

УДК 349.2-057.52

А. А. Пилипенко, кандидат юридичних наук,
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін
Університету митної справи та фінансів
В. С. Макарець, студент Університету
митної справи та фінансів
І. О. Васюк, студент Університету
митної справи та фінансів

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НАДОМНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Досліджено трудові відносин осіб, що здійснюють свою трудову функцію за місцем проживання. У результаті аналізу законодавства України та міжнародних договорів сформульовано пропозиції з удосконалення законодавства у сфері праці.

Ключові слова: надомники; нетипова трудова зайнятість; надомна праця; Конвенція про надомну працю; забезпечення захисту прав осіб, що потребують підвищеного соціального захисту.

In the article the labor relations of persons who carry out their work functions in the community. An analysis of the legislation of Ukraine and international agreements formulated proposals to improve legislation in the workplace.

Key words: homeworkers; atypical labor employment; home work; Convention on home work; protect the rights of persons in need of increased social protection.

Постановка проблеми. Актуальність теми полягає в тому, що за існуючих нині певних проблемах у сфері зайнятості та трудової діяльності поява нових форм праці, які відрізняються від так званих “стандартних” дуже необхідна. Такі форми в літературі йменуються науковцями, як: нетипові, нетрадиційні, альтернативна зайнятість або нестандартна трудова діяльність. Їхні особливості характеризуються в гнучкості таких форм, широким колом суб’єктів, економічною вигідністю та відносною легкістю реалізації. Впровадження цих форм дасть змогу ефективно працевлаштуватись працездатним особам. Також з урахуванням поширеності та розвитку всесвітньої мережі Internet стало можливим виконувати роботу за місцем проживання. Отже, досить важливе питання правового забезпечення виконання роботи в домашніх умовах.

Мета статті – проаналізувати чинне законодавство, яке регулює трудову діяльність осіб, що здійснюють дану діяльність за місцем проживання на предмет закріплення їх правового статусу. Порівняти міжнародні правові акти, що визначають загальні засади праці надомників і визначити можливості імплементації цих норм у національне законодавство. У рамках вивчення предмета порушеного питання дослідити норми проекту Трудового кодексу України, що регулюють відповідну працю осіб у дома.

Аналіз останніх досліджень і публікацій цієї теми виконали такі науковці, як І. С. Аксьонов, Н. Васильченко, З. М. Ганаєва, М. І. Кальницький, М. Д. Бойка, Л. П. Чернівська та ін.

У наукових працях і дослідженнях висвітлено багато аспектів трудової діяльності за місцем проживання. Проте не розкрито проблему визначення правового статусу суб’єктів трудових відносин і способів соціального захисту працівників.

© А. А. Пилипенко, В. С. Макарець, І. О. Васюк, 2015

Виклад основного матеріалу. Однією з нетипових форм трудової діяльності виступає надомна праця, яка має широке втілення в трудовій сфері більшості країн у тому числі України. Аналіз сучасного ринку надомної праці на основі оголошень у вітчизняних спеціалізованих друкованих виданнях і всесвітній мережі Internet призводить до невтішних висновків, так як серйозні пропозиції знайти майже неможливо. Як правило, це неконкретні запити дешевої ручної праці, яка не потребує якихось навичок, а часто взагалі “липові” пропозиції, мета яких обманним шляхом зібрати кошти у вигляді так званої передплати матеріалів. Як наслідок, словосполучення “надомна робота” часто викликає у наших співвітчизників скепсис та недовіру, підкріплену майже повною відсутністю такого виду зайнятості у легальному секторі та законодавчих актів, які б її регулювали. Абсолютна протилежна ситуація у країнах з високорозвиненою ринковою економікою. Якщо у 1995 р. в Європі до надомної праці було залучено 4 млн осіб, то в 2003 їх кількість значно перевищила 60 млн (або 8,2 % усіх зайнятих), а на 2010 р. їх кількість сягала понад 100 млн надомників [1]. У нашій країні питання надомної роботи в чинному законодавстві не врегульовано, що спричиняє суттєві прогалини, через які відповідні працівники піддаються соціальній незахищеності. Враховуючи те, що більшість осіб, які здійснюють свою трудову функцію за місцем проживання, належать до категорії тих, хто потребує підвищеного соціального захисту, а саме: особи з обмеженою дієздатністю, інваліди, пенсіонери, жінки, чоловіки, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною, та ін. Для соціально вразливих верств населення характерне застосування такого різновиду гнучких форм зайнятості, як надомна праця. Вона застосовується в швейній, взуттєвій, трикотажній та аналогічних видах діяльності.

