

DOI: 10.36695/2219-5521.1.2020.36

УДК 349.2

Л.В. ВАКАРЮК

*Людмила Василівна Вакарюк, доктор юридичних наук, доцент, доцент Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича**

ORCID: 0000-0003-0263-7665

ОКРЕМІ ПРОПОЗИЦІЇ ЩОДО ВДОСКОНАЛЕННЯ НОРМАТИВНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВОВИХ РЕЖИМІВ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ В СВІТЛІ РЕФОРМИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Постановка проблеми. З огляду на особливості та значення правового режиму в механізмі правового регулювання категорія «правовий режим» є предметом численних наукових досліджень вчених-правознавців. Правовий режим, маючи універсальний характер, був об'єктом досліджень як представників загальної теорії права, так і об'єктом множинних наукових досліджень на рівні галузевих наук. Разом із тим, незважаючи на широкий спектр поглядів щодо даного феномена, спільним у дослідженнях більшості вчених є те, що правовий режим містить у своїй структурі різноманітні правові інструменти для встановлення єдиних правових засад того чи іншого виду діяльності та умови для ефективної реалізації прав і обов'язків суб'єктів правовідносин¹. Правовий режим – це статико-динамічне явище об'єктивної дійсності, яке зосереджує в своїй змістовній частині систему правових засобів, що використовуються на певних стадіях правового регулювання з метою ефективного його забезпечення (впливу). Правовий режим впливає на працівника і роботодавця як учасників трудового процесу, їх свідомість і поведінку, внаслідок чого сторони трудових відносин оптимізують мотивацію до праці, свою трудову діяльність, видозмінюють її або ж взагалі припиняють. Тим не менше, не зважаючи на таку важливу роль правового режиму у подальшому розвитку трудового права, це питання продовжує залишатись малодослідженим, що негативно впливає на ефективність правових режимів. Зазначене спонукає до активізації досліджень категорії правового режиму, питанням якого приділялось недостатньо уваги в теорії трудового права.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідженням правового режиму активно займалися представники загальної теорії права, теоретичні розробки яких справили вагомий вплив на формування концепції правового режиму в цілому. Зокрема, це науковий доробок таких вчених, як С.С. Алексєєв, Г.С. Бєляєва, В.Б. Ісаков, С.О. Кузнєнченко, Н.І. Матузов, А.В. Малько, О.С. Родіонов, І.О. Соколова, Е.Ф. Шамсумова. На рівні теорії трудового права дослідження природи правового режиму, окрім поодиноких наукових розвідок², малочисельні, відповідно, не висловлювались пропозиції і щодо його удосконалення. Водночас аналіз наукової літератури дає змогу стверджувати, що вченими так чи інакше опосередковано розглядається проблематика правових режимів та формулюються пропозиції щодо їх вдосконалення³.

Формулювання мети статті. Мета даної статті полягає в тому, щоб запропонувати пропозиції щодо підвищення рівня нормативного забезпечення правових режимів у трудовому праві України.

Виклад основного матеріалу. Правовий режим в трудовому праві, забезпечуючи настання бажаного соціального ефекту для сторін індивідуальних та колективно-договірних правовідносин, тим самим сприяє виконанню мети правового регулювання трудових відносин. У зв'язку з цим правовий режим об'єднує всі правові засоби, які разом із ним забезпечують виконання завдань і мети трудового права як галузі права. Існуючий стан забезпечення правових режимів у трудовому праві України можна назвати очевидно недостатньо ефективним, а тому нагальним питанням вдосконалення такого забезпечення є підвищення його ефективності та оптимізація правових режимів загалом.

