

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32836/2521-6473.2021-1.18>

Л. Ф. Купіна, к.ю.н., професор кафедри правознавства та галузевих юридичних дисциплін факультету політології та права, Національний педагогічний університет імені М. П. Драгоманова

ДОТРИМАННЯ ПРИНЦИПУ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ В УМОВАХ СВІТОВОЇ ПАНДЕМІЇ

Метою роботи є визначення проблем ефективності норм трудового права України в умовах світової пандемії. Визначено, що однією з актуальних проблем в Україні є проблема конкурентоспроможності національного ринку праці. Наголошено, що сучасний стан розвитку економіки України характеризується трансформаційними процесами та позитивний результат таких перетворень не може бути досягнутий без виходу на якісно новий рівень кваліфікації робочої сили та її конкурентоспроможності. Підкреслено, що система забезпеченості кадрами має гнучко реагувати на зміни потреб виробництва, що виявляються на ринку праці. кваліфікованих кадрах і фактичною професійно-кваліфікаційною структурою пропозиції робочої сили. Визначено, що становище на ринку праці й тенденція до зростання числа безробітних в Україні в умовах пандемії свідчать про потребу прийняття термінових заходів, необхідних для вирішення проблеми зайнятості та створення робочих місць. Підкреслено, що в умовах пандемії найактуальнішими є норми щодо захисту працівників від біологічної небезпеки на робочому місці. Визначено, що одним із напрямів забезпечення реалізації права на працю в умовах пандемії стало переведення співробітників на умови дистанційної роботи. Встановлено, що в умовах світової економічної кризи, спричиненою пандемією, забезпечення ефективності норм щодо реалізації гендерної рівності, продуктивності реалізації функції соціального діалогу та партнерства пов'язується із впровадженням на загальнонаціональному державному рівні політики із створення робочих місць для працевлаштування жінок, в тому числі шляхом підтримки розвитку жіночого підприємництва, підтримки прав працюючих батьків із дітьми, нормативного закріплення гнучкого графіку роботи для жінок, до складових розуміння якого відноситься визначення підстав запровадження графіків віддаленої (дистанційної) роботи, скорочений робочий тиждень або надання гарантованої довгострокової відпустки для того, щоб працівники мали можливість доглядати за дітьми; надання дистанційної психологічної підтримки працюючим батькам та їхнім дітям, що може включати бесіди, вправи, ігри, вебінари та інші заходи.

Ключові слова: пандемія, принцип, свобода праці, соціальна ефективність, юридична ефективність.

L. F. Kupina. Determining the principle of gender equity in realization right to praysu in umovs svitovo pandemis

By the meta of robotics, the identification of the problems of the efficiency of labor law norms in Ukraine in the minds of the new pandemic. It is determined that one of the topical problems in Ukraine is the problem of competitiveness of the national market of practice. Naked, the current development of the economy of Ukraine is characterized by transformational processes, and the positive result of such re-implementation cannot be achieved without access to an apparently new level of quality of work power and competitiveness. It has been added, that the system of safety with personnel is very responsive to the needs of the consumer, and it appears on the market. high-quality personnel and an actual professional-high-quality structure of the proposition of work force. It is intended that the establishment on the market of the right tendencies before the growing number of unprotected people in Ukraine in the minds of the pandemic indicate the need to accept term new calls, necessary for the resolution of the problem of occupation and the root of work. It's a matter of fact that in the minds of the pandemic there are the most relevant norms for the protection of workers from biological problems in the workmanship. As a result, one of the direct reasons for securing the realization of the right to the right in the minds of the pandemic was the transfer of sportsmen to the minds of remote robots. Vstanovleno, scho minds in svitovoi ekonomichnoi crisis, sprichinenoyu pandemiyu, zabezpechennya efektivnosti standards schodo realizatsii gendernoi ravnosti, produktivnosti realizatsii funksii sotsialnogo dialogu that partnership pov'yazuetsya iz vprovadzhennyam zagalnonatsionalnomu on state-sponsored rivni politiki iz stvorenniya robochem mists for pratsevlashuvannya zhinok, in addition chisli Shlyakhov pidtrimki rozvitku zhinochogo pidpriemnitstva, pidtrimki rights pratsyuyuchih batkiv iz ditmi, regulatory zakriplennya gnuchkogo grafiku robots for zhinok to warehouses rozuminnya yakogo vidnositsya viznachennya pidstav zaprovadzheniya grafikiv viddalenoї (distantiynoi) robot skorocheny robochem Tyzhden abo nadannya garantovanoi dovgostrokovoi vidpustki for dwellers pratsivniki Mali mozhlivist doglyadati for children; Providing distant psychological support to the good old-fashioned fathers and children, who can turn on the talk, right, igri, webinars and inshi come in.

