

УДК 349.2

Уляна БЕК

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

## ПОТЕНЦІАЛ ГАРМОНІЗАЦІЇ НАЦІОНАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА ДО ЄВРОПЕЙСЬКИХ СТАНДАРТІВ

<http://doi.org/10.23939/law2024.41.019>

© Бек У., 2024

У статті розкрито потенціал гармонізації національного трудового законодавства до європейських стандартів у контексті євроінтеграції України. У контексті євроінтеграції України конститутивні засади реалізації права на працю повинні формуватися на домінантах: забезпечення максимальності законодавчо визначених трудових прав й гарантій, оптимальності можливостей їх реалізації та ефективного запобігання порушенням трудових прав працівників.

Визначено, що до таких конститутивних засад передусім належить гармонійне збалансування виробничої та захисної функцій трудового права, що сприятиме забезпеченню інтересів роботодавців та найманих працівників; засадою реформування національного трудового законодавства повинно бути дотримання усталених соціальних стандартів у сфері праці та чітке виконання Конституції, яка не допускає звуження змісту та обсягу чинних прав й свобод під час прийняття нових законів; реформування повинно відбуватися еволюційно і кардинальних змін зазнавати лише положення національного законодавства, які не відповідають правам та інтересам працівників і роботодавців, сучасним запитам ринкової економіки; під час напрацювання нового Трудового кодексу України обов’язково повинна використовуватися практика Міжнародної організації праці й положення законодавства ЄС та країн із перехідною економікою, щоб забезпечити оптимальну гармонізацію національного трудового законодавства із міжнародними та європейськими правовими стандартами у цій сфері; доцільно змістити фокус правового забезпечення трудових відносин суто із законодавчого рівня до рівня договірного регулювання, насамперед колективно-договірного, із допустимим застосуванням механізмів соціального партнерства із залученням роботодавців і профспілок; базисом реформування національного трудового законодавства є елімінація усіх проявів дискримінації працівників за ознаками раси, статі, політичних чи релігійних переконань та інших обставин, що передбачені Конституцією України, зі збереженням підвищених умов захисту праці жінок й молоді та конкретною заборонаю дитячої та примусової (обов’язкової) праці.

Висновується, що право на працю – це одне із фундаментальних прав людини, яке забезпечує їй гідне життя та можливість росту в професійному та духовному вимірі. А

**саме євроінтеграційні процеси дають змогу забезпечити абсолютно новий рівень відповідно міжнародних та європейських правових стандартів реалізації цього права.**

**Ключові слова:** трудове законодавство; гармонізація; євроінтеграція; Європейський Союз; європейські стандарти; країни Європейського Союзу; правові норми; право на працю; охорона праці; міжнародно-правові стандарти.

**Постановка проблеми.** Посилення співробітництва між державами та інтенсивні інтегративні процеси ставлять підвищені вимоги до відповідності їх нормативно-правових актів. Саме гармонізація законодавства є одним із визначальних завдань, вирішення якого, безумовно, сприятиме інтенсифікації цих інтеграційних процесів в умовах євроінтеграції. Проблему гармонізації трудового законодавства доволі часто актуалізують представники як української, так і зарубіжних юридичних спільнот. Активізація євроінтеграційних процесів, необхідність підвищення рівня захисту прав людини, сучасні глобалізаційні реалії та динамічність суспільних трансформацій зумовлюють необхідність у подальшому реформуванні національного трудового законодавства. Розроблення оптимальної правової моделі реалізації права на працю та напрацювання ефективного національного трудового законодавства відповідно до європейських стандартів потребують консолідованих зусиль передусім спеціалістів у галузі трудового права та права соціального забезпечення на основі застосування фахово виважених, науково обґрунтованих підходів. На переконання більшості українських дослідників у сфері трудового права, реалізація права на працю у контексті євроінтеграції повинна сприйматися як інструмент і процес досягнення державою стратегічних цілей та завдань національного, громадсько-політичного, економічного й культурного розвитку, що є назрілою сучасною реалією.

