасному етапі існує у двох основних площинах: централізованій та локальній. Законодавчі акти традиційно належать до першої категорії та наділені вищою юридичною силою. Сюди відносимо Конституцію України, Кодекс законів про працю України, інші міжгалузеві та галузеві акти трудового законодавства. Застосування нормативно-правових актів локального характеру на підприємствах, установах та організаціях, в свою чергу, найчастіше простежується щодо регулювання робочого часу та відпочинку працівників, заробітної плати та охорони праці, адже ці питання потребують більш гнучкого підходу залежно від характеру виконуваних працівниками трудових функцій.

Ключові слова: суб'єкти локального правового регулювання, локальні нормативні акти, трудові відносини, охорона праці.

Вступ. Незважаючи на те, що наявність локальних нормативних актів відображає принцип свободи учасників трудових відносин та можливість врегулювати окремі аспекти їх співробітництва на найбільш прийнятних для обох сторін умовах, вони не можуть суперечити чинному законодавству. Йдеться, зокрема, про встановлені законом обмеження щодо режиму роботи окремих категорій осіб: неповнолітніх, вагітних жінок, осіб з інвалідністю тощо.

Відповідно до статті 160 Кодексу законів про працю 1971 року (Кодекс законів про працю України, 1971) постійний контроль за додержанням працівниками вимог нормативних актів про охорону праці покладається на власника або уповноважений ним орган. Трудові колективи через обраних ними уповноважених, професійні спілки в особі своїх виборних органів і представників контролюють додержання всіма працівниками нормативних актів про охорону праці на підприємствах, в установах, організаціях.

На сучасному етапі розвитку локального правового регулювання охорони праці в Україні існують як позитивні тенденції, пов'язані з розширенням можливостей для сторін трудових відносин врегулювати свої відносини на власний розсуд в межах чинного законодавства, так і законодавчі колізії та невизначеності, які потребують удосконалення, що на практиці підтверджується досить високим рівнем виробничих захворювань та травматизму. В Україні спостерігається тенденція до розширення значення локального регулювання відносин з охорони праці у зв'язку з тим, що локальні норми дають можливість досягти оптимального балансу інтересів усіх сторін. Однак чинне законодавство недостатньо мірою окреслює коло питань, на які може розповсюджуватися сфера дії внутрішніх норм, які діють на підприємстві, в установі чи організації.

Таким чином, існує потреба виділити позитивні та негативні аспекти локального правового регулювання охорони праці.

Стан дослідження. Питання локального правового регулювання охорони праці досліджували Л.І. Антонова, В.С. Венедиктов, Н.Д. Гетьманцева, В.Я. Гоц, В.В. Жернаков, В.С. Кузьмич, Ф.М. Левіант, А.Р. Мацюк, Л.Я. Островський, О.І. Процевський, В.О. Тарасова. При цьому чіткого переліку позитивних та негативних аспектів локального правового регулювання охорони праці в межах попередніх наукових праць визначено не було, чим і зумовлений вибір теми дослідження.

Виклад основного матеріалу. Досліджуючи сучасний стан локального правового регулювання охорони праці, Д.І. Сіроха позитивно оцінює обрання Україною курсу в напрямі розбудови ринкової економіки та соціально-економічних відносин, що розширило свободу суб'єктів господарювання та посилило значення локального правового регулювання, унаслідок чого поліпшились умови праці, підвищилась трудова дисципліна та продуктивність праці (Сіроха, 2016: 174). Збільшення ролі локальних нормативно-правових актів в охороні праці варто розглядати як загальну позитивну тенденцію. Така ситуація ілюструє зв'язок трудових відносин із загальним регулюванням господарської діяльності. Проте, виходячи із аналізу чинного законодавства, позитивні зміни стосуються більшою мірою суміжних галузей, як то господарського чи адміністративного. Звісно, що це позитивно впливає на локальне регулювання та обсяг повноважень суб'єктів локального правового регулювання, однак достатніх суттєвих змін в правовому регулюванні саме даної сфери так й досі не проведено.

