

## ЦИВІЛЬНЕ ПРАВО І ПРОЦЕС

УДК 349.6

Уляна Бек

Національний університет “Львівська політехніка”,  
доцент кафедри цивільного права та процесу  
Навчально-наукового інституту права,  
психології та інноваційної освіти,  
кандидат юридичних наук, доцент  
ulyana.bek@gmail.com  
ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-1770-4237>

### КОДИФІКАЦІЯ НАЦІОНАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА В КОНТЕКСТІ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ

<http://doi.org/10.23939/law2023.38.162>

© Бек У., 2023

У статті визначено зміст принципів, завдань та особливостей кодифікації національного трудового законодавства до міжнародно-правових стандартів в контексті європейської інтеграції. З'ясовано, що основні принципи європейської соціальної моделі та напрями соціальної політики закріплені в основних документах Ради Європи: Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, Європейській соціальній хартії (переглянутій), а також у документах Європейського Союзу: Договорі про Європейський Союз, Хартії Співтовариства про основні соціальні права працівників, Хартії основних прав ЄС, директивах, регламентах ЄС.

Об'єктивовано, що питання врахування міжнародного досвіду щодо кодифікації трудового законодавства передбачас: 1) врахування міжнародного досвіду правового регулювання у частині положень, що регламентують антидискримінаційну політику щодо розширення переліку дискримінаційних дій та факторів; 2) закріплення у Статуті МОП повноваження Комітету експертів, включаючи функцію тлумачення міжнародних норм про працю, зобов'язувати держави-учасниці змінювати національне законодавство; 3) посилення інформаційної взаємодії, зменшення кількості законодавчих актів, посилення відповідальності у сфері охорони праці; 4) створення центру з трудової міграції та розширення прав трудових мігрантів в Україні, зокрема у частині їх соціального забезпечення; 5) механізми підвищення мінімальної заробітної плати повинні корелюватися із зміною “споживчого кошика”.

Доведено, що правові засади кодифікації трудового законодавства України не можуть конструюватися без врахування і всебічного охоплення міжнародно-правових норм, що регулюють питання трудової міграції, дискримінації, безпеки і гігієни праці, інформування працівників, оплати їх праці. Ці питання, поряд із встановленням та

гарантуванням основоположних трудових прав, повинні стати ключовим напрямом державної соціальної політики.

**Ключові слова:** трудове право; Кодекс законів про працю України; кодифікація трудового законодавства; європейська інтеграція; міжнародний досвід; європейські правові стандарти; конвенція; директива.

**Постановка проблеми.** Необхідність дослідження європейського та міжнародного досвіду правового регулювання праці у контексті здійснення кодифікації трудового законодавства виникла давно, адже застарілі положення Кодексу законів України про працю та норми Угоди про асоціацію України з Європейським Союзом вступають у внутрішньо-змістовну контрверзу, позаяк були прийняті за різного стану розвитку трудових відносин, різного становища на ринку праці та застосування абсолютно протилежної законодавчої техніки при конструюванні правових норм.

Ефективність нормативно-правового акта вимірюється критеріями його системності та стабільності. Дані ознаки можна забезпечити в межах системи трудового законодавства завдяки врахуванню міжнародного досвіду кодифікації трудового законодавства та спрямованості на курс євроінтеграції, який Україна проголосила з часу вступу до Ради Європи. Однак станом на сьогодні пріоритетним завданням представників доктрини трудового права та нормотворців є збереження національних здобутків правового регулювання трудових і пов'язаних з ними відносин та оновлення застарілих норм.

Актуальність цього дослідження у тому, що врахування європейського інтеграційного курсу та створення правових засад використання міжнародного досвіду кодифікації трудового законодавства в Україні має сприяти створенню у нашій державі самобутньої моделі правового регулювання трудових та пов'язаних з ними відносин. Конвергенції трудового права України і різних держав світу, Європейського Союзу сприяє міжнародне регулювання праці, існування стандартів і рекомендацій Міжнародної організації праці, акумулювання синтезованого досвіду правових систем.