**Аналіз дослідження проблеми.** Дослідженням проблем трудового права в Україні та ЄС займалося багато вчених, серед яких: Ю. Баранюк, С. Венедіктов, Т. Гарасимів, Л. Гаращенко, С. Гуцу, О. Дарморіс, С. Дріжчана, В. Жернаков, Т. Занфірова, І. Лаврінчук, О. Макогон, К. Мельник, О. Могильний, О. Проневич, О. Процевський, М. Стадник, Н. Хуторян, Г. Чанишева, Ю. Чижмарь, а також зарубіжні вчені: Б. Беркассон, І. Борута, С. Клауверт, Д. Коллінс, Ф. Саткліфф, С. Скіарра, Д. Хелстен, М. Шенкс та ін. Проте низка назрілих питань гармонізації трудового законодавства України до європейських правових стандартів залишається поза належною увагою вчених, що і зумовило підготовку цієї статті.

**Мета статті** полягає у всебічному розкритті потенціалу гармонізації національного трудового законодавства до європейських стандартів у контексті євроінтеграції України.

**Виклад основного матеріалу.** Україна – це європейська держава, яка намагається дотримуватись європейських цінностей та стандартів. Одним із визначальних євроінтеграційних процесів є гармонізація національного законодавства до *acquis communautaire*. Тобто, якщо певна країна вибирає курс на входження до Європейського Союзу, то вона зобов'язана передусім реформувати національне законодавство відповідно до чинного права ЄС. З одного боку, гармонізація національного законодавства у сфері трудових правовідносин та захисту праці є одним із пріоритетних завдань, з огляду на те, що соціально-трудовим правам громадян країн – членів ЄС відводиться виняткова роль, а також необхідне оптимальне забезпечення високого рівня реалізації прав працівників. З іншого боку, гармонізація національного трудового законодавства до європейських стандартів сприятиме реформуванню всього ринку праці у нашій державі та ефективному використанню його потенціалу на основі можливостей ЄС, що, безумовно, сприятиме не лише якості дотримання й реалізації прав людини, але і прогресивному економічному розвитку.

Гармонізація національного права у науковому дискурсі осмислюється як введення універсальних засад правового регулювання конкретних галузей суспільного буття зі збереженням за державами більшого чи меншого простору для власного (національного) правового регулювання. Гармонізація як лояльніший метод правової інтеграції здійснюється на підставі зближення націо-

нального внутрішнього права з певною законодавчою моделлю, що дає змогу позитивно враховувати національні особливості [1, с. 146]. Гармонізація не передбачає тотожності трудового законодавства країн ЄС, а лише полягає у зближенні законодавства цих країн. Підтримуємо позицію Т. Гарасиміва, що розвиток національного права у напрямі відповідності міжнародним правовим стандартам має відбуватися не методом уніфікації, а передусім методом зближення, гармонізації [2, с. 39]. Отже, гармонізація не передбачає тотожності трудового законодавства країн ЄС, а лише полягає у зближенні законодавства цих країн.

Важливим аспектом євроінтеграції є необхідність постійного узгодження інтересів тих держав, які є учасниками цього процесу. Під час подолання цілої низки криз у діяльності ЄС, яким акомпанували ультимативні вимоги учасників інтеграційного процесу, сформувалася культура компромісу та діалогу, що передбачає врахування інтересів усіх без винятку країн-партнерів та повагу один до одного.

Розглянемо окремі аспекти гармонізації трудового законодавства країн-членів ЄС та України як країни-кандидата до міжнародно-правових стандартів. Чимало законодавчих актів країн ЄС за характером юридичних рішень, що містяться у них, доволі схожі, що пояснюється однаковими історичними причинами, соціальними запитами щодо прийняття цих нормативно-правових актів. У цих актах також можна простежити і певні характерологічні особливості, які відображають тенденції соціально-економічного розвитку країн ЄС, що певною мірою збагачують загальну правову доктрину та юридичну практику. Проте навіть за умов максимальної схожості положень національних законодавств країн ЄС ми не можемо стверджувати про їх абсолютну гармонізацію, позаяк вони містять в собі й істотні відмінності, що зумовлені національними традиціями, культурою, державним розвитком [3, с. 151].

