

ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

УДК [327.5+339.9]:[(331+346):338]

DOI: <https://doi.org/10.32782/2224-6282/188-30>**Богущ Л.Г.**

кандидат економічних наук, старший науковий співробітник,
Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи
Національної академії наук України
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6196-3781>

Bogush Larysa

Ptoukha Institute for Demography and Social Studies of the
National Academy of Sciences of Ukraine

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА І СФЕРИ ЗАЙНЯТОСТІ УКРАЇНИ В РАМКАХ ЗОБОВ'ЯЗАНЬ УГОДИ ПРО АСОЦІАЦІЮ З ЄС

У статті визначені проблеми та перспективи реформування трудового законодавства і сфери зайнятості в процесі євроінтеграції України, актуальної в контексті удосконалення чинників конкурентоспроможності національної економіки в глобалізованому світі. Діяльність у сфері адаптації вітчизняної сфери зайнятості до положень права ЄС відбувається за трьома основними напрямками: унормування базових засад трудового законодавства; запобігання дискримінації та забезпечення гендерної рівності зайнятих; гарантування безпеки їх праці. Складність виконання вимог щодо імплементації *acquis communautaire* ЄС у сфері забезпечення соціально-трудова прав населення значною мірою пов'язана з суперечливістю трактувань зобов'язань України в рамках Угоди про асоціацію з боку власне ЄС та з боку представників вітчизняної законодавчої і виконавчої влади, зорієнтованої на розбудову неоліберальної моделі економіки.

Ключові слова: євроінтеграція, сфера зайнятості, трудове законодавство, конкурентоспроможність, соціально-економічна політика України.

PROBLEMS AND PROSPECTS OF REFORMING OF UKRAINE' EMPLOYMENT SPHERE LABOR LEGISLATION WITHIN OBLIGATIONS OF THE EU ASSOCIATION AGREEMENT

The article identifies problems and prospects for modernization of labor legislation and employment sphere in the process of Ukraine's European integration, which is on topic in the context of optimizing factors of the national economy's competitiveness in a globalized world. A significant range of obligations regarding the convergence of labor legislation and regulatory principles of Ukraine's employment sphere with the EU *acquis communautaire* requires a broad inter-sectoral and inter-departmental approach to the development and implementation of relevant measures. Activities towards adaptation of Ukraine's labor legislation to the provisions of the EU law take place in three main areas: normalization of the labor legislation's basic principles; prevention of discrimination and ensuring gender equality of employees; guaranteeing their labor safety. The difficulties of fulfilling the EU *acquis communautaire* requirements in the employment sphere and in the field of ensuring the working population's social and labor rights are largely connected with contradictory interpretations of Ukraine's obligations under the Association Agreement by the EU itself and by representatives of national legislative and executive authorities, oriented on a neoliberal economy's development with the rejection of a large part of usual social guarantees, a significant strengthening of the employers' rights. The identified problems of Ukraine's labor legislation reforming within the framework of obligations of the EU Association Agreement testify to the need for more careful consideration of achievements of the established national practice of the employment sphere, regulating at the same time with activation of the *acquis communautaire* implementation in the sphere of observing the social and labor rights of certain categories of employed and labor collectives, guaranteeing labor safety in the conditions of modernization and diversification of the economy's technological base, as well as to the need for implementing the best world standards and benchmarks of the working life quality improving.

Keywords: European integration, employment sphere, labor legislation, competitiveness, Ukraine's socio-economic policy.

JEL classification: F66, J20, J80, J88, K31

Постановка проблеми. Пошук адміністративних, фінансових, маркетингових ресурсів для кардинального нарощування конкурентоспроможності національного виробника, розширення ринків збуту товарів

і послуг, оптимізації безпекових гарантій аргументував євроінтеграційні прагнення України. Наша держава в рамках Угоди про асоціацію з ЄС в односторонньому порядку добровільно зобов'язалася здійснити

комплекс послідовних заходів, що створюють підґрунтя для інтеграції до політико-адміністративних структур, ринку праці, внутрішнього ринку та систем соціального захисту цієї потужної транскордонної спільноти. Значне коло зобов'язань щодо зближення трудового законодавства та нормативних засад функціонування сфери зайнятості України з *acquis communautaire* ЄС зумовлює широкий міжгалузевий та міжвідомчий підхід до розробки і реалізації відповідних заходів.

