

ГАРАНТІЯ СОРОКАГОДИННОГО РОБОЧОГО ТИЖНЯ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ ПІД ЧАС ВІЙНИ В УКРАЇНІ

Зварич Роман Васильович,

кандидат історичних наук, магістр права, юрист,
викладач юридичних дисциплін Коломийського економіко-правового
фахового коледжу
Державного торговельно-економічного університету



Статтю присвячено правовому аналізу гарантій сорокагодинного робочого часу, відображених у нормах Міжнародної організації праці, директиві 2003/88/ЄС та інших документах. Висвітлено конституційні засади гарантування сорокагодинного робочого часу в Україні, що конкретизовано у Кодексі законів про працю України. Встановлено, що Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» у частині міжнародної і конституційної гарантії максимальної тривалості робочого часу неправомірно обмежує права працівників, застосовуючи 60 годин на тиждень для окремих категорій працівників, яких не визначено у законодавстві Європейського Союзу. Зазначено, що директивою 2003/88/ЄС допускається відступ від встановлення гарантії максимальної тривалості у вигляді сорока восьми годин на тиждень, якщо в інших документах Європейського Союзу містяться спеціальні вимоги щодо організації робочого часу окремих професій та професійної діяльності. Зокрема, максимальна тривалість робочого часу може бути збільшена для моряків і відповідно до директиви 2002/15/ЄС для осіб, які виконують автомобільні перевезення із дотриманням відповідних вимог розподілення робочого часу в межах конкретного календарного періоду.

Наведено правові підстави дотримання трудових прав працівників про гарантування максимальної тривалості робочого часу, висвітлених в Угоді про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами членами – з іншої, у частині утвердження верховенства права. Представлено звіт Кабінету Міністрів України щодо імплементації Угоди про асоціацію з Європейським Союзом на прикладі Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019–2021 рр. Наголошено, що доцільно звернутися до вивчення досвіду Фінляндської Республіки та Королівства Швеція щодо гарантування сорокагодинного робочого часу для працівників, оскільки саме в цих державах-учасницях Європейського Союзу наявні однакові умови національного законодавства про максимальний робочий час.

Ключові слова: Міжнародна організація праці, Європейський Союз, директива 2003/88/ЄС, здоров'я, безпека, воєнний стан, робочий час, сорок вісім годин, вісім годин.

Zvarych Roman. Guarantee of forty-hour week in the conditions of European integration during war in Ukraine

The article is devoted to a legal analysis of the forty-hour working time guarantees reflected in the norms of the International Labor Organization, directive 2003/88/EC and other documents. The constitutional principles of guaranteeing a forty-hour working time in Ukraine, which are specified in the Code of Labor Laws of Ukraine, are highlighted. It has been established that the Law of Ukraine "On the Organization of Labor Relations in Martial Law" in the part of the international and constitutional guarantee of the maximum duration of working hours unlawfully limits the rights of employees, applying 60 hours per week for certain categories of employees, which are not defined in the legislation of the European Union. It is noted that Directive 2003/88/EC allows a derogation from the establishment of a maximum duration guarantee of forty-eight hours per week, if other European Union documents contain special requirements regarding the organization of working hours of certain professions and professional activities. In particular, the maximum duration of working hours can be increased for seafarers

and, in accordance with Directive 2002/15/EC, for persons performing road transport, subject to the relevant requirements for the distribution of working hours within a specific calendar period.

The legal grounds for observing the labor rights of employees to guarantee the maximum duration of working hours, highlighted in the Association Agreement between Ukraine, on the one hand, and the European Union, the European Atomic Energy Community and their member states, on the other, in terms of establishing the rule of law, are given. The report of the Cabinet of Ministers of Ukraine on the implementation of the Association Agreement with the European Union on the example of the General Agreement on the Regulation of the Basic Principles and Norms of the Implementation of Socio-Economic Policy and Labor Relations in Ukraine for 2019–2021 was presented. It was emphasized that it is expedient to refer to the experience of the Republic of Finland and the Kingdom of Sweden regarding the guarantee of a forty-hour working time for employees, since it is precisely in these member states of the European Union that the same conditions of national legislation on maximum working hours exist.