Механізм гармонізації національного до міжнародних та європейських стандартів напрацьовувався роками і ця робота за окремими напрямками надалі триває. Цей механізм передбачає такі складові: визначення актів *acquis communautaire*, що регулюють правовідносини у певній суспільній сфері; переклад відповідних актів європейського законодавства державною мовою країни, що здійснює гармонізацію національного законодавства; введення міжнародних договорів у національну правову систему; розроблення рекомендацій щодо здійснення процесу гармонізації законодавства України з *acquis communautaire*; забезпечення політичного, соціального та економічного аналізу результатів реалізації цих рекомендацій; формування плану законопроектних робіт; підготовка нормативно-правових актів, що передбачені планом законопроектних робіт, та запровадження процесу їх ухвалення; максимальне заповнення правових прогалів національного законодавства із прийняттям нових законодавчих актів та виконанням чинних міжнародних договорів і рішень органів ЄС; моніторинг виконання процедури [4, с. 115].

Моніторинг передбачає постійне стеження за конкретним процесом з метою з'ясування тенденцій його розвитку та їх відповідності очікуваному результату. Здійснення моніторингу під час гармонізації національного трудового законодавства до європейських стандартів, безумовно, повинно доповнюватися всебічним аналізом громадської думки, інформації, поширеної ЗМІ, стосовно стану ринку праці, її охорони, ставлення суб'єктів трудових правовідносин до рівня зайнятості в умовах економічної кризи, а теж флексибілізації ринку праці, що дозволи напрацювати слушні пропозиції щодо формування та реалізації державної політики у сфері трудових правовідносин. Зі свого боку, це сприятиме мобільному реагуванню суб'єкта законодавчої ініціативи на вкрай актуальні проблеми у цій сфері – розробленню та прийняттю нових нормативно-правових актів, які зможуть удосконалити та реформувати чинне трудове законодавство [4, с. 116].

Запровадження процесу *acquis communautaire* у будь-якій державі є імперативним, позаяк без його реалізації країна не може претендувати на членство у ЄС. Разом з тим гармонізація національного трудового законодавства до *acquis communautaire* повинна розглядатися не суто як виконання міжнародного зобов'язання, але передусім як невід'ємна та консеквентна складова всебічної правової реформи, що здійснюється у ході глобальної політичної, соціальної та економічної трансформації українського соціуму та розвитку нашої держави на всіх рівнях суспільного буття.

Важливим невід'ємним аспектом на шляху входження України до ЄС є системні консультації із зацікавленими сторонами суспільства, тому логічним є всебічне та оптимальне залучення цілої низки підприємницьких і профспілкових організацій, неурядових інституцій та різних соціальних груп до реалізації стратегії європейської інтеграції. До гармонізації трудового законодавства повинні бути залучені не лише носії різних державних гілок влади і громадських інституцій національного рівня, але і обов'язково представники міжнародних організацій: ООН, Міжнародної організації праці, Всесвітньої організації охорони здоров'я тощо.

Актуалізуючи проблему гармонізації національного трудового законодавства, важливим аспектом стає його відповідність нормам міжнародного права. Так, до основних міжнародно-правових актів можна зарахувати: Загальну декларацію прав людини, Європейську соціальну хартію (переглянуту); Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права; Хартію основних прав ЄС, Хартію співтовариства про основні соціальні права працівників, конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці тощо. Разом з тим надважливий напрям – саме гармонізація національного трудового законодавства до засад трудового законодавства ЄС.

