

УДК 331.5.021(477)

DOI: <https://doi.org/10.31470/2786-6246-2023-5-113-120>

Серьогіна Наталія,
*кандидат юридичних наук, доцент,
завідувач відділу аспірантури та
докторантури Національного
університету охорони здоров'я
України імені П.Л. Шупика*

Serohina Nataliia,
*candidate of legal sciences, associate
professor, head of the postgraduate
and doctoral studies department of
Shupyk National Healthcare University
of Ukraine*

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-4491-4723>

ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ МІЖНАРОДНИХ ПРАВОВИХ НОРМ У СФЕРУ ЗАЙНЯТОСТІ УКРАЇНИ В КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ

IMPLEMENTATION OF INTERNATIONAL LEGAL NORMS IN THE FIELD OF EMPLOYMENT IN UKRAINE IN THE CONTEXT OF NATIONAL SECURITY

Анотація. В статті визначено необхідність та стан імплементації міжнародних правових норм у сферу зайнятості України в контексті забезпечення національної безпеки. З'ясовано, що підписання Україною даної Угоди та отримання статусу кандидата на членство в Європейський Союз змушує її імплементувати міжнародні правові норми у вітчизняне законодавство, зокрема у сферу зайнятості, що забезпечить їй належний рівень національної безпеки. У вітчизняне законодавче забезпечення в частині зайнятості населення все більше імплементуються міжнародні правові норми, що позитивно впливає на стан забезпечення національної безпеки країни загалом. Розкрито сутність поняття «імплементація». Визначено, що ефективність імплементації міжнародних правових норм у сферу зайнятості України з метою забезпечення належного рівня національної безпеки передусім залежить від ступеня підготовки до цього вітчизняної законодавчої бази. Розглянуто особливості політики забезпечення зайнятості в Європейському Союзі. Встановлено, що Україна перебуває на даний час на початковому етапі підготовки імплементації міжнародних правових норм у дану сферу, що зумовлено передусім потребою в усуненні вагомих недоліків нормативно-правового забезпечення трудових відносин; узгодженням з законодавством ЄС стосовно ґендерної рівності, охорони праці та техніки безпеки; розв'язанні проблеми з неофіційним працевлаштуванням та зниженні заборгованості із заробітної плати; модернізації системи перевірок в сфері трудових відносин. Головне завдання країни на даному етапі полягає у забезпеченні розробки та реалізації політики, яка відповідала б на будь-які потреби глобальної економіки та стимулювала б особисту відповідальність кожного громадянина за власне благополуччя. Констатовано, що членство України в Європейському Союзі та імплементація міжнародних правових норм у вітчизняну законодавчу базу, зокрема в частині зайнятості населення, дозволить забезпечити високий рівень ефективності державного розвитку, покращення міжнародного авторитету, стимулювання змін у її правовій системі, а також сприятиме забезпеченню належного рівня національної безпеки.

Ключові слова: імплементація, міжнародні правові норми, Європейський Союз, зайнятість населення, національна безпека.

Abstract. The article defines the necessity and state of implementation of international legal norms in the sphere of employment of Ukraine in the context of ensuring national security. It has been found that Ukraine's signing of this Agreement and obtaining the status of a candidate for membership in the European Union forces it to implement international legal norms into domestic legislation, in particular in the field of employment, which will provide it with an appropriate level of national security. International legal norms are increasingly being implemented in the national legislation in the area of employment of the population, which has a positive effect on the state of ensuring the national security of the country in general. The essence of the concept of "implementation" is revealed. It was determined that the effectiveness of the implementation of international legal norms in the sphere of employment of Ukraine in order to ensure the appropriate level of national security depends primarily on the degree of preparation for this of the domestic legislative framework. The peculiarities of the policy of ensuring employment in the European Union are considered. It has been established that Ukraine is currently at the initial stage of preparation for the implementation of international legal norms in this field, which is caused primarily by the need to eliminate significant shortcomings in the regulatory and legal support of labor relations; compliance with EU legislation on gender equality, occupational health and safety; solving problems with informal employment and reducing salary arrears; modernization of the inspection system in the field of labor relations. The main task of the country at this stage is to ensure the development and implementation of a policy that would meet any needs of the global economy and stimulate the personal responsibility of each citizen for his own well-being. As a conclusion, it is stated that the membership of Ukraine in the European Union and the implementation of international legal norms in the domestic legal framework, in particular in the area of employment of the population, will allow to ensure a high level of efficiency of state development, improve international authority, stimulate changes in its legal system, and also contribute to ensuring proper level of national security.

