УДК 349.2

[https://doi.org/10.52058/2708-7530-2021-12\(18\)-270-281](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2021-12(18)-270-281)

Огієнко Інна Віталіївна кандидат юридичних наук, доцент кафедри трудового, аграрного, екологічного права та соціального захисту населення, Харківський університет, м. Харків, 61080, пр-т Гагаріна, 187, тел.: (097) 939-45-62, e-mail: ogienko_inna@ukr.net, <https://orcid.org/0000-0002-2919-5513>

Бажанов Валентин Олександрович кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри цивільного права Навчально-науковий інститут права Київського національного університету імені Тараса Шевченка, вул. Володимирська, 60, м. Київ, тел.: (067) 725-05-87, e-mail: valentinbva@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-6069-7976>

Бомбергер Інна Леонідівна кандидат юридичних наук, учений секретар, Національна академія Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького, вул. Шевченка, 46, м. Хмельницький, 29003, тел.: (067) 700-88-67, e-mail: inna_bomberger@ukr.net, <https://orcid.org/0000-0002-6355-5826>

ПЕРСПЕКТИВИ РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ В КОНТЕКСТІ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ НОРМ МІЖНАРОДНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА

Анотація. Обрання Україною курсу у напрямку руху до Європейського співтовариства сформувало собою вимоги по адаптації усіх сфер життя країни під певні міжнародні норми та стандарти. Не виключенням стала й сфера трудових відносин. Першим кроком у імплементації норм міжнародного трудового законодавства стала ратифікація Україною ряду міжнародних законодавчих актів. Проте, використання у врегулюванні трудових відносин Кодексу законів про працю за зразком, який використовувався ще за радянських часів, особливо в умовах виникнення нових форм трудових відносин, залучення до цього процесу учасників з різних куточків світу, виникнення нових понять та категорій, стає неможливим. Відтак, метою написання наукового дослідження є вивчення перспектив подальшого реформування трудового законодавства України із урахуванням міжнародної практики регулювання трудової сфери. Для виконання поставленої мети у межах наукового дослідження проведено аналіз міжнародних законодавчих актів, які ратифіковані Україною, а також визначені ключові їх акценти. У хронологічному порядку відображено кроки новообраного у 2019 році президента та уряду по реформуванню трудового законодавства. Розглянуто особливості кожного законодавчого акту та законопроекту, прийнятого за

останні два роки із визначенням їх позитивних та негативних характеристик. Проведено паралель із практикою регулювання сфери оформлення відносин між працівниками та роботодавцями за допомогою використання трудових договорів та визначено процедуру регулювання дистанційної роботи у Австрії, США та Польщі. Проаналізовано роль зарубіжних організацій та інституцій у реформуванні трудового законодавства України. Наведено характеристики запропонованих законопроектів з боку аналітиків та юристів у сфері трудового права. Встановлено, що станом на кінець 2021 року ряд законів прийняті лише у першому читанні. Це означає, що найближче майбутнє по реформуванню трудового законодавства України до кінця не визначене. В той час, як і питання прийняття нового Трудового кодексу залишається відкритим.

Ключові слова: трудове право, реформа, трудовий кодекс, міжнародне трудове право, трудовий договір, законопроект.

Ogiyenko Inna Vitaliyivna PhD in Law, Associate Professor of the Labor, Agrarian and Environmental Law and Social Protection Department, Kharkiv University, Gagarin Ave., 187, Kharkiv, 61080, tel.: (0970 939-45-62, e-mail: ogiyenko_inna@ukr.net, <https://orcid.org/0000-0002-2919-5513>

Bazhanov Valentyn Oleksandrovyh Candidate of Law Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Civil Law Educational and Scientific Institute of Law of Taras Shevchenko National University of Kyiv, Volodymyrska St., 60, Kyiv, tel.: (067) 725-05-87, e-mail: valentinbva@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-6069-7976>

Bomberher Inna Leonidivna Candidate of Law Sciences, Scientific Secretary, B. Khmelnytsky National Academy of State Border Guard Service of Ukraine, Shevchenko St., 46, Khmelnytsky, 29003, tel.: (067) 700-88-67, e-mail: inna_bomberger@ukr.net, <https://orcid.org/0000-0002-6355-5826>

