



УДК 349.2:341.1/.8

[https://doi.org/10.52058/3041-1793-2025-4\(9\)-337-348](https://doi.org/10.52058/3041-1793-2025-4(9)-337-348)

Вознюк Наталія Іванівна старший викладач кафедри цивільно-правових дисциплін, Волинський національний університет імені Лесі Українки, м. Луцьк, <https://orcid.org/0000-0002-6705-0497>

Якушев Ігор Михайлович кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри цивільно-правових дисциплін, Волинський національний університет імені Лесі Українки, м. Луцьк, <https://orcid.org/0000-0001-8947-3848>

Старчук Оксана Володимирівна кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри цивільно-правових дисциплін, Волинський національний університет імені Лесі Українки, м. Луцьк, <https://orcid.org/0000-0003-2816-9951>

ПРИНЦИПИ ТРУДОВОГО ПРАВА: ТЕНДЕНЦІЇ ЗМІН ТА МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД

Анотація. Трудове право відіграє важливу роль у регулюванні відносин між державою, роботодавцями та працівниками, забезпечуючи баланс інтересів сторін і соціальний захист. Принципи трудового права є ключовими засадами, що визначають напрями розвитку галузі та сучасні тенденції у сфері трудового права. Належне закріплення цих принципів у законодавстві та їх реалізація на практиці сприятиме забезпеченню справедливості, безпеки, прозорості умов праці, що, у свою чергу, сприятиме підвищенню продуктивності, ефективності, рівня життя населення та добробуту держави. Метою роботи є виявлення глобальних тенденцій у сфері трудового права та дослідження трансформації принципів трудового права в Україні під впливом глобалізаційних процесів. У дослідженні використано методи аналізу та синтезу, порівняльно-правовий і формально-правовий методи. У результаті проведеного аналізу визначено основні поняття, зокрема «принципи права» та «принципи трудового права», а також розглянуто основні підходи до їх класифікації і ключові вимоги до принципів права, які забезпечують їхню ефективність. Окреслено основні національні та міжнародні нормативно-правові акти, які закріплюють фундаментальні принципи трудового права. Проведений аналіз основних світових тенденцій у сфері трудового права, зокрема, поширення гнучких форм зайнятості, розширення прав працівників, поява нових форм представництва та колективних переговорів, дистанційна робота і право на відключення, корпоративна відповідальність, інтеграція новітніх технологій. На основі порівняння національного та міжнародного ринків праці і відповідних законодавчих актів визначено, як саме глобальні

тенденції інтегруються та впливають на реалізацію основних принципів сучасного трудового права в Україні. Окремо розглянуто ключові нормативні акти Європейського Союзу, які відображають фундаментальні принципи трудового права, а також запропоновано напрями вдосконалення національного законодавства в цій сфері з урахуванням міжнародного досвіду. Отримані результати можуть бути корисними в процесі визначення пріоритетних напрямів реформування національної нормативно-правової бази з метою імплементації міжнародних норм і стандартів.

Ключові слова: принципи трудового права, міжнародне трудове право, захист прав працівників, професійний розвиток, безпека та здоров'я.

Vozniuk Nataliia Senior Lecturer of the Department of Civil Law Disciplines, Lesya Ukrainka Volyn National University, Lutsk, <https://orcid.org/0000-0002-6705-0497>

Yakushev Ihor Candidate in Law, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Civil Law Disciplines, Lesya Ukrainka Volyn National University, Lutsk, <https://orcid.org/0000-0001-8947-3848>

Starchuk Oksana Candidate in Law, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Civil Law Disciplines, Lesya Ukrainka Volyn National University, Lutsk, <https://orcid.org/0000-0003-2816-9951>