**Аналіз дослідження проблеми.** Проблеми кодифікації національного трудового законодавства досліджували такі правники, як: В. Венедиктов, Л. Гаращенко, Є. Гетьман, С. Гусаров, В. Жернаков, В. Костюк, С. Маврін, О. Матвієнко, П. Пилипенко, С. Прилипко, О. Процевський, Г. Татаренко, Д. Татаренко, Н. Хуторян, О. Ярошенко та інші. Однак питання кодифікації національного трудового законодавства в контексті європейської інтеграції та врахування позитивного міжнародного досвіду у наукових працях цих вчених предметно не актуалізувалися. Тому нами зроблено спробу заповнити ці прогалини і основний акцент поставлено на дослідженні можливості застосування європейських правових стандартів із врахуванням національних особливостей.

**Мета статті** – визначення сутності принципів, завдань та особливостей кодифікації національного трудового законодавства до міжнародно-правових стандартів в контексті європейської інтеграції.

**Виклад основного матеріалу.** Характеризуючи європейську інтеграцію у контексті здійснення кодифікації трудового законодавства, необхідно констатувати, що станом на сьогодні проведення кодифікації трудового законодавства в конкретних напрямках залежить від вимог, які ставляться до національного законодавства Європейським Союзом. Вчений Ю. Баранюк у цьому контексті вказує, що введення європейських стандартів у правове поле України має здійснюватися послідовно та виважено. Фактично, чи не найважливішу роль у регулюванні трудових та пов'язаних з ними відносин відіграють директиви, які можна розглядати як інструменти європейської інтеграції України [1, с. 79].

Завдяки імплементації положень директив у національне законодавство про працю можна гарантувати транснаціональну взаємодію працівників та роботодавців. Таким чином, реалізації права на працю не повинні протистояти державні кордони, адже як громадяни, так і іноземці можуть бути працівниками. Відповідно, необхідне всебічне гарантування на транснаціональному рівні їх правового статусу.

Основні принципи європейської соціальної моделі та напрями соціальної політики закріплені в основних документах Ради Європи: Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод [2], Європейській соціальній хартії (переглянутій) [3], а також у документах Європейського Союзу: Договорі про Європейський Союз, Хартії Співтовариства про основні соціальні права працівників [4], Хартії основних прав ЄС [5], директивах, регламентах ЄС. У контексті дослідження питання євроінтеграції України буде розглянуто у частині кодифікації трудового законодавства з урахуванням актів Європейського Союзу, які регулюють індивідуальні та колективні трудові права, і звернуто увагу на те, яким чином зазначене впливає на здійснення кодифікації трудового законодавства.

Так, розглядаючи євроінтеграцію у контексті кодифікації трудового законодавства, варто стверджувати, що правові основи виникнення, зміни і припинення трудових відносин закладені у Директиві № 91/533/ЄЕС від 14.10.1991 р. про обов'язок роботодавця інформувати працівників про умови трудового договору або трудового контракту (так звана "Інформаційна директива") [101]. У цій директиві сформульовано шість спеціальних правил обміну інформацією між роботодавцем і працівником, а саме: 1) працівники мають бути проінформовані про важливі аспекти своєї трудової діяльності або трудових відносин; 2) інформацію слід надавати у письмовій формі; 3) працівники, яких відправляють за кордон, мають бути забезпечені додатковою інформацією; 4) будь-які зміни до контракту повинні бути внесені у письмовій формі; 5) кожний працівник, який вважає, що щодо нього не були виконані вимоги Директиви, може захистити свої права; 6) письмова інформація має надаватися на запит у разі, якщо трудові відносини передували Директиві. Однак сфера застосування цієї Директиви звужена і поширюється на обмежене коло випадків. Зокрема певні стандарти інформування за цією Директивою можуть бути занижені у таких випадках: щодо трудових контрактів, строк дії яких сягає менше одного місяця; щодо категорії працівників, які працюють менше 8 годин на тиждень; щодо працівників, що не працюють на постійній основі, а виконують завдання на підставі об'єктивної оцінки тощо [102, с. 39].