Дослідна робота науковців підтверджує, що інвалідам у надомних умовах доступно виконання близько 170 видів робіт, найпоширенішими з яких є: штампування на ручному пресі дрібних виробів із жерсті, картону, гуми, штампування та закручування гудзиків, виготовлення дерев'яних рамок для фотокарток, рамок для рибальських сіток, штучних квітів, виготовлення із м'якого дроту мишоловок, замків швидкозшивачів, прищіпок для білизни, складання електротехнічних та електроустановочних виробів: радіоапаратури, електророзеток, патронів електричних, а також широке коло художніх, картонажних, слюсарних, заготівельних робіт тощо. Слід зазначити, що в Україні надомна праця не підлягає статистичному обліку, тому єдиною офіційною статистичною інформацією щодо чисельності інвалідів, які працюють на умовах надомної праці, та динаміки їх працевлаштування є дані Мінпраці України щодо працевлаштування інвалідів органами соціального захисту населення [2].

Традиційно цією працею зайняті жінки, інваліди, люди похилого віку. Тобто така форма зайнятості є привабливою для людей, які відзначаються обмеженими фізичними можливостями або просто бажують працювати самостійно, чи не можуть знайти інших засобів існування. Якщо раніше до сфери надомної праці залучали переважно працівників з невисокою кваліфікацією, то останнім часом до неї все ширше залучається кваліфікована робоча сила – інженерно-технічні працівники, дослідники, науковці. Підраховано, що в середньому виробничі витрати надомної праці на 15 % нижчі, ніж витрати на аналогічну роботу, яку виконують на виробництві. Продукція, що виробляють надомники, як правило, відзначається високою якістю.

У чинному законодавстві не має чіткого визначення понять “надомник” чи “праця на дому”. У міжнародному законодавстві питання праці надомників регулюються Женевською конвенцією Міжнародна організація праці (далі – МОП) від 20.06.1996 р. № 177 та Рекомендаціями щодо надомної праці № 184. Відповідно до ст. 1 Конвенції термін “надомна праця” означає роботу, яку особа, що називається надомником, виконує: за місцем її проживання або в інших приміщеннях за її вибором, але не у виробничих приміщеннях роботодавця; за винагороду; з метою виробництва товарів або послуг, згідно з указівками роботодавця, незалежно від того, хто надає обладнання, матеріали або інші ресурси, що використовуються,

якщо тільки ця особа не має в своєму розпорядженні такої міри автономії та економічної незалежності, яка потрібна для того, щоб вважати її незалежним працівником відповідно до національного законодавства чи судових рішень [3].

Зокрема, Законом України “Про зайнятість населення” від 5 липня 2012 р. визначено, що зайнятість – це не заборонена законодавством діяльність осіб, пов’язана із задоволенням їх особистих і суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім’ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб’єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно [4]. Виходячи з цього положення, можна зробити висновок, що законодавець закріпив диспозитивний принцип під час вибору способу здійснення трудової діяльності, в тому числі і шляхом здійснення такої діяльності за місцем проживання. Також у Кодексі законів про працю України (далі – КЗпПУ) визначено єдину норму, що закріплює можливість на виконання роботи вдома. Так, відповідно до положень ч. 8 ст. 179 КЗпПУ особи, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною до трьох або до шести років, можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома. Більше в КЗпПУ зовсім не міститься жодних положень, якими б регулювалась трудова зайнятість удома. Відсутність формального закріплення фундаментальних засад і принципів призводить до недостатньої захищеності працівників.