PROSPECTS OF UKRAINIAN LABOR LEGISLATION REFORM IN THE CONTEXT OF IMPLEMENTATION OF INTERNATIONAL LABOR LAW

Abstract. Ukraine's choice of a course in the direction of moving towards the European Community has created requirements for the adaptation of all spheres of life in the country to certain international norms and standards. The sphere of labor relations is no exception. The first step in the implementation of international labor law was the ratification of a number of international legislation by Ukraine. However, the use of the Labor Code in the regulation of labor relations on the model used in Soviet times, especially in the emergence of new forms of labor relations, involving participants from around the world, the emergence of new concepts and categories, becomes impossible. Therefore, the purpose of writing the research is to study the

prospects for further reform of labor legislation of Ukraine, taking into account the international practice of labor regulation. To achieve this goal, the research conducted an analysis of international legislation that has been ratified by Ukraine, as well as identified their key points. The steps of the newly elected president and government in 2019 to reform labor legislation are reflected in chronological order. Features of each legislative act and the bill accepted for the last two years with definition of their positive and negative characteristics are considered. A parallel with the practice of regulating the sphere of registration of relations between employees and employers through the use of employment contracts and the procedure for regulating remote work in Austria, the United States and Poland. The role of foreign organizations and institutions in reforming the labor legislation of Ukraine is analyzed. The characteristics of the proposed bills by analysts and lawyers in the field of labor law are given. It is established that as of the end of 2021 a number of laws were adopted only in the first reading. This means that the near future for the reform of labor legislation in Ukraine is not fully determined. While the issue of adopting a new Labor Code remains open.

Keywords: labor law, reform, labor code, international labor law, employment contract, bill.

Постановка проблеми. Протягом вже не одного десятиліття Україна, як суверенна держава, рухається шляхом розвитку та постійного вдосконалення всіх складових діяльності держави: соціальної, правової, медичної, освітньої та інших. Вагоме місце серед цих складових, можна навіть сказати ключове, займає нормативно-правова база, якою керуються всі процеси в державі. В рамках даного наукового дослідження, ми пропонуємо сфокусувати увагу на трудовому законодавстві, а також перспективах його подальшого реформування в Україні. Акцентування уваги саме на трудовому праві, пов'язане із стрімкими зрушеннями у економічному, технологічному та соціальному середовищі діяльності суб'єктів, які спричинили виникнення нових видів праці, форм зайнятості та соціально-трудових відносин.

В той же час, активні інтеграційні процеси України до світового співтовариства, а також членство нашої держави у Міжнародній організації праці, закономірно спричиняють необхідність імплементації норм міжнародного трудового права у вітчизняну практику. Більше того, міжнародні правові системи нерозривно пов'язані із національними, і цей зв'язок постійно посилюється. Виняток становлять лише ряд країн, які самостійно обрали шлях ізолюваного розвитку і продовжують рух у межах радянських правил (наприклад КНДР).

На відміну від вітчизняного трудового законодавства, міжнародне трудове право являє собою розвинуту та змістовну систему норм, які регулюють усі аспекти трудових відносин. Іншими словами, у теперішній час міжнародним правовим законодавством регулюються практично всі основні та додаткові

складові законних трудових відносин. Трудове законодавство України, своєю чергою, досить тривалий час розвивалось по радянській моделі бачення, згідно з якою до роботодавців відносили виключно державу або державні підприємства. Спроби внести зміни у діючі норми трудового законодавства, ситуацію не покращили. Лише протягом останніх декількох років з боку держави робляться рішучі кроки по реформуванню трудового права, в тому числі за міжнародної підтримки. Відтак, дослідження поточних результатів перетворення трудового законодавства, а також вивчення перспектив його подальшої зміни з урахуванням міжнародних норм, формують собою актуальність даного наукового дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження у сфері трудового права останніми роками притягують фокус багатьох науковців та аналітиків. Зокрема, такими науковцями є Н. Волос, Л. Гілевич, С. Головка, В. Гудій, Н. Долгих, О. Костюченко, Л. Кулачок-Тітова, І. Летич, Д. Онученко, Т. Роулі, С. Сільченко, О. Стоянова, Т. Шевченко та інші. Проте, не применшуючи здобутки вищенаведених науковців, вважаємо, що динамічність процесів у сфері трудового законодавства, яку ми зараз відстежуємо, потребує своєчасного дослідження та відображення.