На думку К.М. Горбачової, позитивно на стан трудових відносин впливає диференціація джерел права, які впливають на форму виразу норм права та є свідомим вибором суб'єктів трудових відносин (Горбачова, 2017: 43). У даному контексті локальні нормативно-правові договори є частиною позитивних змін у регулюванні трудових відносин. Однак спірним є твердження про свідомість вибору форми, адже в окремих випадках прийняття локального акта є обов'язком, а не правом роботодавця чи членів трудового колективу. Водночас збільшилась варіативність актів і на локальному рівні, адже існують і стандарти, і положення, і правила чи інструкції, що забезпечує відповідність між формою, змістом та призначенням такого акту в охороні праці.

Вивчаючи статистику щодо стану охорони праці, В.С. Кузьмич доходить висновку, що однією із причин смертності та травматизму на виробництві є недотримання вимог інструкцій з охорони праці. Вирішення такої проблеми можливе лише шляхом збільшення державного контролю та нагляду за сферою охорони праці, зокрема щодо керівництва на підприємстві, яке повинно забезпечувати роботу свого персоналу (Кузьмич, 2017: 68). Тобто зв'язок між локальним регулюванням та державним управлінням є недостатнім для забезпечення безпеки праці для працівників та населення. Із боку керівника дії щодо підтримання безпеки можуть мати мінімальний та формальний характер, а тому навіть створені на локальному рівні нормативно-правові акти мають розглядатися як обов'язкові та забезпечуватися правовими й інституційними інструментами.

Головною метою положень, на основі яких розробляються інструкції з охорони праці на підприємствах, є запобігання травматизму працівників на робочому місці, мінімізація захворювань, смертей та полегшення фінансових труднощів сімей робітників в разі настання подібних випадків. Наразі загалом відсутні тенденції, за яких проблема на підприємстві вирішується лише після того, як настав негативний випадок, тобто такі, за яких після того, як працівник постраждав або захворів, розробляється та публікується відповідне положення з охорони праці або створюються уповноважені з охорони праці органи в межах підприємства. Практика довела, що виявлення та усунення небезпек до того, як через їх відсутність спричиняються травми чи захворювання, є набагато ефективнішим та менш ресурсозатратним підходом.

На проблему недосконалості понятійно-категоріального апарату чинного трудового законодавства, що безумовно впливає на розробку локальних нормативних актів, які покликані конкретизувати його положення, звертала увагу Л.П. Амелічева. На думку науковця, регламентація відносин щодо забезпечення безпечних

і здорових умов праці сьогодні здійснюється на підставі виокремленої сукупності норм законодавчих актів, різних за своєю формою і галузевою належністю; зазначеній сукупності норм поряд з її важливим, позитивним змістом бракує логічності, системності і завершеності в регулюванні вказаних відносин; ці норми розпорошені у чисельному нормативному масиві і не продукують сучасних, ефективних важелів та механізмів забезпечення безпеки праці (Амелічева, 2006: 107). Така ситуація ускладнює застосування норм права з охорони праці суб'єктами трудових відносин й може призвести до неумисного правопорушення. Крім того, узгодження локальних та централізованих нормативно-правових актів теж стає ускладненим, адже урахувати усі з них є неможливо, особливо коли використовуються різні терміни, формулювання для одних й тих же правових понять, акти фактично різних держав для регулювання одних й тих же суспільних відносин.

Крім того, в чинному трудовому законодавстві України недостатньо чітко визначено, що локальними нормативними актами не може бути змінено порядок вирішення трудових спорів. Однак, наприклад, з аналізу судового рішення випливає, що п. 7.1 колективного договору на ВАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» передбачав, що у разі виникнення спору працівник має звернутися до вищого керівника, потім до профспілки й до адміністрації, а лише потім – до суду (Колективний договір ВАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг», 2011). Зрозуміло, що така норма права не відповідає законодавству та значно обмежує права працівника. Водночас ні профспілка, ні члени трудового колективу не здійснили активних дій для захисту трудових прав працівника, як це виходить з їх повноважень та призначення участі в соціальному діалозі.

Реалії демонструють, що локальні нормативні акти не обов'язково приймаються за згодою працівників та не завжди підвищують рівень їх гарантій. «Законодавче регулювання трудових відносин і регулювання їх за допомогою угод не виключає їх регулювання власником одноосібно, оскільки це допускається законодавством», – упевнені В.Г. Ротань та О.Є. Сонін (Ротань, Сонін, 2016: 19). Вищенаведений аналіз свідчить про те, що з чинного законодавства не випливає, які питання можуть бути врегульовані за дискрецією роботодавця, а які з них є недопустимими, адже звужуватимуть перелік гарантованих працівникам умов охорони праці.