Інструкцією зі статистики кількості працівників визначено, що до облікової кількості включаються штатні працівники, які уклали трудовий договір з підприємством про виконання роботи вдома особистою працею (надомники). До облікової кількості штатних працівників надомники включаються за кожний календарний день як цілі одиниці [5]. Таким чином, можна зазначити, що як надомні, так і звичайні працівники включаються до загальної кількості та штату суб’єктів господарювання, що застосовують найману працю. Виходячи з цього, вони повинні мати такий самий правовий статус, зі всіма передбаченими правами та гарантіями праці, враховуючи специфіку виконуваної роботи. Роботодавцям також необхідно дотримуватись тих самих обов’язків під час оформлення трудового договору з надомними працівниками. До кінця грудня 2014 р. була чинна норма, передбачена ч. 4 ст. 24 КЗпПУ, що регулювала питання укладення трудового договору з моменту допущення працівника до виконання своїх обов’язків. З урахуванням особливостей виконання праці вдома досить важко було визначити момент допущення до роботи, що ускладнювало вирішення спорів, пов’язаних з обчисленням строку трудових відносин. Однак ч. 4 ст. 24 виключено на підставі Закону “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов’язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці” від 28.12.2014 р. № 77-VIII, отже, усунуто цю правову колізію. Проте невизначеним залишається питання щодо форми договору. Даючи змогу укласти трудовий договір з надомними працівниками як в усній формі, так і в письмовій, законодавець не визначено їх правове становище. З метою захисту законних прав та інтересів, доцільно встановити обов’язкову письмову форму трудового договору. Враховуючи те, що виконання роботи за місцем проживання є нестандартною формою трудової зайнятості та передбачає самостійне розпорядження робочим часом без безпосереднього нагляду та контролю з боку роботодавця, це потребує підвищеного рівня охорони прав як працівників, так і роботодавців. Досліджуючи працю Н. Васильченко, можна визначити, що у практиці укладення трудового договору є три основні документи, в яких зафіксовано волю сторін трудового договору: документ “трудова угода”, заява працівника, де він словом “прошу” виявляє своє бажання укласти договір, і наказ керівника, в якому виявляється його владна воля прийняти особу на роботу [6]. І. Аксьонов висловлює позицію, що тільки письмове підтвердження згоди виконувати роботу і згоди оплачувати її та створювати належні умови праці гарантуватиме виконання цих зобов’язань, соціальну захищеність працівника і захищеність виробництва від втрати прибутку. Науковець А. Чернов також стверджує, що законодавець має

розробити і затвердити типовий документ – “трудоий договір”, який міститиме необхідні умови, до того ж зазначає, що слід передбачити в нормі права можливість внесення до цієї форми додаткових умов за домовленістю сторін, які не погіршуватимуть стан працівника в порівнянні з чинним законодавством, а, навпаки, надаватимуть “привілеї” та “бонуси” [7].

Ще одним спеціальним нормативно-правовим актом, норми якого застосовують у регулюванні праці надомних робітників, є Положення № 275 “Про умови праці надомників” (далі – Положення 275), затверджене Постановою Державного комітету СРСР з праці та соціальних питань, прийняте ще 1981 р. Даний акт імплементований в національне законодавство Постановою № 1545 “Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР” (далі – Постанова 1545), яка визначає, що акти законодавства СРСР з питань, нерегульованих законодавством України, застосовуються на її території за умови, що вони не суперечать Конституції і законам України, і до прийняття відповідних власних законодавчих актів. Як зазначено в листі Мінпраці України від 15.05.2008 р. № 105/13/116-08, на території України Положення 275 застосовується з огляду на норми Постанови 1545. Цим актом окреслено сферу застосування надомної праці та визначено норми, які відносно закріплюють її правове регулювання. У ньому визначено коло особливостей, характерних для надомної роботи. Так, відповідно до п. 1 Положення 275 надомниками вважаються особи, які уклали трудовий договір з підприємством про виконання роботи вдома особистою працею з матеріалів та з використанням знарядь і засобів праці, що виділяються підприємством або що придбавалися за рахунок коштів цього підприємства.

Під час оформлення трудових відносин з надомниками необхідно дотримуватись обов’язкових умов, передбачених п. 9 зазначеного Положення 275. По-перше, це наявність у фізичної особи необхідних житлово-побутових умов для виконання певних робіт. Обстеження житлово-побутових умов громадян, які бажають працювати вдома, проводить керівництво підприємства (за участю представників профспілки). У деяких випадках потрібен також дозвіл представників санітарного та пожежного нагляду. По-друге, можливість набуття практичних навичок для виконання цієї роботи. Це підтверджується і в дослідженнях Г. Джулай про те, що організація в надомних умовах трудових процесів допускається лише для осіб, які мають необхідні житлово-побутові умови, а також практичні навички або можуть бути навчені цих навичок для виконання певних робіт. Обстеження житлово-побутових умов громадян, які виявили бажання працювати вдома, проводиться адміністрацією підприємства за участю представників профспілки, а за необхідності – представників санітарного і пожежного нагляду [8].

