

DOI: <https://doi.org/10.37634/efp.2022.12.2>  
УДК 349.23

Вікторія Володимирівна **ЮРОВСЬКА**

д.ю.н., доцент, Національний Юридичний Університет ім. Ярослава Мудрого

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7126-049X>

e-mail: [yurovskayavictoriya@gmail.com](mailto:yurovskayavictoriya@gmail.com)

Аліна Олегівна **ПИВОВАР**

студентка, Національний Юридичний Університет ім. Ярослава Мудрого

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0832-0407>

e-mail: [a.o.pyvovar@gmail.com](mailto:a.o.pyvovar@gmail.com)

## ПОРІВНЯННЯ КОДЕКСУ ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ ТА ПРОЄКТУ ЗАКОНУ "ПРО ПРАЦЮ": ТРУДОВИЙ ДОГОВІР

*Статтю присвячено висвітленню актуальних змін та дерадянізації законодавства у сфері праці, а саме порівнянню законодавчого регулювання дії трудового договору відповідно до КЗпП та законопроекту «Про Працю». Проаналізовано положення законодавчого врегулювання правовідносин, які виникають між працівником та роботодавцем. Акцентовано увагу на тому, що стрімкий розвиток трудових правовідносин та євроінтеграція «вимагають» чіткої та зрозумілої законодавчої регламентації трудових правовідносин, зокрема в частині належного соціального захисту працівників та забезпечення їх трудових прав гідному рівні. Зроблено висновок про необхідність доопрацювання проєкту, що має відповідати останнім потребам сучасності, вектору післявоєнного розвитку України, Конвенціям МОП та Директивам ЄС.*

**Ключові слова:** трудові правовідносини, трудовий договір, законопроект «Про Працю», Кодекс Законів про Працю, реформування трудового законодавства

### ВСТУП

23 червня 2022 р. Україна набула статусу кандидата на вступ до ЄС. Відповідно до Угоди про асоціацію, Україна поступово наблизитиме свої закони у сфері зайнятості та соціальної політики до європейських стандартів та практик, забезпечуючи рівні можливості та відповідаючи вимогам держав-кандидатів у ЄС, та й самому «acquis ЄС». Зокрема через це назріла необхідність реформ, особливо у сфері праці.

Законом України № 2215-ІХ від 21 квітня 2022 р. «Про дерадянізацію законодавства України» Кабінетові Міністрів України доручено протягом одного року розробити та внести на розгляд Верховної Ради проєкт Трудового кодексу України, що мав би замінити чинний Кодекс Законів про Працю, але наразі на сайті міністерства Економіки опубліковано проєкт саме Закону України «Про працю». Хоча у законі № 2215-ІХ і вказано, що нормативно-правовий акт має бути кодексом, розробники наголошують, що цей законопроект має бути прийнято у встановлений термін, а потім, шляхом кодифікації-компіляції, різні закони будуть зібрані у новий Кодекс Законів про працю, що буде відповідати всім поставленим викликам і базуватися на сформованій ідеологічній основі та соціально-економічній доктрині.

Натомість правники зазначають про загрозу декодифікації трудового законодавства. Зокрема М. Шумило зауважив, що в Україні існує понад 20 кодексів, зокрема: Повітряний, Лісовий, Водний, Земельний і навіть Кримінально-виконавчий, які людина за все життя може не взяти до рук. За його словами, сьогоднішній стан трудового законодавства зумовлений, зокрема, тим, що замість ухвалення нового трудового кодексу законодавець приймав окремі закони, як то про відпустки, колективні договори та угоди, оплату праці тощо. Така кількість нормативно-правових актів призвела до інф-

ляції законодавства у сфері праці. На жаль, декодифікація трудового права відбувається на тлі 100-річної історії його кодифікації, тим самим підривається один з основних принципів правового регулювання: доступність і зрозумілість для громадськості [1].