Таким чином, сфера поширення інформаційної директиви ЄС і вплив її на розвиток інформаційних процесів у трудових відносинах вплинули і на відповідні формулювання проекту Трудового кодексу України [81]. При цьому застосування цієї Директиви при кодифікації трудового законодавства України дасть змогу врахувати те, що поява нових форм праці призводить до збільшення видів трудових і пов'язаних з ними відносин.

Наступною важливою для кодифікації трудового законодавства України є Директива Ради № 2000/78/ЄС від 27.11.2000 року "Про створення загальних стандартів і підтримку рівноправ'я у сфері зайнятості і праці" [103] та Директива 2006/54 / ЄС від 05 липня 2006 року щодо рівних можливостей і рівного ставлення для чоловіків та жінок у питаннях зайнятості та праці [6]. Ці дві директиви об'єднані в один блок, оскільки саме вони беруться до уваги при правовій регламентації у сфері застосування кодифікаційних процедур для регулювання трудових і пов'язаних з ними відносин у частині заборони дискримінації.

У сфері трудового та соціального права ЄС принцип заборони дискримінації реалізується за допомогою трьох груп норм, що стосуються: 1) забезпечення заборони дискримінації за ознаками расового, етнічного походження; 2) забезпечення зборони дискримінації за ознаками релігії або переконань, інвалідності, віку, сексуальної орієнтації; 3) забезпечення рівноправності між жінками та чоловіками в професійному житті.

С. Венедіктов вказує, що обидві директиви кваліфікують домагання як небажану поведінку відносно особи на підставі дискримінаційних ознак, що здійснюється з метою або тягне за собою зазіхання на гідність особистості і створює, залякуючи, ворожу, принизливу, образливу обстановку.

Така поведінка розглядається як форма дискримінації [7, с. 189]. У даних директивах чітко прослідковується те, що існують відповідні сфери заборони дискримінації, які повинні бути закріплені при кодифікації трудового законодавства на національному рівні: 1) працевлаштування, допуск до занять вільною професією або професійною діяльністю, включаючи критерії підбору кадрів і умови набору нових співробітників, незалежно від галузі виробництва і рівня професійного становища, включаючи просування по службі; 2) всі види професійного керівництва, навчання, підвищення кваліфікації, включаючи практичні заняття, питання підлеглості; 3) умови праці і зайнятості, включаючи звільнення, а також оплата праці; 4) членство або участь в організації працівників чи роботодавців, або організації, члени якої належать до певної професії тощо [7, с. 190].

Отже, на підставі вищевикладеного можна констатувати, що необхідною є всебічна регламентація на рівні проєкту Трудового кодексу у частині закріплення принципу заборони дискримінації у сфері праці наступних положень: забезпечення рівного ставлення до чоловіків і жінок, осіб різного релігійного віросповідання, раси, кольору шкіри, мови, віку, політичних переконань і світогляду, сексуальної орієнтації, інвалідності, майнового і соціального статусу, етнічного і територіального походження тощо.

Також відповідно до Директиви 75/117/ЄЕС “Про зближення законодавства держав-членів щодо застосування принципу рівної оплати праці жінок і чоловіків” [8] держави зобов’язані скасувати всі положення національного законодавства, які порушують принцип недискримінації в оплаті праці жінок і чоловіків, гарантувати забезпечення цього принципу в колективних договорах й індивідуальних трудових договорах. Директива спрямована на визнання принципу рівної оплати не тільки за рівну роботу, а за рівноцінну роботу, що не є тотожними поняттями.

Отже, система оплати праці на підприємстві повинна бути прозорою і відкритою, в іншому випадку роботодавець буде змушений доводити відсутність непрямой дискримінації, якщо більшість представників однієї статі отримує меншу заробітну плату. Відповідно, дані положення повинні бути відображені у національному законодавстві шляхом закріплення такої норми у проєкті Трудового кодексу України: “Якщо особи різної статі, віросповідання, ознак раси і кольору шкіри, етнічного чи релігійного походження, інших дискримінаційних ознак отримують на одній і тій же посаді, на одному і тому ж підприємстві, виконуючи рівну чи рівноцінну роботи, заробітну плату нерівного розміру, то дане питання слід трактувати як непряму дискримінацію”.