Закріплено також коло осіб, що мають переважне право укласти трудовий договір з виконання роботи вдома, а саме: жінки, що мають дітей у віці до 15 років; інваліди; пенсіонери та особи, що досягли пенсійного віку, однак не отримують пенсію; особи зі зниженою працездатністю; особи, які доглядають за інвалідом або членом сім’ї, що хворіє тривалий час і постійно потребує догляду; особам, зайнятим на роботах із сезонним характером; особам, що з об’єктивних причин не можуть бути зайнятими безпосередньо на виробництві в даній місцевості [9].

Хоч Положення і регламентує комплекс діяльності, пов’язаної з виконанням трудової функції за місцем проживання, однак у ньому міститься досить багато норм, що суперечать чинному законодавству. Наприклад, слід звернути увагу, що згідно з п. 8 Положення 275 на надомників, які раніше не працювали, трудові книжки заводяться після здавання ними першого виконаного завдання. У такому ж порядку вносяться записи до трудових книжок тих надомників, у яких вони вже є. Але це не відповідає чинному законодавству. Адже згідно з п. 1.1 Інструкції № 58 (Інструкція “Про порядок ведення трудових книжок працівників”) трудові книжки заводяться на всіх працівників, які працюють на підприємствах (в установах, організаціях) усіх форм власності або у фізичної особи понад п’ять днів [10].

Ще однією невідповідністю нормам чинного законодавства є передбачене п. 18 Положення 275 надання щорічної основної відпустки тривалістю 15 календарних днів працівникам, якщо вони відповідно до законодавства не мають права на щорічну відпустку більшої тривалості. Однак згідно зі ст. 6 Закону України “Про відпустки” щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менше як 24 календарні дні за відпрацьований робочий рік, який відраховується з дня укладення трудового договору. Тож на рівні зі звичайними працівниками працівники, які виконують роботу вдома, мають законне право на отримання щорічної основної відпустки тривалістю не менше як 24 календарних дні [11].

У нашій державі нині немає обліку працівників, що виконують трудову функцію вдома. Це може призвести до несприятливих наслідків як з боку приватних взаємовідносин між працівником та роботодавцем, так і у відносинах з державою. Відсутність чіткого обліку дає можливість роботодавцям ухилятися від фіскальних зобов'язань, що, своєю чергою, призводить до соціальної незахищеності працівників. Дане питання висвітлено в Рекомендації № 184 Міжнародної організації праці щодо надомної роботи й дає можливість вирішити його на законодавчому рівні. Відповідно до Рекомендацій компетентний орган на національному рівні та, в разі необхідності, на регіональному, галузевому чи місцевому рівнях має забезпечити ведення обліку роботодавців, які надають роботу надомникам, і всіх використовуваних цими роботодавцями посередників [12].

У міжнародному правовому полі також діє Конвенція про гідну працю надомних працівників (фрілансерів) від 16.06.2011 № 189 (Конвенція). Конвенцією закріплено основні трудові права категорії надомних працівників відповідно до стандартів праці, передбачено права на об'єднання, колективні переговори, захист від примусової праці, заборону на використання праці дітей, право на укладання письмового договору, регулювання тривалості робочого часу, заходи із забезпечення безпеки на гігієну праці, механізм захисту працівників мігрантів, моніторингу агентств зайнятості [13].

Передбачені міжнародні нормативні акти досить чітко визначають правовий статус надомників та основні вимоги до національного законодавства. Однак поки що жодну із зазначених вище конвенцій не ратифіковано принаймні частково. Цей факт досить суттєво погіршує правове становище та захищеність осіб, що виконують роботу вдома, оскільки в національному законодавстві немає чітких положень, які б досконально регулювали трудові відносини з надомними працівниками.

