

УДК 349.2

Свічкарьова Ярослава Віталіївна

доцентка, кандидатка юридичних наук,

доцентка кафедри трудового права України

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Svichkarova Yaroslava

Candidate of Law, Associate Professor,

Associate Professor of the Department of Labor Law of Ukraine

Yaroslav Mudriy National Law University

Зав'ялов Єгор Володимирович

студент

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

Zavialov Yehor

Student of the

Yaroslav Mudriy National Law University

**ДЕЯКІ ПИТАННЯ СПРОЩЕНОГО РЕЖИМУ РЕГУЛЮВАННЯ
ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

**НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ УПРОЩЕННОГО РЕЖИМА
РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

SOME ISSUES OF THE SIMPLIFIED LABOR REGULATION REGIME

Анотація. Наслідки повномасштабного вторгнення Російської Федерації на територію України 24.02.2022 року відчуватимуться упродовж тривалого часу: сім'ї було розділено й переміщено; порушено розвиток людського потенціалу, знищено культурну спадщину, а позитивна траєкторія розвитку економіки змінилася на негативну. У цих жорстких умовах трудове законодавство було адаптовано під умови

воєнного стану. Так, на початку березня 2022 року було прийнято Закон України № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Протягом дії воєнного стану в нашій країні будуть також діяти норми, передбачені Законом України № 2434-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність», прийнятим 19 липня 2022 року. Цей Закон запропонував досить сміливі, як для українського трудового права, ідеї, які названі «спрощеним режимом регулювання трудових відносин».

В статті проаналізовані деякі положення глави III-Б Кодексу законів про працю України. Зазначено, що в багатьох аспектах такі норми суперечать іншим положенням Кодексу законів про працю України, Конституції України та міжнародно-правовим актам. Визначено, що на шляху до повноцінного членства в Європейському Союзі вітчизняне законодавство повинно відповідати основним вимогам міжнародно-правових актів.

Ключові слова: спрощений режим регулювання трудових відносин, трудові права, гарантії, європейські стандарти, рівність прав.

Анотація. Последствия полномасштабного вторжения Российской Федерации на территорию Украины 24.02.2022 будут ощущаться в течение длительного времени: семьи были разделены и перемещены; нарушено развитие человеческого потенциала, уничтожено культурное наследие, а положительная траектория развития экономики сменилась отрицательную. В этих жестких условиях трудовое законодательство было адаптировано под условия военного положения. Так, в начале марта 2022 года был принят Закон Украины №2136-IX «Об организации трудовых отношений в условиях военного положения». В ходе

действия военного положения в нашей стране будут также действовать нормы, предусмотренные Законом Украины № 2434-IX «О внесении изменений в некоторые законодательные акты Украины об упрощении регулирования трудовых отношений в сфере малого и среднего предпринимательства и уменьшении административной нагрузки на предпринимательскую деятельность», принятым 19 июля 2022 года. Этот Закон предложил достаточно смелые, как для украинского трудового права, идеи, которые названы «упрощенным режимом регулирования трудовых отношений».

В статье проанализированы некоторые положения главы III-Б Кодекса законов о труде Украины. Во многих аспектах такие нормы противоречат другим положениям Кодекса законов о труде Украины, Конституции Украины и международно-правовым актам. Определено, что на пути полноценного членства в Европейском Союзе отечественное законодательство должно отвечать основным требованиям международно-правовых актов.

Ключевые слова: упрощенный режим регулирования трудовых отношений, трудовые права, гарантии, европейские стандарты, равенство прав.

Summary. *The consequences of the full-scale invasion of the Russian Federation on the territory of Ukraine on February 24, 2022 will be felt for a long time: families were separated and relocated; the development of human potential was violated, the cultural heritage was destroyed, and the positive trajectory of economic development changed to a negative one. In these harsh conditions, labor legislation was adapted to the conditions of martial law. Thus, at the beginning of March 2022, the Law of Ukraine No. 2136-IX "On the organization of labor relations under martial law" was adopted. During the period of martial law in our country, the norms stipulated by the Law of Ukraine*

No. 2434-IX "On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine on Simplifying the Regulation of Labor Relations in the Field of Small and Medium-Sized Enterprises and Reducing the Administrative Burden on Entrepreneurial Activity", adopted on 19 July 2022. This Law proposed rather bold, as for Ukrainian labor law, ideas called "simplified mode of regulation of labor relations".

