

Павловський А. М.,
*кандидат технічних наук,
доцент кафедри філософії
Національного технічного університету України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»*

ПРОБЛЕМНІ ТРАНСФОРМАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ

PROBLEM TRANSFORMATIONS OF LABOR LEGISLATION DURING MARTIAL LAW

З початку повномасштабної російської військової агресії та запровадження воєнного стану, Верховною Радою України прийнято декілька законів, що призвели до суттєвої трансформації трудового законодавства України. Це насамперед Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» та Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність».

Метою наукової роботи є дослідження проблемних трансформацій трудового законодавства України, прийнятих під час воєнного стану, їх впливу на трудові права найманих працівників і на роль профспілок, відповідності цих змін європейському законодавству, євроінтеграційним зобов'язанням та міжнародним трудовим стандартам.

Дослідження проблематики здійснювалось шляхом застосування методів нормативно-порівняльного аналізу, системно-структурного дослідження та узагальнення.

В результаті дослідження визначено, що трансформації трудового законодавства прийняті з початку війни суттєво звузили обсяг трудових прав і соціального захисту працівників, не відповідають та суперечать праву Європейського Союзу, конвенціям і рекомендаціям Міжнародної організації праці. В подальшому така невідповідність може стати перешкодою до членства України в ЄС.

Слід зазначити, що об'єктивно війна обумовлює обмеження прав працівників та профспілок.

Проте, після завершення воєнного стану Україна на шляху до членства в ЄС, постане перед необхідністю відновлення трудових прав працівників і профспілок та посилення соціального діалогу. Що найбільш оптимально зробити шляхом розробки та ухвалення нового Трудового Кодексу України, який має відповідати міжнародним стандартам праці, встановленим Міжнародною організацією праці та європейським законодавством. При підготовці Трудового Кодексу обов'язковим є залучення всіх сторін соціального діалогу.

Ключові слова: трудові права, роботодавці, працівники, профспілки, строкові договори, умови праці, Європейський Союз, Міжнародна організація праці.

Since the beginning of full -scale military aggression of Russia and the introduction of martial law, the Verkhovna Rada of Ukraine has adopted several laws that have led to a significant transformation of the labor legislation of Ukraine. This is primarily the Law of Ukraine "On Organization of Labor Relations in Martial Status", the Law of Ukraine "On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine on Optimization of Labor Relations" and The Law of Ukraine "On Amendments to Certain Legislative Acts on Simplification of Regulation of Labor Relations in the Field of Small and Medium Business and Reduction of Administrative Load on Entrepreneurship".

The purpose of scientific work is to investigate the problematic transformations of the labor legislation of Ukraine adopted during martial law, their influence on the labor rights of employees and the role of trade unions, the compliance of these changes in the European legislation, European integration obligations and international labor standards.

The study was carried out by applying methods of normative-comparative analysis, system-structural research and generalization.

As a result of the study, it has been stated that the transformations of labor legislation adopted since the beginning of the war significantly narrowed the scope of labor rights and social protection of employees, do not correspond and contradict the law of the European Union, conventions and recommendations of the International Labor Organization. In the future, such a non -compliance may be an obstacle to Ukraine's membership in the EU.

It should be noted that objectively the war determines the restriction of the rights of workers and trade unions.

However, after the end of the martial law, Ukraine on the way to EU membership will be facing the need to restore the labor rights of workers and trade unions and strengthen social dialogue. What is best done through the development and adoption of a new Labor Code of Ukraine, which must meet international labor standards established by the International Labor Organization and European legislation. In preparation of the Labor Code, it is mandatory to involve all parties of social dialogue.

Key words: *labor rights, employers, employees, trade unions, term contracts, working conditions, European Union, International Labor Organization.*

Постановка проблеми. З початку запровадження воєнного стану Верховною радою України прийнято законодавчі зміни, що призвели до суттєвої трансформації трудового законодавства України. Зокрема Закони України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [1], «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» [2] та «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» [3], призвели до значних змін у взаємовідносинах між державою, роботодавцями та працівниками.