Keywords: implementation, international legal norms, European Union, population employment, national security.

Постановка проблеми. На сьогоднішній день найважливішим орієнтиром в процесі забезпечення державного розвитку виступає Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, підписана в червні 2014 р. У частині зайнятості населення, певні положення даної Угоди передбачають посилення сторонами комунікаційних зв'язків та співпраці стосовно забезпечення достойного рівня праці, дієвої політики в сфері зайнятості, сприятливих умов праці, соціального захисту, а також ґендерної рівності тощо. Водночас положення даної Угоди визнають право сторін самостійно визначати та контролювати особистий рівень охорони праці, пріоритетних напрямів сталого розвитку відповідно до міжнародних принципів та угод, а також ухвалювати чи належним чином удосконалювати національне законодавче забезпечення. Відтак, підписання Україною даної Угоди та отримання статусу кандидата на членство в Європейський Союз змушує її імплементувати міжнародні правові норми у вітчизняне законодавство, зокрема у сферу зайнятості, що забезпечить їй належний рівень національної безпеки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематику імплементації міжнародних правових норм у сферу зайнятості України досліджували такі

науковці як Л. Боярчук, А. Гавердовський, В. Жернаков, М. Махсма, Н. Серьогіна, Я. Сімутіна, В. Скомороха, А. Холодницька, С. Шевченко та ін.

Постановка завдання. Метою статті є визначення необхідності та стану імплементації міжнародних правових норм у сферу зайнятості України в контексті забезпечення національної безпеки.

Виклад основного матеріалу дослідження. Україна в якості суб'єкта міжнародних правовідносин, зважаючи на міжнародні нормативно-правові положення та практику зарубіжних країн, докладає чимало зусиль для створення достойного рівня праці та соціального захисту своїх громадян. Водночас в центрі уваги держави безперервно перебуває необхідність імплементації міжнародних правових норм у сферу зайнятості України з метою забезпечення належного рівня національної безпеки.

Термін «імплементація» (від англ. implement) буквально означає «здійснення». Загалом під імплементацією розуміють установлений державою порядок застосування норм міжнародного права на її території [7, с. 61]. А.С. Гавердовський вбачає в імплементації норм міжнародного права цілеспрямовану організаційно-правову діяльність держав, яка проводиться індивідуально, колективно або у рамках міжнародних організацій з метою своєчасної, всебічної та повної реалізації зобов'язань, прийнятих державами відповідно до міжнародного права [2].

Водночас не можна не погодитися з думкою В.В. Жернакова, що інтеграція України до Європи, приєднання до багатьох міжнародних актів з прав людини дає змогу вести мову про українське суспільство як про цивілізований осередок людської спільноти. Поряд із тим це покладає на державу обов'язки з приведення національного законодавства відповідно до міжнародних стандартів з прав людини. І тут потрібне не «механічне» перенесення міжнародних норм до національного законодавства, а виважена, копітка робота зі створення власного національного законодавства на основі міжнародних стандартів [3, с. 60].

Загалом ефективність імплементації міжнародних правових норм у сферу зайнятості України з метою забезпечення належного рівня національної безпеки передусім залежить від ступеня підготовки до цього вітчизняної законодавчої бази. Тобто, необхідно зважати на усі без виключення показники виконання, які повинні орієнтуватися на імплементацію міжнародних норм трудового права у вітчизняну законодавчу базу.

З цією метою між Україною та Європейським Союзом наказом Міністерства соціальної політики затверджено відповідний секторальний план заходів щодо імплементації Угоди про асоціацію. Він передбачає виконання низки заходів з реалізації розділу III «Юстиція, свобода та безпека» (статті 17 та 18) та глави 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» (статті 419-425) Угоди про асоціацію між Україною та ЄС [8, с. 5].