The article analyzes some provisions of Chapter III-B of the Code of Labor Laws of Ukraine. It is noted that in many aspects such norms contradict other provisions of the Labor Code of Ukraine, the Constitution of Ukraine and international legal acts. It was determined that on the way to full membership in the European Union, domestic legislation must meet the basic requirements of international legal acts.

Key words: *simplified regime of regulation of labor relations, labor rights, guarantees, European standards, equal rights.*

Постановка проблеми. Законом України № 2434-IX від 19 липня 2022 року «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» (далі Закон № 2434) [1] Кодекс законів про працю України (далі - КзпП) [2] було доповнено главою III-Б під назвою «Спрощений режим регулювання трудових відносин». Як вбачається із назви цього закону, його основною метою є спрощення регулювання трудових відносин та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність. З одного боку, на думку суб'єктів права законодавчої ініціативи (п. 7 пояснювальної записки до проекту), завдяки прийняттю проекту буде, зокрема, «...здійснено комплексну дерегуляцію трудових відносин у сфері діяльності малого та середнього підприємництва; модернізовано діючі застарілі методи державного

регулювання трудових відносин та приведено їх у відповідність до сучасних ринкових умов і особливостей праці в умовах ринкової економіки; суттєво підвищено динаміку та гнучкість ринку праці, сформовано передумови для створення нових робочих місць для висококваліфікованої та високооплачуваної робочої сили» тощо [3]. З іншого боку, запровадження такого режиму може призвести до обмеження прав працівників та створити багато колізій в національному законодавстві.

Актуальність дослідження. На сьогодні працівники опинилися у найбільш уразливому становищі - багато хто з них втратив роботу, можливість заробляти собі на життя, зазнали звуження трудових прав і гарантій в умовах воєнного стану, саме тому Закон №2434 викликав безліч дискусійних питань щодо застосування його норм на практиці. Так, на думку його авторів, закон призваний подолати «негативні наслідки існування застарілих, економічно неадекватних методів державного регулювання трудових відносин в Україні, які тією чи іншою мірою відчують не лише приватний сектор, а й державний і громадський сектори, а також усі соціальні категорії і групи інтересів» [3]. Протилежної позиції дотримуються представники профспілкових органів, які вважають, що законом «вводяться дискримінаційні норми по відношенню до працівників малих та середніх підприємств, що є порушенням норм національного та міжнародного права, включаючи Конституцію України, конвенції МОП та Директиви ЄС. Так, Комітетом Верховної Ради України з питань інтеграції України до Європейського Союзу було надано висновок, що проект Закону № 5371 послаблює рівень охорони праці, звужує обсяг трудових прав та соціальних гарантій працівників у порівнянні з чинним національним законодавством, що суперечить зобов'язанням України відповідно до Угоди про асоціацію, та не відповідає праву Європейського Союзу. Аналогічні висновки та

застереження надавалися і Міжнародною організацією праці, міжнародними профспілковими об'єднаннями та іншими неурядовими організаціями, провідними вченими та експертами з трудового права тощо...набуття чинності Законом № 2434-IX ставить під загрозу і процес євроінтеграції України та подальшого вступу до ЄС» [4].

Таким чином, на сьогодні актуальним постає питання що аналізу норм Закону №2434 з метою уникнення в майбутньому зниження обсягу прав та соціальних гарантій працівників. Слушною є думка Г. Просяник про те, що «..буквально кожна стаття Закону №2434-IX може створити в майбутньому передумови для виникнення проблем» [5].

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Слід зазначити, що оскільки «спрощений режим регулювання трудових відносин» запропоновано відносно недавно (проект Закону №2434 був вперше опублікований майже рік тому), тому на сьогодні існує небагато досліджень з проблематики цього питання. Разом з тим, дослідженню вказаної тематики приділяли увагу такі вчені як Гришина Ю. [6], Чанишева Г. [6], Зіноватна І. [7], Колеснік Т. [8], Кузніченко О. [9], Сімутіна Я. В. [10].