Наголосимо, що в широкому сенсі ефективність забезпечення правових режимів у трудовому праві може бути визначена з огляду на якісну відповідність фактичного функціонування відповідного режиму та його ідеальною моделлю. Однак «ідеальна модель» правового режиму існує лише в теорії (хоча, як ми вже

© Л.В. Вакарюк, 2020

* *Lyudmila Vakaryuk, Dr. Hab. in Law, Associate Professor, Associate Professor of Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University*

засначали, і в теорії ця модель залишається недостатньо ідеальною). Саме тому окреслена модель має бути теоретично доопрацьована вченими-трудоуниками та обов'язково відображена в законодавстві про працю, що безпосередньо сприятиме підвищенню рівня нормативного забезпечення правових режимів у трудовому праві та подальшій оптимізації окремих видів правових режимів у цій галузі права.

Між тим, вважаємо, що «ідеальна модель» правового режиму у трудовому праві має бути окреслена в окремій главі Кодексу законів про працю України (це слід також відобразити й у проекті Трудового кодексу України) – у Главі I-1 «Правові режими у трудовому праві», доповнення Кодексу якою вважаємо теоретично та практично виправданим. Структура такої глави КЗпП України, на нашу думку, повинна мати такий вигляд:

1. Стаття 9-2 «Поняття трудо-правового режиму». У цій статті слід сформулювати дефініцію згаданої категорії, зокрема, на нашу думку, трудо-правовий режим, який є загальним для трудових відносин, первинним, родовим щодо всіх видів режимів сфери трудового права, можна визначити як сукупність норм (норм-принципів), які, втілюючись у метод (способи) правового регулювання шляхом поєднання і співвідношення, забезпечують на державному і договірному рівнях баланс інтересів сторін трудового договору з метою реалізації мети і завдань трудового права.

2. Стаття 9-3 «Мета та завдання правового режиму у трудовому праві». У цій нормі Кодексу слід викласти узагальнену мету та завдання відповідного правового режиму, що буде кореспондувати меті та завданням трудового права.

3. Стаття 9-4 «Ефективність правового режиму у трудовому праві». Ведучи мову про ефективність правового режиму у трудовому праві, слід наголосити, що ми маємо на увазі саме соціально-правову та юридичну ефективність цього режиму. На нашу думку, в широкому сенсі цю ефективність слід оцінювати за допомогою співвідношення цілей і завдань режиму, що закріплені в законодавстві про працю (і ця мета та завдання повинні відповідати галузевій меті та завданням законодавства про працю), та об'єктивного результату закріплення (якісний нормативний вияв) й потенціалу реалізації (сутнісний реальний вияв) цього режиму. Уточнюючи вказаний критерій, враховуючи різні підходи до визначення критеріїв ефективності правових режимів у різних галузях права⁴, доходимо висновку, що ефективність розглядуваного режиму виявляється в наступних критеріях, що мають бути відображені в пропонованій ст. 9-4 КЗпП України:

1) обґрунтованість закріплення та функціонування правового режиму в трудовому праві. Не викликає сумніву той факт, що правовий режим у трудовому праві, як і в будь-яких інших сферах права, повинен бути обґрунтованим. Водночас слід пам'ятати про те, що поняття «обґрунтованість» є оціночним критерієм, який, в свою чергу, також повинен відповідати відповідним критеріям. Під «обґрунтованістю» правового режиму ми розуміємо те, що такий режим є об'єктивно юридично і соціально виправданим, а також таким, що відповідає основним нормотворчим вимогам (вимогам юридичної техніки). Відтак, говорячи про юридичну обґрунтованість розглядуваних правових режимів, як про критерій їх ефективності, слід враховувати наступні обставини:

а) чи є об'єктивна необхідність в існуванні, зміні або ж у скасуванні правового режиму у трудовому праві? З огляду на поставлене питання, правовий режим у трудовому праві слід вважати обґрунтованим, а, відповідно, гіпотетично ефективним, якщо без цього режиму в певних умовах реалізації сторонами трудових правовідносин власних прав і обов'язків буде унеможливлено або ж ускладнено досягнення мети трудового права. Наприклад, правовий режим робочого часу є обґрунтованим, оскільки без нього можливою, до прикладу, буде протиправна (всупереч принципу свободи праці) експлуатація праці працівника тощо;