Нормативно-правова система регулювання ринку праці, зокрема сфери зайнятості, в Україні ґрунтується на основних положеннях Конституції України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР, Кодексу законів про працю від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII (більшість статей є схожими з статтями директив ЄС), Законів України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 р. № 5067-VI, «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. № 2694-XII, «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р. № 3356-XII, «Про основи соціального захисту інвалідів в Україні» від 21 березня 1991 р. № 875-XII, «Про державну допомогу сім'ям із дітьми» від 21 листопада 1992 р. № 2811-XII та ін. Розроблені та діють Генеральні та галузеві (тарифні) угоди, колективні договори та регіональними програмами

зайнятості населення. Також широкого впровадження в Україні набули вимоги міжнародних стандартів SA 8000 «Соціальна відповідальність», ISO 9001 «Система управління якістю», ISO 9000 «Системи менеджменту якості», ISO 14000 «Системи екологічного менеджменту», OHSAS 18001 «Система управління охороною праці та виробничої безпеки» та ISO 26000 «Настанова по соціальній відповідальності» [1, с. 109].

Починаючи з 2003 р. Державна служба зайнятості України наділена членством у Всесвітній Асоціації державних служб зайнятості (WAPES). Дана Асоціація – це неприбуткова організація міжнародного рівня, яка безперешкодно об'єднує громадські організації чи державні інституції, відповідальні за здійснення ефективної політики в сфері зайнятості населення.

Міжнародні принципи регулювання ринку праці застосовуються в діяльності Державної служби зайнятості, а саме: безкоштовність наданих послуг; доступність, тобто надання послуг у рівній мірі всім суб'єктам ринку праці, як тим, хто шукає роботу, так і тим, хто шукає робочу силу; добровільність – відсутність будь-якого примусу у трудовому посередництві; рівність – надання послуг усім громадянам без будь-якої дискримінації; відкритість – надання повної інформації щодо працевлаштування, вільних робочих місць, чинних законодавчих актів стосовно зайнятості й безробіття. Також в Україні розвинений профспілковий рух, який здійснює свою діяльність на умовах трипартизму, що є досить позитивним досвідом у сфері регулювання трудових відносин, як і в більшості країн світу. Слід зазначити, що у главі XVI «Професійні спілки» Кодексу законів про працю регламентоване право громадян на об'єднання у професійні спілки відповідно до Конституції та Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [1, с. 111].

Базовим інструментом політики забезпечення зайнятості в Євросоюзі, його країнах-членах є Європейська стратегія зайнятості (European Employment Strategy, далі – ЄСЗ), яку було прийнято в 1997 р. на Люксембурзькому саміті. Метою ЄСЗ є створення нових та якісних робочих місць на території Євросоюзу. ЄСЗ – щорічний програмний документ, що містить елементи планування, дослідження, моніторингу, розробляється та реалізується країнами ЄС як інструмент зменшення безробіття, координації спільних зусиль у сфері зайнятості. Слід відмітити, що в 2005 р. пріоритети ЄСЗ було переглянуто та скоректовано під інклюзивне та стале економічне зростання, створення більшої кількості робочих місць та пропозицій на ринку праці [5, с. 179].

Також зупинимо увагу на існуванні мережі EURES, яка розпочала свою діяльність у листопаді 1994 р., спираючись на роботу 450 європейських радників (Euroadvisers), експертів у галузі європейського ринку праці. EURES має дві бази даних: перша містить інформацію щодо вільних робочих місць у всіх державах, а друга стосується загальної інформації про умови життя та праці в цих країнах, а також про регіональні ринки праці. Метою мережі EURES є полегшення пересування працівників у межах Європейського Союзу та Європейського економічного простору, а тим самим розвиток справжнього, європейського ринку зайнятості [4, с. 12].

Як свідчить практика, сфера зайнятості є одним із пріоритетних напрямів регулятивної діяльності інституцій ЄС. Упродовж останніх десятиліть на функціонування ринку праці економічно розвинених країн ЄС впливали такі істотні чинники, як глобалізація, розвиток наукомістких та інформаційних галузей економіки, зростання впливу соціальної згуртованості на розв'язання соціально-економічних проблем у сфері зайнятості та ін. Попри позитивні аспекти впливу на

економічний розвиток, спостерігається і поширення їх негативних наслідків, зокрема: зростання рівня безробіття унаслідок структурних перетворень і модернізації галузей економіки, не завжди обґрунтовані високі вимоги роботодавців до якості робочої сили, зростання рівня безробіття серед окремих вікових контингентів економічно активного населення працездатного віку, зростання рівня інтенсивності трудової міграції тощо [6, с. 252].