Мета. При написанні статті автори ставлять за мету проаналізувати положення чинного законодавства щодо спрощеного режиму регулювання трудових відносин та зробити висновки щодо вдосконалення чинного трудового законодавства.

Виклад основного матеріалу. Законом № 2434 було фактично здійснено комплексну дерегуляцію трудових відносин у сфері діяльності малого та середнього підприємництва. Основним нововведенням зазначеного закону стало внесення до КЗпП нової глави (Глава III-Б), якою запроваджується спрощений режим регулювання трудових відносин. Вже сама назва говорить про те, що більшість аспектів трудових правовідносин

буде віддаватись на розсуд роботодавця та працівника, тобто відбувається певна дерегуляція з боку держави.

Слід зазначити, що публічна тенденція в розвитку трудового права полягає в посиленні державного втручання у трудові й пов'язані з ними правовідносини з метою захисту інтересів найманих працівників, а також забезпечення загальносуспільних інтересів, непов'язаних із усвідомленням суспільством значення такого захисту. Приватна ж тенденція становить собою дерегулювання трудових відносин і надає сторонам останніх можливості регулювання їх трудовим договором, у тому числі й у зв'язку з урегулюванням таких відносин диспозитивними нормами [11, с. 8]. Як слушно зазначає Н.Д. Гетьманцева, що в трудовому праві важко визначити точну пропорцію норм публічного та приватного права. Водночас правник до норм публічного права відносить: закріплення принципів правового регулювання трудових відносин, виходячи із загальновизнаних принципів і норм міжнародного права та у відповідності з Конституцією України; співвідношення державного і договірної регулювання трудових відносин; встановлення ієрархії правових актів у цій сфері; у регламентації норм, механізмів і процедур, яких сторони трудових відносин та інші суб'єкти трудового права зобов'язані дотримуватися; визначення допустимого рівня мінімальних гарантій для працівників; визначення компетенції державних органів у сфері трудових відносин; державний контроль за дотриманням трудового законодавства; визначення підстав і видів відповідальності за порушення трудового законодавства. Усі інші питання складають сферу приватного регулювання [12, с. 67].

Згідно з статтею 49⁵ КЗпП спрощений режим регулювання трудових відносин застосовується до тих правовідносин, які виникають між працівником та роботодавцем, який є суб'єктом підприємницької діяльності з середньою кількістю працівників за звітній період не більше

250 осіб. Такий режим регулювання також можливий з працівником, у якого заробітна плата становить більше восьми розмірів мінімальної заробітної плати. На нашу думку, дана стаття фактично порушує права людини в частині рівних прав під час укладення трудових договорів. Виходить, що працівники, які працюють на великих підприємствах (з кількістю понад 250 осіб), користуються всіма правами та гарантіями, зазначеними в КЗпП, на відміну від працівників малих та середніх підприємств. Тобто, можна побачити суперечність статті 49⁵ КЗпП вимогам статті 21 Конституції України, в якій передбачено рівність усіх людей у гідності та правах.

У ч.6 ст. 49⁶ КЗпП міститься положення про те, що залучення працівника до роботи в надурочний час на умовах і в порядку, визначених трудовим договором, здійснюється без дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства. Проти цього нововведення заперечують представники багатьох профспілок, зазначаючи, що це є прямим обмеженням гарантій працівників на час відпочинку [13]. Так, в українському законодавстві є обов'язок роботодавця узгоджувати з профспілкою надурочні роботи, тобто положення КЗпП, роботи що передбачають зазначений обов'язок роботодавця, забезпечують захист прав найманих працівників на гідні умови праці та відпочинку в Україні [14]. Залучення працівників до надурочних робіт за волею роботодавця, порушує право на трудовий захист та колективні переговори. Така можливість надає роботодавцю широкий спектр можливості використовувати працю задля задоволення власних інтересів, без будь-якого стороннього контролю. Як відомо, працівник у трудових відносинах є стороною більш вразливою, тому законодавець надаючи різноманітні пільги та гарантії, намагається досягти балансу та врівноваження, однак Законом №2434 було нівельовано більшість основоположних прав та гарантій для працівника.