б) чи відповідає правовий режим у трудовому праві загальноновизнаним людським цінностям, а також безумовним моральним нормам? Не можна вважати обґрунтованим правовий режим, який, хоча і дозволяє суб'єктам трудового права формально досягти цілей трудового права в рамках певного режиму, однак відповідний порядок правового впливу на даних суб'єктів є аморальним. Наприклад, у контексті сказаного необґрунтованим буде правовий режим у трудовому праві, який дозволив би вагітним жінкам займатися нарівні з чоловіками важкою фізичною працею, працювати в нічні зміни тощо, адже цей режим суперечив би ідеям захисту материнства⁵, які також знайшли своє відображення в нормах Конституції України;

в) чи узгоджений та чи достатньою мірою узгоджений правовий режим в трудовому праві з інтересами особистості, суспільства та держави? Наголосимо, що правовий режим не може розроблятися та закріплюватися у законодавстві у відриві від інтересів особистості, суспільства і держави. Однак у тих випадках, коли цей режим закріплюється (або ж змінюється), формально відхиляючись від вказаного балансу інтересів до більшого забезпечення інтересів, наприклад, держави, то ця дія законодавця має бути практично справедливою й аргументованою серед іншого «первинними» (такими, що переважають інтереси, якими індивід та суспільство поступаються) потребами особистості та суспільства. Також слід підкреслити, що правовий режим у трудовому праві не можна вважати ефективним, якщо він обумовлює соціальну напругу, загострюючи конфлікт між працівниками та роботодавцями, адже правові режими в трудовому праві, навпаки, повинні мати в якості пріоритетної мету пом'якшення цих конфліктів.

Що ж стосується обґрунтованості правового режиму в трудовому праві в контексті вимог юридичної техніки, то в цьому сенсі розглядуваний правовий режим можна вважати ефективним, якщо він буде відповідати наступним мінімальним вимогам нормотворчості:

а) чи відповідає ідея та зміст правового режиму в трудовому праві прогресивним досягненням теорії трудового права, а також теорії права взагалі, що явно підтверджують свою гіпотетичну спроможність у процесі ймовірного застосування в практичній дійсності? На жаль, тривалий час законодавець ігнорує прогресивні положення юридичної науки у своїй законодавчій діяльності, через що правове регулювання трудових відносин вже на етапі свого нормативного проектування виявляється морально застарілим, спірним, фрагментарним. Ми вже неодноразово вказували на той факт, що ігнорування законодавцем теоретичних напра-

цювань у питанні визначення соціально-правової сутності та юридичної природи правового режиму автоматично призводить до знецінення самого правового режиму, роблячи його таким чином не тільки неефективним, а й таким, що ускладнює праворозуміння, правозастосовну діяльність. Тому ефективним буде лише такий правовий режим в трудовому праві, який закріплюватиметься в законодавстві про працю (а також буде змінюватися), сутнісно відповідаючи прогресивним тенденціям в теоретичній площині;

б) чи підпорядкований правовий режим у трудовому праві принципу економії використання соціальних ресурсів у процесі відповідного режимного регулювання? Поза сумнівом, правовий режим не повинен обумовлювати марнотратне використання тих чи інших ресурсів, враховуючи також адміністративний ресурс у виді невикористаного (надмірного) залучення державних органів у процес здійснення контролю за реалізацією сторонами трудових правовідносин власних прав та обов'язків.

Незаперечним є той факт, що соціально значущий результат дії правових режимів у трудовому праві досягається також за допомогою й за рахунок матеріальних і нематеріальних витрат. Звичайно ж, для суб'єктів права ці витрати мають важливе значення (шонайперше, це стосується працівників), і саме тому нами наголошується на потребі орієнтування досліджуваних правових режимів на оптимальну економію ресурсів, що витрачатимуться на практичну реалізацію цих режимів.