PRINCIPLES OF LABOR LAW: TRENDS OF CHANGE AND INTERNATIONAL EXPERIENCE

Abstract. Labor law is essential in regulating relations between the state, employers, and employees, ensuring a balance of interests for the parties and social protection. The principles of labor law are key principles that determine the directions of development of the industry and modern trends in the field of labor law. Appropriate definition of these principles in the legislative framework and their implementation in practice will help ensure fairness, safety, transparency of working conditions, which, ultimately, contributes to increasing productivity, efficiency, living standards of the population and the welfare of the state. The work aims to identify global trends in labor law and study the transformation of labor law principles in Ukraine under the influence of global trends. The study used methods of analysis and synthesis, comparative law method, and formal legal method. As a result of the work, the main concepts were identified, particularly “principles of law” and “principles of labor law”. Also, they revealed the main approaches to classifying labor law principles and key requirements for the principles of law that ensure their effectiveness. The leading national and international regulatory acts that enshrine the basic principles of labor law are noted. The leading global trends in the field of labor

law are characterised, in particular: the emergence of flexible forms of employment, the expansion of employee rights, the emergence of new forms of representation and collective bargaining, remote work and the right to disconnect, corporate responsibility, and the integration of new technologies. By comparing the national and international labor markets and relevant legislative acts, it is determined how global trends are integrated and influence the implementation of the basic principles of modern labor law in Ukraine. The key EU regulatory acts that reflect the basic principles of labor law are noted, and directions for improving national legislation in this area are proposed, considering international experience. The study's results may help determine priority areas for reforming the national legislative framework towards implementing international norms and standards.

Keywords: labour law principles, international labor law, protection of workers' rights, professional development, safety and health.

Постановка проблеми. Трудове право відіграє важливу роль у регулюванні відносин між державою, роботодавцями та працівниками, забезпечуючи баланс інтересів сторін і соціальний захист. Принципи трудового права є ключовими засадами, які визначають напрямки розвитку цієї галузі права та сучасні тенденції. Відповідне визначення цих принципів у законодавчій базі та втілення їх на практиці сприятиме забезпеченню справедливості, безпеки, прозорості умов праці, що, зрештою, сприяє підвищенню її продуктивності й ефективності, покращенню рівня життя населення та збільшенню добробуту держави.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Тенденції та міжнародний досвід щодо розвитку принципів трудового права є предметом досліджень для багатьох українських та закордонних дослідників. М. Данілова та ін. наголошують на необхідності врахування позитивного досвіду європейських країн щодо гарантування високого рівня захисту трудових прав працівників у контексті євроінтеграційного спрямування політики України. Відповідно, реформування трудового права України має враховувати принципи міжнародного трудового права [1].

К. Пуркермані та С. Дікін дослідили трансформації трудового законодавства на прикладі Великої Британії та Китаю. Вчені встановили, що у Великій Британії жорсткі трудові закони вплинули на зростання зайнятості та скорочення безробіття. Посилення регулювання в Китаї, у свою чергу, забезпечило вищу продуктивність. Позитивний ефект, виявлений для Великої Британії, пов'язаний із сильнішим захистом робочого часу, в Китаї – із законами, які регулюють гнучкі форми зайнятості, а також суворими вимогами і процедурами щодо звільнення. Наведені висновки демонструють велике значення вивчення міжнародного досвіду та, одночасно, підкреслюють важливість урахування національного контексту [2].

С. Волошина провела ґрунтовне дослідження розвитку трудового права в Європейському Союзі. Більше того, в статті детально розкриті принципи

трудового права та чітко вказано, в якій частині міжнародних нормативних актів вони закріплені. Так, у дослідженні охарактеризовано принципи свободи праці та заборони примусової праці, свободи асоціації, принципи сприяння (*in favorem*), рівності, субсидіарності, пропорційності, базового мінімуму соціальних прав, захисту прав працівників, право соціальних партнерів на ведення переговорів та укладення колективних договорів, право на справедливі і безпечні умови праці, право на справедливую винагороду, право на гідне ставлення на роботі тощо [3].

