

УДК: 349.2:339.924

DOI: 10.36550/2522-9230-2023-14-45-49

Шлапко Тетяна Вікторівна,

кандидат юридичних наук, доцент кафедри
адміністративного, господарського права та фінансово-економічної безпеки
Навчально-наукового інституту права
Сумського державного університету
e-mail: t.shlapko@uabs.sumdu.edu.ua
<https://orcid.org/0000-0003-1619-3831>

Кисельова Олена Іванівна,

доктор юридичних наук, доцент, доцент кафедри
адміністративного, господарського права та фінансово-економічної безпеки
Навчально-наукового інституту права
Сумського державного університету
e-mail: o.kiselova@yur.sumdu.edu.ua
<https://orcid.org/0000-0002-5625-0952>

Анісімова Юлія Вячеславівна,

студентка IV курсу бакалаврату Навчально-наукового інституту права
Сумського державного університету
e-mail: yuliyaanisimova01@gmail.com

ПРАВОВІ ПИТАННЯ ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ РЕФОРМУВАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У ПРОЦЕСІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

Забезпечення національних інтересів у сучасних умовах ставить перед Україною важливе завдання – членство в Європейському Союзі (далі – ЄС). Так, у світлі євроінтеграційних процесів неможливо залишити поза увагою, зокрема, унікальність та ефективність трудового права ЄС. Адже воно вдало співіснує із нормативно-правовими актами держав-членів європейської спільноти та нормами міжнародного права, здійснює ефективну діяльність у сфері міжнародно-правового регулювання праці.

Правове регулювання трудових відносин в Європейському Союзі є зразковим, оскільки трудові відносини в країнах-членах здійснюються у чіткій відповідності до високих стандартів праці, згідно норм міжнародного права та трудового законодавства Європейського Союзу, що спрямовані на поліпшення життя та умов праці працівників.

У статті піднімається питання необхідності гармонізації вітчизняного трудового законодавства до законодавства Європейського Союзу та важливості підвищення якості реформування правового регулювання трудових правовідносин у світлі євроінтеграційних процесів. Відзначається, що економічний та соціальний розвиток України в умовах євроінтеграції потребує особливого конструктивного підходу до вивчення та імплементації положень трудового права Європейського Союзу в українське законодавство. Тому важливою є робота вчених та фахівців у сфері трудового права з дослідження подібного досвіду інших країн з метою майбутнього його впровадження в національне законодавство України. Також наголошується на усуненні розбіжностей в деяких нормативно-правових актах України щодо питань, які стосуються забезпечення права на працю та необхідності створення сприятливих умов для впровадження європейських норм та стандартів праці. Особлива увага приділяється створенню Трудового кодексу України, який відповідатиме сучасним економічно-соціальним процесам.

Ключові слова: право на працю, трудове законодавство, трудові правовідносини, євроінтеграційні процеси, гармонізація, реформування.

Shlapko T., Kyselova O., Anisimova Y. LEGAL ISSUES OF IMPROVING THE QUALITY OF REFORMING LEGAL REGULATION OF LABOR RELATIONS IN THE EUROPEAN INTEGRATION PROCESS

Ensuring national interests in modern conditions poses an important task for Ukraine – membership in the European Union. In the light of modern European integration processes, it is impossible to ignore the uniqueness of European Union labor law. It successfully coexists with the regulations of the member states of the European Community and the rules of international law, carries out effective activities in the field of international labor law.

The legal regulation of labor relations in the European Union is exemplary, as labor relations in the member states are carried out in accordance with high labor standards, in accordance with international law and labor law of the European Union, aimed at improving living and working conditions.