Запроваджуючи дані зміни, законодавство було «підлаштовано» під умови ведення бізнесу, які склались в умовах війни, оскільки досить часто, через бойові дії доводиться залучати працю осіб з метою усунення негативних наслідків. Однак, і до цього в КЗпП, а саме в ст. 62, досить детально визначалась можливість залучення працівників до надурочних робіт. Так, в п.1 ч.3 ст. 62 КЗпП, передбачено можливість залучення до надурочних робіт, з метою оборони країни, що цілком відповідає сучасним умовам життя. В ч.4 зазначеної статті також передбачено можливість інформування органу первинної профспілкової організації на наступний день після надурочних робіт (однак лише у разі залучення для оборони країни та праці на об'єктах критичної інфраструктури) - тобто цій частині, законодавство «мирного часу», надає роботодавцю можливість запобігати негативним наслідкам бойових дій. На наш погляд, положення ч.6 ст. 49⁶ КЗпП щодо надання роботодавцю необмеженої можливості залучення працівників для надурочних робіт є порушенням прав працівників на час відпочинку та нормування праці.

Стаття ст. 49⁸ КЗпП визначає умови та порядок припинення трудового договору в умовах спрощеного режиму регулювання трудових відносин (слід зазначити, що у ст.ст. 40, 41 КЗпП містить вичерпний перелік підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця), однак у ч.2 статті 49⁸ вказано, що фактично трудовий договір може бути припинений з будь-яких причин, головне, щоб була ініціатива роботодавця. Так, «розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з підстав, не передбачених цим Кодексом, здійснюється з обґрунтуванням (зазначенням) причин такого розірвання та з наданням працівнику компенсаційної виплати в розмірі та у порядку, визначених трудовим договором» (ч.2 ст. 49⁸ КЗпП). На нашу думку, цією нормою нівелюється положення ст. 40 КЗпП, оскільки трудовий договір може бути розірваний лише за бажанням роботодавця, що, на нашу думку, порушує

гарантії захисту працівників від незаконного звільнення. Аналізуючи дане питання, можна дійти висновку, що положення про можливість такого звільнення працівника суперечить міжнародним нормативно-правовим актам, а саме Конвенції №158 Міжнародної організації праці «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» 1982 року, яка була ратифікована Україною 04.02.1994 р. [15]. У ст.4 даної Конвенції зазначається, що законні трудові відносини з працівником не можуть припинятись, якщо немає законних підстав для цього, які повинні пов'язуватись з поведінкою чи здібностями відповідної особи. Також існують різноманітні інші директиви, рекомендації, положення, якими вказується про рівень законодавства щодо регулювання трудових відносин, яким суперечить стаття 49⁸ КЗПП (наприклад, Директива Ради ЄС № 2019/1152 «Про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі» [16]). Слід погодитися з думкою Колеснік Т.В. про те, використання договірному регулювання трудових відносин призведе до погіршення умов трудового договору для працівника порівняно з чинним законодавством. Зокрема, йдеться про надання роботодавцю необмеженого права на розірвання трудового договору за його ініціативою в односторонньому порядку (ч. 2 нової ст. 49-8 КЗПП) поза межами підстав визначених ст. ст. 40 та 41 КЗПП [8, с. 24].

Висновки. Отже, публічно-приватний характер трудового права пов'язаний, перш за все, із тим, що воно має в своїй структурі дві складові: виробничу (економічну) і соціальну (захисну). З одного боку трудове право націлено на правове забезпечення процесу виробництва суспільного продукту, а з другого – на захист людини і її прав у трудових правовідносинах. Тому основне завдання трудового права полягає у створенні необхідних правових норм для досягнення оптимального погодження інтересів сторін трудових відносин і інтересів держави [17, С. 152].

Виходячи з викладеного вище, можна зробити висновок про те, що положення глави III-Б КЗпП, в багатьох аспектах суперечать нормам як Конституції України, так і актам міжнародного права. Положення зазначеної глави запроваджувались законодавцем з метою полегшення ведення підприємницької діяльності в умовах воєнного стану та після його припинення будуть скасовані. Однак, воєнний стан може тривати досить великий проміжок часу, а незахищеність вразливої сторони трудових відносин - працівника буде все частіше проявлятися, що, в свою чергу, може призвести до певної панівної ролі роботодавця. Тому цілком доречним було б змінити положення глави III-Б (ст.ст.49⁶, 49⁸) в частині залучення до надурочних робіт та особливостей звільнення працівника за ініціативи роботодавця, оскільки це є порушенням гарантій працівників. Вважаємо, що законодавче реформування не може проводитися з лейтмотивом потенційного або реального звуження фундаментальних прав людини, а трудове законодавство має базуватись на дотриманні основних міжнародних стандартів.