Усі вище наведені зміни, притаманні економіці Європейського Союзу в контексті загальноєвропейської негативної тенденції приросту населення та зростання рівня його старіння, посилення імміграційних процесів, лягли в основу розробки та введення у 2010 р. державами-членами ЄС Стратегії «Європа – 2020».

Політика у сфері зайнятості населення має поєднати в собі пріоритети розвитку інноваційної зайнятості, забезпечення балансу роботи і вільного часу зайнятих людей, створення умов для запровадження освіти впродовж життя, реалізацію концепції активного довголіття як елемента «срібної економіки», досягнення адекватного співвідношення в рамках інноваційного процесу внесків працівника (мотивація до праці та професійного розвитку), держави (інноваційна політика) та роботодавця (продукування і впровадження інновацій) [5, с. 180].

У сфері зайнятості та працевлаштування гарантії щодо недискримінації визначаються низкою спеціальних директив, а саме Директивою Ради 2000/43/ЄС13, що імплементує принцип рівного поводження з людьми, незалежно від їх расового чи етнічного походження, Директивою Ради 2000/78/ЄС14 від 27 листопада 2000 р., що встановлює загальні рамки рівноправного поводження у сфері зайнятості і професійної діяльності. Головна мета цих директив – надання гарантій усім фізичним особам, які проживають на території ЄС, незалежно від їхньої національності, отримувати законний захист від випадків дискримінації. Усі країни-члени ЄС повинні були переглянути існуючі законодавчі бази і внести необхідні поправки з метою приведення законодавчих актів відповідно до норм директив. Те саме повинні були зробити і країни-кандидати на вступ до ЄС до моменту свого приєднання [6, с. 253–254].

1 лютого 2023 р. Європейська Комісія опублікувала аналітичний звіт до Повідомлення Комісії для Європейського Парламенту, Європейської Ради та Ради та Висновку Європейської Комісії щодо заявки України на членство в Європейському Союзі від 17 червня 2022 р. Цей Звіт містить огляд ситуації станом на липень 2022 р., і його метою є окреслення:

- основних рекомендацій роботи над визначеними ЄС кластерами соціального, політичного, економічного життя України з метою їх узгодження із *acquis* ЄС (поняття «кластер» походить від англ. «cluster», що означає «гроно, рій, скупчення». Кластери – це група близьких сфер, які є взаємозалежними і взаємодоповнюваними);
- критичних питань, над вирішенням яких необхідно пріоритетно працювати Україні (наприклад, інституційних), оскільки останні є загрозою/перешкодою для успішного узгодження національного законодавства із *acquis* ЄС та відповідно просування України до наступних етапів набуття членства у ЄС [9].

Так, у сфері зайнятості, на думку Європейської Комісії, Україна перебуває на даний час на початковому етапі підготовки імплементації міжнародних правових норм у дану сферу. Це зумовлено передусім потребою в:

- усуненні вагомих недоліків нормативно-правового забезпечення трудових відносин;

- узгодженням з законодавством ЄС стосовно ґендерної рівності, охорони праці та техніки безпеки;
- розв'язанні проблеми з неофіційним працевлаштуванням та зниженні заборгованості із заробітної плати;
- модернізації системи перевірок в сфері трудових відносин.

24 березня 2023 р. було оприлюднено Щорічний Звіт про виконання Угоди про асоціацію Україна-ЄС, в якому зазначено, що Україна вже виконала 72% зобов'язань, передбачених Угодою про асоціацію. За 2022 р. загальний прогрес виконання Угоди про асоціацію між Україною зріс на 9%, тобто можна говорити про загальну позитивну динаміку. Проте слід зауважити, що у сфері «Соціальної політики та трудових відносин» загальний прогрес виконання вимог становить лише 54%, що є одним з найнижчих з-поміж інших сфер, а у сфері «Юстиція, свобода, безпека та права людини» – 91%, що є одним з найвищих показників. Так, у сфері трудових відносин:

- 12 серпня 2022 р. Кабінетом Міністрів України схвалено «Державну стратегію забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року» та затверджено операційний план з її реалізації на 2022–2024 рр. (розпорядження Кабінету Міністрів України від 12.08.2022 р. № 752) на досягнення Цілей сталого розвитку України на період до 2030 р.;
- прийнято ВРУ Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01 липня 2022 р. № 2352-ІХ, Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом» від 18 липня 2022 р. № 2421-ІХ, Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників» від 12 травня 2022 р. № 2253-ІХ (внесено зміни до Кодексу законів про працю України стаття 2-1. Рівність трудових прав громадян України, недопущення дискримінації у сфері праці, в якій задекларовано «заборону будь-якої дискримінації у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від статі, ґендерної ідентичності, сексуальної орієнтації»);
- станом на дату публікації Щорічного звіту триває робота над проектами Закону України «Про працю», «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі» [9].

Висновки з проведеного дослідження. Таким чином, на основі вище наведеного можна дійти висновків, що у вітчизняне законодавче забезпечення в частині зайнятості населення все більше імплементуються міжнародні правові норми, що позитивно впливає на стан забезпечення національної безпеки країни загалом. Головне завдання країни на даному етапі полягає у забезпеченні розробки та реалізації політики, яка відповідала б на будь-які потреби глобальної економіки та стимулювала б особисту відповідальність кожного громадянина за власне благополуччя. Як було уже зазначено, Україна перебуває на даний час на початковому етапі підготовки імплементації міжнародних правових норм в частині зайнятості населення. Через це, на сьогоднішній день необхідно розуміти, що даний етап повинен передбачати вирішення багатьох завдань, а не лише автоматично копіювати міжнародні норми у вітчизняне законодавство, зокрема в контексті формування сучасних політично-демократичних установ та громадських організацій, які могли б ефективно реалізовувати декларовані норми із

дотриманням усіх суспільних прав та інтересів. Відтак, європейський вектор розвитку вітчизняної економіки виступає одночасно рухом до демократичних стандартів, розвитку інформаційно-комунікаційних технологій, соціально-орієнтованої ринкової економіки, яка опирається на положення верховенства права та забезпечення дотриманням усіх суспільних прав та свобод. Проте, процес імплементації міжнародних правових норм, зокрема у сферу зайнятості населення в Україні, носить досить складний та багатофункціональний характер, який обумовлений національно-правовим розвитком нашої країни. Членство України в Європейському Союзі та імплементація міжнародних правових норм у вітчизняну законодавчу базу, зокрема в частині зайнятості населення, дозволить забезпечити високий рівень ефективності державного розвитку, покращення міжнародного авторитету, стимулювання змін у її правовій системі, а також сприятиме забезпеченню належного рівня національної безпеки.

Список використаних джерел:

1. Боярчук Л.В., Холодницька А.В. Забезпечення ефективного управління роботою служби зайнятості України в умовах невизначеності. *Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка*. 2015. Вип. 162. С. 107–113.
2. Гавердовский А.С. Имплементация норм международного права. Київ: Вища школа, 1980. 318 с.
3. Жернаков В.В. Міжнародний аспект правового регулювання соціально-трудова відносин. *Право України*. 2001. № 4. С. 59–61.
4. Махсма М. Світові тенденції трансформації зайнятості населення в умовах глобалізації економіки. *Україна: аспекти праці*. 2007. № 4. С. 10–15.
5. Серьогіна Н.О. Ефективна політика зайнятості Європейського Союзу як засіб реалізації стратегії «Європа – 2020». *Експерт: парадигми юридичних наук і державного управління*. 2020. № 6(12). С. 176–187.
6. Сімутіна Я.В. Стандарти ЄС та законодавство України у сфері зайнятості населення: проблеми адаптації. *Право та держава*. 2017. Вип. 28. С. 248–258.
7. Скомороха В. Практика Конституційного суду України як засіб імплементації європейських стандартів прав і свобод людини в Україні. *Вісник Конституційного Суду України*. 2000. № 5. С. 61–88.
8. Холодницька А.В., Боярчук Л.В. Адаптація зарубіжного досвіду у сфері державного регулювання зайнятості населення до реалій України. *Innovative solutions in modern science*. 2016. № 1(1). С. 1–16.
9. Шевченко С. Кроки України в адаптації українського законодавства до європейських стандартів: історична ретроспектива і порядок денний. URL: <https://jurfem.com.ua/kroky-ukrayiny-v-adaptatsiyi-ukrayinskoho-zakonodavstva-do-europeyskykh-standartiv/> (дата звернення: 03.02.2023).