Разом з тим, спостерігаються суттєві труднощі у виконанні вимог щодо імплементації спільного правового надбання (*acquis communautaire*) ЄС у сфері зайнятості та забезпечення соціально-трудових прав населення, причини яких значною мірою полягають у суперечливості трактовки зобов'язань України в рамках Угоди про асоціацію з боку власне ЄС та з боку представників вітчизняної законодавчої і виконавчої влади, зорієнтованої на розбудову неоліберальної моделі економіки з відмовою від значної частини звичних соціальних гарантій, суттєвим посиленням прав і свободи дій роботодавців. Ефективним шляхом розв'язання низки проблем реформування трудового законодавства і сфери зайнятості в рамках Угоди про асоціацію з ЄС є адекватне врахування кращої світової практики регулювання зайнятості, зокрема, відображеної в рекомендаціях МОП, а також кращих напрацювань правової системи України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Поряд із щорічними урядовими звітами щодо імплементації Угоди про асоціацію між Україною та ЄС (див., зокрема, [1; 2]), документами Європейської Комісії, які оцінюють ступінь готовності нашої держави до членства [3], загальна і секторальна проблематика євроінтеграції висвітлюється в працях, де:

- окреслюються засади [4; 5], визначаються особливості та недоліки просування України на шляху реалізації Угоди про асоціацію з ЄС в реаліях довоєнного часу [6] та в умовах воєнного стану [7; 8];

- визначаються особливості, загрози, недоліки виконання євроінтеграційних зобов'язань України в контексті різних аспектів вітчизняної суспільно-економічної ситуації [9; 10];

- опрацьовуються підходи до оптимізації конкурентоспроможності внаслідок використання та нарощування потенціалу переваг і можливостей статусу кандидата на членство в ЄС [11; 12];

- аналізується потенціал, кращі результати та найгостріші проблеми удосконалення трудового законодавства і сфери зайнятості України у відповідності як з об'єктивними документованим висвітленням євроінтеграційних процесів, так і з кон'юнктурними підходами владних структур до їх реалізації [5; 13; 14];

- обґрунтовуються пріоритети одночасного прискорення процесів євроінтеграції та модернізації техніко-технологічного забезпечення вітчизняного господарства завдяки розвитку спектру сегментів інноваційної сфери України, стимулюванню інноваційної активності робочої сили [13; 15].

Аналіз цих праць засвідчує необхідність подальшого дослідження як проблем і суперечностей у підходах до модернізації трудового законодавства в процесі євроінтеграції України, так і визначення пріоритетів удосконалення вітчизняної сфери зайнятості у напрямі підвищення ефективності реалізації та нарощування

потенціалу конкурентоспроможності вітчизняної робочої сили і виробників.

Метою статті є: виявлення проблем та особливостей реформування національного трудового законодавства і сфери зайнятості на тлі суперечливих трактовок засад євроінтеграції; обґрунтування пріоритетів удосконалення секторальних інтеграційних процесів у напрямі оптимізації потенціалу конкурентоспроможності України.

Виклад основних результатів дослідження. Починаючи з часу підписання Україною Угоди про асоціацію з ЄС та затвердження Загальнодержавної програми адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу (Закон від 18.03.2004 р. № 1629-IV), продовжується діяльність з приведення вітчизняного трудового законодавства і сфери зайнятості до норм, нормативів і стандартів ЄС. Спроби кількісно-якісної оцінки урядовими та неурядовими експертними структурами темпів і масштабів імплементації зобов'язань України у рамках Угоди про асоціацію засвідчують численні проблеми з поширенням норм і практики *acquis communautaire* ЄС у низці розділів трудового законодавства, зокрема, у сфері соціального захисту найманого персоналу та самозайнятих на індивідуальному і колективному рівнях, політиці і практиці охорони здоров'я та безпеки праці зайнятих, їх антидискримінації та гендерної рівності [4–15].

Загалом прогрес виконання Україною Угоди про асоціацію з ЄС станом на 2017 р. у сфері соціальної політики та трудових відносин оцінювався у 52%, що на той час випередило показники для більшості секторів узгодження вітчизняного законодавства та *acquis communautaire* ЄС [1]. Станом на 2022 р. результати імплементації зобов'язань у соціальній політиці, організації та регулюванні трудових відносин були оцінені в 54%, що стало одним з найнижчих показників відповідного скринінгу на тлі загального прогресу у виконанні Угоди про асоціацію, визначеного на рівні 72% (серед гірших показників – виконання зобов'язань у сферах фінансового співробітництва та боротьби з шахрайством – 24%, захисту прав споживачів – 48%, транспорту, транспортної інфраструктури, поштових та кур'єрських послуг – 53%) [2].

Аналітичний звіт «Висновок Європейської Комісії щодо заявки України на членство в Європейському Союзі» від 1.02.2023 р., узагальнивши просування у впровадженні принципів і завдань у сферах соціальної політики, зайнятості та рівних можливостей із ст. 419–420 Угоди про асоціацію, оцінив рівень підготовки України як початковий [3].