Відкритим залишається питання умов робочого місця надомників, оскільки, хоч і є положення про необхідність відповідних житлово-побутових умов, однак не роз'яснюється, чому мають відповідати такі умови і за якими критеріями. Ще одним досить спірним питанням є забезпечення безпеки роботи, оскільки жодної норми, яка б визначала порядок перевірки робочого місця, немає. Також важливим питанням є забезпечення безпеки сусідів. Для виконання своїх обов'язків працівник може використовувати різноманітні знаряддя, що можуть бути джерелом підвищеної небезпеки як для нього особисто, так і для сусідів. Ураховуючи шкідливі фактори, слід установити норми, які б регулювали різні способи усунення таких небезпечних факторів, як: негативний вплив шуму; наявність шкідливих випарів; навантаження на комунікаційні та житлово-комунальні системи будинку тощо.

Ще одним проблемним питанням стає право працівника на відшкодування шкоди, завданої каліцтвом, іншим ушкодженням здоров'я або смертю, оскільки досить складно визначити причини ушкодження та моменту його заподіяння, виходячи зі специфіки виконуваної роботи. Оскільки проблематично встановлення факту заподіяння такої шкоди виробничими факторами, то й виникають спірні моменти під час виплати відшкодування, що може спричинити порушення трудового законодавства.

Не слід також обходити увагою питання виконання трудової функції вдома, визначені нормами проекту Трудового кодексу України [13]. До проекту Трудового кодексу України

вперше включено норму про трудовий договір щодо роботи вдома (ст. 51 “Умова про роботу вдома” Глави 1. Трудові відносини і трудовий договір Книги другої “Виникнення та припинення трудових відносин. Трудовий договір”). Ч. 1 зазначеної статті передбачає включення під час укладення трудового договору або пізніше умови про виконання працівником роботи вдома (надомну працю), якщо він має для цього необхідні умови, що відповідають вимогам охорони праці, пожежної безпеки і санітарії. У наступних частинах ст. 51 проекту Трудового кодексу конкретизуються умови виконання надомної праці. Зокрема, встановлено, що трудовим договором про роботу вдома може бути передбачено використання працівником власного обладнання та інструментів з відповідною компенсацією за їх знос (амортизацію), а також відшкодування інших витрат, пов’язаних із виконанням роботи вдома: плати за електроенергію, водопостачання тощо. Також відповідно до ст. 147 проекту Трудового кодексу керівники юридичної особи та відокремлених структурних підрозділів, працівники, які працюють удома, та інші категорії осіб, визначені колективним договором чи правилами внутрішнього трудового розпорядку, планують свій час самостійно, якщо інше не встановлено законом. Цим законодавець дає змогу вільно встановлювати надомникам час виконання роботи. Ще однією нормою є положення ст. 223, яким закріплено порядок оплати праці. Зокрема, оплата праці за трудовим договором про роботу вдома здійснюється за фактично виконану роботу або виготовлену продукцію з дотриманням гарантій, визначених угодами тих галузей, до яких ці роботи належать за характером виробництва. Отже, в проекті Трудового кодексу містяться декілька норм, що регулюють працю надомників, однак цього все ж недостатньо. Слід або вносити додаткові зміни до проекту, або створювати окремий систематизований правовий акт [14].

Надомництво виступає як вторинна (додаткова) форма зайнятості й має важливе економічне значення. Розвиток надомної праці дає змогу розширити виробництво, повніше використовувати місцеву сировину та відходи промислового виробництва без особливих витрат на будівництво нових виробничих потужностей і на адміністративно-виробничий персонал. Розвиток надомництва стримує відсутність належного правового регулювання цієї сфери діяльності. Місцеві ради повинні мати повноваження на укладання договорів з підприємствами та організаціями про створення спеціалізованих робочих місць у надомних умовах, установлення квоти прийняття на роботу на умовах надомництва [2].

