

УДК [341.23(438:477):349.2(438=161.2)]”20”

DOI <https://doi.org/10.33402/up.2025-19-08>

Тетяна ГОЛДАК-ГОРБАЧЕВСЬКА

кандидат історичних наук, доцент кафедри міжнародної інформації

Національного університету «Львівська політехніка»

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8482-2033>

e-mail: taniagoldak@gmail.com

Нестор КОПИТКО

здобувач вищої освіти кафедри міжнародної інформації

Національного університету «Львівська політехніка»

ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-3436-4645>

e-mail: nestor.kopytko.mnmim.2024@lpnu.ua

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У РЕСПУБЛІЦІ ПОЛЬЩА НА ПОЧАТКУ ХХІ СТОЛІТТЯ

На основі сучасних досліджень розкрито особливості реформування трудового законодавства в новітній історії Польщі. Визначено основні принципи правового регулювання трудових відносин. Проаналізовано ключові аспекти трудового права Республіки Польща, зокрема щодо дистанційної роботи та прав українських мігрантів. Виокремлено трудові відносини як основу соціально-економічного розвитку держави, оскільки вони визначали взаємодію між працівниками та роботодавцями, впливаючи на добробут суспільства. Акцентовано незворотність введення європейських стандартів праці та їх вплив на трудове законодавство Польщі. Констатовано, що у контексті євроінтеграції України особливого значення набуло вивчення досвіду країн Європейського Союзу, зокрема Польщі, яка мала розвинену систему трудового законодавства, адаптовану до стандартів ЄС. Узагальнено порівняння правового регулювання трудових відносин в Україні та Польщі, зокрема в аспектах дистанційної роботи та захисту прав трудових мігрантів, що дозволить виявити сильні сторони та недоліки національних систем, а також шукати шляхи вдосконалення українського законодавства.

Ключові слова: Республіка Польща, трудове законодавство, право, українські мігранти, Європейський Союз.

Актуальність дослідження зумовлена кількома факторами. Спершу пандемія ковіду, а згодом повномасштабне вторгнення Росії в Україну внесли значні зміни у регулювання трудових відносин, зокрема щодо дистанційної роботи та захисту прав українських працівників як в Україні, так і в Польщі. Нові хвилі української трудової міграції у Польщу на початку ХХІ ст. змушують прискіпливо вивчати еволюціонування правового захисту їхніх прав. Зрештою, гармонізація українського законодавства з європейськими стандартами є важливим кроком на шляху до членства в ЄС, і саме вивчення історичного досвіду Республіки Польща може бути корисним під час цього процесу, що зумовлює потребу дослідити особливості реформування правового регулювання трудових відносин у Польщі, зокрема в аспектах дистанційної роботи та прав українських трудових мігрантів.

Мета дослідження – розкрити етапи реформування, інтеграцію трудового законодавства Польщі до системи права ЄС.

Польща на початку ХХІ ст. перетворилася для українських трудових мігрантів на основну країну призначення, посунувши з цього місця Росію. З одного боку, це сприяло поглибленню міжлюдських, а отже, і міждержавних стосунків та порозумінню, проте з іншого – загрожувало Україні втратою населення, неодноразовим сприйняттям частиною громадян у Польщі, які бачили в українських заробітчанах конкурентів на ринку праці, чинник стагнації рівня заробітних плат. Крім економічних, активізації міграції українців до Польщі сприяли і політичні чинники, зокрема, курс України на євроінтеграцію, набуття українцями можливостей безвізово подорожувати територією ЄС, що значно спростило і здешевило пошуки місця праці чи навчання за кордоном. На власників біометричних паспортів, що в'їхали по безвізу, було поширено право тимчасово працювати без оформлення дозволу на працевлаштування, а лише згідно із заявою працедавця, зареєстрованою місцевою владою. З 2008 р. така заява була підставою для отримання робочої візи на строк 6 місяців упродовж календарного року для громадян країн східного партнерства. Проте нині українці можуть самостійно, без посередників і оминаючи візові процедури шукати роботу уже після приїзду до Польщі. Якщо вони планували виконувати її довше, ніж дозволені при безвізовому в'їзді 90 днів, потрібно було звернутися до відділу у справах іноземців за продовженням строку перебування. З січня 2018 р. набули чинності зміни до польського закону про працевлаштування, згідно з якими вводився дозвіл на працевлаштування з метою виконання сезонних робіт, чинний 9 місяців (Малиновська, 2018, с. 2–3).

У Польщі ключовим документом, що регулював трудові відносини був Трудовий кодекс (*Kodeks pracy*), який чітко розмежував трудові договори (*umowa o pracę*) та цивільно-правові угоди (*umowa zlecenia, umowa o dzieło*). Це дозволило забезпечити соціальний захист працівників, які працювали за трудовими договорами, включаючи право на соціальне страхування (ZUS) і захист від необґрунтованого звільнення (*Kodeks pracy*, 2023). У 2023 р. польський уряд запровадив зміни до Кодексу праці, які посилили контроль за цивільно-правовими угодами, щоб запобігти зловживанням роботодавців, які уникали сплати внесків до ZUS (*Directive 2014/54/EU*, 2014). Наприклад, у секторі логістики, де працювало багато українських мігрантів, такі угоди часто використовувалися, що зменшувало соціальні гарантії (PIP, 2023).