Україна, конституційно закріпивши себе як соціальна держава, взяла на себе зобов'язання сформуванню єдиної соціально-орієнтованої програми розвитку національно-правових норм, звичаїв, традицій та правової культури. Сучасні реалії засвідчують, що вектор цього розвитку повинен мати яскраве європейське забарвлення, позаяк соціально-європейські стандарти не лише підтверджують свою високу реабілітаційну потенційність серед соціуму, який наражається на негативні соціальні ризики, але і є позитивним орієнтиром для формування системи високих соціальних стандартів, цілеспрямованих на гуманізацію й гармонізацію чинного національного законодавства цілої низки європейських країн [5, с. 244].

Тому важливим аспектом нинішнього національного трудового законодавства є саме орієнтація на міжнародні та європейські стандарти у сфері праці. Вагоме значення у гармонізаційному процесі мають рекомендації Міжнародної організації праці, членом якої Україна є з 1954 р. Їх інтерпретація та репрезентація не завжди є адекватними та правильними (приміром, наукова полеміка довкола “права на працю” та “права на свободу праці”). Втім, зауважимо, що законодавець свідомо намагається прислухатися до визнаних міжнародними актами прав роботодавців і працівників, забезпечити гарантії, які відповідають вимогам міжнародного права.

У ході сучасного реформування національного трудового законодавства й забезпечення оптимальної реалізації права на працю в умовах євроінтеграції вкрай актуальним завданням є прийняття нового Трудового кодексу України, який відповідатиме міжнародно-правовим актам, ратифікованим Україною. Це кодекс повинен насамперед бути вільним від ідеологічних трафаретів і декларативних законодавчих норм радянського режиму; по-друге, перегукуватися із сучасними державними, соціокультурними та економічними процесами; по-третє, систематизувати у цілісну систему всі трудові принципи та засади, а також універсальні, загальні та спеціальні правові норми різних галузей права України та міжнародного права, зокрема трудового; по-четверте, чітко визначити повноваження органів державної влади й місцевого самоврядування щодо регулювання трудових відносин [6].

Саме верховенство права й демократичні принципи передбачають гармонізацію національних законодавств розвинених країн світу до міжнародних норм у сфері праці. Істотним кроком у цьому напрямі став вступ України у 2008 р. до Світової організації торгівлі. Зауважимо, що сам процес приєднання України до СОТ передбачав дві важливі складові: 1) здійснення дво- й багатосторонніх переговорів і відповідно підписання угод щодо доступу до ринків товарів і послуг між країнами-членами робочої групи СОТ; 2) узгодження українського законодавства ізdezидератами угод СОТ, що істотно позначається на гармонізації національного трудового законодавства відповідно до європейських стандартів [1, с. 147].

Іншим актуальним та важливим напрямом у контексті співпраці з країнами ЄС є гармонізація положень національного трудового законодавства із правовими здобутками Євросоюзу. Відтак наукову увагу дедалі частіше привертають директиви ЄС у сфері праці з метою їх ефективного застосування у гармонізаційному процесі. Директиви ЄС із проблем: забезпечення рівноправності у

сфері праці та зайнятості; створення умов з безпеки й охорони праці; порядку скорочення штатів; правового механізму розгляду трудових спорів; гарантування прав працівників у разі зміни власника майнового комплексу та інші фактично є базовими орієнтирами в удосконаленні правового регулювання трудових відносин.

Усталені європейські трудові стандарти, які забезпечують інтереси країн-учасниць ЄС, повинні становити неабиякий інтерес для країн-кандидатів, позаяк директиви ЄС щодо застосування праці є готовими й апробованими механізмами правового регулювання трудових відносин для їх використання у національному законодавстві.