Зазначимо, що аналогічної позиції дотримуються й інші вчені. Зокрема, Г.Х. Афзалетдінова, аналізуючи питання правового регулювання виняткових режимів, справедливо звертає увагу на те, що ця проблема вказує на необхідність «здійснення оцінки соціальної ефективності виняткових режимів, виходячи з економії використання соціальних ресурсів в процесі режимного регулювання, співвідношення економічних, соціальних та інших витрат і отриманого результату режимного регулювання – якщо витрати будуть перевищувати, то потребує перегляду вся система встановлення та дії розглянутого правового засобу». З огляду на це вчена робить висновок, що «соціальна ефективність виняткових режимів буде високою, якщо максимально можливий результат досягається з мінімальними соціальними, економічними та політичними витратами»⁶. Однак ці висновки не повною мірою можуть бути перенесені у «світ праці». Зауважимо, що питання раціоналізації правового регулювання відносин у сфері праці є надзвичайно актуальним саме в рамках проблеми, яку ми розглядаємо, адже раціоналізація існуючих правил і стандартів у сфері праці, що обумовлена трансформацією трудового права у право ринку праці⁷, загострює соціальне напруження в цій сфері та знецінює здобутки профспілкових рухів минулих десятиліть, що недопустимо для соціальної держави, якою намагається стати в реальній дійсності Україна. У цьому сенсі слід мати на увазі, що соціальна сфера є об'єктивно «збитковою» і держава може знизити відповідні видатки на цю сферу, раціоналізуючи процеси у сфері праці, але не за рахунок звуження трудових прав працівників і можливостей їх реалізації у відповідних правових режимах;

в) чи є правовий режим у трудовому праві таким, що підпорядковується єдиній меті (вона має відповідати галузевій меті), а ця мета безпосередньо вказана в законодавстві про працю, навіть якщо вона і без цього є «очевидною»? Зазначимо, що на ефективність правових режимів в трудовому праві впливає загальний або конкретний характер формулювання законодавцем мети режиму (саме тому мета правового режиму повинна фіксуватися в нормі закону, яким передбачається відповідний режим). Залежно від того, наскільки конкретно (однозначно), зрозуміло та доступно законодавцем сформульована мета (або ж цілі) порядку правового регулювання в сфері праці, залежать розуміння та з'ясування положень, які містяться в них окремою особистістю, соціальними групами, суспільством, правозастосовними органами, що в подальшому знайде своє вираження в досягненні необхідних результатів режимного регулювання. З цього приводу Г.Х. Афзалетдінова справедливо зазначає: «Чим більш загальний характер має формулювання мети і чим менше вона відповідає сучасним реаліям, то можна прогнозувати, що такі цілі будуть погано зрозумілі суб'єктами права і відповідно, міра досягнення цих цілей буде невисокою»⁸;

2) своєчасність і актуальність закріплення та зміни, скасування правового режиму в трудовому праві. Ефективним розглядуваний правовий режим може бути лише тоді, коли він буде своєчасним – закріплюватись тоді, коли в ньому є об'єктивна потреба індивіда, суспільства та держави, а також актуальним – існувати з тією метою, в тій формі та з тим змістом, що допомагатимуть адекватно й оптимально впорядковувати відносини в сфері праці, на які поширюється відповідний режим;

3) реальність правового режиму у трудовому праві. Розглядуваний правовий режим не повинен залишатись «ідеальною моделлю», тобто недопустимою є ситуація, коли цей режим не має свого реального практичного вияву. Правовий режим у трудовому праві, так само як і будь-який інший правовий режим, повинен бути «реалістичним», адже висока мета, яку має цей режим, залишається лише ідеєю, допоки не будуть функціонувати механізми її реалізації та забезпечення. Відтак, вказана «реалістичність» досягається за рахунок наявності кореспондуючих правовому режиму механізмів реалізації його завдань.