Разом з тим процес реформування трудового законодавства навіть в умовах воєнного стану має враховувати міжнародні зобов'язання України, що випливають із факту членства у Міжнародній організації праці (МОП) та прагнень до членства в Європейському Союзі (ЄС), тому актуальним є дослідження цього аспекту трансформації трудового законодавства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика, деякі особливості та аспекти трудових відносин в умовах воєнного стану досліджувалися в роботах українських науковців. Зокрема, Машковим К.Є., Горностаї О.Б., Товтом Т.О. досліджувалися аспекти впорядкування трудових відносин в умовах поширення дистанційних форм організації роботи, а також обов'язки роботодавців при мобілізації працівників [4, с. 127]. Хатнюк Н. С., Побіянською Н. Б., Обловацькою Н.О. проаналізовано правові засади, що регулюють виникнення, зміну та припинення трудових правовідносин в умовах воєнного стану [5, с. 9]. Паньковою О.В., Красуліною Я.Г. відзначено, що обмеження базових соціально-економічних прав людини, є обґрунтованим в умовах воєнного стану. Водночас в демократичній державі масштаби й тривалість обмеження прав пови-

нні відповідати принципу пропорційності [6, с. 129]. Наньєвою М.І. вказано, що роботодавці можуть зловживати правом без попередження змінювати істотні умови праці [7, с. 236]. Міщук І.В, Киричук Б.С. досліджено механізми забезпечення права на працю в умовах дії правового режиму воєнного стану [8, с. 411].

Метою цієї роботи є дослідження проблемних трансформацій трудового законодавства України прийнятих під час воєнного стану, їх впливу на трудові права найманих працівників і на роль профспілок, відповідності цих трансформацій європейському законодавству та міжнародним трудовим стандартам.

Дослідження проблематики здійснювалось шляхом застосування методів нормативно-порівняльного аналізу, системно-структурного дослідження та узагальнення.

Виклад основного матеріалу. Розглянемо проблемні трансформації трудового законодавства.

Закон «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [1] дозволив роботодавцям встановлювати випробувальний термін для всіх працівників, у тому числі для неповнолітніх, осіб з інвалідністю, вагітних жінок, одиноких матерів із дітьми до 14 років або дитиною з інвалідністю, внутрішньо переміщених та інших осіб, яких раніше це не стосувалося. Роботодавці також можуть без попередження і згоди працівників перевести їх на іншу роботу та в іншу місцевість для відвернення чи ліквідації наслідків бойових дій.

Роботодавці отримали право збільшувати тривалість робочого часу – до 60 годин на тиждень. При цьому скасовується: заборона на роботи у вихідні дні, скорочений робочий день напередодні святкових, неробочих і вихідних днів, перенесення вихідного дня, якщо святковий або неробочий день збігається з вихідним днем, обмеження для надурочних робіт.

Роботодавцям дозволяється звільнити працівника під час тимчасової непрацездатності

чи відпустки. Роботодавець може звільнити працівника у зв'язку з неможливістю забезпечення його роботою. Допускається тимчасове призупинення дії трудового договору.

Закон дозволяє відмовити у відпустці працівникам. Роботодавці отримали також право відправляти своїх співробітників на час воєнного стану у відпустку без збереження заробітної плати (за власний рахунок) та без обмеження строку.

Якщо працівник написав заяву про відпустку без збереження заробітної плати на цілий місяць або більше (на час періоду військового стану), такому працівнику не нараховується заробітна плата, а значить відсутня і база для нарахування та сплати єдиного соціального внеску (страхового внеску) і як результат, страховий стаж за відповідні неоплачувані місяці не зараховується і можна залишитися без пенсії. Якщо працівник захворів під час відпустки без збереження заробітної плати, то допомога з тимчасової непрацездатності такому працівникові також не надається.