Ще однією сферою директив ЄС, яка повинна бути врахована при здійсненні кодифікації трудового законодавства, є техніка безпеки і гігієни праці. Центральне місце серед нормативних актів ЄС у цій сфері займає Директива ЄС від 12.06.1989 № 89/391 “Про заходи з покращення техніки безпеки та виробничої санітарії” [9]. Стаття 10 цієї Директиви передбачає, що підприємець зобов’язаний вжити відповідних заходів з тим, щоб працівники та/або їх представники отримали відповідно до національного закону та/або на практиці всю необхідну інформацію, що стосується ризиків у галузі безпеки та гігієни праці, захисних і профілактичних заходів (також про надання першої допомоги, гасіння пожежі та евакуації працівників у разі серйозної і неминучої небезпеки). Цю інформацію потрібно “надати в потрібній формі тимчасовим і найманим працівникам установи чи підприємства”. Водночас “працівники з певними функціями з безпеки та гігієни праці або представники працівників з певною відповідальністю за безпеку та гігієну праці” повинні мати доступ до оцінки ризику й захисних заходів, звітів про аварії на виробництві та захворювання робітників, а також до всієї інформації щодо захисних та профілактичних заходів, діяльності інспекційних агентств та органів, відповідальних за безпеку і гігієну праці. На основі положень цієї рамкової Директиви фактично підприємці мають зобов’язання “консультувати працівників та/або їх представників і дозволяти їм брати участь в обговоренні всіх питань з приводу безпеки та гігієни праці”.

Аналізуючи вищевикладене, необхідно констатувати, що національне законодавство у частині забезпечення безпеки і гігієни праці через інформаційні інструменти є досить недосконалим. Це, зокрема, пов’язано із необов’язковістю існування на всіх без винятку підприємствах, в уста-

новах і організаціях професійних спілок. Звісно ж, створювати професійну спілку на підприємстві, де працює всього декілька працівників, не є логічним, однак в такому випадку можна було обирати профспілкового представника. Отже, пропонуємо відповідні положення закріпити у проекті Трудового кодексу України, де передбачити наступну норму: “На підприємствах, в установах, організаціях обов’язково створюються професійні спілки. У випадку, якщо кількість працівників менше 10, обирається профспілковий представник, який представляє інтереси працівників у відносинах з роботодавцем”.

Таким чином, акумулюючи все вищевикладене, зазначимо, що в межах європейської інтеграції у сфері кодифікації трудового законодавства необхідно вдосконалити наступні сфери: 1) обов’язок роботодавця інформувати працівників про умови трудового договору або трудового контракту, безпеку праці; 2) в частині заборони дискримінації – рівну оплату праці чоловіків і жінок, положення із окреслення проявів дискримінації, розмежування рівної і рівноцінної роботи; 3) в частині безпеки праці – підвищення вимог щодо безпеки праці вагітних жінок і їх роботу з важкими умовами праці; 4) обов’язкове створення професійних спілок або обрання профспілкових представників на будь-якому підприємстві за критерієм чисельності працівників.

Розглядаючи міжнародний досвід щодо кодифікації трудового законодавства, можемо стверджувати, що багато міжнародних стандартів у сфері праці так і не були впроваджені в Україні повною і належною мірою. Можна виділити два основних способи взаємодії внутрішнього трудового законодавства і міжнародного: імплементація норм міжнародного права у внутрішнє трудове і прийняття внутрішнього трудового законодавства з урахуванням міжнародного.

Що стосується відносин у сфері праці, варто зазначити, що в цьому контексті зв’язок між внутрішнім і міжнародним правом особливо сильний. Сучасне міжнародне право в значній мірі сформовано під впливом найбільш вдалих зразків норм національного трудового законодавства. Однак при аналізі будь-якої однієї національної системи трудового права значно більш помітно зворотний вплив, тобто вплив норм міжнародного досвіду на кодифікацію національного законодавства.

Продовжуючи дослідження, необхідно охарактеризувати основні міжнародні стандарти і їх вплив на кодифікацію трудового законодавства в Україні. Таким чином, антидискримінаційне трудове міжнародне законодавство справило чи не найбільший вплив на втілення відповідних норм у трудовому законодавстві. Зокрема важливими у даному аспекті є такі акти Міжнародної організації праці: Конвенція № 100 (1951 р.) [10] щодо рівності винагороди чоловіків та жінок і Конвенція № 111 (1958 р.) [11].