Правове регулювання праці - життєво необхідним для будь-якої держави та людини загалом. Майже кожен з нас хоча б раз в житті ставав найманим працівником чи роботодавцем, підпадаючи під дію трудового законодавства. П.Д. Пилипенко вважає, що трудові правовідносини – це врегульовані нормами трудового права суспільні відносини, що виникають у результаті укладення трудового договору, і саме трудовий договір є основним інститутом трудового права. Також це відносини з приводу встановлення умов праці на підприємствах, навчання й перекваліфікації за місцем роботи та відносини, пов'язані з наглядом і контролем за додержанням трудового законодавства, вирішенням трудових спорів та працевлаштуванням громадян [2].

**МЕТА** роботи - аналіз та порівняння Кодексу Законів про Працю та проєкту Закону України «Про Працю» в аспекті трудового договору.

### МАТЕРІАЛИ ТА МЕТОДИ

Роботи вчених-юристів та правників у сфері трудового права, таких як В. Пилипенко, В. Жернаков, В. Волинець Кодекс Законів про Працю та проєкт Закону України «Про Працю».

### РЕЗУЛЬТАТИ

Регулювання Кодексом Законів про Працю та законопроектом «Про Працю», зміст, форми, умови, підстави припинення та призупинення трудових договорів, аналіз діючих та запропонованих норм будуть проаналізовані у цій статті.

По-перше, у запропонованому Мінекономіки проєкті формами укладення трудового договору будуть пись-

мова та електронна, але, як зазначає сам законотворюєць, укладений в електронній формі трудовий договір із накладенням удосконаленого електронного підпису або кваліфікованого електронного підпису за допомогою технічних засобів електронних комунікацій вважається укладеним у письмовій формі [3]. У Кодексі законів про працю (КЗпП) формами є письмова та усна, але, як писав В. Волинець, усна форма трудового договору хоча і допускається законодавством про працю, але на сьогодні немає розуміння, як фіксується волевиявлення сторін: чи є подання заяви працівника про прийняття його на роботу і видання роботодавцем наказу усною формою чи це є конклюдентними діями за аналогією з цивільним законодавством? [4]. Все ж таки тут КЗпП не давав чіткої відповіді.

По-друге, відповідно до ст. 21 законопроекту «Про працю», «з урахуванням особливостей організації роботи та їх змісту, трудові договори можуть бути безстроковими або строковими, про домашню роботу, учнівські, а також передбачати умови про роботу з нефіксованим робочим часом, дистанційну роботу, надомну роботу» [3], тобто законодавець вводить нові форми організації праці, що наразі хоч і існують в Україні, але не мають достатнього законодавчого регулювання, та класифікує договори за строками.

Трудовий договір, як правило, укладався безстроково, окрім передбачених у законі випадків, наприклад, у разі прийняття особи на виборну посаду або ж з працівниками патронатної служби, та такі договори не мали граничної межі, натомість, проєкт нового закону «Про Працю» вводить обмеження – не більше як на 5 років. Як і КЗпП, законопроект рекомендує укладати з працівниками саме безстроковий трудовий договір, та інформувати, працівників, які працюють за строковим трудовим договором, про вакансії, що відповідають їх кваліфікації та передбачають можливість укладення безстрокового трудового договору, а також забезпечити рівні можливості для працівників під час його укладення.

Розробники вводять нові норми, наприклад, якщо строковий трудовий договір укладається повторно і перерва між звільненням та прийняттям на роботу становить менше ніж 14 календарних днів, трудовий договір вважається продовженим на невизначений строк, крім випадків, зазначених в інших положеннях проєкту. Також працівник, який за одним строковим трудовим договором відпрацював не менше 180 календарних днів, має право звертатися до роботодавця з вимогою укласти безстроковий договір. У проєкті вказано, що за результатами розгляду вказаної вимоги керівник зобов'язаний протягом 15 календарних днів з дня звернення або укласти з ним безстроковий трудовий договір або надати йому у письмовій формі чи за допомогою визначених у трудовому договорі технічних засобів електронних комунікацій обґрунтовану відповідь про відмову у випадку незгоди укласти безстроковий трудовий договір. Працівник має право повторно звертатися з відповідною вимогою протягом усього строку дії трудового договору, але не раніше ніж через 90 календарних днів з дня отримання відповіді на попередню вимогу. Це значне покращення, адже безстроковий трудовий договір дає певну стабільність не тільки відносин у сфері праці, а й для працівника, якому

не буде потрібно шукати нову роботу.