Діяльність у сфері адаптації трудового законодавства України до положень права Європейського Союзу відбувається за трьома основними змістовими напрямками: унормування базових засад трудового законодавства; запобігання дискримінації та забезпечення гендерної рівності зайнятих; гарантування безпеки праці зайнятих [1; 2]. Як засвідчує вже пройдений період адаптації законодавств України та ЄС, найактивніше процес приведення вітчизняного трудового законодавства до чинних Директив, положень та орієнтирів ЄС розгортається в сферах:

- узгодження виробничих норм, нормативів і стандартів (як техніко-технологічних процесів – зокрема, в аспектах, що безпосередньо визначають умови та

рівень безпеки праці зайнятих, – так і власне кінцевої продукції);

– забезпечення стандартів соціальної рівності спектру груп населення в аспектах реалізації прав на працевлаштування, належне матеріальне підґрунтя для збереження і відтворення професійно-кваліфікаційного потенціалу (власного і членів їх сімей), акумуляцію пенсійних накопичень по завершенні суспільно активного трудового періоду життя;

– збалансування інтересів роботодавців і найманих працівників щодо: рівня і темпів капіталізації індивідуального й колективного трудового потенціалу, його вартості у витратах виробництва, параметрів розподілу і перерозподілу доходів від економічної діяльності; підходів до підтримання бажаної гнучкості суб'єктів господарювання і виробничих процесів у динамічних умовах функціонування національних, макрорегіональних і світової економік, окреслених технологічними укладами новітнього періоду.

Загалом, згідно із результатами моніторингу, в останні роки суттєво актуалізувалася діяльність щодо адаптації та імплементації норм і нормативів ЄС з питань: стимулювання підвищення рівня зайнятості населення; створення і збереження робочих місць, зокрема, для вимушено переміщених осіб; зменшення напруги на ринку праці шляхом залучення клієнтів Державної служби зайнятості до активних програм сприяння зайнятості; удосконалення трудових відносин з урахуванням міжнародних норм і стандартів, які відстежуються і поширюються МОП; підвищення рівня заробітної плати в Україні; регламентації питань тимчасових працівників, колективних звільнень, забезпечення вимог безпеки праці, праці жінок (вагітних і працівниць, які народили дітей), розмірів соціальних відпусток, дистанційної праці домашніх працівників, заборони дискримінації за ознаками, раси, статі, кольору шкіри, стану здоров'я, сексуальної орієнтації тощо [4; 5; 8; 13; 14].

Основні недоліки та проблеми адаптації й імплементації спільних норм, нормативів і стандартів ЄС в трудовому законодавстві, господарській та управлінській практиці України, які були узагальнені Аналітичним звітом «Висновок Європейської Комісії щодо заявки України на членство в Європейському Союзі», виявили нагальну необхідність додаткових кроків, насамперед, стосовно [3; 5; 14]: подальшого врегулювання заборгованості із заробітної плати; удосконалення соціального діалогу (зокрема, положень Закону України «Про соціальний діалог в Україні» і їх імплементацій), посилення недискримінації в сфері зайнятості; підвищення рівня гармонізації засад у сфері охорони праці та техніки безпеки; вдосконалення системи трудових перевірок; узгодження трудового права у транспортному секторі; врегулювання неофіційного працевлаштування, посилення захисту працівників із частковою зайнятістю у приватному та публічному секторах, у т. ч. осіб, які мають нестандартну форму зайнятості (наприклад, фрілансерів) і виконують роботу за строковим договором; забезпечення свободи пересування працівників; поліпшення у сфері гендерної рівності зайнятих.

Окрім зазначених проблем, експерти, які аналізували Висновок Європейської Комісії від 01.03.2023 р., також додають: відсутність соціально-економічної доктрини розвитку України, незадовільну системність

національної політики щодо реформування трудового законодавства згідно із нормами права ЄС; хаотичність планування відповідних заходів та низьку якість підготовчої аналітики; неоднозначність формулювання і трактовки концепції «безпечної гнучкості» трудових відносин, підприємства, економіки загалом, якою нині прийнято обґрунтовувати найбільш дискусійні для вітчизняного суспільства владні ініціативи щодо реформування сфери зайнятості; недоліки і протиріччя соціального діалогу [5].