The article raises the question of the need to harmonize domestic labor legislation with the legislation of the European Union and the importance of improving the quality of reforming the legal regulation of labor relations in the light of European

integration processes. In particular, it is noted that the economic and social development of Ukraine in the context of European integration requires a special constructive approach to the study and implementation of labor law of the European Union in Ukrainian legislation. Therefore, the work of scholars and specialists in the field of labor law is important, namely the study of the experience of other countries on this issue with a view to its future implementation in national legislation. It also emphasizes the elimination of differences in some legal acts of Ukraine on issues related to ensuring the right to work and the need to create favorable conditions for the implementation of European norms and labor standards. Particular attention is paid to the creation of a new Labor Code of Ukraine, which will meet high European labor standards and international legal acts.

Key words: right to work, labor legislation, labor relations, European integration processes, harmonization, reforming.

Постановка проблеми. На сьогодні Європейський Союз є одним із найпотужніших об'єднань світу, що працює на забезпечення спільних та національних інтересів держав-членів. Оскільки Україна впевнено рухається в напрямку членства в європейській спільноті, все більшої актуальності набуває дослідження вченими-правниками європейської та міжнародної нормативно-правової бази, в тому числі й у сфері трудового права, з метою подальшої гармонізації та впровадження високих стандартів у національне законодавство України. Безперервний розвиток суспільних відносин та стрімкі інтеграційні процеси потребують якісних змін трудового законодавства в нашій державі.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідженням європейського трудового законодавства, питанням забезпечення реалізації права на працю в країнах Європейського Союзу та в Україні займалися багато науковців, зокрема Абрамова О. А., Барабаш О. Т., Бутинська Р. Я., Венедиктов В. С., Захаров О. В., Іванов М. С., Іншин М. І., Ісаєва А. П., Кисельов І. Я., Козюбра М. І., Мельник К. В., Муравйов В. І., Прудніков В. А., Рим О. М., Серєда О. Г., Форманюк В. В., Цесарський Ф. А., Циганчук Н. А. та інші.

Проблемними питаннями у сфері правового регулювання трудових відносин в Україні є: відсутність сучасного кодифікованого акту – Трудового кодексу України, який би прийшов на зміну Кодексу законів про працю 1971 року та повністю відповідав положенням міжнародно-правових документів з питань праці й актам Європейського Союзу; розбіжності в нормативно-правових актах України у сфері трудового права; недотримання окремих положень ратифікованих Україною конвенцій Міжнародної організації праці (далі – МОП).

Метою статті є обґрунтування необхідності гармонізації трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу та внесення змін до чинного трудового законодавства України в світлі євроінтеграційних процесів.

Виклад основного матеріалу дослідження. Забезпечення та реалізація прав і свобод громадян, у тому числі й права на працю, є основою будь-якої правової, демократичної та соціальної держави. Саме таким шляхом йде Україна, поступово впроваджуючи в національне трудове законодавство європейські стандарти праці. Проте гармонізація трудового законодавства України до правових норм ЄС передбачає досить складний і тривалий процес, який зумовлений специфікою правових систем України та Європейського Союзу і який потребує дослідження та впровадження саме позитивного досвіду країн-членів Євросоюзу.

Як зазначає правчинець Серєда О. Г.: «Однією з важливих умов успішної євроінтеграції України до Європейського Союзу є піднесення на новий рівень національного трудового законодавства та здійснення максимально доступної можливості реалізації права на працю для громадян України» [1, с. 74]. Тому важливим завданням для українських законодавців є побудова якісно нової законодавчої бази у сфері трудового права, яка б відповідала європейським стандартам праці.

Позитивним кроком у цьому напрямку стало підписання Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони (далі – Угода про асоціацію), в рамках якої Сторони зобов'язуються посилювати діалог та співробітництво у створенні гідних умов праці, політики зайнятості, безпечних та здорових умов праці, соціального діалогу, соціального захисту, соціального залучення, гендерної рівності та недискримінації (ст. 419) [2]. Передбачається, що така співпраця призведе до покращення рівня життя населення, захисту працівників і роботодавців, покращення рівня соціального захисту, створення безпечних умов праці, зменшення кількості безробітних та малозабезпечених, сприятиме боротьбі з гендерною нерівністю та дискримінацією при реалізації права на працю.