Про неможливість твердження про високу юридичну ефективність правових режимів у тому випадку, «якщо не створені правові механізми їх дії, зокрема, і для задоволення інтересів суб'єктів права», також зазначають й інші вчені⁹. Однак ефективність правового режиму у трудовому праві забезпечується не суто наявністю відповідного механізму їх реалізації, а механізмом, котрий відповідатиме усім критеріям ефективності, що встановлюються до правових режимів, які вони покликані реалізувати. При цьому особливу увагу слід приділити оптимізації трудової відповідальності, що має бути законодавчо викладена у формі окремого правового режиму в трудовому праві з урахуванням сформульованих в теорії напрацювань¹⁰ (зокрема, вважаємо доцільним норми про матеріальну та дисциплінарну відповідальність поєднати в межах однієї глави Кодексу «Правовий режим трудової відповідальності»), а також структурувати цей режим таким чином, щоб він був ефективно застосовним повсякчас, коли має місце невиконання або неналежне виконання вимог трудового законодавства.

Висновки. Ефективність правового регулювання визначається не тільки разовим результатом, а і його стабільністю, у зв'язку з цим законодавець, формуючи, реалізуючи право, зобов'язаний враховувати адекватність обраних юридичних засобів поставленій меті та завданням. Нормативне забезпечення правових режимів у трудовому праві на рівні держави має ґрунтуватись на закріпленні концепції цих режимів у тексті КЗпП України, а саме шляхом доповнення Кодексу нормами, в яких міститимуться дефініція поняття «трудо-правовий режим», вказуватимуться мета та завдання режиму у трудовому праві, а також критерії ефективності цього режиму, системно об'єднані в окрему главу «Правові режими у трудовому праві». Вміле та ефективне використання юридичних засобів, з яких складається право, чітко визначена мета правової політики та запровадження відповідного правового режиму сприятимуть ефективній реалізації соціально-економічних прав та інтересів суб'єктів трудових відносин і розв'язанню тих завдань, що стоять перед державою та суспільством в цілому.

¹ Кокин А.В. Представительство в юридическом процессе как общепроцессуальный институт: дис. ... канд. юрид. наук. Самара, 2016. С. 43–45.

² Яковлев О.А. Категорія «правовий режим» у трудовому праві: постановка питання і підходи до його вирішення. *Право та інноваційне суспільство*. 2015. № 1. С. 151–156; Вакарюк Л.В. Правові режими в трудовому праві України: монографія. Чернівці: Видавничий дім «РОДОВІД», 2018. 415 с.

³ Гладкий В.В. К вопросу о теории трудово-правовой ответственности. *Стратегічні пріоритети в XXI столітті*: матеріали II Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 14–15 лют. 2017 р.). Київ: Пшонківський О.В., 2017. С. 86–90; Кохан Н.В. Гарантії трудових прав працівників та шляхи їх удосконалення: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Одеса, 2008. 20 с.; Лагутіна І.В. Форми захисту трудових прав працівників: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Одеса, 2007. 20 с.; Шамшина І.І. Щодо вдосконалення правового регулювання часу відпочинку в Україні. *Форум права*. 2013. № 1. С. 1178–1182; Шишлок В.Р. Закінчення строку як підстава припинення трудового договору за законодавством України і Польщі. *Право і суспільство*. 2017. № 2. Ч. 2. С. 66–70.

⁴ Кокин А.В. Представительство в юридическом процессе как общепроцессуальный институт: дис. ... канд. юрид. наук. Самара, 2016. С. 43–45; Лустова О.С. Понятие, критерии и условия эффективности правовых норм. *Вестник Челябинского государственного университета*. 2004. № 1. С. 22–29; Нилов К.Н. Проблемы повышения эффективности правового режима Особой экономической зоны в Калининградской области. *Вестник Балтийского федерального университета им. И. Канта*. 2014. Вып. 9. С. 44–48 (Серия «Гуманитарные и общественные науки»); Романовская В.Б., Пужаев В.В., Суетова А.Д. Оптимизация структуры правовых режимов как способ повышения их эффективности. *Вестник Тюменского государственного университета*. Социально-экономические и правовые исследования. 2017. Т. 3. № 1. С. 111–122.