Проведений літературний огляд засвідчує важливість вивчення міжнародного досвіду для забезпечення імплементації принципів трудового права у законодавство України та їх дотримання на практиці. Водночас, прогрес у розвитку окремих концепцій українського трудового законодавства суттєво відстає від передових практик Європейського Союзу та інших розвинених країн. Тому важливо продовжувати дослідження в напрямку пошуку прогалин у національному законодавстві з метою формування пропозицій для його удосконалення з урахуванням міжнародного досвіду.

Метою статті є визначення світових тенденцій у сфері трудового права та дослідження трансформації принципів трудового права в Україні під впливом глобальних тенденцій.

Виклад основного матеріалу. У загальному розумінні принципи права є ключовими положеннями й ідеями, на основі яких формується зміст і напрямок правового регулювання суспільних відносин. Принципи трудового права визначають сферу його дії, порядок встановлення прав та обов'язків суб'єктів права, а також гарантії захисту законних прав та інтересів. Сучасні принципи трудового права можна розподілити на такі групи:

- відображують державну політику у сфері правового регулювання ринку праці;
- розкривають правове регулювання застосування праці робітників;
- стосуються керівних засад щодо визначення умов праці;
- віддзеркалюють правову політику в галузі охорони здоров'я та захисту трудових прав.

Принципи трудового права можуть регулювати індивідуальні трудові відносини (зокрема, це принцип свободи праці, заборона примусової праці, захист прав людини у трудовій сфері тощо) та колективні трудові відносини (принцип рівності прав і можливостей, право на об'єднання для захисту своїх трудових прав тощо). Також можна виділити класифікацію за сферою дії: загальноправові, міжгалузеві, галузеві) [4].

Ефективність застосування принципів трудового права забезпечується через їхню відповідність певним вимогам. Л. Остапенко та ін. відносять до них відповідність загальноправовим завданням і конституційним нормам, відображення поточного стану та перспектив розвитку правового регулювання трудових відносин, гармонізацію інтересів працівників і роботодавців, відповідність міжнародним стандартам і сприяння розвитку ринку праці [4].



Положення основних принципів трудового права відображено в Конституції України [5], Кодексі законів про працю [6], та низці міжнародних правових актів. Так, ст. 43 Конституції України закріплює право на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії і трудової діяльності, що забезпечується державою, заборону на примусову працю, право на безпечні умови праці та належну та своєчасну заробітну плату, захист від незаконного звільнення, заборону на використання праці жінок і неповнолітніх у небезпечних для здоров'я умовах. Ст. 44 Конституції України закріплює право на страйк, ст. 45 Конституції України – право на відпочинок та відпустки, а ст. 46 Конституції України – право на пенсію, соціальний захист, у тому числі на забезпечення в разі втрати працездатності та інших випадках [5].

Істотний вплив на сучасне трудове право чинять науково-технологічний прогрес, глобалізація та структурні зміни в характері зайнятості. Основні світові тенденції у сфері трудового права узагальнено та розкрито в Таблиці 1.

Таблиця 1.