У контексті євроінтеграції України конститутивні засади реалізації права на працю повинні формуватися на домінантах: забезпечення максимальності законодавчо визначених трудових прав й гарантій, оптимальності можливостей їх реалізації та ефективного запобігання порушенням трудових прав працівників. До таких конститутивних засад передусім належить гармонійне збалансування виробничої та захисної функцій трудового права, що сприятиме забезпеченню інтересів роботодавців та найманих працівників. Як показує дійсність, саме ці дві функції сприяють охороні прав та інтересів обох сторін трудового договору, оскільки виробнича функція охороняє інтереси роботодавців, а захисна – інтереси працівників. Остання безпосередньо пов'язана із соціальною природою трудового права, що сформувалося у системі права значної більшості країн світу в результаті появи капіталістичного ринкового виробництва та найманої робочої сили з метою власне забезпечення законних інтересів і захисту трудових прав найманих працівників. По-друге, засадою реформування національного трудового законодавства повинно бути дотримання усталених соціальних стандартів у сфері праці та чітке виконання Конституції, яка не допускає звуження змісту та обсягу чинних прав й свобод під час прийняття нових законів. По-третє, реформування повинно відбуватися еволюційно, а кардинальних змін зазнавати лишень положення національного законодавства, які не відповідають правам та інтересам працівників та роботодавців і сучасним запитам ринкової економіки. По-четверте, напрацьовуючи новий Трудовий кодекс, України обов'язково повинна урахувати практику Міжнародної організації праці й положення законодавства ЄС та країн із перехідною економікою, щоб забезпечити оптимальну гармонізацію національного трудового законодавства із міжнародними та європейськими правовими стандартами у цій сфері. По-п'яте, доцільно змістити фокус правового забезпечення трудових відносин суто із законодавчого рівня до рівня договірної регулювання, насамперед колективно-договірної, із допустимим застосуванням механізмів соціального партнерства із залученням роботодавців і профспілок. І насамкінець, базисом реформування національного трудового законодавства є елімінація усіх проявів дискримінації працівників за ознаками раси, статті, політичних чи релігійних переконань та інших обставин, що передбачені Конституцією України, зі збереженням підвищених умов захисту праці жінок й молоді та конкретною заборонаю дитячої та примусової (обов'язкової) праці [7, с. 110].

У ст. 153 Договору функціонування ЄС зазначено, що низка питань соціального забезпечення країн-учасниць певною мірою імплементована у правову матерію ЄС, однак чимало з них потребують подальшої гармонізації [8]. Зокрема, цей договір охоплює такі проблеми: рівності між жінками та чоловіками; покращення охорони праці та безпеки виробничого середовища; поліпшення умов праці; якісного інформування, навчання та консультування працівників; консолідації осіб, вилучених із ринку праці. Питання, які можна вирішити тільки об'єднаним рішенням РЄ, а не законодавчими нормами Європейського парламенту, торкаються представництва роботодавців та працівників, соціального захисту працівників, припинення трудових відносин, промислової демократії, зайнятості громадян третіх країн тощо [9]. Тому формування європейського економічного простору неможливе без становлення єдиної правової матерії у сфері праці. Саме гармонізація національного трудового законодавства країн ЄС та країн-кандидатів спроможна сформувати міцний юридичний базис інтенсифікації стабільної й ефективної співпраці, основаної на спільному ринку праці між учасниками цього союзу.

**Висновки.** Резюмуючи, відзначимо, що право на працю – це одне із фундаментальних прав людини, яка забезпечує їй гідне життя та можливість росту в професійному та духовному вимірі. І