Література

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність: Закон України від 19.07.2022р. №2434-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2434-20#Text> (дата звернення 14.09.2022).
2. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення 14.09.2022).
3. Пояснювальна записка до проекту Закону України «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». URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/pubFile/659978> (дата звернення 07.10.2022).
4. Звернення до президента професійної спілки працівників морського транспорту. URL: <https://storage.mtwtu.org.ua/source/1/wDHiWjxUZTnyerNevyEk-KbGwwwzo1la.pdf> (дата звернення 10.10.2022).
 5. З практики застосування закону про спрощення регулювання трудових відносин. *Профспілка металургів і гірників України* URL: <https://www.fpsu.org.ua/materialy/23091-pmgu.html> (дата звернення 11.10.2022)
 6. Гришина, Ю., Г. Чанишева. Основні тенденції розвитку трудового права в умовах воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право* 71 (2022). С. 376-381.
 7. Зіноватна І. В. «Щодо принципу єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин». *Основні напрямки захисту прав громадян України на працю та соціальний захист в умовах євроінтеграції: Тези доповідей і наукових повідомлень учасників XI Міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 8 жовтня 2021 р.)*. Харків: Право, 2021. С. 107-112.
 8. Колеснік Т. В. «Дерегуляція трудових відносин: нові правила та виклики». *Основні напрямки захисту прав громадян України на працю та соціальний захист в умовах євроінтеграції: Тези доповідей і наукових повідомлень учасників XI Міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 8 жовтня 2021 р.)*. Харків: Право, 2021. С. 21-24.

9. Кузнiченко, О. В., Iванiщенко О. В. Перспективи новацiй у законодавство про працю щодо трудових вiдносин у сферi малого та середнього бiзнесу. Упорядник. 2022. С. 91.
10. Сiмутiна Я. В. Загрози та виклики дерегуляцiї трудових вiдносин в Украiнi». Основнi напрямки захисту прав громадян Украiни на працю та соцiальний захист в умовах євроiнтеграцiї: Тези доповiдей i наукових повiдомлень учасникiв XI Мiжнародної науково-практичної конференцiї (м. Харкiв, 8 жовтня 2021 р.). Харкiв: Право. 2021. С. 37-41.
11. Черткова Ю.В. Публiчна та приватна тенденцiї в розвитку трудового права Украiни: автореферет, дисертацiя кандидат юридичних наук. спец.12.00.05 «трудове право; право соцiального забезпечення» / Ю.В. Черткова. Нацiональна юридична академiя Украiни iменi Я. Мудрого. Х., 2008, 20 с.
12. Гетьманцева Н.Д. Дуалiзм трудового права. Науковий вiсник Черновецького унiверситету. Правознавство. 2011. Вип. 597. С.64-68.
13. Законопроект № 5371 суттєво зачiпає права та iнтереси найманих працiвникiв та профспiлок. URL: <https://pon.org.ua/novyny/9668-zakonproiektu-suttievo-zachipaie-prava-ta-interesy-naimanykh-pracivnykiv-ta-profspilok.html> (дата звернення 01.10.2022).
14. Фейки та манiпуляцiї вiд АВТ-ASSOCIATES. URL: <http://mashmetal.poltava.ua/fejky-ta-manipuliatsii-vid-abt-associates/> (дата звернення 02.10.2022).
15. Конвенцiя №158 Мiжнародної органiзацiї працi «Про припинення трудових вiдносин з iнiцiативи роботодавця» 1982. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_005#Text (дата звернення 05.10.2022).
16. Директива Ради ЄС № 2019/1152 «Про прозорi та передбачуванi умови працi в Європейському Союзi». URL:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_748901.pdf. (дата звернення 10.10.2022).