Основні світові тенденції у сфері трудового права

Тенденція	Зміст
Поява гнучких форм зайнятості	Поряд із традиційними довгостроковими контрактами дедалі поширюються нетипові трудові відносини, які передбачають неповну, тимчасову або інші форми зайнятості.
Розширення прав працівників	Нові законодавчі ініціативи приділяють значну увагу рівній оплаті праці, боротьбі з дискримінацією та захисту від утисків на робочому місці.
Поява нових форм представництва та колективні переговори	Зміна у структурі робочої сили зумовлює появу альтернативних моделей представництва, наприклад, ради працівників і платформних кооперативів.
Віддалена робота та право на відключення	Через очікування постійного зв'язку, особливо в умовах віддаленої роботи, межі між робочим та особистим часом працівників розмиваються, що може призвести до професійного вигорання. Трудове право адаптується до нових викликів, забезпечуючи працівникам право на відключення, що сприяє балансу між роботою й особистим життям і захищає від експлуатації в культурі «постійної активності». Законодавчі заходи є важливими для збереження права на відключення та захисту від перевантаження на роботі.
Корпоративна відповідальність	Зростає тиск на роботодавців стосовно дотримання принципів етичного управління, соціальної відповідальності та створення безпечного робочого середовища.
Інтеграція нових технологій	Регулювання у сфері трудового права та корпоративне управління мають враховувати вплив штучного інтелекту, автоматизації, хмарних технологій, технологій стеження та цифровізації у цілому на конфіденційність і продуктивність працівників. Такі технології здатні підвищити ефективність, змінюючи при цьому традиційні методи роботи. Водночас, використання відеоспостереження, моніторингу продуктивності чи біометричних системи має бути збалансованим, забезпечуючи як безпеку організації, так і право працівників на конфіденційність. Важливу роль у цьому контексті відіграє законодавче регулювання, яке має визначати межі стеження та захист персональних даних. Це стосується і впровадження штучного інтелекту, що може призводити до дискримінації через упередженість, яка закладена в алгоритмах. У цьому випадку законодавче регулювання має забезпечувати прозорість і підзвітність алгоритмів, зокрема, якщо технологія використовується в процесі працевлаштування.

Джерело: узагальнено авторами за [7].

Підсумовуючи зауважене у Таблиці 1, можна стверджувати, що сучасні тенденції у розвитку трудового права вимагають постійного перегляду та адаптації трудового законодавства. Така практика сприятиме забезпеченню продуктивності й інновацій із дотриманням прав та інтересів працівників.

У вересні 2015 року Генеральна Асамблея ООН ухвалила Порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року, який включає 17 Цілей сталого розвитку. Його важливими складовими стали чотири напрями Програми гідної праці (далі Програма) Міжнародної організації праці (далі МОП): створення робочих місць, соціальний захист, права у сфері праці та соціальний діалог [8].

Сучасні тенденції розвитку трудового права формуються під значним впливом Програми, що свідчить про пріоритетність міжнародних стандартів в цій галузі як однієї з провідних тенденцій. Програма відіграє ключову роль у плануванні МОП надання підтримки державам-членам. Нова Програма гідної праці для України підтримує як міжнародно визнані пріоритети, так і національні, визначені в Порядку денному у сфері сталого розвитку до 2030 року, Рамковій програмі партнерства між Урядом України та ООН, Угоді про асоціацію між Україною та Європейським Союзом та інших документах.

Визначальний вплив на загально світові тенденції розвитку трудового права чинять технічна революція, прискорення соціальної еволюції і процес глобалізації. Серед основних сучасних тенденцій Р. Бутинська відзначає розширення сфери дії трудового права, визнання глобальної важливості захисту трудових прав, забезпечення всебічного розвитку особистості, посилення гнучкості регулювання за умов забезпечення мінімальних прав працівників, гармонізацію індивідуальних і колективних трудових прав, пріоритет міжнародних стандартів трудового права [9].

Національні тенденції розвитку трудового права формуються під впливом глобальних тенденцій. Серед них варто виокремити зміну предмета та методу правового регулювання в трудовій сфері. Зміна предмета стосується появи нетипових трудових відносин, зокрема, нових форм зайнятості як-от *employee sharing* (один працівник працює на декількох роботодавців) або *job sharing* (поділ одного робочого місця між працівниками). Ці та інші нові форми зайнятості, які набувають поширення в Європейському Союзі, починають з'являтися і в Україні, проте не завжди усі з них підлягають регулюванню чинним трудовим законодавством. Зміни у предметі трудового права спричиняють зміни методу правового регулювання, наприклад, поява нових форм зайнятості посилює диференціацію правового регулювання праці, зумовлює появу нових видів та типів трудових договорів тощо. Зміни методу трудового права стосуються зменшення ролі державного регулювання трудових відносин у результаті надання більших повноважень роботодавцям і працівникам для узгодження певних аспектів за умов забезпечення мінімального рівня прав і гарантій працівників. Поряд із цим посилюється гнучкість правового регулювання, що особливо проявляється у взаємовідносинах



роботодавців із працівниками, які працюють дистанційно. У договорах із такими працівниками можуть бути відсутні певні «традиційні» пункти, наприклад, місце роботи, час роботи та відпочинку [9].