⁵ Занфірова Т.А. Свобода праці в трудовому праві України: дис. ... д-ра юрид. наук. Київ, 2017. С. 156–160.

⁶ Афзалетдинова Г.Х. Исключительные режимы в российском праве: дис. ... канд. юрид. наук. Москва, 2016. С. 144–145.

⁷ Гладкий В.В. Колапс трудових прав працівників у призмі ідеї меркантилізму в постіндустріальному суспільстві. *Захист демократичних цінностей і дотримання прав людини в Україні*: зб. мат. Всеукр. правн. диспути, в рамках Всеукр. тижня права (м. Кривий Ріг, 13 груд. 2017 р.). Кривий Ріг: ДЮІ МВС України, 2017. С. 72–73.

⁸ Афзалетдинова Г.Х. Исключительные режимы в российском праве: дис. ... канд. юрид. наук. Москва, 2016. С. 151–152.

⁹ Там само. С. 156.

¹⁰ Гладкий В.В. К вопросу о теории трудово-правовой ответственности. *Стратегічні пріоритети в XXI столітті*: матеріали II Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 14–15 лютого 2017 р.). Київ: Пшонківський О.В., 2017. С. 86–90; Луцок П.С. Концептуальні засади юридичної відповідальності в сучасних умовах розвитку трудового законодавства: дис. ... д-ра юрид. наук. Севе́родонецьк, 2017. С. 29–30.

Резюме

Вакарюк Л.В. Окремі пропозиції щодо вдосконалення нормативного забезпечення правових режимів у трудовому праві в світлі реформи трудового законодавства.

Стаття присвячена формулюванню пропозицій щодо підвищення рівня нормативного забезпечення правових режимів у трудовому праві України на рівні державного регулювання. Наголошується, що правовий режим сприяє створенню та забезпеченню цілісної системи регулятивного впливу, порядку, і під дією відповідних способів (засобів) правового регулювання функціонує для досягнення забезпечення ефективної реалізації індивідами своїх потреб, суб'єктивних прав та інтересів і виконання обов'язків. Пропонується внести зміни до Кодексу законів про працю, що сприятиме більш ефективній реалізації правового режиму на практиці.

Ключові слова: режим праці, правовий режим, правові засоби, державний рівень правового регулювання, оптимізація законодавства, реформа законодавства про працю, трудове право.

Резюме

Вакарюк Л.В. Отдельные предложения по совершенствованию нормативного обеспечения правовых режимов в трудовом праве в свете реформы трудового законодательства.

Статья посвящена формулировке предложений по повышению уровня нормативного обеспечения правовых режимов в трудовом праве Украины на уровне государственного регулирования. Отмечается, что правовой режим способствует созданию и обеспечению целостной системы регулятивного воздействия, порядка и под действием соответствующих способов (средств) правового регулирования функционирует для достижения обеспечения эффективной реализации индивидами своих потребностей, субъективных прав и интересов и выполнения обязанностей. Предлагается внести изменения в Кодекс законов о труде, что будет способствовать более эффективной реализации правового режима на практике.

Ключевые слова: режим труда, правовой режим, правовые средства, государственный уровень правового регулирования, оптимизация законодательства, реформа законодательства о труде, трудовое право.

Summary

Lyudmila Vakaryuk. Separate proposals for improving the regulatory support for legal regimes in labor law in the light of labor law reform.

The article is devoted to the formulation of proposals to increase the level of regulatory support of legal regimes in the labor law of Ukraine at the level of state regulation. It is emphasized that the legal regime is a static and dynamic phenomenon of objective reality, which concentrates in its substantive system the legal remedies used at certain stages of legal regulation in order to effectively secure it. The legal regime influences the employee and the employer as participants of the labor process, their consciousness and behavior, as a result of which the parties of labor relations optimize the motivation for work, their work activity, modify it or even stop it. However, despite the important role of the legal regime in the further development of labor law, this issue continues to be poorly researched, which negatively affects the effectiveness of legal regimes.