З чинних законодавчих норм видно, що працівник під час тривалої відпустки без збереження заробітної плати (більше місяця) менш соціально захищений і втрачає страховий стаж, і на це слід звернути увагу працівнику, коли пропонують написати заяву на відпустку «за власний рахунок».

Законом щодо оптимізації трудових відносин [2] запроваджено додаткові спрощені підстави для звільнення працівників з ініціативи роботодавців, а за мобілізованим працівником не зберігається середній заробіток.

При цьому попереджати працівника про звільнення можна не за два місяці як було раніше, а всього за десять днів.

Крім того, змінили терміни оскарження дій роботодавців. Раніше позови були безстроковими, тепер їхню подачу обмежили трьома місяцями з моменту фіксування порушень умов праці.

Важливе нововведення – по мобілізованим працівникам. До прийняття закону за ними закріплювалося робоче місце та середня зарплата. Тепер, роботодавців звільнили від виплат мобілізованим працівникам. Такі ж зміни стосуються і працівників, які потрапили в полон, безвісно відсутні або лікуються після отрима-

них поранень. Слід зазначити, що страховий стаж за цей період не зараховується, оскільки нема сплати ЄСВ.

Закон передбачає також оформлення всіх документів про трудові відносини в електронній формі, у тому числі повідомлень про звільнення співробітника. При цьому роботодавець повинен повідомити, який саме канал зв'язку, месенджер вважатиметься офіційним.

Таким чином, закон [2] «оптимізує» і спрощує життя роботодавців за рахунок обмеження трудових прав і соціального захисту працівників.

Законом щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва [3] фактично скасована обов'язковість норм трудового права для тих, хто працює на приватних підприємствах з менше ніж 250 працюючими. Закон дозволяє розірвання трудового договору за власним бажанням роботодавця та односторонню зміну роботодавцем істотних умов праці – обидва ці положення порушують конвенції МОП та директиви ЄС.

Зокрема, цим законом передбачено:

- знищення профспілкового імунітету – для звільнення та надурочних робіт не потрібна згода профспілки;

- спрощення звільнень – для звільнення найманих працівників не буде потрібно жодних причин;

- нестабільна зайнятість – немає обмежень на застосування строкових договорів;

- безвідповідальність роботодавця за безпеку праці – трудовими договорами можуть встановлюватись виключання із стандартів безпеки праці.

Ці норми спрямовані на ерозію трудових прав майже 70% працівників. Безправність найманих працівників не принесе розквіту малому і середньому бізнесу, якому значно більше потрібно послаблення податкового тягаря.

Крім, того внесені розглянутими законами проблемні зміни трудового законодавства фактично нівелюють роль профспілкових організацій на підприємстві.

Дослідимо зазначені трансформації трудового законодавства України на відповідність праву ЄС та Конвенціям і Рекомендаціям МОП.

Надання роботодавцю необмеженого права звільняти працівників за його бажанням, не відповідає основним стандартам правового регулювання порядку припинення трудових відносин, що передбачені Конвенцією МОП № 158 [9], Рекомендацією МОП № 166 [10], а також Хартії основних прав Європейського Союзу [11] та Європейською соціальною хартією (переглянутою) [12].

Так, у статті 24 Європейської соціальної хартії (переглянутої) зазначено, що з метою забезпечення ефективного здійснення права працівників на захист у випадках звільнення Сторони зобов'язуються визнати право всіх працівників не бути звільненими без поважних причин для такого звільнення, пов'язаних з їхньою працездатністю чи поведінкою, або поточними потребами підприємства, установи чи служби.

Відповідно до статті 4 Конвенції МОП № 158 трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного із здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби. Також у статті 7 Конвенції МОП № 158 зазначено, що трудові відносини з працівником не припиняються з причин, пов'язаних з його поведінкою або роботою, доти, доки йому не нададуть можливість захищатись у зв'язку з висунутими проти нього звинуваченнями, крім випадків, коли від роботодавця не можна обґрунтовано чекати надання працівникові такої можливості.