На практиці можна зустріти встановлення у колективних договорах норм, які передбачають позбавлення працівника премії у разі накладення на нього дисциплінарного стягнення. Такий підхід виглядає законним, оскільки преміювання є правом роботодавця. Водночас зловживання є ситуація, коли премії позбавляють за здійснення законних прав: скажімо, ставиться умова, коли у разі звільнення за угодою сторін бонусна частина зарплати не виплачується. Суд вказав, що це погіршує становище працівника (Ухвала Дніпропетровського апеляційного адміністративного суду, 2014). Виявлення таких випадків обмеження прав можливе й без звернення до суду, але для цього необхідно активно брати участь в захисті прав працівників та локальному регулюванні, що неможливо через недоліки забезпечення прав профспілок. Також необхідно володіти спеціальним юридичними знаннями. Саме тому одним із шляхів подолання проблеми є контроль тексту щодо відповідності законодавству органами державної влади, а не лише профспілками, хоча й існує ризик надмірного втручання держави.

Такі учені, як М.Ю. Шуліпа (Шуліпа, 2011: 309) чи А.М. Лушніков (Лушніков, 2014: 67), критикують проект Трудового кодексу (Проект Трудового кодексу України, 2011) щодо вказівки на недійсність локальних актів, які погіршують становище працівника в порівнянні із законодавством або ж набрання чинності лише після ознайомлення з текстом акта працівників під підпис. Крім того, відсутнім є навіть саме поняття локального регулювання та локального нормативно-правового акта, а набір нормативних актів роботодавця у вищезгаданому проекті є певною мірою безсистемним. Проблемним є й те, що локальні нормативно-правові акти створюються не лише роботодавцем, але трудовим колективом, що зовсім ігнорувалося авторами проекту.

Наступним недоліком є відсутність чіткого правового регулювання охорони праці в умовах дистанційної роботи/карантину. Дійсно, в умовах сьогодення досить актуальним є зауваження А.Я. Бартків щодо згаданого недоліку. На думку науковця, необхідно нормативно закріпити вимогу, яка зобов'язала б роботодавця забезпечувати безпеку й нормальні умови на робочому місці домашнім працівникам, а саме: стежити за чистотою, вентиляцією, освітленням, здоровим мікрокліматом, забезпечувати працівників спеціальною уніформою (якщо це потрібно), питною водою, засобами першої медичної допомоги. Такі зобов'язання мають закріплюватися у відповідних локальних нормативних актах підприємства (Бартків, 2012: 152). Навіть після запровадження правового регулювання дистанційної та надомної праці питання охорони праці для таких працівників залишається невирішеним. Більше того, на них не поширюються вимоги правил трудового розпорядку, адже було виключено формулювання «з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку», чим фактично нівельовано значимість правил внутрішнього трудового розпорядку як одного з найбільш фундаментальних локальних актів, а гарантії безпеки праці чи відпочинку стали значно меншими. Тому необхідним є встановити обов'язок розробки спеціальних правил охорони праці для працівників, що працюють дистанційно.

На сучасному етапі розвитку трудового законодавства багато нещодавніх змін було зумовлено поширенням гнучкого графіку роботи працівників, переходом на дистанційну форму роботи. Передусім ці тенденції не оминували і впливу на визначення трудового договору як ключового для розуміння трудових відносин. При цьому в ряді інших положень Кодексу законів про працю України збережено вимоги щодо особливостей застосування трудового розпорядку. Такі правові невизначеності в межах фундаментального законодавчого акта неминуче можуть призвести до колізій у правозастосовчому процесі.

Для прикладу, у статті 60 Кодексу законів про працю України йдеться про те, що в разі переведення на дистанційну форму роботи на працівника не розповсюджуються правила внутрішнього трудового розпорядку, а в ст. 142 Кодексу законів про працю України прямо передбачається цей локальний акт як такий, що визначає трудовий розпорядок на підприємствах, установах, організаціях (Кодекс законів про працю, 1971). Доцільно було б конкретизувати, що розглянуте формулювання не стосується працівників, які працюють віддалено, але не виключати його повністю з фундаментальних ознак трудового договору. Чим більшою є кількість колізій, тим більше можливостей до зловживання є у роботодавця, а отже, й права працівників щодо охорони праці будуть незахищеними.