На думку наукової спільноти, обрана урядовими структурами тактика реформування трудового права, що слабо відповідає європейським стандартам соціальної політики, не може нині та у більш-менш віддаленій перспективі забезпечити зростання й усталення показників економічного та людського розвитку, виключно важливих як для нарощування обсягів і прибутків виробництва, так і для поліпшення конкурентних властивостей робочої сили та продукції на зовнішніх ринках [6; 8; 9; 13–15]. Зокрема, наголошується, що підвищення конкурентоспроможності виробництва і продукції в умовах адаптації ціннісних орієнтирів ЄС у сфері найманої праці та підприємницької діяльності передбачає: зростання вартості матеріально-технічного та організаційного забезпечення виробничої і власне ресурсної бази; перехід роботодавців від усталеної детермінованості технологій до їх вибору [13].

Відтак у процесі модернізації та макрорегіональної уніфікації трудових відносин зростає актуальність заходів щодо стимулювання працівників до гідного відтворення та підвищення власного професійно-кваліфікаційного потенціалу, інноваційної активності, що значною мірою ґрунтується на корпоративній політиці розвитку трудових колективів (зокрема, щодо командної співпраці, професійної мобільності, кар'єрного росту). Водночас посилюється роль нормотворчих та управлінських владних структур у дотриманні кореляції між такою корпоративною діяльністю та загальнодержавними і регіональними суспільно-політичними та соціально-економічними орієнтирами.

Умови для цього, поряд із зобов'язаннями щодо уніфікації ключових положень трудового права, також передбачені законодавством ЄС. Згідно із ст. 145–150 розділу IX «Зайнятість» та ст. 151–161 розділу X «Соціальна політика» Договору про функціонування Європейського Союзу, який спирається на основні соціальні права, викладені в Європейській соціальній хартії (підписана 1961 р.) і Хартії Спільноти про основні соціальні права працівників (1989 р.), держави-члени ЄС та держави-кандидати у члени ЄС мають можливість і нормативно-правові стимули більш глибокорозвивати національне трудове право. При цьому національне трудове право (у т. ч. України, яка орієнтується на вступ до ЄС) має враховувати [5]:

– ефективність впроваджуваних підходів у рамках чинної юридичної техніки і правозастосування;

– характерний рівень правової зрілості, правової свідомості, правової культури суб'єктів індивідуальних та колективних трудових правовідносин у своїй діяльності, що створює для них певні правові наслідки;

– спектр національних та загальноєвропейських цілей сприяння зайнятості, покращення умов життя і праці за орієнтирами: уможливлення їх узгодженості при збереженні покращень; забезпечення належного

соціального захисту, діалогу між адміністрацією і працівниками; збереження високого рівня зайнятості і боротьби з виключеннями як пріоритетів довготривалої стратегії розвитку людських ресурсів;

– цілі сталого економічного, соціального, екологічного розвитку, спрямовані на ліквідацію бідності;

– принцип узгодженості трудового права з основоположними та пріоритетними конвенціями Міжнародної організації праці. Кожна з держав-членів ЄС самостійно визначає, які конвенції МОП відповідають прийнятому на національному рівні баченню щодо забезпечення соціально-трудова прав суб'єктів трудових правовідносин, однак з огляду на спільні фундаментальні цінності ЄС заохочує держави – члени до ратифікації конвенцій МОП;

– принцип щодо не використання трудових стандартів для протекціоністських цілей в торгівлі.

З іншого боку, ст. 153 Договору про функціонування ЄС визначає коло правових інститутів, задля імплементації та вдосконалення яких Союз підтримує і доповнює діяльність держав-членів, визначаючи спільні вимоги, зокрема, до: поліпшення робочого середовища та умов праці для захисту здоров'я і безпеки зайнятих; покращення соціального забезпечення і соціального захисту працюючих, населення працездатного і пенсійного віку загалом, модернізації відповідних національних систем та інституцій; захисту зайнятих у випадку розірвання трудового договору з ними; підвищення ефективності практик інформування і консультативної діяльності працівників, узгодження позицій щодо представництва і колективного захисту їх інтересів та інтересів роботодавців; умов найму громадян третіх країн, які законно проживають на території Союзу; соціальної інклюзії осіб, можливості та ресурси яких для пошуку працевлаштування та здобуття гідної оплати праці обмежені; гендерної рівності на ринку праці та за критеріями ставлення до особи на роботі з боку роботодавця і трудового колективу; пом'якшення і запобігання маргіналізації та соціальної ізоляції.