Key words: pandemic, principle, freedom of practice, social efficiency, legal efficiency.

Постановка проблеми. Однією з актуальних проблем в Україні є проблема конкурентоспроможності національного ринку праці. Сучасний стан розвитку економіки України характеризується трансформаційними процесами та позитивний результат таких перетворень не може бути досягнутий без виходу на якісно новий рівень кваліфікації робочої сили та її конкурентоспроможності. Система забезпеченості кадрами має гнучко реагувати на зміни потреб виробництва, що виявляються на ринку праці. Але відсутність комплексного системного підходу до потреб кадрового забезпечення виробничої сфери як на загальнодержавному,

© Л. Ф. Купіна, 2021

так і на регіональному рівні призвела до зростання невідповідності між потребою у кваліфікованих кадрах і фактичною професійно-кваліфікаційною структурою пропозиції робочої сили [1, с. 50].

Вибірковий огляд стану безробіття в окремих закордонних країнах показав, що найменший рівень безробіття у 2019 р. був зафіксований у Норвегії (3,4%), Австрії (4,5%) та Німеччині (3,1 %). Найвищі показники серед країн Південної Європи зафіксовані в Греції (17,6%), Іспанії (14,0%), а також у Португалії (6,7%) і на Кіпрі (6,5%). Середньостатистичний показник серед 34 країн ЄС становить 7,8%, а отже, Францію з показником рівня безробіття в 8,7% можна зарахувати саме до середньостатистичних країн. Серед пострадянських країн найкраща ситуація щодо зайнятості населення спостерігається в Естонії – 5,0% безробітних, а прийнята до ЄС Хорватія у 2013 р. має показник безробіття – 7,1% [2].

Порівнюючи рівень безробіття в Україні з середнім рівнем безробіття в ЄС, можна визначити, що він є не досить критичним та таким, що можна зменшити.

За даними дослідження проведеного міжнародними організаціями разом з Міністерством Фінансів України у рамках проєкту ГОБ «Оцінка впливу рішень в умовах COVID – 19 на гендерну рівність» було встановлено, що в березні-квітні 2020 року безробітними стали 56% жінок, порівнюючи з березнем-квітнем 2019 року де було 51%. Зі статистики ДЦЗ можна вивести портрет українського безробітного в період карантину – це 40-річна жінка з вищою освітою, яка раніше працювала в торгівлі [3]. Отже, проблема ефективності норм трудового права України щодо забезпечення гендерної рівності в умовах пандемії є актуальною.

Ступінь наукової розробки проблеми. За часи незалежності України були предметом наукових праць вчених-теоретиків М.А. Аркеляна, С.В. Бобровнік, В.В. Головченко, О.В. Зайчук, Н.М. Оніщенко, О.М. Мельник, П.М. Рабінович, О.Ф. Скакун, А.В. Старостюк, В.Ф. Сіренко, Н.М. Пархоменко, Я.М. Шевченко та інших вчених. В межах галузевих наук питання ефективності норм права вивчалось у працях С.А. Скриля, І. О. Рошиної, В.І. Дяченко, С.В. Вишневецької, В.С. Венедиктова, Н.Д. Гельманцевої, М.І. Іншина, О.Т. Панасюка, О.І. Процевського, Н.М. Хуторян, В.І. Щербини та ін.. У сучасний період розвитку науки трудового права дослідженнями окремих питань реалізації норм трудового права є предметом наукових розробок таких вчених, як С.Я. Вавженчук, С.В. Венедіков, М.М. Грекової, Я.А. Малихіної, О.С. Реус, Я.В. Сімутіної, О.В. Тищенко, М.М. Шумило тощо. Водночас питання ефективності норм трудового права, що забезпечують принцип гендерної рівності в умовах пандемії нині не були предметом комплексного наукового дослідження. Враховуючи викладене, безспірною видається не тільки актуальність, але й доцільність і своєчасність проведення наукового дослідження за обраним напрямком.