У контексті вищезазначеного варто зауважити тенденцію підвищення інтересу до фрілансу як в країнах світу, так і в Україні. Особливим попитом фріланс почав користуватися в умовах пандемії і війни в Україні, що підтверджується статистичними даними. Так, Freelancehunt було підраховано, що в середньому ринок фрілансу в Україні зростає на 35% на рік. Поряд із перевагами фрілансу, зокрема, вільним графіком роботи, меншою регуляцією, можливістю працювати вдома тощо, він також має низку недоліків. Одним із найбільш суттєвих його недоліків є відсутність соціальних гарантій.

В Європейському Союзі положення віддаленої форми праці регулюють Конвенція МОП про надомну працю № 177 від 20 червня 1996 року, Рекомендація МОП щодо надомної праці № 184, Конвенція МОП «Про гідну працю домашніх працівників» № 189 від 16 червня 2011 року та Рекомендація № 201. Регулювання фрілансу в Україні знаходиться на початковій стадії, проте варто зауважити, що у 2022 році було прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом» [10]. Законом було введено новий тип трудового договору з нефіксованим робочим часом, який дозволяє працівникові виконувати роботу лише за наявності відповідного завдання від роботодавця. Гарантій постійної роботи при цьому не має, проте обов'язково мають дотримуватися умови оплати праці.

Серед інших тенденцій розвитку принципів національного трудового права можна відзначити гуманізацію трудових відносин, яка полягає в посиленні уваги до забезпечення рівності та протидії дискримінації за будь-якою ознакою (стать, вік, раса тощо), а також до забезпечення права на захист власної гідності. Проте, способи захисту від так званого «мобінгу», або систематичних утисків і цькування в робочому або навчальному середовищі, залишається без належного правового регулювання. Важливим трендом є забезпечення права працівників на справедливі та безпечні умови праці. Нині це не обмежується лише забезпеченням гігієни праці, належних медичних чи технічних умов, але і полягає у створенні комфортного середовища для робітників, у тому числі і психологічного [9].

Окремо варто відзначити тенденцію до вдосконалення трудового законодавства щодо заохочення до праці. Це стосується підвищення її продуктивності й ефективності в результаті створення умов для відповідної мотивації працівників. Вона може охоплювати фінансові стимули, соціальні гарантії, а також можливості для професійного розвитку, участь у прийнятті рішень, сприятливий психологічний клімат тощо [11].

Зауважені тенденції є глобальними, проте мають відмінності залежно від конкретного регіону. Так, в Європейському Союзі акцент робиться на захисті

прав працівників, забезпеченні належного рівня мінімальної заробітної плати й аспекті цифрової зайнятості. Відмінною рисою розвитку сфери трудових відносин у Сполучених Штатах Америки є їх висока гнучкість і сильний профспілковий рух. В Скандинавських країнах поширена модель «гнучкої безпеки» або *flexicurity*, яка поєднує стабільність зайнятості та мобільність ринку праці. Особливістю ринку праці в Японії є система «життєвого найму», що передбачає довгострокові соціальні гарантії. Найбільш релевантним орієнтиром для України виступає Європейський Союз як з огляду на євроінтеграцію України, так і враховуючи схожість за цінностями та принципами соціальної справедливості і прав людини.