По-третє, значних змін набули підстави та строки припинення трудового договору. Порівняно з чинним Кодексом причини розірвання трудового договору поповнилися новими положеннями та порядком припинення. Значним недоліком проєкту є те, що строки припинення порівняно з чинним Кодексом стали значно меншими. Наприклад, сьогодні працівник звільняється у разі нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців поспіль внаслідок тимчасової непрацездатності, тоді як за законопроектом ця норма зменшиться до 80 робочих днів поспіль або 100 робочих днів протягом робочого року. Не варто, на наш погляд, під час найскладніших часів для нашої держави звужувати трудові права працівників.

По-четверте, проєкт регулює призупинення дії трудового договору. Зараз це регулюється Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 р. У майбутньому правники прогнозують багато судових спорів з цього приводу, оскільки це положення залишає більше запитань ніж відповідей. Відшкодування заробітної плати за час призупинення дії трудового договору, яке покладається на країну-агресора, повідомлення працівника про відновлення дії трудового договору тощо. Так, наявні, наприклад, справи №592/4480/22 Ковпаківського районного суду м. Суми від 30.09 2022 р. [5] чи справа №551/448/22 Шишацького районного суду Полтавської обл. від 05.10.2022 [6]. У першій справі позивач звернувся до суду з позовом для скасування наказу про призупинення трудового договору. Свої вимоги він мотивував тим, що перебуває у трудових відносинах з відповідачем – працює на посаді юрисконсульта та не повідомляв роботодавця про наявність будь-яких обставин, які б унеможлилювали виконання ним його обов'язків. Дослідивши у сукупності надані сторонами докази, оцінивши доводи сторін у справі, суд прийшов до висновку, що відповідачем не доведено законність та обґрунтованість оскаржуваного наказу, зокрема, що на час видання наказу існували обставини, які виключали можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, що передбачено трудовим договором, тому було вирішено задовольнити позов.

У другій справі також йдеться про визнання незаконним наказу з призупинення трудового договору Особи\_1, яка працювала на посаді оператора очисних споруд ДП «Водоочистка» ТОВ «Водоторгприлад». Внаслідок збройної агресії російської федерації директором ДП було видано наказ про призупинення дії трудового договору для працівників, які не вийшли на роботу після 24 лютого 2022 р. і до завершення дії воєнного стану з переліком, серед яких зазначалася позивач, що відповідає положенням Закону 2136-ІХ. Дослідивши матеріали справи, оцінивши наявні докази, суд відмовив у задоволенні вимог Особи\_1. Зараз цей закон лише набуває своєї практики в судах, тому можуть виникати певні колізії чи прогалини, натомість у ст. 34 проєкту йдеться про усунення від роботи з причин, що виникли з ініціативи роботодавця, робітника або не залежать від волі сторін.

Що ж до діяльності профспілок, то їх вплив суттєво зменшено. Це виправдовується «лібералізацією»

та «осучасненням» трудового законодавства, що, на думку більшості науковців, не лише не призведе до залучення інвестицій і покращення умов праці, а навпаки, буде негативно впливати на рівень захищеності працівників. Так, І. Новак зазначає: «... досвід підказує, що і в мирний час інвесторів відлякували неврегульовані трудові відносини, такі як корупція, відсутність ефективного захисту прав власності. А здоровий глузд наголошує, що зараз, коли шукачів роботи вразі більше, ніж робочих місць, коли йдеться вже по суті про «ринок працедавця», держава мала б лишатися на боці працівника заради його ж захисту» [8].

Навіть за «примарної рівності» сторін трудових відносин, зазвичай, саме роботодавець мав «сильніше» становище, тому трудове законодавство повинно відповідати принципу рівноправності сторін трудових правовідносин, а зараз головний з його принципів хочуть замінити на бізнес-центричність, говорячи про «зменшення впливу держави в економіці» та збільшення соціальної відповідальності бізнесу чи «недоцільності» та «лобіюванню інтересів» зі сторони профспілок, які були та повинні залишитися захисниками працівників. Наукові експерти та провідні правники у сфері трудового права у своїх висновках також вказують, що положення законопроекту суперечать Конвенціям МОП, Директивам ЄС та на практиці призведуть до погіршення становища працівників та нав'язування їм невідповідних умов трудового договору, дискримінації, ослабленню правозахисної ролі профспілок як їх законних представників.