Декларація МОП стосовно основних принципів та прав у світі праці (від 18.06.1998 р.), яку ЄС рекомендує державам – членам до ратифікації, отримала подальший розвиток у документах цієї авторитетної міжнародної структури. Так, на 111-тій Міжнародній конференції праці підкреслювалась необхідність системного узгодження політичних дій з соціальною проблематикою на міжнародному, регіональному, національному рівнях, в першу чергу, за пріоритетами: забезпечення збалансованого врахування екологічних, економічних і соціальних аспектів, у т. ч. при перебудові міжнародної фінансової системи; узгодження політики з питань соціального захисту і гідної праці, супроводжуваного нарощуванням інвестицій у цю сферу [16]. Метою активізації відповідних заходів МОП справедливо вважає необхідність протидії зростаючій економічній нерівності (зокрема, у проявах: обмеження доступу широких верств населення до соціального захисту; практики оплати праці, нижчої за прожитковий мінімум; тенденції до банкрутства мікро- і малих підприємств; гендерної нерівності в оплаті праці із розривом принаймні у 20% на користь чоловіків) [16]. В умовах дедалі чіткіших ознак рецесії світового господарства, глобальної фінансової кризи МОП розглядає суттєву економічну нерівність як перешкоду для економічного

розвитку, соціального прогресу, подолання крайніх форм і проявів бідності, в т. ч. трудової.

Отже, зважаючи на зміст Договору про функціонування Європейського Союзу, модернізація трудових законодавств і сфер зайнятості держав – членів ЄС та країн, що претендують на членство, має на меті впровадження збалансованих та скоординованих стратегій зайнятості, спрямованих на відтворення кваліфікованої, адаптованої в середовищі ринкової економіки робочої сили водночас із розвитком інститутів та інституцій ринків праці, здатних швидко та ефективно реагувати на динамічні економічні зміни.

Загалом висвітлені вище підходи *acquis communautaire* ЄС до адаптації національного трудового права, його системного реформування є надзвичайно актуальними для України, скільки значною мірою вступають у протиріччя з послідовними зусиллями державних інституцій у період з 2014 р. в напрямках стимулювання підприємництва за рахунок кардинального скорочення його соціального навантаження, а також звуження соціальних гарантій як механізму посилення конкуренції на ринку найманої праці.

Темпи та якісні характеристики виконання зобов'язань у рамках Угоди про асоціацію слід узгоджувати з реаліями вітчизняної соціально-економічної ситуації, зокрема:

– потребами соціального захисту вразливих й інших цільових груп співгромадян (у т. ч. у сфері тіншової зайнятості, нестандартних трудових відносин, легальних і нелегальних міждержавних маятникових трудових міграцій та еміграції населення працездатного віку);

– пріоритетами політики соціального залучення, соціальної безпеки та солідарності у задоволенні загальносуспільних й суспільно необхідних потреб всього населення, спектру територіальних і функціональних спільнот (аграрних, ресурсовидобуваючої та іншої моноспеціалізації, в першому випадку, за галузями, секторами, видами економічної діяльності та їх кластерами, в останньому);

– тенденціями посилення працедефіцитності економіки України і її регіонів у результаті військових дій та очікуваної незворотної міграції значної частини – аж до 23–32% – працездатного населення.

Бізнес-центричний підхід до реформування трудових відносин і трудового законодавства в Україні під приводом їх адаптації до *acquis communautaire* ЄС повною мірою втілюється в проєкті Закону «Про працю» (у редакції 2022 р.). Підвищення гнучкості вітчизняних підприємств і виробництв у відповідь на виклики поточних економічних реалій та проблем конкурентоспроможності, потреб розширення представництва на зовнішніх ринках продукції (зокрема, країн Євросоюзу) цей законопроект пов'язує із:

– кардинальним послабленням соціального навантаження роботодавців (як наслідок, скороченням відрахувань, які надалі перерозподіляються через фонди соціального захисту та стимулювання зайнятості);

– спрощенням процедур індивідуального та колективного вивільнення робочої сили, у т. ч. їх тривалості й вартості для роботодавця;

– поширенням механізмів гарантування оплати лише фактично відпрацьованого часу (без урахування форс-мажорів і вимушених простоїв не з вини

найманого персоналу) та за неформальними корпоративними стандартами (в рамках безтарифних систем оплати праці), що дедалі стимулюватиме розповсюдження нестандартних трудових відносин з опосередкуванням соціально значущих функцій роботодавця, цивільно-правових договорів (як основи, що регламентує зайнятість пересічного найманого працівника), а також створюватиме маніпулятивні підстави для регулярного подовження тривалості робочого часу (зокрема, на підприємствах із вагомою часткою логістичного компоненту у виробничому циклі).

Очевидна мета подібних змін – нарощування пропозиції вітчизняної продукції на зовнішніх ринках Європи та світу за рахунок соціального демпінгу (скорочення вартості праці, витрат на відтворення працюючих як фактору виробництва); посилення конкурентних відносин у трудових колективах та на галузевих ринках найманих працівників з метою пришвидшення обороту робочої сили, відбору якнайкращіших кадрів; перенесення основної відповідальності, матеріальних і часових витрат на відтворення професійно-кваліфікаційного потенціалу найманого працівника (як і членів його сім'ї передпрацевдатного і працевдатного віку) на самі домогосподарства.