Мета наукової статті націлена на дослідження напрямків та перспектив реформування норм трудового законодавства України у контексті впровадження норм міжнародного трудового права у вітчизняну практику.

Виклад основного матеріалу. В умовах стрімкого розвитку засад ринкової економіки у практиці функціонування суб'єктів господарювання в Україні багато засад трудового законодавства почали втрачати свою актуальність. І це не дивно. Адже з кожним роком виникають нові форми відносин між працівниками та роботодавцями, реформується звичайний порядок роботи, формуються нові поняття та категорії, які потребують правового регулювання. При цьому, кожен із учасників трудових відносин (чи то роботодавець, чи працівник), вступаючи в них, сподівається на те, що його права будуть захищені за допомогою трудового законодавства. На практиці, на жаль, це не завжди так.

Протягом довгого часу, трудове законодавство України працювало на засадах ще радянських часів. Рух у напрямку до Європейської інтеграції закономірно формує вимоги по реформуванню порядку регулювання трудових відносин, як одного із важливих елементів забезпечення стабільності економічного зростання. При цьому, вітчизняне трудове законодавство повинно формуватись на основі міжнародних законодавчих актів, які ратифіковані нашою країною, зокрема: Загальною декларацією прав людини, Міжнародним пактом про громадянські і політичні права, Міжнародним пактом про економічні, соціальні і культурні права, Конвенцією МОП № 154 про сприяння колективним переговорам, Європейською соціальною хартією (переглянутій), Хартією Європейського Союзу про фундаментальні соціальні права для

працівників та інших.

У вищезазначених нормативно-правових актах головний акцент відводиться: формуванню справедливих умов праці шляхом встановлення міри праці (оплати) та тривалості робочого часу; нерозривності взаємозв'язків між підвищенням продуктивності праці та скороченням тривалості робочого часу за місяць; встановлення мінімального часу для відпочинку; необхідності письмового інформування працівників про їх посадові обов'язки; диференціації умов праці на основі відмінностей у характері роботи, яка виконується; рівноцінній можливості між чоловіками та жінками в оплаті праці тощо [1]. Багато зазначених акцентів втілені у вітчизняному трудовому законодавстві, проте існує багато сфер трудового права, які до кінця не врегульовані і не відповідають реальним потребам [2].

З урахуванням цього, неодноразово на державному рівні піднімалось питання необхідності прийняття нового Трудового кодексу. Більше того, проект нового кодексу декілька разів розглядався на парламентських засіданнях. Проте, до прийняття справа не дійшла. Ускладнює ситуацію наявність великої кількості приписів та нормативних актів, які суперечать одне одному та є глибоко застарілими.

Відтак, з урахуванням гострої необхідності реформування нормативно-правової бази регулювання трудових відносин, новоприйнятим у 2019 році президентом України Володимиром Зеленським анонсовано тотальну заміну прийнятого за радянських часів Кодексу Законів про Працю [3].

Новий кодекс покликаний буде захищати права не лише працівників, а й роботодавців. На виконання цього, вже у вересні 2019 року (через чотири місяці після інавгурації), президентом було видано указ №713/2019 «Про невідкладні заходи щодо забезпечення економічного зростання, стимулювання розвитку регіонів та запобігання корупції». Своєю чергою, на підставі цього наказу було направлено доручення до Кабінету Міністрів України (КМУ) до 1 січня 2020 року розробити законопроект, на основі якого буде відбуватися зміна трудового законодавства.

Виконуючи доручення Президента України, у жовтні того ж року, прийнято «Програму діяльності КМУ», згідно з якою визначено рух трудового законодавства у напрямку до лібералізації. Це дозволить полегшити процес створення якісних робочих місць, забезпечити кар'єрний ріст для кращих працівників та збільшити фонд оплати праці. Таким чином, реформа трудового законодавства розпочалась із прийняття окремих законодавчих актів, а не із тотальної заміни старого КЗпП.