В.В. Жернаков зазначає, що показовим у цьому сенсі є положення Декларації МОП основних принципів та прав у світі праці від 18.06.1998 р., яким регулюється: вільно вступаючи до МОП, усі її члени підтримали принципи та права, закріплені у Статуті та Філадельфійській декларації, та взяли на себе зобов'язання добиватися реалізації усіх цілей Організації. Особливу увагу він звертає на те, що Філадельфійська декларація про цілі та завдання Міжнародної організації праці від 10.05.1944 р. першим серед основних принципів закріпила принцип «праця не є товаром». Спроби ж останніх років реформувати вітчизняне законодавство про працю засновані якраз на протилежному гаслі «робоча сила є товаром». Очевидно, розробникам проекту невідомі основоположні принципи у сфері праці, або вони свідомо їх ігнорують [8].

Науковці переконані, що результатом ухвалення зазначеного законопроекту загалом стане руйнація балансу інтересів сторін трудового договору і формалізація можливостей для абсолютного диктату роботодавця стосовно працівника.

Останні зміни в європейському законодавстві є життєво важливими й для України. Розвиток та перетворення економіки на соціально-ринкову, збільшення гарантій захисту працівника, його заробітної плати та, наприклад, досить таки гучні дискусії останніх років з приводу Директиви Європейської Комісії «Про адекватну мінімальну заробітну плату, достатню для гідного життя» чи опублікованої наприкінці 2006 р. Зеленої книги «Модернізація трудового права для вирішення проблем ХХІ сторіччя». У ній, зокрема, підкреслювалась необхідність розвитку гнучких форм трудових відносин та реформування трудового права

у такий спосіб, щоб воно сприяло економічному розвитку держави. Головний меседж документа — досягнути так званого «золотого трикутника»: більш рухомої робочої сили, гнучкої політики держави на ринку праці у поєднанні з ефективними системами соціального захисту.

У зв'язку з євроінтеграцією Україна розпочне конкуренцію з державами ЄС за трудові ресурси, адже саме вони є головним джерелом розвитку бізнесу, а внаслідок і економіки. Саме працівник є тим головним ресурсом, що своїми навичками та вміннями, своєю кваліфікацією, нерозривно пов'язаною з ідентичністю є першою і головною ланкою економіки, що має бути надійно захищена, як законодавством, так і профспілками. Дивлячись на напрямок розвитку українського законодавства порівняно з європейським, стає чітко зрозуміло, що їх вектори кардинально різні й, хоча законопроект відповідає нормам міжнародного законодавства, він є зовсім «чужим» «по духу» та ідеології.

Наприклад, у французькому кодексі про працю, працівник захищений профспілками та має гідний рівень оплати праці. Французькі стандарти трудового законодавства походять з міжнародних, національних та професійних джерел. Трудове законодавство відповідно до національного підпадає під законодавчі та регуляторні повноваження, що передбачено у Конституції Франції. Деякі з цих державних стандартів розробляються відповідно до договірної політики переговорів завдяки плідній та наполегливій праці профспілок та організацій роботодавців.

Однією з причин декодифікації трудового законодавства є саме дата прийняття чинного кодексу – 1971 р. Але, наприклад, прийнятий в 1974 р. Кодекс Законів про Працю Республіки Польща ще й досі діє в цій країні-учасниці ЄС, хоч і був прийнятий в період «радянського минулого». Згідно з даними Державної служби статистики України, у III кв. 2021 р. кількість зайнятого населення становила 16,0 млн осіб [9], але після буремних подій 2022 р. ця кількість стане ще меншою. Станом на 2021 р. за даними Інституту демографії та соціальних досліджень кількість трудових мігрантів у 2019 р. становила 2,5-3 млн [10]. Розуміючи тенденції ринку, законотворець і роботодавець мають надавати привабливі умови праці, гідну заробітну плату та зрозумілі умови під час укладення трудового договору, інакше держава втратить чималу кількість висококваліфікованих спеціалістів.