Така стратегія цілком придатна та обґрунтована, якщо довготривалим пріоритетом соціально-економічної політики України є розвиток ресурсовидобування, інтенсивного сільськогосподарства та обмеженого кола галузей АПК (із незначним рівнем обробки і переробки сільськогосподарської сировини), низки обслуговуючих ланок у структурі системного сервісу міжнародних транспортних коридорів та туристичної індустрії. Водночас це найкоротший шлях до усталення України в ролі сировинного придатка ЄС і світової економіки, стагнації суспільних і господарських процесів (зокрема, в аспектах диверсифікації територіальних господарських комплексів, їх наукоємної модернізації, підвищення рівня доходів і життя), погіршення загальнодержавного професійно-кваліфікаційного потенціалу, суспільних інститутів і системних механізмів його відтворення та удосконалення (в т. ч. за рахунок стимулювання транскордонної незворотної трудової міграції висококваліфікованих найманих працівників, зниження мобільності та маргіналізації решти сегментів робочої сили, особливо низькокваліфікованої, зайнятої неформально та у сезонних видах діяльності).

Сукупність заходів з адаптації законодавства України до *acquis communautaire* ЄС висвітлює значну частку вимог до техніко-технологічного забезпечення виробничих процесів та стандартизації продукції у відповідності з модерними технологічними укладами. Технологічно відстала держава, що впроваджує довготривалу стратегію відтворення власної технологічної

відсталості, вузької спеціалізації та стагнації бідності (у т. ч. внаслідок свідомого обмеження перерозподілу доходів через системи освіти, підвищення кваліфікації, активізації професійної самореалізації, солідарного соціального забезпечення і захисту), не матиме обґрунтованих перспектив на членство в ЄС та поліпшення конкурентних позицій широкого кола національних виробників.

Висновки. Особливістю реформування трудового законодавства і сфери зайнятості України на шляху реалізації прагнень макрорегіональної інтеграції є значна суперечливість трактовок зобов'язань України в рамках Угоди про асоціацію з боку власне ЄС та з боку представників вітчизняної законодавчої і виконавчої влади.

Серед обов'язкових вимог, висунутих ЄС, які Україна має імплементувати в односторонньому порядку, домінують зобов'язання щодо техніко-технологічної стандартизації та вдосконалення відповідної бази виробничих і загалом господарських процесів, удосконалення механізмів і практик соціального діалогу як широкого інструментарію забезпечення прав зайнятих (зокрема, найманого персоналу), розв'язання трудових конфліктів, ефективного методичного супроводу процесів реорганізації підприємств різних форм власності. Натомість вітчизняна влада серед головних цілей модернізації трудового законодавства, трансформації сфери зайнятості найбільшу увагу приділяє кардинальному скороченню соціального навантаження бізнесу, суттєвому розширенню прав роботодавців з питань добору, обороту персоналу, перегляду стандартів тривалості, безпеки, оплати праці, застосування відповідних корпоративних підходів. Зважаючи на спеціалізацію національного господарства, лобісти подібних змін вважають впровадження цих принципів неоліберальної економіки ефективним інструментарієм підвищення рентабельності національного виробника, його конкурентоспроможності на зовнішніх ринках товарів і послуг.

Виявлені проблеми та складнощі реформування трудового законодавства України в рамках зобов'язань Угоди про асоціацію з ЄС засвідчують необхідність ретельнішого врахування здобутків сформованої вітчизняної практики регулювання сфери зайнятості водночас з активізацією впровадження *acquis communautaire* в сфері дотримання соціально-трудо-вих прав окремих зайнятих та трудових колективів, гарантування безпеки праці в умовах диверсифікації технологічної бази економіки, а також унормуванням кращих світових стандартів та орієнтирів поліпшення якості трудового життя. Лише в цьому випадку можна розраховувати на життєздатну адаптацію трудового законодавства і сфери зайнятості України до спільного правового доробку Європейського Союзу.

Список використаних джерел:

1. Звіт про виконання Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом у 2017 році. Київ : Урядовий офіс координації європейської та євроатлантичної інтеграції; Офіс Віце-прем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України, 2018. 88 с.
2. Звіт про виконання Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом за 2022 рік. Київ : Офіс Віце-прем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України, 2023. 102 с.
3. Analytical Report following the Communication from the Commission to the European Parliament, the European Council and the Council Commission Opinion on Ukraine's application for membership of the European Union. Brussels: European Commission. 2023. URL: <https://www.rada.gov.ua/news/razom/233003.html>; https://neighbourhood-enlargement.ec.europa.eu/system/files/2023-02/SWD_2023_30_Ukraine.pdf (дата звернення: 15.12.2023).