Станом на кінець 2021 року говорити про прийняття нового Трудового кодексу також не доводиться, проте реформа поступово продовжується. Представниками парламенту постійно вносяться пропозиції по точковому реформуванню КЗпП України та суміжних до нього нормативно-правових актів. Зокрема, у вересня цього року, законопроектом №5161 «Про внесення

змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості» було запропоновано впровадження трудових договорів з нульовим робочим часом [4]. Суть такого договору полягає в тому, що роботодавцем залучається до роботи працівник лише коли виникає така необхідність. Оплата, своєю чергою, залежить від відпрацьованого часу або об'єму виконаної роботи. Офіційне оформлення таких відносин відбувається шляхом укладення трудового договору.

Практика застосування таких договорів широко розповсюджена у європейських країнах. Зокрема, у Німеччині, переважають принципи свободи трудових договорів. Згідно цього принципу працівник та роботодавець наділений правом персонального волевиявлення під час прийому на роботу та укладення трудового договору. При цьому, обов'язковою умовою є дотримання принципу корисності для всіх учасників трудових відносин [5].

Проте, у вітчизняному варіанті вільного трудового договору, робочий час працівника повинен складати мінімум 32 години на місяць. Якщо за місяць зазначений об'єм не був виконаний, роботодавець все одно мусить оплатити працівникові весь робочий час. Окрім того, у разі прийняття даного закону, для роботодавців буде обмеження по використанню трудових договорів з нульовим робочим часом (не більше 10%), а також встановлено відповідальність за приховування під такими договорами 40-годинного робочого графіку.

Вагомим кроком у реформуванні вітчизняного трудового законодавства у відповідності до норм міжнародного трудового законодавства було прийняття у лютому поточного року Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу». Це стало необхідним у зв'язку із поширенням карантинних обмежень по всій країні і неможливості виконувати роботу на місцях. Варто зазначити, що під час розробки вищезазначеного закону автори керувались практикою зарубіжних країн, у яких питання віддаленої роботи було нормативно врегульоване ще задовго до карантину. Зокрема, до таких країн відноситься Австрія, США та Німеччина.

Поруч із Україною, шляхом початку регулювання дистанційної роботи рухалась і Польща, у якої до початку карантину такого поняття у трудовій діяльності практично не існувало. Проте у Польщі, на відміну від України, даний закон має тимчасовий характер [6].

Продовжуючи окреслену лінію трансформації трудового законодавства, у квітні 2021 року у Верховній Раді також зареєстровано законопроект №5371 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність», згідно з яким пропонується внести зміни до КЗпП та інших законів, які регулюють трудові відносини малого та середнього бізнесу [7].

Розробники законопроекту пропонують регламентувати договірний режим регулювання трудових відносин шляхом визначення: порядку укладення договору між працівниками та роботодавцем; процедури нарахування та виплати заробітної плати; особливостей надання основної щорічної відпустки та відпустки без збереження заробітної плати, тощо.

З іншого боку, даним законопроектом пропонується встановити юридичну рівність між роботодавцем та працівником шляхом надання права обом сторонам вносити до трудового договору будь-які положення по організації робочого процесу. На практиці це втілюється у можливість встановлювати працівнику додаткові обов'язки, що тягне за собою позбавлення роботодавцем встановлених законом гарантій працівника [8]. Таким чином, рівність носитиме лише декларативний характер. На момент написання статті даний законопроект в дії не був.

Законопроектом №5266 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників», який був прийнятий у 1 читання у вересні 2021 року, передбачається жорсткіше врегулювання порядку відмови від прийняття на роботу працівника. Якщо закон приймуть, то відмовити від працевлаштування без причин або через підстави, які напяму не пов'язані із кваліфікаційними та професійними характеристиками працівника, буде заборонено. Окрім того, за вимогою працівника може надаватись письмове пояснення причини відмови від прийняття на роботу.

Поруч із цим документом регулюватимуться деякі нюанси колективних договорів, проте більшою мірою це стосуватиметься термінологічної частини.