Згідно зі статтею 1 Конвенції МОП № 135 [13], представники працівників на підприємстві користуються ефективним захистом від будь-якої дії, яка може завдати їм шкоди, включаючи звільнення, що ґрунтується на їхньому статусі чи на їхній діяльності як представників працівників, чи на їхньому членстві у профспілці або на їхній участі в профспілковій діяльності, в тій мірі, в якій вони діють відповідно до чинного законодавства чи колективних договорів або інших спільно погоджених умов.

Процедури, що застосовуються до й під час припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця знаходять свою деталізацію у Рекомендації МОП № 166.

Так, відповідно до параграфа 7 Рекомендації МОП № 166 трудові відносини з працівником

не повинні припинятись у зв'язку з провиною, яка відповідно до національних законодавства або практики була б підставою для припинення трудових відносин лише за одно- чи багаторазового повторення, якщо тільки роботодавець не зробив працівникові відповідного письмового попередження.

У параграфі 8 Рекомендації МОП № 166 зазначається, що трудові відносини з працівником не повинні припинятись у зв'язку з незадовільним виконанням ним професійних обов'язків, якщо тільки роботодавець відповідним чином не вказав йому на це й письмово не попередив його і якщо тільки працівник надалі незадовільно виконує свої обов'язки після закінчення розумного строку, встановленого для виправлення становища.

У зв'язку з цим слід зазначити, що у статті 30 Хартії основних прав Європейського Союзу також вказано, що кожен працівник має право на захист у разі безпідставного звільнення відповідно до законодавства Союзу, а також національного законодавства та практики.

Таким чином зазначеними трансформаціями трудового законодавства фактично дозволяється безпідставне звільнення працівника роботодавцем без обґрунтованості припинення трудових відносин, що суперечить міжнародно-правовим зобов'язанням України.

Надане право роботодавцям щодо відмови, перенесення щорічної відпустки без згоди працівника, не узгоджується з положеннями Конвенції МОП № 132 [14], яким передбачено необхідність отримання згоди працівника.

Відповідно до статті 7 Конвенції МОП № 132 кожна особа, яка користується відпусткою, передбаченою в цій Конвенції, отримує за повний період цієї відпустки принаймні свою нормальну чи середню заробітну плату, нараховану відповідно до методу, що визначається компетентним органом влади або іншим відповідним органом у кожній країні. Суми, що належать до виплати згідно з параграфом 1 цієї статті, виплачуються зацікавленій особі до відпустки, якщо інше не передбачено в угоді, що стосується цієї особи і роботодавця.

Щодо нестабільної зайнятості та застосування строкових договорів без обмежень, то Директивою Директивою Європейського Парламенту і Ради 2019/1152 від 20 червня

2019 року про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі [15] передбачено, що якщо роботодавці мають можливість запропонувати трудові договори на умовах повного робочого часу або безстрокові трудові договори працівникам, які працюють за нетиповими формами зайнятості, слід заохочувати перехід до більш надійних форм зайнятості. Працівники повинні мати можливість вимагати переведення на іншу, більш передбачувану та надійну форму зайнятості, якщо це можливо, і отримати обґрунтовану письмову відповідь роботодавця, яка повинна враховувати потреби роботодавця і працівника. У статті 12 Директиви 2019/1152 зазначено, що держави-члени забезпечують, щоб працівник, який відпрацював на одного й того самого роботодавця мінімум шість місяців і пройшов строк випробування (якщо такий передбачено), може зажадати переведення на іншу форму зайнятості з більш передбачуваними та надійними умовами праці, якщо це можливо, і отримати обґрунтовану письмову відповідь.