4. Дорогіх О.М. Правові засади європейської інтеграції України. Сучасні проблеми розвитку права та економіки в інноваційному суспільстві. Велико-Тирново, Болгарія : ACCESS PRESS, 2020. С. 54–63.
5. Макогон О. Потенціал удосконалення підходів до розроблення нового та вдосконалення чинного трудового законодавства в рамках євроінтеграційного курсу України. Київ : Офіс реформ КМУ, 2023. 46 с.
6. Кваша О.С., Синякова А.В. Україна та ЄС: проблеми та перспективи інтеграції в сучасних умовах. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2019. Вип. 23. Ч. 1. С. 112–117.
7. Давимука О. Консолідація підтримки державами ЄС євроінтеграції України в умовах війни. *Національна безпека і оборона*. 2022. № 1–2 (187–188). С. 119–125.
8. Україна на шляху до ЄС: реалії і перспективи. Київ : Український центр економічних і політичних досліджень ім. О. Разумкова, 2022. 118 с.
9. Сіренко К.Ю. Євроінтеграційна політика України: позитивні та негативні аспекти. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2018. Вип. 22. Ч. 3. С. 65–68.
10. Хевцуріані А.Т. Основні позитивні та негативні риси євроінтеграції України. *Політичне життя*. 2020. № 2. С. 52–56.
11. Вовканич І.І., Андрейко В.І. Застосування досвіду країн «Вишеграду» в контексті європейської інтеграції України. *Європейська перспектива України та візова політика країн ЄС: виклики і можливості*. Донецьк, 2013. С. 151–160.
12. Мовчан В. Статус кандидата: переваги, можливості, виклики. *Національна безпека і оборона*. 2022. № 1–2 (187–188). С. 126–131.
13. Чижмарь Ю.В. Стан відповідності норм національного трудового права нормам трудового права Європейського Союзу. *Юридична наука*. 2020. № 6 (108). С. 360–368.
14. Шевченко С. Кроки України в адаптації українського законодавства до європейських стандартів: історична ретроспектива і порядок денний. 2023. URL: <https://jurfem.com.ua/kroky-ukrayiny-v-adaptatsiyi-ukrayinsko-ho-zakonodavska-do-europeyskykh-standartiv/> (дата звернення: 15.12.2023).
15. Підоричева І. Євроінтеграція України у сфері досліджень та інновацій: стан, виклики, заходи прискорення. *Журнал Європейської економіки*. 2021. Т. 20. № 4. С. 710–731.
16. Потрібна глобальна коаліція за соціальну справедливість! 2023. URL: <https://www.fpsu.org.ua/materialy/24571-potribna-hlobalna-kaolitsiya-za-sotsialnu-spravedlyvist.html> (дата звернення: 15.12.2023).

References:

1. Office of the Vice-Prime Minister for European and Euro-Atlantic Integration of Ukraine (2018) Zvit pro vykonannya Uhody pro asotsiatsiiu mizh Ukrainoiu ta Yevropejs'kym Soiuzom u 2017 rotsi [Report on the implementation of the Association Agreement between Ukraine and the European Union in 2017]. Kyiv. 88 p. (in Ukrainian)
2. Office of the Vice-Prime Minister for European and Euro-Atlantic Integration of Ukraine (2023) Zvit pro vykonannya Uhody pro asotsiatsiiu mizh Ukrainoiu ta Yevropejs'kym Soiuzom za 2022 rik [Report on the implementation of the Association Agreement between Ukraine and the European Union in 2022]. Kyiv. 102 p. (in Ukrainian)
3. European Commission (2023) Analytical Report following the Communication from the Commission to the European Parliament, the European Council and the Council Commission Opinion on Ukraine's application for membership of the European Union. Brussels. Available at: <https://www.rada.gov.ua/news/razom/233003.html>; https://neighbourhood-enlargement.ec.europa.eu/system/files/2023-02/SWD_2023_30_Ukraine.pdf (accessed December 15, 2023).
4. Dorohikh O. M. (2020) Pravovi zasady ievropejs'koi intehratsii Ukrainy [Legal foundations of Ukraine's European integration]. *Suchasni problemy rozvytku prava ta ekonomiky v innovatsijnomu suspil'stvi*. Veliko-Tirnov: Access Press, pp. 54–63. (in Ukrainian)
5. Makohon O. (2023) *Potentsial udoskonalennia pidkhodiv do rozroblennia novoho ta vdoskonalennia chynnoho trudovoho zakonodavstva v ramkakh ievrointehratsijnoho kursu Ukrainy* [Potential for improving approaches to development of new and enhancement of existing labor legislation within the framework of Ukraine's European integration course]. Kyiv: Office for reforms of the Cabinet of Ministers of Ukraine, 46 p. (in Ukrainian)
6. Kvasa O. S., Syniakova A. V. (2019) Ukraina ta YeS: problemy ta perspektyvy intehratsii v suchasnykh umovakh [Ukraine and the EU: problems and prospects of integration in modern conditions]. *Naukovy visnyk Uzhhorod's'koho natsional'noho universytetu. Serii: Mizhnarodni ekonomichni vidnosyny ta svitove hospodarstvo – Scientific Bulletin of Uzhhorod National University. Series: International Economic Relations and World Economy*, vol. 23, part 1, pp. 112–117.
7. Davymuka O. (2022) Konsolidatsiia pidtrymky derzhavamy YeS ievrointehratsii Ukrainy v umovakh vijny [Consolidation of EU states' support for Ukraine's European integration in wartime conditions]. *Natsional'na bezpeka i oborona – National Security and Defense*, no. 1–2 (187–188), pp. 119–125.
8. Razumkov' Ukrainian Center for Economic and Political Research (2022) *Ukraina na shliakhu do YeS: realii i perspektyvy* [Ukraine on the way to the EU: realities and prospects]. Kyiv. 118 p. (in Ukrainian)
9. Sirenko K. Yu. (2018) Yevrointehratsijna polityka Ukrainy: pozytyvni ta nehatyvni aspekty [Ukraine's European integration policy: positive and negative aspects]. *Naukovy visnyk Uzhhorod's'koho natsional'noho universytetu. Serii: Mizhnarodni ekonomichni vidnosyny ta svitove hospodarstvo – Scientific Bulletin of Uzhhorod National University. Series: International Economic Relations and World Economy*, vol. 22, part 3, pp. 65–68.
10. Khevturiani A. T. (2020) Osnovni pozytyvni ta nehatyvni rysy ievrointehratsii Ukrainy [Main positive and negative features of Ukraine's European integration]. *Politychne zhyttia – Political Life*, no. 2, pp. 52–56.
11. Vovkanych I. I., Andrejko V. I. (2013) Zastosuvannia dosvidu krain «Vyshegradu» v konteksti ievropejs'koi intehratsii Ukrainy [Application of the experience of Visegrad countries in the context of the European integration of Ukraine]. *Yevropejska perspektyva Ukrainy ta vizova polityka krain YeS: vyklyky i mozhlyvosti*. Donetsk, pp. 151–160. (in Ukrainian)
12. Movchan V. (2022) Status kandydata: perevahy, mozhlyvosti, vyklyky [Candidate status: advantages, opportunities, challenges]. *Natsional'na bezpeka i oborona – National Security and Defense*, no. 1–2 (187–188), pp. 126–131.
13. Chyzhmar Yu. V. (2020) Stan vidpovidnosti norm natsional'noho trudovoho prava normam trudovoho prava Yevropejs'koho Soiuzu [The compliance of national labor law norms with European Union labor law norms]. *Yurydychna nauka – Juridical science*, no. 6 (108), pp. 360–368.

14. Shevchenko S. (2023) Kroky Ukrainy v adaptatsii ukrainskoho zakonodavstva do yevropeyskykh standartiv: istorychna retrospektyva i poriadok denniy [Ukraine's steps in the adaptation of Ukrainian legislation to European standards: historical retrospective and agenda]. Available at: <https://jurfem.com.ua/kroky-ukrayiny-v-adaptatsiyi-ukrayinskoho-zakonodavska-do-evropeyskykh-standartiv/> (accessed December 15, 2023).

15. Pidorycheva I. (2021) Yevrointehratsiia Ukrainy u sferi doslidzhen' ta innovatsij: stan, vyklyky, zakhody pryskorennia [European integration of Ukraine in the field of research and innovations: status, challenges, acceleration measures]. *Zhurnal Yevropejs'koi ekonomiky – Journal of European Economy*, vol. 20, no. 4, pp. 710–731.

16. Trade Unions Federation of Ukraine (2023) Potribna hlobalna koalitsiia za sotsialnu spravedlyvist! [The global coalition for social justice is needed!]. Available at: <https://www.fpsu.org.ua/materialy/24571-potribna-hlobalna-kaolitsiya-za-sotsialnu-spravedlyvist.html> (accessed December 15, 2023).