Окремим пунктом законопроекту, який заслуговує на увагу, є питання врегулювання масового скорочення персоналу. Зокрема, документом наводиться визначення масового звільнення, з урахуванням загальної кількості штатних працівників. Врегулювання цього питання дозволяє сформулювати передумови для залучення до процесу масового звільнення профспілкових організацій, так як у разі масового звільнення роботодавець зобов'язаний повідомити про це профспілку та провести з нею відповідну консультацію. В результаті консультації профспілка надає роботодавцю до розгляду пропозиції.

Надзвичайно важливим у структурі імплементації практики міжнародного трудового права у вітчизняному середовищі є розробка законопроекту №5388 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо дерегуляції трудових відносин».

Автори законопроекту вважають, що прийняття закону дозволить створити умови для лібералізації та дебіюрократизації трудових відносин, що в результаті сформує основу для спрощення ведення бізнесу. На противагу існуючій системі документального оформлення трудових відносин, яка не відповідає сучасним потребам і є обтяжливою для роботодавців, через заплутаність і неоднозначну визначеність процедури прийняття на роботу, законопроект пропонує принципово нову процедуру. Розробники вважають, що заміна старої системи

на нову дозволить позитивно вплинути на зменшення рівня тіньової зайнятості.

Заступниця Міністра економіки України Світлана Глущенко зазначає, що чинне законодавство у сфері регулювання трудових відносин не відповідає економічним потребам інноваційного розвитку країни. Більше того, наявність великого об'єму регуляторних правил спричиняє переведення значної частини трудових відносин у тінь. Згідно статистичних даних, понад 3 млн українців офіційно не оформили відносини із роботодавцями, а отже позбавили себе можливості захисту соціальних та трудових прав. Прийняття законопроекту №5388, своєю чергою, створить передумови для балансування інтересів працівників та роботодавців шляхом формування нових правил поведінки на ринку праці [9].

Цими ж твердженнями керуються автори законопроекту, які у пояснювальній записці до нього зазначають, що наявність заплутаних процедур, які потребують великих витрат часу, стримують роботодавців, які хочуть прийняти працівника офіційно [10].

Таким чином, даним законопроектом скасовується необхідність погоджувати звільнення працівника із профспілкової організації, членом якої він є. Істотні спрощення стосуватимуться і залучення працівників до понаднормової праці та роботи у вихідні. Погоджувати такі дії із профспілкою більше не потрібно, достатньо просто їх повідомити про факт понаднормової праці [11].

В частині звільнення у зв'язку із припиненням повноважень така підстава тепер буде доступна лише для приватних роботодавців.

Враховуючи активне поширення трудових договорів у оформленні відносин між працівниками та роботодавцями закордоном, для розповсюдження такої практики і в Україні, розробники законопроекту вже вкотре намагаються внести зміни до положень, які регулюють укладення строкових трудових договорів. До таких змін відносять:

- встановлення граничного строку договору до 5-ти років;
- визначення чіткого переліку випадків, у яких допускається укладення строкового договору;
- окреслення додаткових підстав для звільнення працівника згідно строкового трудового договору;
- формування можливості додати до договору положення про повну матеріальну відповідальність працівника.

Окрім вищезазначеного, автори проєкту пропонують встановити матеріальну відповідальність за розголошення комерційної таємниці.

Зміниться і перелік обов'язкових кадрових документів. Зокрема, пропонується графік відпустки і правила внутрішнього трудового розпорядку оформляти лише у разі виникнення такої необхідності.

З іншого боку, прийняття законопроекту №5388 дозволить запровадити практику погодинного найму, яка вже не одне десятиліття поширена за

кордоном. Іншими словами регламентується перехід від фіксованої місячної заробітної плати до оплати праці за виконану роботу.

Варто зазначити, що лібералізація та дерегуляція законодавства проходить із залученням до консультування Міністерства закордонних справ Великобританії. Більше того, Великобританія спонсорує трансформацію трудового законодавства, починаючи із вересня 2020 року. Міжнародною консалтинговою компанією з питань розвитку із залученням Посольства Великобританії у Києві розроблено комунікаційний план на поточний рік, згідно з яким рекомендується вітчизняному міністерству розповсюджувати інформацію про те, що лібералізація трудового законодавства принесе позитивні плоди для українських працівників.