Наступним недоліком локального правового регулювання охорони праці є невизначена роль колективного договору та правил внутрішнього трудового розпорядку в локальному правовому регулюванні охорони праці.

У науковій літературі існує позиція, згідно з якою до локальних нормативних актів з охорони праці відносять лише правила внутрішнього трудового розпорядку (Кодекс законів про працю України: Науково-практичний коментар, 2003), без зазначення колективного договору як локального нормативного акта з охорони праці. Звісно, що правила внутрішнього трудового розпорядку застосовуються виключно на конкретному підприємстві та є більш спеціалізованими в порівнянні із колективним договором, що може мати й регіональний характер, але розділ про охорону праці в ньому все ж є обов'язковим. Про це й свідчить ст. 13 Кодексу законів про працю, де передбачено встановлення взаємних зобов'язань сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема умов і охорони праці саме у колективному трудовому договорі (Кодекс законів про працю, 1971). Колективний договір реєструється, а процедура його підписання, визначення у законодавстві обов'язково потребує участі профспілок. Відповідно, зміст правил з охорони праці буде відповідати правилам законодавчої техніки та мати правовий і науковий характер.

Знову ж, окремі науковці надають саме колективному договору роль основного локального документу на підприємствах, установах, організаціях (Момотюк, Шелдагаєва, 2013). Справді, попри досить поширене скептичне ставлення як практиків, так і теоретиків до значимості колективного договору для здійснення ефективного регулювання як трудових, так і інших відносин, які з них випливають, колективних договорів був і залишається ефективним та впливовим інструментом нормативного регулювання практично всіх відносин, які виникають на підприємствах, установах, організаціях, в тому числі тих, які пов'язані з охороною праці. Проте слід наголосити, що не єдиним та не більш важливим, ніж сукупність інших локальних актів з охорони праці, особливо що стосується інструкцій та стандартів охорони праці.

Наступним недоліком правового локального регулювання охорони праці є недостатність державного нагляду й низький рівень громадського контролю за дотриманням локальних нормативно-правових актів з охорони праці на підприємствах, установах, організаціях. На наявність даного недоліку звертають увагу й вчені М.С. Осійчук, Б.А. Веселовський та Д.Г. Недвецький. Неодноразовість наукового опрацювання даної проблематики свідчить, що вона уже тривалий час існує та не було зроблено спроб з боку законодавця чи сторін соціального партнерства її вирішити. Варто наголосити, що вирішення можливе лише за об'єднання централізованого та локального регулювання, а також підвищення рівня правосвідомості членів трудового колективу щодо особистої відповідальності за якість локальних нормативно-правових актів та їх належне втілення.

Одним із способів вирішення зазначеної проблеми є удосконалення локального правового регулювання охорони праці шляхом оптимізації державного нагляду і громадського контролю за дотриманням локальних нормативно-правових актів у сфері охорони праці шляхом створення єдиного органу – Державної служби праці, а також запровадження посади Уповноваженого Верховної Ради України з прав працівників та питань охорони праці, що буде здійснювати громадський контроль за додержанням законодавчих та інших нормативних в тому числі локальних актів про охорону праці разом із профспілками. Хоча Держпраці уже тривалий час функціонує як новий орган, вповноважений на реалізацію державної політики у сфері охорони праці, питання контролю за виконанням локальних нормативно-правових актів чи їх якості залишаються поза межами компетенції. Інститут Уповноваженого ВРУ з питань охорони праці так й не було запроваджено.

Беручи до уваги те, що зараз в Україні відбувається реформування центральних органів виконавчої влади, надважливим є вдосконалення інституційних елементів процесу контролю за дотриманням як законів, так і локальних нормативних актів, що стосуються забезпечення належного рівня охорони праці. Крім того, на необхідність реформування системи державних органів, які здійснюють нагляд та контроль за додержанням законодавства та інших нормативних актів про охорону праці, вказують і науковці.

Так, С. Вечурко стверджує, що наявна в Україні система перевірки безпеки праці потребує удосконалення та приведення її до міжнародних стандартів. Україні потрібно нині вивчати досвід розвинених європейських країн та впроваджувати в своє законодавство докорінні зміни, які дозволять уникнути негативних наслідків у процесі виробництва. Тільки таким чином Україна зможе гарантувати працівникам безпеку виробництва і покращити економічні показники. У разі байдужого ставлення до ситуації з безпекою праці Україна може очолити список держав з негативними показниками економічної та соціальної безпеки (Вечурко, 2013: 10). Можливо лише частково погодитись із таким твердженням, адже запозичення зарубіжного досвіду є доцільним за умови адаптації до національних особливостей, що далеко не завжди є можливим. Позитивний зарубіжний досвід локального регулювання охорони праці та контролю даного процесу сформувався на основі їх історичного шляху, що переважно є відмінним та не урахує особливості правосвідомості та способів втілення норм права, що були сформовані під впливом планової економіки та її поступової перебудови на ринкову.