References

1. Boiarchuk, L.V. & Kholodnytska A.V. (2015). Zabezpechennia efektyvnoho upravlinnia robotoiu sluzhby zainiatosti Ukrainy v umovakh nevyznachenosti [Ensuring effective management of the work of the Employment Service of Ukraine in conditions of uncertainty]. *Visnyk Kharkivskoho natsionalnoho tekhnichnoho universytetu silskoho hospodarstva imeni Petra Vasylenka – Bulletin of the Petro Vasylenko Kharkiv National Technical University of Agriculture*, 162, 107–113 [in Ukrainian].

2. Haverdovskyi, A.S. (1980). Ymplementatsiya norm mezhdunarodnoho prava [Implementation of norms of international law]. Kyiv: Vyshcha shkola [in Ukrainian].
3. Zhernakov, V.V. (2001). Mizhnarodnyi aspekt pravovoho rehuliuвання sotsialno-trudovykh vidnosyn [International aspect of legal regulation of social and labor relations]. *Pravo Ukrainy – Law of Ukraine*, 4, 59–61 [in Ukrainian].
4. Makhsma, M. (2007). Svitovi tendentsii transformatsii zainiatosti naselennia v umovakh hlobalizatsii ekonomiky [World trends in the transformation of population employment in the conditions of economic globalization]. *Ukraina: aspekty pratsi – Ukraine: aspects of work*, 4, 10–15 [in Ukrainian].
5. Serohina, N.O. (2020). Efektyvna polityka zainiatosti Yevropeiskoho Soiuzu yak zasib realizatsii stratehii «levropa – 2020» [Effective employment policy of the European Union as a means of implementing the Europe 2020 strategy]. *Ekspert: paradyhmy yurydychnykh nauk i derzhavnoho upravlinnia – Expert: paradigms of legal sciences and public administration*, 6(12), 176–187 [in Ukrainian].
6. Simutina, Ya.V. (2017). Standarty YeS ta zakonodavstvo Ukrainy u sferi zainiatosti naselennia: problemy adaptatsii [EU standards and Ukrainian legislation in the field of population employment: problems of adaptation]. *Pravo ta derzhava – Law and the state*, 28, 248–258 [in Ukrainian].
7. Skomorokha, V. (2000). Praktyka Konstytutsiinoho sudu Ukrainy yak zasib implementatsii yevropeiskykh standartiv prav i svobod liudyny v Ukraini [Practice of the Constitutional Court of Ukraine as a means of implementing European standards of human rights and freedoms in Ukraine]. *Visnyk Konstytutsiinoho Sudu Ukrainy – Bulletin of the Constitutional Court of Ukraine*, 5, 61–88 [in Ukrainian].
8. Kholodnytska, A.V. & Boiarchuk, L.V. (2016). Adaptatsiia zarubizhnoho dosvidu u sferi derzhavnoho rehuliuвання zainiatosti naselennia do realii Ukrainy [Adaptation of foreign experience in the field of state regulation of population employment to the realities of Ukraine]. *Innovative solutions in modern science – Innovative solutions in modern science*, 1(1), 1–16 [in Ukrainian].
9. Shevchenko, S. (2023). Kroky Ukrainy v adaptatsii ukrainskoho zakonodavstva do yevropeiskykh standartiv: istorychna retrospektyva i poriadok denniy [Ukraine's steps in the adaptation of Ukrainian legislation to European standards: historical retrospective and agenda]. *jurfem.com.ua*. Retrieved from <https://jurfem.com.ua/kroky-ukrayiny-v-adaptatsiyi-ukrayinskoho-zakonodavskado-europeiskykh-standartiv/> [in Ukrainian].

Подано до редакції 18.10.2023 р.

Прийнято до друку 23.11.2023 р.