Метою роботи є визначення проблем ефективності реалізації норм, що забезпечують принцип гендерної рівності у реалізації права на працю в умовах світової пандемії.

Виклад основного матеріалу. В Україні не можуть знайти роботу не лише особи з низькою конкурентоспроможністю на ринку праці, а й ті, хто має високий рівень освіти й професіоналізму. Надзвичайно гострою в державі сьогодні є проблема високої частки безробітних з вищою освітою. Вища освіта в Україні перетворилась на бренд, через який у країні бракує фахівців робітничих спеціальностей. А отже, знайти роботу випускникам ЗВО зі спеціальностями, наприклад юриста, економіста, вдвічі важче [4, с. 149].

Становище на ринку праці й тенденція до зростання числа безробітних свідчать про потребу прийняття термінових заходів, необхідних для вирішення проблеми зайнятості та створення робочих місць. Крім того, докорінного реформування потребує система допомоги безробітним [5, с. 151].

В умовах пандемії найактуальнішими є норми щодо захисту працівників від біологічної небезпеки на робочому місці. Існує низка нормативно-правових актів, виданих МОП щодо цього питання. Так, Конвенція № 155 свідчить, що компетентні органи повинні забезпечувати (з урахуванням національних умов і можливостей) поступове впровадження або розширення систем вивчення хімічних, фізичних або біологічних агентів з погляду небезпеки для здоров'я працівників (ст. 11 (f)). Міжнародно-правові акти, що належать до окремих галузей, також містять положення про захист від біологічної небезпеки та/або інфекційних захворювань: Рекомендація 1964 року про гігієну в торгівлі та установах (№ 120); Рекомендація 1977 року про зайнятість і умови праці та життя сестринського персоналу (№ 157); Конвенція 1988 року про безпеку та гігієну праці в будівництві (№ 167); Конвенція 1995 року про безпеку та гігієну праці на шахтах (№ 176); Конвенція 2001 року про безпеку та гігієну праці в сільському господарстві (№ 184); Рекомендація 2001 року про безпеку та гігієну праці в сільському господарстві (№ 192); Конвенція 2006 року про працю в морському судноплаванні. Дані документи вказують на необхідність превентивних дій щодо біологічної небезпеки на робочих місцях, але на даний момент міжнародні трудові норми не включають повноцінних положень, спеціально спрямованих на захист працівників або виробничого середовища від біологічної небезпеки [6, с. 101].

МОП визначила 4 складові механізму заходів, вжиття яких дозволяє зменшити шкідливий вплив на рівень захворюваності населення на COVID-19, реалізація яких покладається на суб'єктів господарювання, в результаті впровадження яких очікуваним є запобігання масовим звільненням та скороченням робочих місць в цілому, і зокрема, - щодо захисту права на працю соціально незахищених верств суспільства. Першою складовою такого механізму відповідно до міжнародно-правових стандартів визначено сукупність заходів із стимулювання економічного зростання та балансу, що передбачає: 1) впровадження активної фіскальної політики; 2) реалізацію засад акомодативної грошової політики; 3) кредитування та фінансову

підтримку конкретних секторів, включаючи сферу охорони здоров'я. До другої складової механізму подолання та запобігання реалізації права особи на свободу праці в умовах світової пандемії відносяться такі заходи, як: 1) підтримка підприємств, зайнятості та доходів населення; 2) розширення системи соціального захисту; 3) запровадження заходів щодо збереження зайнятості; 4) надання фінансових, податкових та інших пільг для підприємств. Третьою складовою подолання проявів шкідливого впливу на забезпечення охорони здоров'я в умовах світової пандемічної кризи є вжиття заходів із захисту працівників на робочому місці, що полягає у: 1) посиленні заходів з охорони праці; 2) адаптуванні домовленості про умови організації робочого часу (зокрема, йдеться про надання можливості дистанційної зайнятості; створення можливості для вирішення проблеми транспортного зв'язку); 3) запобіганні будь-якої дискримінації; 4) забезпеченні доступу до закладів охорони здоров'я для всіх; 5) розширенні можливості реалізації права на оплачувану відпустку. І нарешті останньою складовою механізму забезпечення зайнятості населення в умовах пандемії визначено необхідність використання соціального діалогу між владою, працівниками та роботодавцями для пошуку рішень щодо: 1) зміцнення спроможності та стійкості організацій роботодавців та працівників; 2) зміцнення спроможності урядів; 3) зміцнення соціального діалогу, колективних переговорів та інститутів трудових відносин [7].