Висновки. Зважаючи на вищенаведене, можна стверджувати, що більшість недоліків можуть бути усунуті адаптацією чинних норм з трудового законодавства до сучасних реалій, а також більш пильним підходом законодавця до юридичної техніки та систематизованості актів трудового законодавства.

У локальному правовому регулюванні охорони праці України на сучасному етапі можна виокремити як позитивні, так і негативні особливості. Недосконалість законодавства спонукає учасників трудових відносин на власний розсуд врегульовувати окремі питання охорони праці на підприємстві, установі чи організації. При цьому порядок державного контролю прописаний нечітко, що дає простір для зловживань роботодавцями. Разом із тим наявність у чинному трудовому законодавстві рекомендацій щодо розробки локальних інструкцій з охорони праці, можливість учасників трудових відносин діяти на власний розсуд у впровадженні локальних актів та соціальна спрямованість чинних законодавчих норм регулювання охорони праці вказують на приєднання України до поширеної сьогодні серед європейських держав тенденції щодо розширення значення локальних нормативних актів з охорони праці як гнучкого інструменту, покликаного адаптувати умови праці до особливостей виконання трудової функції працівниками.

Список використаних джерел:

1. Амелічева Л.П. Проблеми правового забезпечення безпеки праці за законодавством України. *Вісник Запорізького нац. ун-ту*. Серія «Юридичні науки». 2006. № 3. С. 107–109.
2. Бартків А.Я. Особливості правового регулювання праці працівників, що працюють у фізичних осіб за трудовим договором : дис. ... канд. юрид. Наук : 12.00.05. Луганськ, 2012. С. 152–153.
3. Вечурко С. Відповідальність за порушення законодавства у сфері охорони праці. *Віче*. 2013. № 6. С. 10–13.
4. Горбачова К.М. Співвідношення загального і спеціального нормативного забезпечення трудових відносин. *Прийнятне та публічне право*. 2017. № 2. С. 41–46.
5. Кодекс законів про працю України. Прийнятий Верховною Радою України законом від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50. Ст. 375.
6. Кодекс законів про працю України : Науково-практичний коментар. Харків : Консум, 2003. 832 с.
7. Колективний договір ВАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг». Всеукраїнська профспілка працівників науки, виробництва та фінансів. Первинна профспілкова організація АМКР. 2011. URL : <https://www.amkrprof.org.ua/documents>.
8. Кузьмич В.С. Основні аспекти локального нормативно-правового регулювання охорони праці. *Молодий вчений*, 2017. № 5.1. С. 66–69.
9. Лушніков А.М. Демократизм і локальна нормотворчість: теорія і практика. *Юридична техніка*. 2014. № 8. С. 63–70.
10. Момотюк О.М., Шелдагаєва А.В. Локальні нормативно-правові акти та їх місце в системі джерел трудового права. *Теорія та практика державного управління і місцевого самоврядування*. 2013. № 2. URL : http://el-zbirn-du.at.ua/2013_2/7.pdf.
11. Проект Трудового кодексу України / Верховна Рада України. 2011. URL : https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331.
12. Ротань В.Г., Сонін О.Є. Науково-практичний коментар законодавства України про працю. Київ : Правова Єдність, 2016 р. 600 с.
13. Сіроха Д.І. Особливості локальних нормативних актів у сфері праці. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2016. № 31. С. 174–184.
14. Ухвала Дніпропетровського апеляційного адміністративного суду від 25 листопада 2014 р. по справі № 2а/0470/5973/12. URL : <http://reyestr.court.gov.ua/Review/41950181>.
15. Шулипа М.Ю. Дія локальних нормативно-правових актів, що містять норми трудового права. *Актуальні проблеми держави і права*. 2011. Вип. 57. С. 305–310.