Зауважені тенденції сприяють розвитку трудового законодавства та забезпеченню справедливих умов для праці та розвитку робітників. Вони знаходять відображення в основних принципах трудового права Європейського Союзу, які можна розділити на чотири основні групи. Перша охоплює принципи, що відображені в міжнародних і регіональних актах з питань праці, зокрема, принцип свободи праці, заборона примусової праці, право на ведення переговорів та укладання колективних договорів, свобода асоціацій, забезпечення безпечних умов праці, право на справедливу винагороду, захист прав працівників, гідне ставлення в робочому середовищі тощо. Друга група стосується принципів, які отримали реальне втілення, наприклад, свобода пересування, гендерна рівність, право на ведення переговорів та укладання колективних договорів. Третя група об'єднує принципи трудового права як елементу соціальної політики, у тому числі принцип субсидіарності, пропорційності, забезпечення мінімальних соціальних прав. До четвертої групи відносяться принципи щодо верховенства й інтеграції права Європейського Союзу: верховенство над національними правовими системами, принцип прямої дії та інтеграція в національні правові системи [3]. Ці принципи закріплені в численних нормативних актах, деякі з яких проілюстровано на Рисунку 1.



Гарантія прав працівників

- Директива 2002/14/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 11 березня 2002р. встановлює загальні рамки інформування та консультування працівників, забезпечуючи справедливі умови для робітників і захист їхніх прав

Заохочення соціального діалогу

- Для забезпечення балансу інтересів сторін існують колективні угоди (*Collective Bargaining Agreements*), які регулюються національним законодавством держав-членів, а також Хартією основних прав ЄС та іншими директивами

Баланс між гнучкістю трудових відносин та соціальним захистом

- Директива 2019/1152/EU створює більш широкі та модернізовані права для забезпечення більш прозорих і передбачуваних умов праці

Підтримка професійного розвитку

- Директива 2013/55/EU встановлює оновлені вимоги до освіти та професійних стандартів, спонукаючи роботодавців підтримувати постійний розвиток персоналу

Справедлива мінімальна заробітна плата

- Директива про адекватну заробітну плату 2022 (2022/2041) встановлює мінімальну заробітну плату з метою зближення національних мінімальних зарплат держав-членів у бік підвищення, забезпечення гідного рівня життя в усіх країнах ЄС

Рівні можливості

- Директива directive 2006/54/EU забороняє пряму чи непряму дискримінацію між чоловіками та жінками щодо умов найму, доступу до роботи і самостійної зайнятості, звільнень, професійної підготовки та просування по службі, членства в організаціях працівників або роботодавців

Забезпечення високих стандартів безпеки та здоров'я

- Директива Ради 89/391/ЄЕС від 12 червня 1989 року про запровадження заходів для заохочення покращення безпеки та здоров'я працівників на роботі та Директива Directive 2004/37/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 29 квітня 2004 року про захист працівників від ризиків, пов'язаних із впливом на роботу канцерогенів, мутагенів або речовин, токсичних для репродукції, містять заходи для забезпечення безпеки на робочому місці та протидії ризикам

Прозорість умов праці

- Директива 91/533/ЄЕС визначає, що роботодавець повинен повідомляти працівників про основні аспекти трудового договору чи трудових відносин

Належні умови праці для усіх працівників

- Директива (ЄС) 2019/1158 балансу між професійним та особистим життям батьків і опікунів

Адаптація нових технологій

- Директива 2019/790/EU авторського права та суміжних прав у цифровому єдиному ринку

Рис. 1 Закріплення принципів трудового законодавства Європейського Союзу в нормативних актах

Джерело: узагальнено авторами за [11].