Key words: International Labour Organization, European Union, Directive 2003/88/EC, health, safety, martial law, working hours, forty-eight hours, eight hours.

27 червня 2014 р. між Україною та Європейським Союзом було підписано Угоду про асоціацію (далі – Угода), ратифіковану Верховною Радою України 16 вересня 2014 р. [1]. Це доленосне рішення далось українцям дорогою ціною: побиттям студентів у Києві, смерті Небесної сотні, окупацією частини суверенної і незалежної території України, що призвело до введення воєнного стану в нашій державі. Проте цивілізаційний вибір України було зроблено давно, ще з 1990-х рр., з моменту відновлення незалежності України. Так, Україна стала членом Європейського банку реконструкції і розвитку на підставі Указу Президента України від 14 липня 1992 р. № 379/92 [2], а вже 14 червня 1994 р. було укладено Угоду про партнерство і співробітництво між Україною і Європейським Співтовариством та їх державами-членами, ратифіковану Верховною Радою України 10 листопада 1994 р. (втратила чинність) [3]. Програма інтеграції України до Європейського Союзу визначена ще 14 вересня 2000 р. Указом Президента України № 1072/2000 [4]. Законом України «Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу» від 18 липня 2004 р. № 1629-IV [5] було визначено програмові напрями еволюції українського законодавства в напрямі імплементації правових норм Європейського Союзу. Щодо угод на рівні органів виконавчої влади України та Європейського Союзу, зокрема центральних органів виконавчої влади, то вони уклалися ще за часів входження нашої держави до складу

тоталітарної системи державного управління Радянського Союзу [6]. Отже, говорити про те, що Україна вибрала європейський шлях розвитку у 2014 р. є юридично необґрунтованим. Угода про асоціацію з Європейським Союзом є тією дорожньою картою, яку визначив Український народ своїм прагненням до інтеграції у європейське суспільство.

Відповідно до ст. 14 Угоди в рамках співробітництва у сфері свободи та безпеки Сторони надають особливого значення утвердженню верховенства права та укріпленню інституцій усіх рівнів у сфері управління загалом. Співробітництво у сфері свободи буде відбуватися на основі принципу поваги до прав людини та основоположних свобод. У контексті визначення поняття «свобода» варто зазначити конституційний принцип свободи праці, який інтегрується з конституційними принципами права на відпочинок та максимальної тривалості робочого часу. В обмеженні робочого часу, забезпеченні права на відпочинок зацікавлений передусім працівник, і в цьому виявляється об'єктивна закономірність. Тривалість робочого часу як антипод часу, що знаходиться у вільному розпорядженні, завжди обмежувалася законодавством, і залучення до праці за його межами має винятковий характер. Життя людини протікає у часі, він швидкоплинний, людина має право на власний розсуд розпоряджатися своїм часом як життєвою цінністю. Вільний час необхідний людині не тільки для відновлення затрачених у процесі праці сил, а й для багатьох інших цілей [7, с. 44].

На підставі ч. 3 ст. 291 Угоди сторони підтверджують своє зобов'язання щодо ефективного виконання основоположних та пріоритетних конвенцій Міжнародної організації праці (далі – МОП), які вони ратифікували, та Декларації МОП стосовно основних принципів та прав у світі праці 1998 р. [8]. Сторони також розглядають питання про ратифікацію та імплементацію інших конвенцій МОП, які класифікуються МОП як такі, що відповідають сучасним вимогам.

Також Міжнародна конференція праці нагадує, що, вільно вступаючи до МОП, усі її члени підтримали принципи та права, закріплені у Статуті та Філадельфійській декларації, і взяли на себе зобов'язання добиватися реалізації усіх цілей Організації, використовуючи для цього всі наявні у їхньому розпорядженні засоби з повним врахуванням притаманних їм особливостей. Всі члени Організації, навіть ті, які не ратифікували вказані Конвенції, мають зобов'язання, що випливають уже із самого факту їхнього членства в Організації, дотримуватися, зміцнювати та реалізовувати добросовісно та відповідно до Статуту принципи, що стосуються основних прав, які є предметом цих Конвенцій.