References:

1. Amelicheva L.P. (2006). Problemy pravovoho zabezpechennia bezpeky pratsi za zakonodavstvom Ukrainy [Problems of legal provision of labor safety according to the legislation of Ukraine]. *Visnyk Zaporizkoho nats. un-tu*. Seriiia «Iurydychni nauky». № 3. pp. 107–109. [in Ukrainian].
2. Bartkiv A.Ia. (2012). Osoblyvosti pravovoho rehuliuвання pratsi pratsivnykiv, shcho pratsiuiut u fizychnykh osib za trudovym dohovorum [Features of legal regulation of labor of employees working for individuals under an employment contract]: dys. ... kand. yuryd. nauk: 12.00.05. Luhansk. pp.152-153. [in Ukrainian].
3. Vechurko S. (2013). Vidpovidalnist za porushennia zakonodavstva u sferi okhorony pratsi [Liability for violation of labor protection legislation]. *Viche*. № 6. pp. 10-13. [in Ukrainian].
4. Horbachova K.M. (2017). Spivvidnoshennia zahalnoho i spetsialnoho normatyvnoho zabezpechennia trudovykh vidnosyn [The ratio of general and special regulatory support of labor relations]. *Pryyatne ta publichne pravo*. № 2. pp. 41-46. [in Ukrainian].
5. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy [Code of Labor Laws of Ukraine]. Pryiniaty Verkhovnoiu Radoiu Ukrainy zakonom vid 10.12.1971 №322-VIII// Vidomosti Verkhovnoi Rady URSR. – 1971. №50. st.375. [in Ukrainian].
6. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy : Naukovo-praktychnyi komentar [Labor Code of Ukraine: Scientific and practical commentary]. Kharkiv: Konsum, 2003. 832 s. [in Ukrainian].
7. Kolektyvnyi dohovor VAT «ArselorMittal Kryvyi Rih» [Collective agreement of OJSC ArcelorMittal Kryvyi Rih]. Vseukrainska profspilka pratsivnykiv nauky, vyrobnytstva ta finansiv. Pervynna profspilkova orhanizatsiia AMKR. 2011. Elektronnyi resurs. URL: <https://www.amkrprof.org.ua/documents> [in Ukrainian].

8. Kuzmych V.S. (2017). Osnovni aspekty lokalnoho normatyvno-pravovoho rehulivannia okhorony pratsi [The main aspects of local legal regulation of labor protection]. *Molodyi vchenyi*. № 5.1. pp. 66-69. [in Ukrainian].
9. Lushnikov A.M. (2014). Demokratyzm i lokalna normotvorchist: teoriia i praktyka [Democracy and local rule-making: theory and practice]. *Yurydychna tekhnika*. №8. pp. 63-70. [in Ukrainian].
10. Momotiuk O.M., Sheldahaieva A.V. (2013). Lokalni normatyvno-pravovi akty ta yikh mistse v systemi dzherel trudovoho prava [Local regulations and their place in the system of sources of labor law]. *Teoriia ta praktyka derzhavnoho upravlinnia i mistsevoho samovriaduvannia*. № 2. URL: http://el-zbirn-du.at.ua/2013_2/7.pdf [in Ukrainian].
11. Proekt Trudovoho kodeksu Ukrainy []. Verkhovna Rada Ukrainy. 2011. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331 [in Ukrainian].
12. Rotan V.H., Sonin O.Ie. (2016). Naukovo-praktychnyi komentar zakonodavstva Ukrainy pro pratsiu [Scientific and practical commentary on the legislation of Ukraine on labor]. K.: Pravova Yednist, 2016 r. 600 s. [in Ukrainian].
13. Sirokha D.I. (2016). Osoblyvosti lokalnykh normatyvnykh aktiv u sferi pratsi [Features of local regulations in the field of labor]. *Aktualni problemy prava: teoriia i praktyka*. № 31. pp. 174-184. [in Ukrainian].
14. Ukhvala Dnipropetrovskoho apeliatsiinoho administratyvnoho [Decision of the Dnipropetrovsk Administrative Court of Appeal] sudu vid 25 lystopada 2014 r. po spravi № 2a/0470/5973/12. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/41950181>.
15. Shulypa M.Iu. (2011). Diia lokalnykh normatyvno-pravovykh aktiv, shcho mistiat normy trudovoho prava [Effect of local regulations containing labor law]. *Aktualni problemy derzhavy i prava*. Vyp. 57. pp. 305–310. [in Ukrainian].