Відповідно до дослідження Gradus Research [11] 77% українців, що зараз перебувають за кордоном, планують повернутися в Україну. Причини є різними, але 30% респондентів відповіли, що не мають оплачуваної роботи в Україні, тобто роботодавець має урегулювати трудові відносини так, щоб трудові ресурси, що повернуться, мали нові робочі місця, гідну заробітну плату, прозоре та зрозуміле регулювання праці.

## ВИСНОВКИ

Аналізуючи вищевикладене, можна дійти висновку, що новий законопроект «Про Працю» має свої переваги та недоліки, він є більш сучасним, регулює ustaleni ділові практики, відповідає зобов'язанням України у сфері європейської інтеграції. Та все ж таки

не цілком підтримується науковою спільнотою, оскільки запропоновані положення не враховують, а в низці випадків суперечать міжнародним договорам і угодам, Конвенціям Міжнародної організації праці, Директивам Ради ЄС.

Проект не повною мірою відповідає векторові розвитку європейського трудового права та принципам кодифікованого права, адже за наявності Гірського чи Лісового кодексу, керуватись в одній з найбільш важливих галузей права, – законом, – є знищенням більше ніж 100-річної трудової культури. Нормативно-право-

вий акт, що буде належати до сфери праці має не тільки відрізнитись формою та змістом, але й базуватись на ідеології та векторах розвитку післявоєнної держави.

Україна є кандидатом на вступ у ЄС, де головними принципами є чесність, людиноцентричність, соціальний захист та високі стандарти, що базуються на соціальному діалозі, яким наша держава та її законодавство мають відповідати. Новий Трудовий кодекс зобов'язаний бути чітким, зручним, прозорим та, й наважливіше, зрозумілим для пересічного громадянина.

### Список використаних джерел

1. Начальник правового управління КЦС ВС Михайло Шумило розповів про загрозу декодифікації трудового законодавства. *ADVOKAT POST*. URL: <https://advokatpost.com/nachalnyk-pravovoho-upravlinnia-ktss-vs-mykhajlo-shumylo-rozpoviv-pro-zahrozu-dekodyfikatsii-trudovoho-zakonodavstva>
2. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права: монографія. Львів, 1999. 214 с.
3. Проект закону України «Про Працю». URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=43600842-3772-427f-a725-39e35ae3adb8&title=ProektZakonuUkrainiproPratsiu>
4. Волинець В. Усна та письмова форми трудового договору: чи є різниця? *Юридична газета – онлайн версія*. URL: <https://yur-gazeta.com/dumka-eksperta/usna-ta-pismova-formi-trudovogo-dogovoru-chi-e-riznicya-.html>
5. Справа № 592/4480/22. Єдиний державний реєстр судових рішень. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/106561662>
6. Справа № 551/448/22. Єдиний державний реєстр судових рішень. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/106617316>
7. Новак І. Новий закон «Про працю». Діалогу не буде? *Дзеркало тижня*. URL: <https://zn.ua/ukr/macrolevel/novij-zakon-pro-pratsju-dialohu-ne-bude.html>
8. Жернаков В. Проблеми удосконалення законодавства з прав людини у сфері праці в умовах євроінтеграції. Тези доповідей і наукових повідомлень учасників XII Міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 7 жовт. 2022 р.)
9. Аналітична та статистична інформація. *Державний центр зайнятості*. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analytics/67>
10. Аналітична та статистична інформація. *Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи*. URL: <https://idss.org.ua/public>
11. Worldwide online and smartphone surveys. *Gradus*. URL: [https://gradus.app/documents/317/Gradus\\_EU\\_wave\\_12\\_UA.pdf](https://gradus.app/documents/317/Gradus_EU_wave_12_UA.pdf)