З іншого боку, комунікаційна стратегія Європейської федерації профспілок громадського обслуговування (ЄФПОО) дійшла висновку, що запропонована реформа не користується популярністю української громадськості. Таким чином, думки щодо доцільності лібералізації трудового законодавства розділяються.

Більше того, критики зазначеного законопроекту в особі вітчизняних профспілок та Міжнародної організації праці занепокоєні тим фактом, що його прийняття може суттєво зменшити права працівників, і навпаки, негативно вплине на динаміку офіційного працевлаштування. Адже за словами голови профспілки будівельників України Василя Андрєєва корінь проблеми високого рівня тіньової зайнятості не у формальності та гнучкості процесу прийняття, а у економії, таким чином, грошей та податків [12]. Окрім того, голова зазначив, що якщо цей законопроект є спробою зменшити повноваження професійних спілок, в той час, як законопроект №5371 може перемістити більше половини працівників за межі вітчизняного трудового законодавства. Ці зміни стосуватимуться норм робочого часу, умов праці, ставок заробітної плати, тощо.

Георгій Сандул, представник української громадської організації захисту прав трудящих «Трудові ініціативи» теж критично висловлюється проти законопроекту №5388, зазначаючи, що він є абсолютно не логічним і не адаптованим під вітчизняні потреби, а отже не принесе користі жодній із сторін трудових відносин. Більше того, зазначає А. Сандул, що навіть самі роботодавці не виступають із пропозиціями по спрощенню процедури найму працівників [12].

Таким чином, можемо побачити, що протягом останніх двох років активно відбувається реформування трудового законодавства України. Цей процес супроводжується багатьма позитивними зрушеннями у регулюванні трудових відносин, проте й не позбавлений недоліків. Проте, прийняття нових законів це лише фрагментарне поновлення діючих або запозичення чужих норм, які здатні принести тимчасові результати лише за умови їх комплексного опрацювання з метою адаптації до всіх діючих нормативних актів. Адже в Україні є досить

поширений факт про те, коли один закон суперечить іншому. Саме тому реформування трудового законодавства потрібно проводити гармонізовано. Ідеальним рішенням у цьому випадку було б прийняття нового Трудового кодексу, яким би врегулювались всі не закриті до цього часу моменти, але взяти на себе цю місію так ніхто поки не наважився. З урахуванням вищенаведеного, вважаємо, що саме 2022 рік може стати роком суттєвих зрушень та перетворень у трудовій сфері. Чи справдяться очікування – покаже лише час.

Висновки. Підсумовуючи проведене дослідження зазначимо, що інтеграція України до світової спільноти неминує провокує адаптацію всіх сфер життя країни під міжнародні стандарти. Сфера регулювання трудових відносин не виключення. Більше того, необхідність проведення реформ назривала вже протягом дуже довгого часу. Відтак, починаючи з 2019 року почався активний процес проведення реформ. Суть їх полягає у прийнятті законів, які мають на меті спростити оформлення трудових відносин між працівником та роботодавцем, законодавчо врегулювати питання дистанційної роботи, трудових договорів, порядку зміни умов та графіків роботи, тощо. Варто зазначити, що цей процес проходить на основі врахування прикладів регулювання трудової сфери у світі, зокрема європейських країнах. Більше того, до процесу лібералізації вітчизняного законодавства активно приєднується Міністерство закордонних справ Великобританії та Міжнародна організація праці.

Станом на кінець 2021 року ключові закони по реформуванню трудового законодавства України прийняті лише в першому читанні. Прийняття їх Верховною радою навіть у 1 читанні спровокувало поділ суспільства на дві групи: прибічників та противників лібералізації трудового законодавства. Багато критиків вважають, що прийняття розглянутих у статті законопроектів значно погіршить захист прав працівників, інші ж вважають, що навпаки – дозволить провести детінізацію трудових відносин. Чи будуть прийняті закони остаточно і чи у такому вигляді, в якому вони запропоновані покаже лише час. Проте, навіть такі кроки є лише точковим реанімуванням вітчизняного трудового законодавства, яке потребує тотальної зміни шляхом прийняття нового Кодексу законів про працю, на що до цього часу ніхто так і не наважився.