Таким чином, європейське співтовариство визнає пріоритет застосування міжнародних норм МОП як структурного підрозділу ООН.

Відповідно до урядових звітів про виконання Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом за 2015–2020 [9] визначається стан євроінтеграційної діяльності у частині соціальної політики та трудових відносин. Зокрема, у травні 2019 р. підписано Генеральну угоду про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019–2021 рр. [10], дію якої продовжено. У порядку, передбаченому п. 3.5 Генеральної угоди, Сторони домовилися протягом дії Угоди спільно напрацювати та запровадити механізми економічної мотивації роботодавців і працівників до більш безпечного виконання робіт, покращення умов праці та мінімізації ризиків від впливу виробничих факторів на життя та здоров'я. Колективною угодою на національному рівні передбачено, що в Україні повинні запроваджуватися

механізми більш безпечних умов виконання трудових обов'язків, покращення цих умов та повинно здійснюватися максимальне виключення негативного впливу на життя та здоров'я працівників.

Згідно з Конвенцією МОП «Про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень» від 22 червня 1935 р. № 47, ратифікованою Україною 9 червня 1956 р. [11], кожний член МОП, що ратифікував цю Конвенцію, заявляє про схвалення принципу сорокагодинного робочого тижня, застосованого таким чином, щоб не спричинити зниження рівня життя працівників (п. а) ч. 1 ст. 1). З метою імплементації міжнародних правових норм у сфері праці Конституцією України [12] визначається, що максимальна тривалість робочого часу визначається законом (ч. 3 ст. 45). Конкретизуючи конституційні положення, Кодекс законів про працю України [13] (далі – КЗПП України) закріплює, що нормальна тривалість робочого часу не може перевищувати 40 годин на тиждень (ч. 1 ст. 50). Проте внаслідок запровадження правового режиму воєнного стану Верховною Радою України було прийнято Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [14] (далі – Закон), який всупереч національному законодавству України збільшив максимальну норму тривалості робочого часу до 60 годин на тиждень. Останні внесені зміни, які послаблюють такі неконституційні обмеження, дискримінують працівників за професійною ознакою.

В Україні основним документом у сфері організації робочого часу залишається Конвенція МОП № 47 про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень, яка більшістю держав-учасниць Європейського Союзу не ратифікована, окрім Фінляндської Республіки і Королівства Швеція. З огляду на міжнародні зобов'язання в Українській державі гарантія максимальної тривалості робочого часу носить більш гуманний характер. Крім того, директивою 2003/88/ЄС передбачено гарантію восьмигодинного робочого дня тільки для нічних працівників.

Крім того, директива 2003/88/ЄС Європейського парламенту і Ради Європейського Союзу базується на тому принципі, що покращення безпеки та здоров'я пра-

цівників на роботі є метою, яку не слід підпорядковувати суто економічним міркуванням. Вона передбачає, що всі працівники у Співтоваристві повинні мати достатні періоди відпочинку й отримувати мінімальні щоденні, щотижневі та щорічні періоди відпочинку і достатні перерви, а також установлює максимальну тривалість щотижневого робочого часу [15].

Також згідно з указаною директивою 2003/88/ЄС у повному обсязі застосовуються положення директиви Ради 89/391/ЄЕС від 12 червня 1989 р. про здійснення заходів щодо покращення безпеки й охорони здоров'я працівників на робочому місці [16]. Водночас Наказ Міністерства охорони здоров'я «Про затвердження Державних санітарних норм та правил «Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу» від 8 квітня 2014 р. № 248 встановлює, що до складних випадків умов праці працівників належать особливі форми організації робіт (тривалість зміни більше 8 або 9 годин) [17]. Таким чином, норма Закону 60 годин на тиждень не відповідає вже правовим нормам Європейського Союзу.