саме євроінтеграційні процеси дають змогу перевести реалізацію цього права на абсолютно новий рівень відповідно міжнародних та європейських правових стандартів. Однак незважаючи на те, що Україна розпочала гармонізацію національного трудового законодавства із європейськими стандартами, цей процес є доволі тривалим і громіздким, потребує розроблення чіткої програми дій, передусім всебічного аналізу чинних нормативно-правових актів у сфері праці на основі всебічного вивчення положень актів ЄС, а відтак визначення найбільш нагальних і вагомих змін, які необхідно здійснити у національному законодавстві. Водночас не менш актуальним питанням є не лише законодавча регламентація нормативно-правових положень, але й розроблення оптимального механізму, за якого вказані акти будуть максимально виконуватись й дотримуватись.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бутинська Р. Я. (2020) Актуальні питання гармонізації трудового законодавства в умовах євроінтеграції. *Часопис Київського університету права*. № 3. С. 146–150.
2. Гарасимів Т. (2022) Гармонізація як раціональний модус приведення національного законодавства до міжнародно-правових стандартів. *Вісник Національного університету “Львівська політехніка”*. Серія: Юридичні науки. № 4 (36). С. 38–45.
3. Козловець М. А. (2008) Європейська інтеграція і національна ідентичність: український контекст. *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії*. Вип. 35. С. 148–160.
4. Мостицька Т. І. (2015) Питання адаптації законодавства з охорони праці у процесі євроінтеграції. *Адаптація до права ЄС регулювання економіки України в сучасних умовах: збірник наукових праць (за матеріалами “Круглого столу”*, м. Харків, 26 травня 2015 р.). С. 112–118.
5. Кузьменко Г. В. (2017) Європейське соціальне право в контексті українського реформування. *Проблеми кодифікації трудового законодавства України: тези доповідей учасників Всеукраїнської науково-практичної конференції* (м. Київ, 26 квітня 2017 р.) / за ред. проф. М. І. Іншина, відпов. ред. к.ю.н. І. С. Сахарук. Київ: Принт-Сервіс. С. 244–246.
6. Мельник К. В. (2011) До питання адаптації трудового законодавства до міжнародних норм. *Форум права*. 2011. № 1. С. 645–651.
7. Гуцу С. Ф. (2013) Актуальні питання реформування трудового законодавства України. *Гуманітарний часопис*. № 3. С. 108–112.
8. Consolidated version of the treaty on the functioning of the European union. URL: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:12012E/TXT:en:PDF> (дата звернення: 08.02.2024).
9. Christina Hießl. Basics on European Social Law. URL: [http://www.beckshop.de/fachbuch/leseprobe/-9783707320749\\_Excerpt\\_004.pdf](http://www.beckshop.de/fachbuch/leseprobe/-9783707320749_Excerpt_004.pdf) (дата звернення: 08.02.2024).

### REFERENCES

1. Butynska R. Ya. (2020). *Aktualni pyannia harmonizatsii trudovoho zakonodavstva v umovakh yevrointehratsii* [Actual issues of harmonization of labor legislation in the conditions of European integration]. *Chasopys Kyivskoho universytetu prava*. No. 3. P. 146–150 [in Ukrainian].
2. Harasymiv T. (2022). *Harmonizatsiia yak ratsionalnyi modus pryvedennia natsionalnoho zakonodavstva do mizhnarodno-pravovykh standartiv* [Harmonization as a rational mode of bringing national legislation to international legal standards]. *Visnyk Natsionalnoho universytetu “Lvivska politekhnikha”*. Serii: Yurydychni nauky. No. 4 (36). P. 38–45 [in Ukrainian].
3. Kozlovets M. A. (2008). *Yevropeiska intehratsiia i natsionalna identychnist: ukrainskyi kontekst* [European integration and national identity: the Ukrainian context]. *Humanitarnyi visnyk Zaporizkoi derzhavnoi inzhenernoi akademii*. Vol. 35. P. 148–160 [in Ukrainian].
4. Mostytska T. I. (2015). *Pyannia adaptatsii zakonodavstva z okhorony pratsi u protsesi yevrointehratsii* [The issue of adaptation of legislation on labor protection in the process of European integration]. *Adaptatsiia do prava YeS rehuliuвання ekonomiky Ukrainy v suchasnykh umovakh: zbirnyk naukovykh prats (za materialamy “Kruhloho stolu”*, m. Kharkiv, 26 travnia 2015 r.). P. 112–118 [in Ukrainian].
5. Kuzmenko H. V. (2017). *Yevropeiske sotsialne pravo v konteksti ukrainskoho reformuvannia* [European social law in the context of Ukrainian reforms]. *Problemy kodyfikatsii trudovoho zakonodavstva Ukrainy: tezy dopovidei uchashnykiv Vseukrainskoi nauково-praktychnoi konferentsii* (m. Kyiv, 26 kvitnia 2017 r.). Za red. prof. M. I. Inshyna, vidpov. red. k.i.u.n. I. S. Sakharuk. Kyiv: Print-Servis Publ. P. 244–246 [in Ukrainian].