It is emphasized that the legal regime contributes to the creation and maintenance of a coherent system of regulatory influence, order, and, under the influence of appropriate means of legal regulation, functions to achieve the effective realization by individuals of their needs, subjective rights and interests and the fulfillment of their duties. Effectiveness of legal regulation is determined not only by a one-time result, but also by its stability, in this connection the legislator, forming, exercising the right, is obliged to take into account the adequacy of the chosen legal means for the stated purpose and task.

It is proposed to amend the Code of Labor Laws, which will contribute to a more effective implementation of the legal regime in practice. In particular, supplement the Code of Labor Law with articles on the notion of the labor-law regime, the purpose and objectives of the regime in labor law, as well as the criteria for the effectiveness of legal regimes in labor law. As such criteria, it is proposed to emphasize the validity of the fixing and functioning of the legal regime in labor law, the timeliness and urgency of fixing and change, the abolition of the legal regime in labor law, the reality of the legal regime in labor law. The skillful and effective use of the legal remedies, the well-defined purpose of the legal policy and the introduction of the appropriate legal regime will contribute to the effective realization of the socio-economic rights and interests of the subjects of labor relations and to the solution of the tasks facing the state and society as a whole.

Key words: labor regime, legal regime, legal means, state level of legal regulation, optimization of legislation, reform of labor legislation, labor law.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Афзалетдинова Г.Х. Исключительные режимы в российском праве: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2016.
2. Вакарюк Л.В. Правові режими в трудовому праві України: монографія. Чернівці: РОДОВІД, 2018.
3. Гладкий В.В. К вопросу о теории трудовправовой ответственности. *Стратегічні пріоритети в XXI ст.*: матер. II Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 14–15 лют. 2017 р.). Київ: Пшонківський, 2017.
4. Гладкий В.В. Колапс трудових прав працівників у призмі ідеї меркантицентризму в постіндустріальному суспільстві. *Захист демократичних цінностей і дотримання прав людини в Україні*: зб. мат. Всеукр. правн. диспути (м. Кривий Ріг, 13 груд. 2017 р.). Кривий Ріг: ДЮІ, 2017.
5. Занфірова Т.А. Свобода праці в трудовому праві України: дис. ... д-ра юрид. наук. Київ, 2017.
6. Кокин А.В. Представительство в юридическом процессе как общепроцессуальный институт: дис. ... канд. юрид. наук. Самара, 2016.
7. Кохан Н.В. Гарантії трудових прав працівників та шляхи їх удосконалення: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Одеса, 2008. 20 с.
8. Лагутіна І.В. Форми захисту трудових прав працівників: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Одеса, 2007.
9. Лустова О.С. Понятие, критерии и условия эффективности правовых норм. *Вестник Челябинского государственного университета*. 2004. № 1.
10. Луцюк П.С. Концептуальні засади юридичної відповідальності в сучасних умовах розвитку трудового законодавства: дис. ... д-ра юрид. наук. Сєверодонецьк, 2017.
11. Нилов К.Н. Проблемы повышения эффективности правового режима Особой экономической зоны в Калининградской области. *Вестник Балтийского федерального университета им. И. Канта*. 2014. Вып. 9.
12. Романовская В.Б., Пужаев В.В., Суетова А.Д. Оптимизация структуры правовых режимов как способ повышения их эффективности. *Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования*. 2017. Т. 3. № 1.
13. Шамшина І.І. Щодо вдосконалення правового регулювання часу відпочинку в Україні. *Форум права*. 2013. № 1.
14. Шишлюк В.Р. Закінчення строку як підстава припинення трудового договору за законодавством України і Польщі. *Право і суспільство*. 2017. № 2. Ч. 2.
15. Яковлев О.А. Категорія «правовий режим» у трудовому праві: постановка питання і підходи до його вирішення. *Право та інноваційне суспільство*. 2015. № 1.