В Україні право громадян на працю закріплене в Основному Законі. Так, стаття 43 Конституції України проголошує: «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб» [3].

Слід зауважити, що зміст права на працю, закріплений у Конституції України, суттєво відрізняється від права на працю, закріпленого в частині 1 статті 2 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України), де зазначено: «Право громадян України на працю, тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, у тому числі право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечується державою» [4].

Найбільша відмінність полягає в тому, що право на працю в КЗпП України забезпечується лише

громадянам України, тоді як Конституція України гарантує це право і громадянам України, і іноземцям та особам без громадянства, які перебувають на території України на законних підставах. Можна стверджувати, що право на працю, закріплене в статті 2 КЗпП України, є вужчим за змістом та не повністю відповідає міжнародним стандартам у сфері праці [5, с. 32–33]. Як наслідок, розбіжності у визначенні змісту права на працю в нормативно-правових актах України не дають змоги повноцінно сформулювати та реалізувати механізм забезпечення даного права в нашій країні.

У контексті цього дослідження ґрунтовною є думка Мельника К. В. стосовно того, що першочерговим кроком у процесі реформування трудового законодавства є прийняття нового Трудового кодексу України, норми якого, будуть відповідати ратифікованим Україною міжнародно-правовим актам. ... Такий Кодекс повинен: 1) бути вільним від ідеологічних стереотипів та декларативних норм законодавства радянського режиму; 2) відповідати соціально-економічним та культурним процесам сучасності; 3) систематизувати в єдину цілу систему всі трудові норми та принципи України та міжнародного трудового права, всі загальні та універсальні правові норми галузі (ліквідація прогалів у правовому регулюванні, усунення дублюючих норм); 4) детально прописувати повноваження органів державної влади та місцевого самоврядування у сфері регулювання трудових відносин [6, с. 647].

На сьогодні регулювання трудових відносин в Україні здійснюється відповідно до Кодексу законів про працю, який був прийнятий 10 грудня 1971 року. Тобто морально застарілий КЗпП радянських часів наразі регулює суспільно-трудова відносини, що складаються в умовах ринкової економіки. За весь цей час до нього було внесено безліч правок і доповнень, мали місце невідповідності іншим нормативно-правовим актам. Тому при розробці нового Кодексу необхідно враховувати досвід країн-членів ЄС, а також положення конвенцій та рекомендацій Міжнародної організації праці, законодавчі акти ЄС в сфері трудового права.

Так, 8 листопада 2019 року було зареєстровано проєкт Трудового кодексу України № 2410. У пояснювальній записці зазначено, що його норми спрямовані на адаптацію трудового законодавства України до Європейської соціальної хартії (переглянутої) і інших міжнародно-правових актів – Загальної декларації прав людини, Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, конвенцій Міжнародної організації праці (№№ 29, 81, 87, 95, 98, 100, 111, 105, 129, 131, 132, 140, 144, 154, 155, 156, 158, інші) і відповідних її рекомендацій, а також актів Європейського Союзу. Зокрема, проєкт враховує окремі норми Директиви Ради 2001/23/ЄС від 12 березня 2001, Директиви 2003/88/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 4 листопада 2003 року, Директиви Ради 2004/113/ЄС від 13 грудня 2004 року, Директиви Ради 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 року, Директиви Ради 98/59/ЄС від 20 липня 1998 року, Директиви Ради 91/533/ЄС від 14 жовтня 1991 року. Нині статус проєкту Трудового кодексу № 2410 визначено як такий, що «опрацьовується в комітеті» [7].

Окрім того, частина третя статті 291 Угоди про асоціацію передбачає, що Сторони підтверджують своє зобов'язання щодо ефективного виконання основоположних та пріоритетних конвенцій МОП, які вони ратифікували, та Декларації МОП стосовно основних принципів та прав у світі праці 1998 року. Сторони також розглядають питання про ратифікацію та імплементацію інших конвенцій МОП, які класифікуються МОП як такі, що відповідають сучасним вимогам [2].