Щодо України, то з 30.04.2020 року було внесено необхідні зміни до законодавства, щодо покращення ситуації та врегулювання проблем економіки, підтримки підприємств та соціального захисту працівників. Однак у зв'язку з відсутністю необхідного обсягу фінансових ресурсів Державного бюджету України на 2020 рік та фінансових коштів місцевих бюджетів, більшість із проголошених заходів характеризуються декларативністю підходів. Так, відповідно до Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про Державний бюджет України на 2020 рік»» [7] було запроваджено за рахунок державних фінансових ресурсів створення фонду боротьби з гострою респіраторною хворобою COVID-19, спричиненою коронавірусом SARS-CoV-2, та її наслідками на період дії карантину, установленого Кабінетом Міністрів України з метою запобігання поширенню на території України зазначеної хвороби, та протягом 30 днів з дня відміни цього карантину.

Відповідно до статті 28 Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про Державний бюджет України на 2020 рік»» [7] передбачається спрямування коштів зазначеного фонду на:

- «заходи, спрямовані на запобігання виникненню та поширенню, локалізацію та ліквідацію спалахів, епідемій та пандемій гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, зокрема на закупівлю товарів, робіт і послуг, необхідних для здійснення зазначених заходів, включаючи закупівлю медичних послуг за програмою державних гарантій медичного обслуговування населення;

- додаткові доплати до заробітної плати медичним та іншим працівникам, які безпосередньо зайняті на роботах з ліквідації гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, а також доплати до заробітної плати окремим категоріям працівників, які забезпечують життєдіяльність населення, на період здійснення заходів, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню, локалізацію та ліквідацію спалахів, епідемій та пандемій гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, визначений у рішенні Кабінету Міністрів України про встановлення карантину, до завершення здійснення зазначених заходів;

- надання грошової допомоги громадянам, зокрема особам похилого віку, у зв'язку із негативними наслідками поширення на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2;

- надання одноразової грошової допомоги членам сімей медичних та інших працівників закладів охорони здоров'я, які загинули (померли) від гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, що пов'язано з виконанням робіт з ліквідації такої хвороби, у порядку та розмірах, визначених Кабінетом Міністрів України;

- надання трансферту Пенсійному фонду України;

- надання фінансової допомоги на поворотній або безповоротній основі Фонду соціального страхування України і Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття;

- поповнення резервного фонду державного бюджету;

- відновлення видатків державного бюджету (включаючи трансферти місцевим бюджетам) та надання кредитів з державного бюджету за бюджетними програмами, скорочених у зв'язку із створенням фонду боротьби з гострою респіраторною хворобою COVID-19, спричиненою коронавірусом SARS-CoV-2, та її наслідками».

Законодавство у сфері охорони здоров'я населення передбачає положення, реалізація яких сприятиме зменшення рівня захворюваності на COVID-19. Зокрема, роботодавці зобов'язані: визначити контактну особу або групу для зв'язку з питань COVID-19; відстежувати актуальну інформацію від національних і місцевих органів, надавати співробітникам регулярну та актуальну інформацію, пояснювати й повідомляти про процедури і правила компанії, включаючи гнучкий розклад і роботу (у себе) вдома, а також відпустку через відсутність на роботі, пільги та інше.

Роботодавці повинні надавати всім співробітникам важливу медичну інформацію про COVID-19 з посиланням на рекомендації національних та місцевих органів охорони здоров'я і ВООЗ. Співробітники також зобов'язані повідомляти роботодавця, якщо вони отримують інформацію про те, що страждають від будь-якого захворювання, фізичного або психічного розладу, який впливає на їх посадові обов'язки або може поставити під загрозу безпеку, здоров'я і добробут інших.