За цими міжнародно-правовими договорами Україна взяла на себе наступні зобов’язання: 1) внести принцип однакових прав чоловіків та жінок до своєї національної конституції та іншого відповідного законодавства і забезпечити за допомогою закону або інших відповідних засобів практичне здійснення цього принципу; 2) вживати законодавчих та інших заходів, зокрема санкцій, які забороняють будь-яку дискримінацію щодо жінок; 3) встановити юридичний захист прав жінок на однаковій основі з чоловіками й забезпечити за допомогою компетентних національних судів та інших державних установ ефективний захист жінок проти будь-якого акту дискримінації; 4) утримуватися від вчинення будь-яких дискримінаційних актів або дій стосовно жінок і гарантувати, що державні органи та установи діятимуть відповідно до цього зобов’язання; 5) вживати всіх відповідних заходів для ліквідації дискримінації щодо жінок з боку будь-якої особи, організації або підприємства.

Таким чином, аналізуючи вищевикладене, можемо констатувати, що європейська інтеграція щодо кодифікації трудового законодавства охоплює наступні аспекти: 1) інформаційна взаємодія працівників і роботодавців здійснюється за ініціативи роботодавця; 2) створення загальних стандартів і підтримка рівноправ’я у сфері зайнятості і праці потребує розширення положень щодо протидії дискримінації; 3) необхідною є всебічна регламентація на рівні проекту Трудового кодексу у частині закріплення принципу заборони дискримінації у сфері праці наступних положень:

забезпечення рівного ставлення до чоловіків і жінок, осіб різного релігійного віросповідання, раси, кольору шкіри, мови, віку, політичних переконань і світогляду, сексуальної орієнтації, інвалідності, майнового і соціального статусу, етнічного і територіального походження тощо; 4) система оплати праці на підприємстві повинна бути прозорою і відкритою, в іншому випадку роботодавець буде змушений доводити відсутність непрямой дискримінації; необхідним є підвищення на рівні національного законодавства вимог щодо безпеки праці вагітних жінок і їх роботу з важкими умовами праці; 4) обов'язкове створення професійних спілок або обрання профспілкових представників на будь-якому підприємстві за критерієм чисельності працівників.

Питання врахування міжнародного досвіду щодо кодифікації трудового законодавства передбачає: 1) врахування міжнародного досвіду правового регулювання у частині положень, що регламентують антидискримінаційну політику щодо розширення переліку дискримінаційних дій та факторів; 2) закріплення у Статуті МОП повноваження Комітету експертів, включаючи функцію тлумачення міжнародних норм про працю, зобов'язувати держави-учасниці змінювати національне законодавство; 3) посилення інформаційної взаємодії, зменшення кількості законодавчих актів, посилення відповідальності у сфері охорони праці; 4) створення центру з трудової міграції та розширення прав трудових мігрантів в Україні, зокрема у частині їх соціального забезпечення; 5) механізми підвищення мінімальної заробітної плати повинні корелюватися із зміною “споживчого кошика”.

**Висновки.** Таким чином, необхідно вказати, що міжнародне і європейське законодавство, так як і українське, потребує вдосконалення. Досягнення належного рівні взаємодії цих трьох груп нормативно-правового регулювання дозволить виробити еталон юридичних зв'язків і приклади міжнародно-правового регулювання процесів праці. Більше того, встановлення відповідного режиму правового регулювання на національному рівні з урахуванням європейської інтеграції та міжнародного досвіду дозволяє збалансувати економічні тенденції розвитку у суспільстві.