Варто зазначити, що Україна ратифікувала цілий ряд міжнародних конвенцій МОП у сфері праці, проголосивши пріоритет міжнародного права щодо внутрішнього (ст. 8¹ КЗпП України), зробивши акцент на права людини, на зростання ролі загальнолюдських цінностей у трудових відносинах. Загалом Україна на даний час ратифікувала понад 50 конвенцій МОП, в тому числі практично всі Конвенції, які віднесені МОП до основних. Проте на практиці дотримання їх окремих положень не забезпечені нормами вітчизняного законодавства [8, с. 13].

Наприклад, стаття 2 Конвенції про свободу асоціації та захист права на організацію № 87 (далі – Конвенція № 87) передбачає право працівників та роботодавців, без якої б то не було різниці, створювати на свій вибір організації без попереднього на те дозволу, а також право вступати в такі організації з єдиною умовою – підлягати статутам цих організацій [9]. Однак в частині другій статті 6 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» чітко зазначено, що іноземні громадяни та особи без громадянства не можуть створювати профспілки, але можуть вступати до профспілок, якщо це передбачено їх статутами [10]. Таким чином, за українським законодавством іноземні громадяни та особи без громадянства не мають права на створення професійної спілки, що означає існування обмеження для працівників при реалізації ними права на свободу асоціації в розумінні Конвенції № 87.

Загалом більша частина ратифікованих Україною міжнародних угод у сфері праці мають спеціальний, вузько спрямований характер [11, с. 72]. Тому погоджуємось з думкою Бутинської Р. Я. щодо того, що розроблення дієвої правової моделі реалізації права на працю та адаптації національного трудового законодавства до законодавства Європейського Союзу потребує об'єднання зусиль насамперед фахівців у галузі трудового права і права соціального забезпечення та застосування науково виважених, аргументованих підходів у цьому напрямі [12, с. 146].

Необхідно також звернути увагу на проблему недотримання умов трудових договорів, які є основною, базовою підставою виникнення трудових правовідносин, та забезпечують реалізацію особою свого права на працю, а також практику підміни трудових договорів цивільно-правовими угодами. Так,

чинне законодавство України, а саме частина перша статті 21 КЗпП України, визначає трудовий договір як угоду між працівником і роботодавцем (роботодавцем – фізичною особою), за якою працівник зобов’язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець (роботодавець – фізична особа) зобов’язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [4].

Порушення трудових договорів та часті зловживання з боку роботодавців призводять до виникнення трудових конфліктів, погіршення становища працівника, що негативно відображається на загальній практиці реалізації права на працю в Україні. Тому інституту трудового договору і, зокрема його особливому виду – контракту, повинна бути приділена належна увага в національному законодавстві, оскільки трудовий договір є основним регулятором відносин між працівником і роботодавцем.

Прикладом може слугувати Трудовий кодекс Польської Республіки, в якому чітко визначено форму та обов’язкові умови трудового договору. Трудовий договір, відповідно до законодавства Польщі, має укладатися в письмовій формі [13], тоді як в Кодексі законів про працю України зазначено, що трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі та передбачено ряд випадків, коли додержання письмової форми є обов’язковим. Тобто така норма трудового законодавства України немов допускає можливість укладення трудового договору в усній формі. У той же час, слід враховувати, що трудовий договір вважається таким, що вчинений у письмовій формі, якщо воля сторін виражена за допомогою письмової заяви та наказу, оформлених належним чином та у яких містяться обов’язкові умови трудового договору. Тож фактично на практиці він завжди матиме письмову форму, а існуюче формулювання норми лише негативно впливає на правове становище працівника.

Щодо обов’язкових умов, то КЗпП не визначає із чітких перелік, тоді як у трудовому договорі згідно з законодавством Польської Республіки повинно бути зазначено сторони договору, вид договору, дата його укладення та умови праці, зокрема, вид роботи, місце роботи, винагорода за роботу, тривалість робочого часу і дата початку роботи [13]. Такий підхід до укладення трудового договору допомагає у разі виникнення трудових спорів, оскільки є беззаперечним доказом наявності трудових відносин.