Навіть відповідно до ст. 6(b) директиви 2003/88/ЄС держави-члени вживають необхідних заходів, щоб, виходячи з потреби захистити безпеку і здоров'я працівників, середня тривалість робочого часу впродовж кожного семиденного періоду, включаючи надурочні години, не перевищувала сорока восьми годин. Додатково гарантується, що держави-учасниці вживають необхідних заходів, щоб нормальний робочий час нічних працівників не перевищував у середньому восьми годин впродовж будь-якого періоду тривалістю двадцять чотири години, а також, щоб нічні працівники, робота яких пов'язана з особливими ризиками або значним фізичним чи розумовим навантаженням, працювали не більше восьми годин впродовж будь-якого періоду тривалістю двадцять чотири години, під час якого вони виконують нічну роботу (ст. ст. 8(a), 8(b) [18].

Отже, за законодавством Європейського Союзу максимальна тривалість робочого часу не може перевищувати сорока восьми годин з урахуванням усіх можли-

вих надурочних робіт упродовж семиденного періоду, проте згідно з національним законодавством України таке правове регулювання не до кінця співзвучне з нормами КЗпП України про нормальну тривалість робочого часу і про граничні норми застосування надурочних робіт (ст.ст. 50, 65). Відповідно до ст. 65 КЗпП України надурочні роботи не повинні перевищувати для кожного працівника чотирьох годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік. Отже, директива 2003/88/ЄС є гармонійною тільки у випадку встановлення шестиденного робочого тижня, однак це лише один із видів режиму робочого часу, передбачений ст. 52 КЗпП України. При цьому слід враховувати конституційну вимогу, що у разі прийняття нових законів або внесення змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу наявних прав і свобод (ч. 3 ст. 22 Конституції України).

На нашу думку, норми Закону не тільки скасовують дію норм Конституції України, а й порушують один із основних принципів конституційного ладу України, відображений у ст. 8 Основного Закону, – принцип верховенства права, який також має особливе значення для виконання Угоди.

Національним законодавством України порівняно з положеннями директиви:

- не наведено визначення поняття «робочий час», «нічний час», «нічний працівник», «позмінний працівник», «мобільний працівник», «офшорна робота», «робота, пов'язана з особливими ризиками або значним фізичним чи розумовим навантаженням»;

- не встановлено обмеження тривалості робочого часу у вісім годин впродовж будь-якого періоду тривалістю 24 години, під час якого нічні працівники, робота яких пов'язана з особливими ризиками або значними фізичними чи розумовими навантаженнями, виконують нічну роботу;

- не передбачено право нічних працівників на безкоштовний медичний огляд перед їх призначенням і далі з регулярними інтервалами;

- не передбачено необхідних заходів, щоб нічні працівники, які мають проблеми зі здоров'ям, у разі можливості переводились на денну роботу, яку вони здатні виконувати;

– не встановлено гарантій для окремих категорій нічних працівників, а саме для тих працівників, які наражають на ризик свою безпеку і здоров'я у зв'язку з роботою в нічний час;

– не вжито необхідних заходів для забезпечення того, щоб роботодавець, який регулярно використовує нічних працівників, повідомляв цю інформацію компетентним органам на їхню вимогу;

– не вжито необхідних заходів для забезпечення того, щоб нічні й позмінні працівники користувались захистом безпеки і здоров'я на рівні, який відповідає характерові їхньої роботи;

– не вжито необхідних заходів для забезпечення того, щоб відповідні захисні та профілактичні служби або засоби у сфері безпеки й охорони здоров'я нічних та позмінних працівників були такими самими, які застосовуються до інших працівників, і були доступними у будь-який час;

– не вжито необхідних заходів для забезпечення того, щоб роботодавець, який має намір організувати роботу відповідно до певного розпорядку, враховував загальний принцип пристосування роботи до працівника, зокрема з метою пом'якшити монотонну працю і працю, що відбувається у заздальгедь визначеному ритмі, залежно від виду діяльності й вимог до безпеки й охорони здоров'я насамперед тих, що стосуються перерв упродовж робочого часу;

– по-іншому розкривається сутність поняття «підсумковий облік робочого часу» (ст. 61 КЗпП України). Абзац перший ст. 16(b) директиви 2003/88/ЄС пропонує, що держави-учасниці можуть «встановити для застосування статті 6 (максимальна тривалість щотижневого робочого часу) референтний період, що не перевищує чотирьох місяців», а також посилатися на «максимальну тривалість щотижневого робочого часу» (як у директиві), а не на «нормальну кількість робочих годин» (яка не включає понаднормового часу). До того ж пропонується поняття «обліковий період» замінити на «референтний період» [19, с. 29].