Отже, правові засади кодифікації трудового законодавства України не можуть конструюватися без врахування і всебічного охоплення міжнародно-правових норм, що регулюють питання трудової міграції, дискримінації, безпеки і гігієни праці, інформування працівників, оплати їх праці. Ці питання, поряд із встановленням та гарантуванням основоположних трудових прав, повинні стати ключовим напрямом державної соціальної політики.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Баранюк Ю. Р. (2018) Європейський досвід інституціоналізації державного фінансового контролю. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер. : Економічні науки*. Вип. 29(2). С. 78–82.
2. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод. *База даних “Законодавство України” / ВР України*. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_004#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text) (дата звернення: 17.05.2023).
3. Європейська соціальна хартія (переглянута). *База даних “Законодавство України” / ВР України*. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_062#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text) (дата звернення: 17.05.2023).
4. Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників. *База даних “Законодавство України” / ВР України*. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_044#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_044#Text) (дата звернення: 17.05.2023).
5. Хартія Європейського Союзу про основоположні права. URL: <https://ccl.org.ua/posts/2021/11/hartiya-osnovnyh-prav-uevropejskogo-soyuzu/> (дата звернення: 17.05.2023).
6. Директива № 91/533/ЄС від 14.10.1991 р. URL: [https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/projects/enhancing-labadmin-ukraine/events/WCMS\\_627057/lang-uk/index.htm](https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/projects/enhancing-labadmin-ukraine/events/WCMS_627057/lang-uk/index.htm) (дата звернення: 17.05.2023).
7. Венедіктов С. В. (2011). Теоретико-правові засади сучасної концепції трудового правовідношення в Україні: монографія. Харків: ХНУ імені В. Н. Каразіна. 224 с.
8. Директива 75/117/ЄС. “Про зближення законодавства держав-членів щодо застосування принципу рівної оплати праці жінок і чоловіків”. URL: [http://www.recpc.kpi.ua/images/news/Uvarova\\_2015.pdf](http://www.recpc.kpi.ua/images/news/Uvarova_2015.pdf) (дата звернення: 17.05.2023).

9. Директива ЄС від 12.06.1989. № 89/391 “Про заходи з покращення техніки безпеки та виробничої санітарії”. *База даних “Законодавство України” / ВР України*. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_b23#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b23#Text) (дата звернення: 17.05.2023).

10. Конвенція про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності. No. 100. *База даних “Законодавство України” / ВР України*. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_002#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002#Text) (дата звернення: 17.05.2023).

11. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять. No. 111. *База даних “Законодавство України” / ВР України*. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_161#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text) (дата звернення: 17.05.2023).

## REFERENCES

1. Baraniuk Yu. R. (2018) *Yevropeyskiy dosvid instytutsionalizatsii derzhavnoho finansovoho kontroliu*. [European experience of institutionalization of state financial control]. *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu*. Ser.: Ekonomichni nauky. Vol. 29(2). P. 78–82 [in Ukrainian].

2. *Konventsiiia pro zakhyst prav liudyny i osnovopolozhnykh svobod*. [Convention on the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms]. *Baza danykh “Zakonodavstvo Ukrainy” / VR Ukrainy*. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_004#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text) (Accessed: 17.05.2023). [in Ukrainian].

3. *Yevropeiska sotsialna khartiia (perehlianuta)*. [European Social Charter (revised)]. *Baza danykh “Zakonodavstvo Ukrainy” / VR Ukrainy*. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_062#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text) (Accessed: 17.05.2023) [in Ukrainian].

4. *Khartiia Spivtovarystva pro osnovni sotsialni prava pratsivnykiv*. [Community Charter on Basic Social Rights of Workers]. *Baza danykh “Zakonodavstvo Ukrainy” / VR Ukrainy*. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_044#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_044#Text) (Accessed: 17.05.2023) [in Ukrainian].

5. *Khartiia Yevropeiskoho Soiuzu pro osnovopolozhni prava*. [The Charter of the European Union on Fundamental Rights]. URL: <https://ccl.org.ua/posts/2021/11/hartiya-osnovnyh-prav-yevropejskogo-soyuzu/> (Accessed: 17.05.2023) [in Ukrainian].

6. *Dyrektyva No. 91/533/IeES vid 14.10.1991 r.* [Directive No. 91/533/EEC dated 14.10.1991]. URL: [https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/projects/enhancing-labadmin-ukraine/events/WCMS\\_627057/lang--uk/index.htm](https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/projects/enhancing-labadmin-ukraine/events/WCMS_627057/lang--uk/index.htm) (Accessed: 17.05.2023) [in Ukrainian].