Особи, хворі COVID-19 на підприємстві, мають право на компенсацію. Особи з уразливої групи COVID-19 за визначенням МОП це: молоді люди, що піддаються ризику через високий рівень безробіття і скорочення зайнятості; жінки надмірно представлені в найбільш постраждалих секторах (наприклад, у сфері послуг) або професіях, що знаходяться в авангарді пандемії (наприклад, медсестри); незахищені працівники, включаючи самозайнятих; робочі мігранти.

Роботодавці повинні визначити ситуацію у своїй фірмі, оскільки будь-яка вимога про компенсацію потребує роз'яснення фактів, а певні групи працівників більш уразливі й можуть підлягати захисту відповідно до спеціального законодавства.

Відповідно до статті 31 Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб»: «На період перебування в самоізоляції, обсервації, в тимчасових закладах охорони здоров'я (спеціалізованих шпиталях) особі видається листок непрацездатності, який оплачується в розмірах і в порядку, встановлених законодавством для осіб, визнаних тимчасово непрацездатними внаслідок захворювання» [8].

Відповідно до статті 22 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» допомога по тимчасовій непрацездатності надається застрахованій особі у формі матеріального забезпечення, яке повністю або частково компенсує втрату заробітної плати (доходу), у разі настання в неї одного з таких страхових випадків, зокрема: - карантину, накладеного органами санітарно-епідеміологічної служби; - на період перебування у закладах охорони здоров'я, а також на самоізоляції під медичним наглядом у зв'язку з проведенням заходів, спрямованих на запобігання виникненню та поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19), а також локалізацію та ліквідацію її спалахів та епідемій [10, с. 10].

Одним із варіантів, до якого звернулось багато роботодавців у перші дні оголошеного карантину, стало переведення співробітників на умови дистанційної роботи. Однак очевидно, що існували певні труднощі, оскільки довгий час можливість впровадження віддаленої роботи в Україні нормативно не врегульовано.

До перших спроб подолання існуючих нормативно-правових колізій регулювання права на дистанційну роботу пов'язується із прийняттям Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» [11] від 17 березня 2020 року. Прикінцеві положення цього закону вказують на право роботодавців доручити працівникові виконувати протягом певного періоду роботу, визначену трудовим договором, вдома на період встановлення карантину або обмежувальних заходів, пов'язаних із поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19). В подальшому відповідно до положень Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» [12] (набрав чинності 02 квітня 2020 року) було внесено зміни до деяких статей КЗпП в частині регулювання, зокрема, і дистанційної праці.

Так, статтею 24 КЗпП визначено, що у випадку виконання роботи дистанційно, між сторонами трудових відносин укладається письмовий трудовий договір. Проте вже статтею 60, в якій йде мова про інші загальні правила застосування такого виду праці, передбачено, що саме на період карантину та у деяких інших випадках письмовий договір не вимагається. У цій же нормі мова йде також про гнучкий режим робочого часу, який, на нашу думку, все ж варто було викласти в окремій статті КЗпП. Зокрема, йдеться про те, що на час загрози поширенню епідемії, пандемії та (або) на час загрози військового, техногенного, природного чи іншого характеру, умова про дистанційну (надомну) роботу може встановлюватися у наказі (розпорядженні) роботодавця без обов'язкового укладення у письмовій формі трудового договору про дистанційну (надомну) роботу [13].

Щодо інших гарантій, то звертає на себе увагу також частина 2 статті 60 Кодексу законів про працю: при дистанційній (надомній) роботі працівники розподіляють робочий час на свій розсуд, на них не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не передбачено у трудовому договорі. При цьому загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 51 Кодексу законів про працю. В такому випадку працівникові гарантується дотримання роботодавцем нормування робочого часу та можливість його розподілу на свій розсуд, а саме вибір працівником режиму робочого часу та часу відпочинку - працівник самостійно може обирати, коли саме будуть виконуватися його обов'язки визначені трудовим договором. Однак при цьому залишається нормативно неврегульованим механізм здійснення контролю за обсягом відпрацьованого робочого часу працівників [14, с. 160].