Таким чином, покращення в дотриманні принципів трудового права в Україні має передбачати подальшу інтеграцію міжнародних правових актів з урахуванням національних особливостей і норм права. Прикладом для України може слугувати Швеція, де широко застосовуються програми навчання та перепідготовки для працівників, які дозволяють підтримувати їхню конкурентоспроможність на ринку праці, при цьому забезпечуючи баланс між робочим та особистим життям. У Німеччині також розвинені механізми соціальних гарантій і страхування, зокрема, виплати по безробіттю, пенсійне забезпечення та медичне страхування [11]. Проте саме лише закріплення принципів трудового права в нормативних актах може не мати належної ефективності, якщо носитиме виключно декларативний характер. Тому важливо забезпечити реальне впровадження цих принципів через ефективний контроль, механізми захисту прав і моніторинг їхнього виконання. Це також передбачає застосування комплексного підходу, що охоплює не лише правову сферу, але і просвітницькі ініціативи, сприяння соціальній активності, усунення застарілих стереотипів, соціальне засудження дискримінації за статтю, релігією, расою, віком (ейджизм) та іншими ознаками, інклюзивність, діалог між державою, працівниками та роботодавцями.

Висновки. Отримані результати дослідження доводять значний і позитивний вплив на українське законодавство процесу глобалізації та загальносвітових тенденцій у сфері розвитку принципів трудового права. Водночас, цей процес має враховувати історичні та соціально-культурні особливості самої України, а також передбачати комплексний підхід, що поширюється за межі сфери права, зокрема, на соціальну й економічну політику, освітні ініціативи, просвітницьку діяльність тощо. Це дозволить зберегти національні цінності та підвищити ефективність і продуктивність праці за умов забезпечення прав працівників, справедливості та рівності на робочому місці, що сприятиме підвищенню рівня життя та добробуту.

Література:

1. International principles and standards of labor law as a basis for improving labor legislation of Ukraine / M. V. Danylova et al. *The Indian Journal of Labour Economics*. 2022. Vol. 65. No. 4. P. 1121–1136. URL: <https://doi.org/10.1007/s41027-022-00409-2> (дата звернення: 07.03.2025).
2. Pourkermani K., Deakin S. The effects of labour laws on productivity, employment, unemployment and the labour share of national income: analysis of new evidence from the Cambridge Leximetric Database, with a UK-China comparison. *Global Law Review*. 2025. URL: <https://doi.org/10.17863/CAM.114726> (дата звернення: 07.03.2025).
3. Voloshina S. M. General principles of labor law of the European Union. *Subcarpathian Law Herald*. 2022. No. 2 (43). P. 52–58. URL: <https://doi.org/10.32837/pyuv.v0i2.1016> (дата звернення: 07.03.2025).
4. Остапенко Л. О., Гоцман Б. І., Воронова В. М. Основні принципи трудового права. *Академічні візії*. 2025. № 39. URL: <https://academy-vision.org/index.php/av/article/view/1500> (дата звернення: 07.03.2025).

5. Конституція України : від 28.06.1996 № 254к/96-ВР : станом на 1 січ. 2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text> (дата звернення: 07.03.2025).
6. Кодекс законів про працю України : Кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII : станом на 1 січ. 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 07.03.2025).
7. Modern labor law: a review of current trends in employee rights and organizational duties / N. E. Eneh et al. *International Journal of Management & Entrepreneurship Research*. 2024. Vol. 6. No. 3. P. 540–553. URL: <https://doi.org/10.51594/ijmer.v6i3.843> (дата звернення: 07.03.2025).
8. Міжнародна організація праці. Гідна праця. *ILO*. URL: <https://www.ilo.org/topics/decent-work> (дата звернення: 07.03.2025).
9. Бутинська Р. Я. Сучасні тенденції розвитку трудового права України в умовах глобалізації. *Актуальні проблеми приватного права в умовах євроінтеграційних процесів в Україні* : збірник тез доповідей учасників науково-практичного семінару, м. Львів, 11 листопада 2021 р. / за заг. ред. М. С. Долинської, І. В. Красницького, Ю. М. Юркевича. Львів: ЛьвДУВС, 2021. С. 13–18. URL: https://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/4248/1/11_11_2021.pdf#page=13 (дата звернення: 07.03.2025).
10. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом : Закон України від 18.07.2022 р. № 2421- IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2421-20#Text> (дата звернення: 07.03.2025).
11. Машков К. Є. Удосконалення трудового законодавства про заохочення до праці: імплементація закордонного досвіду. *Нове українське право*. 2024. № 4. С. 138–143. URL: <https://doi.org/10.51989/nul.2024.4.17> (дата звернення: 07.03.2025).