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Отже, проаналізувавши правове регулювання праці надомних працівників, можна зробити висновок, що правове становище таких працівників не визначено й потребує суттєвого вдосконалення. Таким чином, детальне врегулювання трудової діяльності надомних працівників і встановлених на їх підставі суспільних відносин дасть змогу ефективно забезпечити реалізацію трудових прав та їх охорону і захист. Для реалізації цього необхідно ратифікувати Конвенцію про надомну працю від 20.06.1996 № 177. Насамперед необхідно закріпити поняття “надомна праця”. Внести зміни до ст. 21 КЗпПУ, доповнивши ч. 2 абзацом 2 такого змісту: “Також для забезпечення зайнятості укладати трудовий договір з виконанням трудової функції, що її працівник виконує: за місцем проживання або в інших приміщеннях за його вибором, але не у виробничих приміщеннях роботодавця за місцем проживання (надомна робота)”. Для забезпечення захищеності як працівників, так і роботодавців необхідно також обов’язково закріпити письмову форму трудового договору під час укладання його з надомними працівниками, доповнивши ч. 1 ст. 24 КЗпП України п. “6-1) під час укладення трудового договору про виконання трудової функції за місцем проживання.” Внести зміни до Положення про умови праці надомників, затверджене Постановою Державного комітету СРСР з праці та соціальних питань від 29.09.81 р. № 275/17-99, у якому виключити ряд норм, а саме: п. 8 та п. 18, що суперечать чинному законодавству, погіршуючи правове становище працівників. Для ведення статистичного обліку надомних праців-

ників доповнити Положення п. 7-1) “Під час укладення трудового договору з надомними працівниками роботодавець зобов’язаний у семиденний строк у центральному органі виконавчої влади, що реалізує державну політику з приводу зайнятості населення”. Додати до Положення ч. VI “Відповідальність”, у якій визначити випадки відшкодування шкоди, завданої як працівником, так і роботодавцем. Закріпити визначення шкоди, завданої під час виконання трудових функцій надомними працівниками. Умови індивідуальної відповідальності працівника та особливості дисциплінарної відповідальності надомників. Отже, проаналізувавши вищезазначене, можна зробити висновок, що законодавче закріплення норм, які регулюють трудову діяльність надомної праці, дасть можливість збільшити обсяг зайнятого населення, підвищити соціальний захист працівників і сприяти подальшому розвитку ринку праці із залученням соціально вразливих верств населення.

Список використаних джерел:

1. Чернов А. Беспризорники: зачем компании используют надомный труд [Электронный ресурс] / Чернов А. – Режим доступа : <http://www.vedomosti.ru/newspaper/2003/05/14>
2. Щербина В. І. Трудове право України / Щербина В. І. / за ред. В. С. Венедіктова. – К. : Істина, 2008. – 384 с.
3. Конвенція про надомну працю від 20.06.1996 № 177 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.zakon4.rada.gov.ua/laws/card/993_327
4. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI // Відомості Верховної Ради України : офіційне видання від 14.06.2013 р. – № 24. – С. 1284. – Ст. 243.
5. Інструкція зі статистики кількості працівників, затверджена наказом Державного комітету статистики України від 28.09.2005 р. № 286 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0275400-81>
6. Васильченко Н. Правова проблема форми трудового договору / Н. Васильченко // Підприємництво, господарство і право. – 2010. – № 9. – С. 65–68.
7. Аксенов И. С. Особенности правового регулирования труда надомников : автореф. дис. на соискание учётной степени кандидата юридических наук : спец. 12.00.05 “Трудовое право; право социального обеспечения” / Аксенов Илья Сергеевич ; Москва. Московская государственная юридическая академия имени О. Е. Кутафина. – М., 2011. – 24 с.
8. Джулай Г. Г. Правові аспекти регулювання праці надомників [Електронний ресурс] / Г. Г. Джулай // Матеріали V Всеукраїнської науково-практичної конференції “Становлення та розвиток правової держави: проблеми теорії і практики” від 25.11.2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.conference.nuos.edu.ua/catalog/files/lectures/12404.pdf>
9. Положення про умови праці надомників, затверджене постановою Державного комітету СРСР з праці та соціальних питань від 29.09.1981 р. № 275/17-99 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0275400-81>
10. Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників, затверджена наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29.07.1993 р. № 58 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93>
11. Про відпустки : Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР // Відомості Верховної Ради України офіційне видання від 28.01.1997 р. – № 2. – Ст. 4.
12. Рекомендації Міжнародної організації праці щодо надомної праці від 20.06.96 р. № 184 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_100
13. Конвенція про гідну працю домашніх працівників (фрілансерів) від 16.06.2011 № 189 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993_530
14. Трудовий кодекс України (проект) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=30947