Аналізуючи законодавство країн-членів Європейського Союзу можна зазначити, що кожна з цих держав має свою національну специфіку стосовно форми та змісту трудових договорів, порядку їх укладення. Не існує єдиного уніфікованого підходу стосовно проведення такої процедури. Але це не стає перешкодою на шляху реалізації громадянами європейської спільноти права на працю, оскільки всі трудові відносини здійснюються згідно норм міжнародного права та у відповідності до стандартів Європейського Союзу у сфері праці.

Висновки. Таким чином, стрімкий розвиток ринкової економіки та постійні зміни суспільних відносин потребують швидкого та ефективного реагування законодавців на приведення у відповідність вітчизняного трудового законодавства до норм права Європейського Союзу, що в свою чергу, забезпечить здійснення трудових прав громадян України на рівні європейських стандартів. Тому значна увага вчених-правників та фахівців у сфері трудового права має приділятися вивченню досвіду країн-членів Європейського Союзу з метою якнайефективнішого його застосування в Україні. Першочерговим завданням у цій сфері на сьогодні залишається прийняття Трудового кодексу України на заміну Кодексу законів про працю 1971 року. Розробка нового Трудового кодексу повинна бути спрямована на гармонізацію трудового законодавства України з актами Європейського Союзу, мати соціально спрямований характер. Важливо врахувати позитивний досвід європейських країн, зокрема щодо питання процедури укладання трудового договору, його умов та форми.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Середя О.Г. Реалізація права на працю в умовах євроінтеграції України. *Право та інновації*. 2016. № 1 (13). С. 73–80. URL: <https://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2016/05/Sereda13.pdf>.
2. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Угода від 27.06.2014 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text (дата звернення: 25.04.2023).
3. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 25.04.2023).
4. Кодекс законів про працю України: Закон Верховної Ради УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 25.04.2023).
5. Хромей В.В. Конституційне право на працю: монографія. Київ: Київ. нац. торг.-екон. ун-т., 2018. 240 с. URL: <https://knute.edu.ua/file/MjIxNw==/2b81be0b00d80da7f950e5529a1b85fd.pdf>.
6. Мельник К. В. До питання адаптації законодавства до міжнародних норм. *Форум права*. 2011. № 1. С. 645–651. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.htm_2011_1_105.
7. Проект Трудового кодексу № 2410 від 08.11.2019 р. *Верховна Рада України*. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331
8. Шпиталенко Г. А. Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю в контексті євроінтеграційних процесів. *Актуальні проблеми управління персоналом та економіки праці*: матеріали V Всеукр. наук.-практ. конф. молодих учених і студентів ЖДТУ (м. Житомир, 31 березня 2016 р.) Житомир: Житомирський державний технологічний університет, 2016. С. 9–13. URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wp->

content/uploads/2017/01/zbirnyk_conf_2016.pdf.

9. Конвенція про свободу асоціації та захист права на організацію № 87: Конвенція Міжнародної організації праці від 09.07.1948 р. № 87. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_125#Text (дата звернення: 25.04.2023).

10. Про професійні спілки, їх права та гарантії: Закон України від 15.09.1999 р. № 1045-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text> (дата звернення: 25.04.2023).

11. Ніколенко А. Міжнародні договори у системі джерел трудового права України. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 1. С. 71–75. URL: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2019/1/14.pdf>.

12. Бутинська Р. Я. Актуальні питання гармонізації трудового законодавства в умовах євроінтеграції. *Часопис Київського університету права*. 2020. № 3. С. 146–150. URL: <https://dspace.lvduvs.edu.ua/handle/1234567890/3572>.

13. The Polish Labour Code of 26 June 1974. *International Labour Organization*. URL: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_isn=45181&p_lang=en (дата звернення: 25.04.2023).