Правове регулювання трудових відносин також охопило норми про охорону праці та антидискримінацію. У Польщі аналогічні норми інтегровані в Кодекс праці, а Державна інспекція праці (PIP) розпочала проводити регулярні перевірки. Наприклад, у 2023 р. PIP здійснила 72 тисячі перевірок, виявивши порушення в 30% випадків, зокрема щодо умов праці українських мігрантів (Kowalski, 2023).

Світові стандарти праці, розроблені Міжнародною організацією праці (МОП) і Європейським Союзом, становили основу для гармонізації національних законодавств. Вони відіграли ключову роль у забезпеченні прав працівників, особливо

в умовах трансформації ринку праці. МОП встановила універсальні норми через конвенції, ратифіковані Польщею. Окрім Конвенції № 87 (1948) про свободу асоціацій (Конвенція, 1949, с. 20) та Конвенції № 111 (1958) про недискримінацію (Конвенція, 1958, с. 12), важливими стали положення Конвенції № 98 щодо права на колективні переговори, яка імплементована в Польщі через інститути соціального діалогу, зокрема через тристоронню комісію з участю профспілок і уряду (Solidarność, 2023).

Як член Європейського Союзу Польща імплементувала низку ключових директив: Директиву 2003/88/ЄС про організацію робочого часу (Directive 2003/88/, 2003), Директиву 2019/1152/ЄС про прозорі умови праці (Directive 2019/1152/EU, 2019), Директиву 2014/54/ЄС про вільне пересування працівників (Directive 2014/54/EU, 2014), що особливо важливо для інтеграції мігрантів. У Польщі роботодавці зобов'язані видавати письмові договори з чіткими умовами протягом 7 днів після початку роботи, згідно з Директивою 2019/1152/ЄС, яка імплементована у зміни до Кодексу праці (Kowalczyk, 2023). Польща також врахувала міжнародні рекомендації щодо дистанційної роботи, зокрема висновки МОП за 2021 р., які стали основою для змін у трудовому кодексі щодо компенсацій працівникам (Kowalczyk, 2023). Загалом Польща демонструвала системний підхід до впровадження міжнародних стандартів, тоді як в Україні цей процес потребує прискорення, особливо в контексті євроінтеграції.

Реформування трудового права Польщі базувалося на принципах свободи праці, недискримінації, захисту прав працівників і соціальної справедливості. У Польщі ці принципи закріплені в Кодексі праці та підтримувалися розвинутою системою соціального діалогу. Наприклад, тристороння комісія, до якої входили уряд, роботодавці та профспілки, відігравала ключову роль у реформуванні трудового законодавства. У 2023 р. ця комісія домоглася підвищення мінімальної зарплати до 4300 злотих, що стало прикладом ефективного діалогу (Solidarność, 2023). Профспілки також надавали підтримку мігрантам, зокрема українцям, через створені консультативні органи українською мовою (Ustawa, 2022, s. 20). Порівняно з Польщею в Україні слабший контроль за дотриманням принципів трудового права. Наприклад, польська РІР у 2023 р. провела 72 тисячі перевірок, виявивши порушення в 30% випадків, тоді як в Україні Державна служба з питань праці обмежена в ресурсах, особливо в умовах війни (РІР, 2023, s. 98).

Трудовий кодекс Польщі (*Kodeks pracy*), ухвалений у 1974 р. та неодноразово оновлений, є основним нормативним актом, що регулював трудові відносини. Кодекс складається з 15 розділів, які охоплюють укладення трудових договорів, права та обов'язки сторін, робочий час, відпустки, охорону праці, припинення трудових відносин та колективні договори (Kodeks, 2023). У 2023 р. до Кодексу внесено зміни, що стосувалися дистанційної роботи та посилення захисту працівників на цивільно-правових угодах, що відображає адаптацію до сучасних викликів, таких як цифровізація та зростання міграції (Kowalczyk, 2023). У 2025 р. урядом заплановано подальше оновлення, зокрема щодо регулювання гіг-економіки (Plan, 2024, s. 10). Польське трудове законодавство тісно пов'язане з нормами Європейського Союзу. За даними Центрального статистичного управління (GUS), у 2024 році в

Польщі було зайнято 16,8 млн осіб, з яких 8% становили іноземні працівники, переважно українці (Związek, 2024). Це підкреслювало важливість адаптації законодавства до потреб мігрантів.