6. Melnyk K. V. (2011). *Do pytan'nia adaptatsii trudovoho zakonodavstva do mizhnarodnykh norm* [To the issue of adaptation of labor legislation to international norms]. *Forum prava*. No. 1. P. 645–651 [in Ukrainian].

7. Hutsu S. F. (2013). *Aktualni pytan'nia reformuvannia trudovoho zakonodavstva Ukrainy* [Current issues of reforming the labor legislation of Ukraine]. *Humanitarnyi chasopys*. No. 3. S. 108–112. [in Ukrainian].

8. *Consolidated version of the treaty on the functioning of the European union*. URL: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:12012E/TXT:en:PDF> (Accessed: 08.02.2024) [in English].

9. *Christina Hiefl. Basics on European Social Law*. URL: [http://www.beckshop.de/fachbuch/leseprobe/9783707320749\\_Excerpt\\_004.pdf](http://www.beckshop.de/fachbuch/leseprobe/9783707320749_Excerpt_004.pdf) (Accessed: 08.02.2024) [in English].

*Дата надходження: 04.02.2024 р.*

**Ulyana BECK**

Lviv Polytechnic National University,  
Institute law, psychology and innovative education  
Department of Civil Law and Procedure,  
Ph.D., Associate Professor,  
e-mail: [ulyana.p.bek@lpnu.ua](mailto:ulyana.p.bek@lpnu.ua),  
ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-1770-4237>

#### **POTENTIAL FOR HARMONIZATION OF NATIONAL LABOR LEGISLATION TO EUROPEAN STANDARDS**

**The article reveals the potential of harmonizing national labor legislation to European standards in the context of Ukraine's European integration. In the context of the European integration of Ukraine, the constitutive principles of the realization of the right to work should be formed on the dominant principles: ensuring the maximization of legally defined labor rights and guarantees, the optimality of opportunities for their implementation, and effective prevention of violations of the labor rights of employees.**

**It was determined that such constitutive principles primarily include the harmonious balancing of the productive and protective functions of labor law, which will contribute to ensuring the interests of employers and employees; the basis of reforming national labor legislation should be the observance of established social standards in the field of labor and the clear implementation of the Constitution, which does not allow narrowing of the content and scope of existing rights and freedoms when adopting new laws; reforming should take place in an evolutionary way, and only the provisions of national legislation that do not meet the rights and interests of employees and employers and the modern demands of the market economy should undergo radical changes; in the process of developing the new Labor Code of Ukraine, the practice of the International Labor Organization and the provisions of the legislation of the EU and countries with transition economies must be used to ensure optimal harmonization of national labor legislation with international and European legal standards in this area; it is expedient to shift the focus of legal protection of labor relations from the purely legislative level to the level of contractual regulation, primarily collective agreement, with the permissible use of social partnership mechanisms with the involvement of employers and trade unions; the basis of the reform of the national labor legislation is the elimination of all manifestations of discrimination against employees on the basis of race, article, political or religious beliefs and other circumstances provided for by the Constitution of Ukraine, with the preservation of increased conditions for the protection of the labor of women and young people and the specific prohibition of child and forced (mandatory) labor**

**It is concluded that the right to work is one of the fundamental rights of a person, which provides him with a decent life and the opportunity to grow professionally and spiritually. Namely, European integration processes allow to raise the realization of this right to a completely new level, according to international and European legal standards.**

**Key words: labor legislation; harmonization; European integration; European Union; European standards; countries of the European Union; legal norms; the right to work; Occupational Health; international legal standards.**