Варто зазначити, що у світовій історії правової організації праці виокремлюється 1886 р., зокрема 4 травня, як стадія великого процесу боротьби за права і свободи людини у сфері трудових правовідно-

син. Саме 4 травня 1886 р. у Сполучених Штатах Америки (далі – США), у Чикаго, штат Іллінойс, відбувся масовий страйк за встановлення 8-годинного робочого дня, належного рівня оплати праці, охорони праці, тобто за основні сучасні міжнародні принципи трудового права, закріплені вже тепер на рівні ООН та конкретизовані в конституціях держав світу. Страйк супроводжувався сутичками з поліцією, внаслідок яких були жертви з обидвох сторін. Кількох працівників заарештували і засудили до смертної кари – повішання [20, с. 73].

Під час великих страйків чи кризових ситуацій у суспільстві США роботодавці використовували великі детективні бюро, наприклад агентство А. Пінкертон, для розстрілу страйків на очах бездіяльної поліції [21, с. 30, 31]. Половина таких бюро займалися в основному забезпеченням роботодавців шпигунами і «страйколомами», які мали у своєму розпорядженні великі арсенали зброї та амуніції, а також спеціально треновану гвардію, що складалася з бандитів, розбійників та вбивць [22, с. 20]. Один з таких провокаторів поцілившись бомбою в одного з поліцейських, у відповідь було відкрито вогонь по демонстрантах та розпочато політичні репресії проти організаторів страйку. Уже за кілька років, у 1893 р., було офіційно визнано невинуватість п'ятиох страчених і неправдивість звинувачень їх у «бунті на Геймаркеті», а також «принесено вибачення» трьом їхнім товаришам, які залишилися в живих [23], смертні вироки винесено через суддівську помилку [21, с. 31].

Наявний політико-історичний досвід юридичного закріплення трудових прав яскраво показує вкрай негативні наслідки у разі експлуатації працівників, особливо, коли в Україні були застосовані схожі політичні моделі маніпуляції суспільством під час Революції Гідності на Майдані, зокрема появи в інформаційному просторі такого поняття, як «тітушки», що мають спільні ознаки зі злочинцями приватного агентства А. Пінкертон.

На підставі норм директиви 2002/15/ЄС про організацію робочого часу осіб, які виконують автомобільні перевезення, середня тривалість робочого часу в галузі транспорту може збільшуватися до 60 годин лише за умови, що показник середньої

тривалості 48 годин на тиждень не перевищується впродовж чотирьох місяців [24].

В Україні запроваджений особливий правовий режим суспільних відносин – воєнний стан, в умовах якого неодмінно потрібне особливе правове регулювання трудових відносин, яке б змогло раціонально забезпечити права і свободи працівників, інтереси роботодавців та суспільства загалом в особі держави. Заразом таке особливе правове регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану не може суперечити міжнародному публічному праву, Конституції України і має гармонійно поєднуватися із законодавством Європейського Союзу, що сприятиме подальшій успішній імплементації Угоди.