Крім того, у частині третій статті 2 Конвенції МОП № 158 наголошується на необхідності встановлення відповідних гарантій проти застосування договорів про найняття на визначений термін, мета яких – ухилитися від надання захисту, передбаченого цією Конвенцією. Для цього у параграфі 3 Рекомендації МОП № 166 пропонується, наприклад, передбачити один чи більше з таких заходів: а) обмежити застосування договорів про найняття на певний термін випадками, коли, враховуючи рід майбутньої роботи або умови її виконання чи інтереси працівника, ці трудові відносини не можуть встановлюватися на невизначений термін; б) вважати договори про найняття на певний термін, за винятком випадків, зазначених у підпункті а), договорами про найняття на невизначений термін; с) вважати договори про найняття на певний термін, які подовжувалися один чи кілька разів, за винятком випадків, зазначених у підпункті а), договорами про найняття на невизначений термін.

У рамковій угоді про роботу на визначений строк, введеній в дію Директивою Ради 1999/70/ЄС [16], зазначається, що трудові договори на невизначений строк є основною формою трудових відносин та сприяють якості

життя зацікавлених працівників та покращують роботу. У пункті 5 згаданої угоди також йдеться про заходи для запобігання зловживанням, що є результатом використання послідовних трудових договорів на визначений термін.

Законом щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва [3] фактично встановлено особливий режим регулювання трудових відносин між працівником та роботодавцем, який є суб'єктом малого або середнього підприємства відповідно до закону з кількістю працівників за звітний період (календарний рік) не більше 250 осіб, а також між роботодавцем та працівником, розмір заробітної плати якого становить на місяць понад вісім розмірів мінімальних заробітних плат. Розподіл однакових за своїм правовим статусом працівників на різні категорії з різним набором трудових прав суперечить принципу рівності та недискримінації:

– працівники таких роботодавців зазнаватимуть менш сприятливого ставлення у порівнянні з працівниками інших видів роботодавців, без будь-яких об'єктивних підстав, які могли б виправдати таку різницю в ставленні;

– роботодавці інших видів стикатимуться з недобросовісною конкуренцією з боку роботодавців, які є суб'єктами малого або середнього підприємства відповідно до закону з кількістю працівників за звітний період (календарний рік) не більше 250 осіб, які використовуватимуть найману працю без дотримання всіх вимог Кодексу законів про працю України.

У зв'язку з цим слід звернути увагу, що у Рекомендації МОП № 189 [17] Генеральна конференція Міжнародної організації праці, беручи до уваги, що малі й середні підприємства є вирішальним чинником в економічному зростанні й розвитку і несуть все більшу відповідальність за створення більшості робочих місць в усьому світі, зазначає, що члени Організації повинні запроваджувати політику, що створює умови, які забезпечують застосування трудового законодавства на недискримінаційній основі з метою підвищення якості зайнятості на малих та середніх підприємствах.

В той же час досліджені зміни трудового законодавства під час війни, не зобов'язують роботодавців надавати працівникам актуальну

інформацію про професійні ризики для їхньої безпеки і здоров'я та про відповідні запобіжні й захисні заходи, а також про заходи, що повинні вживатися щодо першої допомоги, боротьби з пожежами та евакуації працівників, включаючи дані працівників, призначених для виконання цих заходів, як це передбачено у статтях 8 і 10 Директиви Ради 89/391/ЄЕС про встановлення заходів із заохочення поліпшення охорони здоров'я та безпеки праці працівників [18].

Керівництво Європейського Союзу регулярно висловлює занепокоєння щодо радикальних трудових реформ та закликає уряд України привести реформи у відповідність до міжнародних трудових стандартів і принципів соціального діалогу. Не дивно, що по рівню відповідності країн-кандидатів вимогам ЄС, по соціальній політиці і зайнятості Україна отримала найменшу оцінку Європейської Комісії [19].

Висновки. Досліджені проблемні трансформації трудового законодавства суттєво обмежують права працівників та профспілок,

не відповідають як нормам ратифікованих Україною конвенцій Міжнародної організації праці, так і нормам європейського законодавства. В подальшому така не відповідність може стати перешкодою до членства України в ЄС.