References:

1. Danylova, M. V., Denega, O. P., Danylov, M. O., Dzhura, K. J., & Derevyanko, A. I. (2022). International principles and standards of labor law as a basis for improving labor legislation of Ukraine. *The Indian Journal of Labour Economics*, 65(4), 1121–1136. Retrieved from <https://doi.org/10.1007/s41027-022-00409-2>
2. Pourkermani, K., & Deakin, S. (2025). The effects of labour laws on productivity, employment, unemployment and the labour share of national income: Analysis of new evidence from the Cambridge Leximetric Database, with a UK-China comparison. *Global Law Review*. Retrieved from <https://doi.org/10.17863/CAM.114726>
3. Voloshina, S. M. (2022). General principles of labor law of the European Union. *Prykarpatskyi yurydychnyi visnyk – Subcarpathian Law Herald*, (2(43), 52–58. Retrieved from <https://doi.org/10.32837/pyuv.v0i2.1016>
4. Ostapenko, L. O., Hotsman, B. I., & Voronova, V. M. (2025). Osnovni pryntsypy trudovoho prava [Basic principles of labor law]. *Akademichni vizii – Academic Visions*, (39). Retrieved from <https://academy-vision.org/index.php/av/article/view/1500> [in Ukrainian].
5. Constitution of Ukraine: dated 28.06.1996 No. 254k/96-BP: as of 1 Jan. 2020 Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text> [in Ukrainian].
6. Labor Code of Ukraine: Code of Ukraine dated 10.12.1971 No. 322-VIII: as of 1 Jan. 2025 Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (access date: 08.03.2025) [in Ukrainian].
7. Eneh, N. E., Bakare, S. S., Adeniyi, A. O., & Akpuokwe, C. U. (2024). Modern labor law: a review of current trends in employee rights and organizational duties. *International Journal of Management & Entrepreneurship Research*, 6(3), 540–553. Retrieved from <https://doi.org/10.51594/ijmer.v6i3.843> [in Ukrainian].
8. International Labour Organization. *Decent work*. Retrieved from <https://www.ilo.org/topics/decent-work>

9. Butynska, R. Ya. (2021). Suchasni tendentsii rozvytku trudovoho prava Ukrainy v umovakh hlobalizatsii [Current trends in the development of labor law in Ukraine in the context of globalization]. *Zbirnyk tez dopovidei uchastnykiv naukovo-praktychnoho seminaru "Aktualni problemy pryvatnoho prava v umovakh yevrointehratsiinykh protsesiv v Ukraini" – Collection of abstracts of reports of participants of the scientific and practical seminar "Current problems of private law in the context of European integration processes in Ukraine"*. (pp. 13–18). Lviv: LvDUVS. Retrieved from https://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/4248/1/11_11_2021.pdf#page=13 [in Ukrainian].

10. On amendments to some legislative acts of Ukraine on the regulation of labor relations with non-fixed working hours. Law of Ukraine dated 18.07.2022 No. 2421- IX. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2421-20#Text> [in Ukrainian].

11. Mashkov, K. Ye. (2024). Udoshkonalennia trudovoho zakonodavstva pro zaokhochennia do pratsi: implementatsiia zakordonnoho dosvidu [Improving labor legislation on incentives to work: implementation of foreign experience]. *Nove ukrainske parvo – New Ukrainian Law*, (4), 138–143. Retrieved from: <https://doi.org/10.51989/nul.2024.4.17> [in Ukrainian].