Висновок. Врешті-решт попри вжиті урядові заходи із запобігання негативних проявів у сфері реалізації права на свободу праці, забезпечення зайнятості населення, динаміка кількості осіб, що офіційно мали статус безробітного, загалом доволі точно відображає зміни зайнятості в галузях, що різною мірою постраждали від пандемії COVID-19 у світі та запровадження карантину в Україні. Причому тільки в період з 12 березня по 15 червня 2020 року кількість зареєстрованих безробітних в Україні зросла на 154,97 тис.

осіб. Хоча наприкінці червня 2020 року в Міністерстві розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України повідомили, «що 156 тис. осіб вдалося працевлаштувати лише через фонди зайнятості за період з початку коронавірусу. Ще майже 216 тис. працівників (з них понад 71 тис. – фізичні особи-підприємці) отримують фінансову допомогу через свої підприємства за програмою щодо часткового безробіття» [15].

В умовах світової економічної кризи, спричиненою пандемією, забезпечення ефективності норм щодо реалізації гендерної рівності, продуктивності реалізації функції соціального діалогу та партнерства пов'язується із впровадженням на загальнонаціональному державному рівні політики із створення робочих місць для працевлаштування жінок, в тому числі шляхом підтримки розвитку жіночого підприємництва, підтримки прав працюючих батьків із дітьми, нормативного закріплення гнучкого графіку роботи для жінок, до складових розуміння якого відноситься визначення підстав запровадження графіків віддаленої (дистанційної) роботи, скорочений робочий тиждень або надання гарантованої довгострокової відпустки для того, щоб працівники мали можливість доглядати за дітьми; надання дистанційної психологічної підтримки працюючим батькам та їхнім дітям, що може включати бесіди, вправи, ігри, вебінари та інші заходи.

Список використаних джерел:

1. Лисюк О., Кафлевська С. Безробіття як соціально-економічна проблема населення України. *Збірник наукових праць ВНАУ*. 2012. № 4(70). С. 48-53.
2. Policies for business in the Mediterranean Countries // Centre for Administrative Innovation in the Euro-Mediterranean Region. URL : <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/caimed/unpan018861~1.pdf>
3. Гендерний вимір пандемії COVID-19. URL.: https://mof.gov.ua/storage/files/covid_final.pdf
4. Лук'янова Л. Безробіття як соціально-економічна проблема України та шляхи її розв'язання. *Науковий вісник Мелітопольського державного педагогічного університету*. 2016 № 2(17). С. 147-152.
5. Дацько Л., Троць І. Безробіття як соціально-економічна проблема України. *Науково-прак. конференція «Соціально-економічні проблеми сучасності»*. 2018. С. 148-152.
6. Дуравкіна Н. Ключові положення міжнародних трудових норм в умовах пандемії COVID-19 та зміни у вітчизняному законодавстві. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. №5. С. 100-103.
7. The European Social Survey. <https://www.europeansocialsurvey.org/data/themes.html?t=family>
8. Про внесення змін до Закону України "Про Державний бюджет України на 2020 рік". Закон України від 13 квітня 2020 року № 553-IX. URL.: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/553-20>
9. Про захист населення від інфекційних хвороб: Закон України від 6 квітня 2000 року № 1645-III. URL.: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1645-14#Text>
10. Бюро Міжнародної організації праці Посібник роботодавця з управління робочими місцями під час COVID-19. 2020. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_745603.pdf
11. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19): Закон України від 17 березня 2020 року № 530-IX. URL.: <https://ips.ligazakon.net/document/view/T200530?an=83>
12. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19): Закон України від 30 березня 2020 року. URL.: <https://ips.ligazakon.net/document/view/T200540?an=413>
13. Павлинська А., Лотош К. Трудові реалії в умовах карантину. 2020. URL: https://jurliga.ligazakon.net/ua/analytics/194388_trudov-real-v-umovakh-karantinu
14. Кузнецова М. Гарантії прав працівників при виконанні роботи дистанційно (на дому). *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. №3. С. 159-161.
15. Кулицький С. Український ринок праці під впливом пандемії COVID-19. *Стан та оцінка перспектив розвитку*. Україна: події, факти, коментарі. 2020. № 12. С. 43–57.