17. Процевський В. О. «Методологічні засади трудового права». Монографія. Х. : ХНАДУ. 2014. 260 с.

References

1. On making changes to some legislative acts of Ukraine on simplifying the regulation of labor relations in the field of small and medium-sized entrepreneurship and reducing the administrative burden on entrepreneurial activity: Law of Ukraine dated 07.19.2022. No. 2434-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2434-20#Text> (application date 14.09.2022).
2. Code of Labor Laws of Ukraine: Law of Ukraine dated December 10, 1971 No. 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (application date 14.09.2022).
3. EXPLANATORY NOTE to the draft Law of Ukraine "On Amendments to Certain Legislative Acts on Simplifying the Regulation of Labor Relations in the Small and Medium-Sized Business Sector and Reducing the Administrative Burden on Business Activity". URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/pubFile/659978> (application date 07.10.2022).
4. Appeal to the president of the trade union of maritime transport workers. URL: <https://storage.mtwtu.org.ua/source/1/wDHiWjxUZTnyerNevyEk-KbGwwwzo1la.pdf> (application date 10.10.2022).
5. From the practice of applying the law on simplifying the regulation of labor relations. Trade union of metallurgists and miners of Ukraine URL: <https://www.fpsu.org.ua/materialy/23091-pmgu.html> (application date 11.10.2022)

6. Hryshina Yu., Chanysheva G. Main trends in the development of labor law under martial law. Scientific Bulletin of the Uzhhorod National University. Series: Law 71 (2022). P. 376-381.
7. Zinovatna I. V. Regarding the principle of unity and differentiation of legal regulation of labor relations. The main directions of protection of the rights of Ukrainian citizens to work and social protection in the conditions of European integration: Abstracts of reports and scientific communications of the participants of the 11th International Scientific and Practical Conference (Kharkov, October 8, 2021). Kharkiv: Pravo, 2021. P. 107-112.
8. Kolesnik T. V. Deregulation of labor relations: new rules and challenges. The main directions of protection of the rights of Ukrainian citizens to work and social protection in the conditions of European integration: Abstracts of reports and scientific communications of the participants of the 11th International Scientific and Practical Conference (Kharkov, October 8, 2021). Kharkiv: Pravo, 2021. P. 21-24.
9. Kuznichenko O. V., Ivanishchenko O. V. Prospects of innovations in labor legislation regarding labor relations in the field of small and medium-sized businesses. Compiler, 2022. P. 91.
10. Simutina Ya. V. Threats and challenges of deregulation of labor relations in Ukraine." The main directions of protection of the rights of Ukrainian citizens to work and social protection in the conditions of European integration: Abstracts of reports and scientific communications of the participants of the 11th International Scientific and Practical Conference (Kharkov, October 8, 2021). Kharkiv: Pravo, 2021. P. 37-41.
11. Chertkova Yu.V. Public and private trends in the development of labor law of Ukraine: author's abstract, dissertation, candidate of legal sciences. special. 12.00.05 "labor law; the right to social security" / Yu.V. Chertkova // National Law Academy of Ukraine named after Ya. Mudry. Kh., 2008. 20 p.

12. Hetmantseva N.D. Dualism of labor law. Scientific Bulletin of Chernivtsi University. Science of law. 2011. Issue 597. P. 64-68.
13. Bill No. 5371 significantly affects the rights and interests of employees and trade unions. URL: <https://pon.org.ua/novyny/9668-zakonoproiektu-suttievo-zachipaie-prava-ta-interesy-naimanykh-pracivnykiv-ta-profspilok.html> (application date 01.10.2022).
14. Fakes and manipulations from ABT-ASSOCIATES. URL: <http://mashmetal.poltava.ua/fejky-ta-manipuliatsii-vid-abt-associates/> (application date 02.10.2022).
15. Convention No. 158 of the International Labor Organization "On Termination of Labor Relations at the Employer's Initiative" - 1982. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_005#Text (application date 05.10.2022).
16. EU Council Directive No. 2019/1152 "On transparent and predictable working conditions in the European Union". URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_748901.pdf. (application date 10.10.2022).
17. Protsevsky V.O. Methodological principles of labor law. Monograph. H. Khnadu. 2014. 260 p.