Підсумовуючи, варто зауважити, що Україна перебуває на шляху поступової

імплементації законодавства Європейського Союзу, попри складний правовий режим воєнного стану в нашій державі. Однак, як виявилось, гарантування максимальної тривалості робочого часу в Україні є більш гуманним, ніж у більшості держав-учасниць Європейського Союзу, за винятком Фінляндії і Швеції, котрі теж, як і Україна, ратифікували Конвенцію МОП № 47. Встановлення на міжнародному рівні максимального 40-годинного робочого тижня в історії правової організації праці викликано резонансними, трагічними подіями у розвитку трудових відносин США. Неодмінно важливим є вивчення досвіду Фінляндії і Швеції щодо гармонізації внутрішнього національного законодавства із законодавством Європейського Союзу.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Угода про асоціацію між Україною та ЄС від 16 вересня 2014 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text (дата звернення: 14.09.2022).
2. Про членство України в Європейському банку реконструкції та розвитку : Указ Президента України від 14.07.1992 № 379/92. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/379/92#Text> (дата звернення: 14.09.2022).
3. Угода про партнерство і співробітництво між Україною і Європейськими Співтовариствами та їх державами-членами. Україна, ЄС, Бельгія [...] : Угода, Протокол, Міжнародний документ від 14.06.1994. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/998_012#Text (втратила чинність) (дата звернення: 14.09.2022).
4. Програма інтеграції України до Європейського Союзу : Указ Президента України від 14 вересня 2000 р. № 1072/2000. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0001100-00#Text> (дата звернення: 14.09.2022).
5. Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу : Закон України від 18 липня 2004 р. № 1629-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1629-15#Text> (дата звернення: 14.09.2022).
6. Угоди між Урядом України та ЄС щодо допомоги ЄС. URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=29838a36-411d-4e4f-a13d-8bb2ef99ed6e&title=UgodiMizhUriadomUkrainiTas-schodoDopomogis&isSpecial=true> (дата звернення: 14.09.2022).
7. Жернаков В.В., Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право : підручник для студентів юридичних спеціальностей вищих навчальних закладів. Харків, 2012. 496 с.
8. Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці : Міжнародна організація праці; Декларація, Міжнародний документ від 18 червня 1998 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_260#Text (дата звернення: 14.09.2022).
9. Звіт про виконання Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом за 2015–2020. URL: https://eu-ua.kmu.gov.ua/sites/default/files/inline/files/aa_implementation_report_2015-2020_ukr_final_0.pdf (дата звернення: 14.09.2022).
10. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019–2021 рр. : Угода Кабінету Міністрів України від 14 травня 2019 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0001120-19#Text> (дата звернення: 14.09.2022).
11. Про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень : Конвенція МОП від 22 черв. 1935 р. № 47. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_145#Text (дата звернення: 14.09.2022).

12. Конституція України : Закон від 28 черв. 1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text> (дата звернення: 14.09.2022).

13. Кодекс законів про працю України : Закон від 10 груд. 1971 р. № 322-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 14.09.2022).

14. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15 берез. 2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 14.09.2022).

15. Робочий час : матеріали до серії онлайн-тренінгів з міжнар. і європ. стандартів з питань праці. Проект ЄС-МОП «На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні». 2020. Червень. 60 с.

16. Про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі : директива Ради від 12 червня 1989 р. № 89/391/ЄЕС. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b23#Text (дата звернення: 14.09.2022).

17. Про затвердження Державних санітарних норм та правил «Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу» : Наказ Міністерства охорони здоров'я від 8 квітня 2014 р. № 248. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0472-14#Text> (дата звернення: 14.09.2022).

18. Про деякі аспекти організації робочого часу : директива Європейського парламенту і Ради від 4 листопада 2003 р. № 2003/88/ЄС. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/genericdocument/wcms_749612.pdf (дата звернення: 14.09.2022).

19. Іваницький А. Міжнародні трудові стандарти у сфері робочого часу та стан їх імплементації в Україні. *Вісник Київського національного університету ім. Т. Шевченка. Юридичні науки*. 2019. Вип. 4 (111). С. 25–31.

20. Пасіцька О.І. Історія святкування Першого травня у Львові. *Гілея : науковий вісник. Історичні науки*. Вип. 84. С. 71–75.

21. Фон Борріс Б. Активність громадянського суспільства, конфлікту, кризи та війни. *Громадянське суспільство в час воєнних конфліктів : збірник наукових статей Всеукраїнської асоціації викладачів історії та суспільних дисциплін «Нова доба»*. Львів, 2020. 140 с.

22. Мишуга Л. Пропам'ятна книга. Джерсі, 1936. 767 с.

23. Пілаш Д. Чому нам потрібен Першотравень. *Спільне Commons*. URL: <https://commons.com.ua/uk/chomu-nam-potriben-pershotraven/> (дата звернення: 14.09.2022).

24. Про організацію робочого часу осіб, які здійснюють автомобільні перевезення : директива Європейського парламенту і Ради від 11 берез. 2002 р. № 2002/15/ЄС. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/genericdocument/wcms_749831.pdf (дата звернення: 14.09.2022).