### References

1. Head of the Legal Department of the CCC of the Supreme Court Mykhailo Shumylo spoke about the threat of decodification of labor legislation. *ADVOKAT POST*. URL: <https://advokatpost.com/nachalnyk-pravovoho-upravlinnia-ktss-vs-mykhajlo-shumylo-rozpoviv-pro-zahrozu-dekodyfikatsii-trudovoho-zakonodavstva> (in Ukrainian).
2. Pylypenko, P. D. Problems of Labor Law Theory: monograph. Lviv, 1999. 214 p. (in Ukrainian)
3. Draft Law of Ukraine "On Labor". URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=43600842-3772-427f-a725-39e35ae3adb8&title=ProektZakonuUkrainiproPratsiu> (in Ukrainian)
4. Volynets V. Oral and written forms of employment contract: is there a difference? *Legal newspaper - online version*. URL: <https://yur-gazeta.com/dumka-eksperta/usna-ta-pismova-formi-trudovogo-dogovoru-chi-e-riznicya-.html> (in Ukrainian).
5. Case № 592/4480/22. Unified State Register of Court Decisions. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/106561662> (in Ukrainian).
6. Case № 551/448/22. *Unified State Register of Court Decisions*. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/106617316> (in Ukrainian).
7. Novak I. New Law "On Labor". Will there be no dialogue? *Mirror Weekly*. URL: <https://zn.ua/ukr/macrolevel/novij-zakon-pro-pratsju-dialohu-ne-bude.html> (in Ukrainian).
8. Zhernakov V. Problems of improving legislation on human rights in the field of labor in the context of European integration. Theses of reports and scientific reports of the participants of the XII International Scientific and Practical Conference (Kharkiv, October 7, 2022) (in Ukrainian).
9. Analytical and statistical information. *State Employment Center*. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analytics/67> (in Ukrainian).
10. Analytical and statistical information. *Institute of Demography and Social Studies named after M.V. Ptukha*. URL: <https://idss.org.ua/public> (in Ukrainian).
11. Worldwide online and smartphone surveys. *Gradus*. URL: [https://gradus.app/documents/317/Gradus\\_EU\\_wave\\_12\\_UA.pdf](https://gradus.app/documents/317/Gradus_EU_wave_12_UA.pdf)

**Viktoriiа YUROVSKA**

*Doctor of Legal Sciences, Associate Professor, Yaroslav Mudryi National Law University*

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7126-049X>

e-mail: [yurovskayavictoriya@gmail.com](mailto:yurovskayavictoriya@gmail.com)

**Alina PYVOVAR**

*student, Yaroslav Mudryi National Law University*

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0832-0407>

e-mail: [a.o.pyvovar@gmail.com](mailto:a.o.pyvovar@gmail.com)

**COMPARISON OF THE LABOR CODE AND THE DRAFT LAW "ON LABOR":  
EMPLOYMENT CONTRACT**

*The paper is devoted to the coverage of current changes and de-Sovietization of legislation in the field of labor, namely: a comparison of the legislative regulation of the employment contract in accordance with the Labor Code and the draft law "On Labor" published on the website of the Ministry of Economy. The author analyzed the provisions of the legislative regulation of legal relations arising between the employee and the employer: content, forms, conditions, grounds for termination and suspension of employment contracts, and comparison of existing and proposed rules. It is emphasized that the intensive development of labor relations and European integration "require" a clear, flexible, and understandable legislative regulation of labor relations, in particular in terms of proper social protection of workers, ensuring wages and labor rights of the latter at a decent, European level, in accordance with the conventions of the International Labor Organization, and the importance of labor unions. The works of legal scholars in the field of labor law, who spoke on this topic, were used and analyzed. The experience of other European countries, their path as a candidate country, legislative regulation of the labor sphere and foreign research on the labor market, as well as statistics of domestic institutions for the period 2021-2022, were used. Attention is drawn to the importance of social dialogue between employers, employees and trade unions. The conclusion is made about the need to finalize the draft law, which should meet the latest needs of modernity, the vector of the post-war development of Ukraine, its socio-economic doctrine, legislative acts of Ukraine, Conventions of the International Labor Organization and Directives of the European Commission, and the need for a new Labor Code, not the Law of Ukraine "On Labor".*

**Keywords:** labor relations, employment contract, draft law "On Labor", Labor Code, reform of labor legislation