Об'єктивно війна обумовлює обмеження прав працівників та профспілок.

Проте, після завершення війни Україна постане перед необхідністю відновлення трудових прав працівників і профспілок та посилення соціального діалогу. Що найбільш оптимально зробити шляхом розробки та ухвалення нового Трудового Кодексу України, який буде відповідати міжнародним стандартам праці, встановленим Міжнародною організацією праці та європейським законодавством. При підготовці цього Кодексу обов'язковим є залучення всіх сторін соціального діалогу.

Предметом подальшого дослідження має стати проект нового Трудового Кодексу на відповідність праву ЄС та конвенціям і рекомендаціям МОП.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20> (дата звернення: 23.01.2025).
2. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин : Закон України від 01.07.2022 р. № 2352-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2352-20> (дата звернення: 23.01.2025).
3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність : Закон України від 19.07.2022 р. № 2434-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2434-20> (дата звернення: 23.01.2025).
4. Машков К.Є., Горностай О.Б., Товт Т.О. Особливості трудових відносин в умовах воєнного стану: нормативно-правове регулювання. //Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. 2022. № 1. С. 125–131.
5. Хатнюк Н., Побіянська Н., Обловацька Н. Проблеми трансформації трудового законодавства відповідно до умов воєнного стану в Україні. *ScienceRise: Юридичні науки*, (4(22), 4–10. URL: <https://doi.org/10.15587/2523-4153.2022.270675>
6. Панькова О.В., Красуліна Я.Г. Основні зміни в трудовому законодавстві України в умовах мілітарного впливу: контекст захищеності прав працюючих. Розвиток України в умовах мілітарного впливу: соціально-правові, економічні та екологічні аспекти. 2023. Том 1. С. 128–135.
7. Наньєва М.І. Актуальні зміни трудового законодавства під час воєнного стану. Юридичний науковий електронний журнал. 2023. № 6. С. 235–238.
8. Актуальні зміни трудового законодавства України в умовах правового режиму воєнного стану. Аналітично-порівняльне правознавство, електронне наукове видання. 2024. С. 411–415. URL: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2024.06.67>
9. Конвенція МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця, 1982. Ратифікована Постановою Верховної Ради України «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної Організації Праці № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця» від 04.02.1994 № 3933-ХІІ.
10. Рекомендація МОП № 166 щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця, 1982.
11. Хартія основних прав Європейського Союзу Official Journal C 202, 07.06.2016, р. 391–407.
12. Закон України «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)» від 14.09.2006 № 137-V.

13. Конвенція МОП № 135 про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються, 1971. Ратифікована Законом України «Про ратифікацію Конвенції про представників працівників № 135» від 15.05.2003 № 798-IV.

14. Конвенція МОП № 132 про оплачувані відпустки (переглянута), 1970. Ратифікована Законом України «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 132 (переглянутої) 1970 року про оплачувані відпустки» від 29.05.2001 № 2481-III.

15. Директива Європейського Парламенту і Ради 2019/1152 від 20 червня 2019 року про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі. Official Journal L 186, 11.07.2019, p. 105–121.

16. Директива Ради 1999/70/ЄС від 28 червня 1999 року про рамкову угоду про роботу на визначений строк, укладеної ETUC, UNICE та CEEP. Official Journal L 175, 10.07.1999, p. 43–48.

17. Рекомендація МОП № 189 щодо загальних умов стимулювання створення робочих місць на малих та середніх підприємствах, 1998.

18. Директива Ради 89/391/ЄЕС від 12 червня 1989 року про встановлення заходів із заохочення поліпшення охорони здоров'я та безпеки праці працівників Official Journal L 183, 29.06.1989, p. 1–8.

19. 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. URL: https://neighbourhood-enlargement.ec.europa.eu/system/files/2023-02/SWD_2023_30_Ukraine.pdf (last accessed: 23.01.2025).