Література:

1. Долгіх Н. Перспективи та шляхи розвитку українського трудового законодавства в умовах інтеграції України в Європейський союз. Актуальні проблеми державного управління. 2021. № 1(81). С. 97-99.
2. Костюченко О. Напрямки реформування трудового законодавства України на основі ціннісної орієнтації його норм. Економічна теорія і право. 2019. №1 (36). С. 124.
3. Гілевич Л., Гудій В. Реформа трудового законодавства. Ukrainian Law Firms 2020. <https://attorneys.ua/publication/reforma-trudovogo-zakonodavstva/>
4. Летич І. Трудова реформа: на які зміни очікувати роботодавцям. Liga 360. Захист бізнесу. 2021. https://biz.ligazakon.net/analytics/207005_trudova-reforma-na-yak-zmni-ochkuvati-robotodavtsyam

5. Кулачок-Тітова Л., Стоянова О. Реформування українського трудового законодавства в контексті відповідності міжнародним трудовим стандартам. Вісник Харківського національного університету ім. Каразіна. 2015. №1151 (19). С. 85-86.

6. Шевченко Т. Remote work за кордоном. Всеукраїнське професійне юридичне видання «Юридична Газета Online». 2020. № 21 (727). <https://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/remote-work-za-kordonom.html>

7. Волос Н. Реформа трудового законодавства: у раді зареєстрований новий законопроект. Детет-Кредит. 2021. <https://news.dtki.ua/labor/labor-relations/69030>

8. Онученко Д. Новації трудового законодавства: як проекти №5388 та 5371 змінять життя бізнесу. Liga 360. Захист бізнесу. 2021. https://biz.ligazakon.net/analytics/204645_novats-trudovogo-zakonodavstva-yak-proekti-5388--5371-zmnyat-zhittya-bznesu

9. Урядовий портал. Єдиний веб-портал органів виконавчої влади України. Парламент підтримав законопроект про дерегуляцію трудових відносин: які переваги отримують працівники та бізнес. 2021. <https://www.kmu.gov.ua/news/parlament-pidtrimav-zakonoproekt-pro-deregulyaciyu-trudovih-vidnosin-yaki-perevagi-otrimuyut-pracivniki-ta-biznes>

10. Сільченко С. Реформування трудового законодавства: версія 2021. Всеукраїнське професійне юридичне видання «Юридична Газета Online». 2021. №9 (739). <https://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/reformuvannya-trudovogo-zakonodavstva-versiya-2021.html>

11. Головка С. Трудове законодавство: реформування з тимчасовим результатом. Юридичний вісник України. 2020. <https://lexinform.com.ua/dumka-eksperta/trudove-zakonodavstvo-reformuvannya-z-tymchasovym-rezultatom/>

12. Роулі Т. Великобританія спонсорує дерегуляцію прав трудящих в Україні. Офіційний веб-портал Федерація професійних спілок України. 2021. <https://www.fpsu.org.ua/259-sljder-izbrannykh-novostej/21360-velikobritaniya-sponsorue-deregulyaciyu-prav-trudyashchikh-v-ukrajini.html>

References:

1. Dolhikh, N. (2021). Perspektivy ta shliakhy rozvytku ukrains'koho trudovoho zakonodavstva v umovakh intehtatsii Ukrainy v Yevropejs'kyj soiuz [Prospects and ways of development of Ukrainian labor legislation in the context of Ukraine's integration into the European Union]. *Aktual'ni problemy derzhavnoho upravlinnia – Current issues of public administration*, 1(81), 97-99 [in Ukrainian].

2. Kostiuchenko, O. (2019). Napriamky reformuvannya trudovoho zakonodavstva Ukrainy na osnovi tsinnisnoi oriiientatsii joho norm [Directions of reforming the labor legislation of Ukraine on the basis of value orientation of its norms]. *Ekonomichna teoriia i parvo – Economic theory and law*, 1 (36), 124[in Ukrainian].

3. Hilevych, L., Hudij, V. (2020). Reforma trudovoho zakonodavstva [Reform of labor legislation]. *Ukrainian Law Firms*. Retrieved from: <https://attorneys.ua/publication/reforma-trudovogo-zakonodavstva/> [in Ukrainian].