REFERENCES:

1. Sereda, O.H. (2016). Realizatsiia prava na pratsiu v umovakh yevrointehratsii Ukrainy. [Implementation of the right to work in the conditions of the European integration of Ukraine]. *Pravo ta innovatsii*. № 1 (13). 73–80. Retrieved from: <https://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2016/05/Sereda13.pdf> [in Ukrainian].

2. Uhoda pro asotsiatsiiu mizh Ukrainoiu, z odniiei storony, ta Yevropeiskym Soiuzom, Yevropeiskym spivtovarystvom z atomnoi enerhii i yikhnyim derzhavamy-chlenamy, z inshoi storony. (2014, June 27). [Association Agreement between Ukraine, on the one hand, and the European Union, the European Atomic Energy Community and their member states, on the other hand]. Retrieved from: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text [in Ukrainian].

3. Konstytutsiia Ukrainy. (1996, June 28). [Constitution of Ukraine]. *Zakon № 254k/96-VR*. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> [in Ukrainian].

4. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy. (1971, December 10). [Labor Code of Ukraine]. *Zakon Verkhovnoi Rady URSR № 322-VIII*. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> [in Ukrainian].

5. Khromei, V.V. (2018). Konstytutsiine pravo na pratsiu. [Constitutional right to work]. *Monohrafiia*. 240. Retrieved from: <https://knute.edu.ua/file/MjIxNw==/2b81be0b00d80da7f950e5529a1b85fd.pdf> [in Ukrainian].

6. Melnyk, K. V. (2011). Do pytannia adaptatsii zakonodavstva do mizhnarodnykh norm. [To the issue of adapting legislation to international norms]. *Forum prava*. № 1. 645–651. Retrieved from: http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.htm_2011_1_105 [in Ukrainian].

7. Proiekt Trudovoho kodeksu. (2019, November 8). [Draft Labor Code]. Verkhovna Rada Ukrainy. Retrieved from: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331 [in Ukrainian].

8. Shpytalenko, H. A. (2016, March 31). Aktualni problemy rozvytku zakonodavstva pro pratsiu v konteksti yevrointehratsiinykh protsesiv. [Actual problems of the development of labor legislation in the context of European integration processes]. *Aktualni problemy upravlinnia personalom ta ekonomiky pratsi. materialy V Vseukr. nauk.-prakt. konf. molodykh uchenykh i studentiv ZhDTU (m. Zhytomyr, 31 bereznia 2016 r.)*. 9–13. Retrieved from: https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2017/01/zbirnyk_conf_2016.pdf [in Ukrainian].

9. Konventsiiia pro svobodu asotsiatsii ta zakhyst prava na orhanizatsiiu № 87. (1948, July 9). [Convention on Freedom of Association and Protection of the Right to Organize No. 87]. *Konventsiiia Mizhnarodnoi orhanizatsii pratsi*. Retrieved from: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_125#Text [in Ukrainian].

10. Pro profesiini spilky, yikh prava ta harantii. (1999, September 15). [On trade unions, their rights and guarantees]. *Zakon Ukrainy № 1045-XIV*. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text> [in Ukrainian].

11. Nikolenko, A. (2019). Mizhnarodni dohovory u systemi dzherel trudovoho prava Ukrainy. [International agreements in the system of labor law sources of Ukraine]. *Pidpriemnytstvo, hospodarstvo i pravo*. № 1. 71–75. Retrieved from: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2019/1/14.pdf> [in Ukrainian].

12. Butynska, R. Ya. (2020). Aktualni pytannia harmonizatsii trudovoho zakonodavstva v umovakh yevrointehratsii. [Actual issues of harmonization of labor legislation in the conditions of European integration]. *Chasopys Kyivskoho universytetu prava*. № 3. 146–150. Retrieved from: <https://dspace.lvduvs.edu.ua/handle/1234567890/3572> [in Ukrainian].

13. The Polish Labour Code. (1974, June 26). *International Labour Organization*. Retrieved from: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_isn=45181&p_lang=en [in English].

Стаття надійшла до редакції: 21.05.2023