7. Venediktov S. V. (2011). *Teoretyko-pravovi zasady suchasnoi kontseptsii trudovoho pravovidnoshennia v Ukraini*: [Theoretical and legal foundations of the modern concept of labor relations in Ukraine]. monohrafiia. Kharkiv: KhNU imeni V. N. Karazina Publ. 224 p. [in Ukrainian].

8. *Dyrektyva 75/117/IeES “Pro zblyzhennia zakonodavstva derzhav-chleniv shchodo zastosuvannia pryntsyphu rivnoi oplaty pratsi zhinok i cholovikiv”*. [Directive 75/117/EEC “On approximation of the legislation of the member states regarding the application of the principle of equal pay for women and men”]. URL: [http://www.recpc.kpi.ua/images/news/Uvarova\\_2015.pdf](http://www.recpc.kpi.ua/images/news/Uvarova_2015.pdf) (Accessed: 17.05.2023) [in Ukrainian].

9. *Dyrektyva YeS vid 12.06.1989 No. 89/391 “Pro zakhody z pokrashchennia tekhniky bezpeky ta vyrobnychoi sanitarii”*. [EU Directive dated 12.06.1989 No. 89/391 “On measures to improve safety and industrial sanitation”]. *Baza danykh “Zakonodavstvo Ukrainy” / VR Ukrainy*. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_b23#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b23#Text) (Accessed: 17.05.2023) [in Ukrainian].

10. *Konventsiiia pro rivne vynahorodzhennia cholovikiv i zhinok za pratsiu rivnoi tsinnosti. No. 100*. [Convention on Equal Remuneration of Men and Women for Work of Equal Value. No. 100.]. *Baza danykh “Zakonodavstvo Ukrainy” / VR Ukrainy*. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_002#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002#Text) (Accessed: 17.05.2023) [in Ukrainian].

11. *Konventsiiia pro dyskryminatsiiu v haluzi pratsi ta zaniat. No. 111*. [Convention on Discrimination in the Field of Work and Occupation. No. 111]. *Baza danykh “Zakonodavstvo Ukrainy” / VR Ukrainy*. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_161#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text) (Accessed: 17.05.2023) [in Ukrainian].

*Дата надходження: 17.04.2023 р.*

**Ulyana Beck**

Lviv Polytechnic National University,  
Institute law, psychology and innovative education  
Department of Civil Law and Procedure  
Ph.D

**CODIFICATION OF NATIONAL LABOR LEGISLATION  
IN THE CONTEXT OF EUROPEAN INTEGRATION**

The article defines the content of the principles, tasks and features of the codification of national labor legislation to international legal standards in the context of European integration. It was found that the main principles of the European social model and directions of social policy are enshrined in the main documents of the Council of Europe: the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, the European Social Charter (revised), as well as in the documents of the European Union: the Treaty on European Union, the Charter Communities on the basic social rights of workers, the Charter of Basic Rights of the EU, EU directives, regulations.

It has been objectified that the issue of taking into account international experience regarding the codification of labor legislation involves: 1) taking into account the international experience of legal regulation in the part of provisions regulating anti-discrimination policy regarding the expansion of the list of discriminatory actions and factors; 2) enshrining in the ILO Charter the authority of the Committee of Experts, including the function of interpreting international labor standards, to oblige member states to change national legislation; 3) strengthening information interaction, reducing the number of legislative acts, strengthening responsibility in the field of labor protection; 4) creation of a center for labor migration and expansion of the rights of labor migrants in Ukraine, in particular in terms of their social security; 5) mechanisms for raising the minimum wage should be correlated with changes in the “consumer basket”.

It has been proven that the legal basis of the codification of the labor legislation of Ukraine cannot be constructed without taking into account and comprehensively covering the international legal norms that regulate the issues of labor migration, discrimination, occupational safety and hygiene, informing employees, and paying for their work. These issues, along with establishing and guaranteeing fundamental labor rights, should become a key direction of state social policy.

**Key words:** labor law; Labor Code of Ukraine; codification of labor legislation; European integration; international experience; European legal standards; convention; directive.