4. Letych, I. (2021). Trudova reforma: na iaki zminy ochikuvaty robotodavtsiam [Labor reform: what changes to expect employers]. *Liga 360iu Zakhyst biznesu – Liga 360. Business protection. biz.ligazakon.net*. Retrieved from https://biz.ligazakon.net/analytics/207005_trudova-reforma-na-yak-zmni-ochkuvati-robotodavtsyam [in Ukrainian].

5. Kulachok-Titova, L., Stoianova, O. (2015). Reformuvannya ukrains'koho trudovoho zakonodavstva v konteksti vidpovidnosti mizhnarodnym trudovym standartam [Reforming of Ukrainian labor legislation in the context of compliance with international labor standards]. *Visnyk Kharkivs'koho natsional'noho universytetu imeni Karazina – Bulletin of Kharkiv National University. Karazina*, 1151 (19), 85-86. [in Ukrainian].

6. Shevchenko, T. (2020). Remote work za kordonom [Remote work abroad]. *Vseukrains'ke profesijne iurydychne vydannia “Yurydychna Hazeta Online” – All-Ukrainian professional legal*

publication "Yuridichna Gazeta Online", 21 (727). *yur-gazeta.com*. Retrieved from <https://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/remote-work-za-kordonom.html> [in Ukrainian].

7. Volos, N. (2021). Reforma trudovoho zakonodavstva: u radi zareiestrovanyj novyj zakonoproiekt [Reform of labor legislation: a new bill was registered in the council]. *Debet-Kredyt – Child-Credit. news.dtk.ua*. Retrieved from <https://news.dtk.ua/labor/labor-relations/69030> [in Ukrainian].

8. Onuchenko, D. (2021). Novatsii trudovoho zakonodavstva: iak proiekty №5388 ta 5371 zminiat' zhyttia biznesu [Innovations in labor legislation: how projects №5388 and 5371 will change the life of business]. *Liga 360. Zakhyst biznesu – Liga 360. Business protection. biz.ligazakon.net*. Retrieved from https://biz.ligazakon.net/analytics/204645_novats-trudovogo-zakonodavstva-yak-proiekti-5388--5371-zmnyat-zhittya-bznesu [in Ukrainian].

9. Government portal. (2021). The only web portal of the executive authorities of Ukraine. Parliament supported a bill on deregulation of labor relations: what benefits workers and businesses receive. *www.kmu.gov.ua*. Retrieved from: <https://www.kmu.gov.ua/news/parlament-pidtrimav-zakonoproekt-pro-deregulyaciyu-trudovih-vidnosin-yaki-perevagi-otrimuyut-pracivniki-ta-biznes> [in English].

10. Sil'chenko, S. (2021). Reformuvannia trudovoho zakonodavstva: versiia 2021 [Reforming labor legislation: version 2021]. *Vseukrains'ke profesijne iurydychne vydannia "Yurydychna Hazeta Online" – All-Ukrainian professional legal publication "Legal Gazette Online"*, 9 (739). *yur-gazeta.com*. Retrieved from <https://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/reformuvannya-trudovogo-zakonodavstva-versiya-2021.html> [in Ukrainian].

11. Holovko, S. (2020). Trudove zakonodavstvo: reformuvannia z tymchasovym rezul'tatom [Labor legislation: reform with a temporary result]. *Yurydychnyj visnyk Ukrainy – Legal Bulletin of Ukraine. lexinform.com.ua*. Retrieved from: <https://lexinform.com.ua/dumka-eksperta/trudove-zakonodavstvo-reformuvannya-z-tymchasovym-rezultatom/> [in Ukrainian].

12. Rouli, T. (2021). Velykobrytaniia sponsoruie derehuliatsiiu prav trudiaschykh v Ukraini [Great Britain sponsors deregulation of workers' rights in Ukraine]. *Ofitsijnyj veb-portal Federatsiia profesijnykh spilok Ukrainy – Official web portal of the Federation of Trade Unions of Ukraine. www.fpsu.org.ua*. Retrieved from <https://www.fpsu.org.ua/259-slajder-izbrannykh-novostej/21360-velikobritaniya-sponsorue-deregulyatsiyu-prav-trudyashchikh-v-ukrajini.html> [in Ukrainian].