Трудові відносини також регулювалися іншими актами, такими як Закон про профспілки (1991) та Закон про соціальне страхування (1998), які забезпечували соціальний захист через систему ZUS (Zakład Ubezpieczeń Społecznych). ZUS покривало медичне страхування, пенсійне забезпечення та виплати у разі нещасних випадків. У 2023 р. ZUS обробив 2,1 млн заяв від іноземних працівників, що свідчило про високий рівень їхньої інтеграції у систему (Analiza, 2024). Державна інспекція праці (PIP) відігравала ключову роль у контролі за дотриманням законодавства, провівши у 2023 р. близько 72 тис. перевірок, із яких у 40% випадків виявили порушення (PIP, 2023, s. 98).

Трудові договори в Польщі укладалися письмово та поділялися на два основні типи: трудові договори (umowa o pracę) та цивільно-правові угоди (umowa zlecenia, umowa o dzieło). Перші стали основною формою, що гарантувала повний соціальний захист, включаючи ZUS, оплачувану відпустку (20–26 днів залежно від стажу) та захист від необґрунтованого звільнення (Kodeks, 2023). Умови договору включали посаду, місце роботи, графік, заробітну плату та строк дії (безстроковий, строковий або випробувальний). У 2023 році 85% працівників у Польщі працювали за трудовими договорами, тоді як 12% – за цивільно-правовими угодами (GUS, 2023, s. 86). Цивільно-правові угоди менш захищені, оскільки не завжди включають повне страхування ZUS. У 2023 р. уряд посилив контроль за цивільно-правовими угодами, щоб уникнути зловживань роботодавцями, які уникають соціальних внесків (Ministerstwo, 2024). Наприклад, PIP виявила 5 тис. випадків, коли цивільно-правова угода використовувалася для приховування трудових відносин, що призвело до штрафів на 10 млн злотих (PIP, 2023). Процедура звільнення за трудовим договором чітко регламентована: роботодавець повинен надати письмове повідомлення за 2 тижні–3 місяці залежно від стажу та обґрунтувати звільнення. У 2023 р. суд у Кракові розглянув справу проти компанії, яка звільнила працівника без попередження, зобов'язавши виплатити компенсацію в розмірі 15 тис. злотих (Rzeczpospolita, 2024). Для іноземних працівників, зокрема українців, діяли спрощені процедури укладення договорів через механізм декларації про доручення роботи, який дозволяв працювати до 6 місяців без візи (Ustawa, 2022).

Окрім основних прав працівників, таких як право на мінімальну заробітну плату, відпустку, безпечні умови праці та захист від дискримінації, польське трудове законодавство закріпило також принцип рівності доступу до зайнятості (ст. 11 Kodeks pracy), який забороняв будь-яке обмеження прав з огляду на стать, вік, національність або громадянство (Zieliński, 2023, s. 67). Працівники мали також право на: колективний захист інтересів через профспілки, доступ до інформації про умови праці відповідно до імplementованої Директиви 2019/1152/ЄС, спеціальні гарантії для батьків, включаючи оплачувану декретну відпустку (20 тижнів) та батьківську (до 32 тижнів), яку з 2022 р. частково зобов'язали брати обидвох з батьків (Kowalczyk, 2023). Варто зазначити, що польські роботодавці зобов'язані забезпечити рівні умови праці тимчасовим працівникам відповідно до Директиви

2008/104/ЄС (вона прямо не згадана в тексті, але закріплена у національному праві Польщі через поправки до Kodeks pracy) (Związek, 2024, s. 36). Практика засвідчила, що реалізація прав працівників підтримувалася активною інституційною системою: за даними PIP, у 2023 р. понад 8 млн злотих штрафів було накладено через порушення виплат зарплат, а в 40% випадків перевірок були виявлені недоліки в організації охорони праці. Такі показники свідчили про високий рівень контролю, порівняно з іншими країнами Східної Європи. Разом із тим Польща залишалася відкритою до вдосконалення трудових стандартів. Зокрема, у 2025 р. заплановано до обговорення перегляд системи контрактів з гнучкими умовами (наприклад, umowa zlecenia), що часто використовуються роботодавцями у сфері логістики та обслуговування, але не забезпечують повного соціального захисту (Plan, 2024). Таким чином, система прав і обов'язків у трудових відносинах у Польщі є порівняно розвиненою, а її ефективність забезпечувалася поєднанням законодавчих норм, практичних механізмів контролю та сильного інституту профспілок.

Дистанційна робота (*telepraca*) регулювалася оновленими статтями Кодексу праці, впровадженими у 2023 р., а саме Законом від 1 грудня 2022 р. Зміни передбачали можливість домовитися про дистанційну роботу на етапі укладення договору або під час його виконання; обов'язок роботодавця забезпечити працівника обладнанням (ноутбуком, програмним забезпеченням) та компенсувати витрати на електроенергію й Інтернет (у середньому 50–100 злотих на місяць); рівні права з офісними працівниками, включаючи захист від дискримінації та доступ до відпусток (Polskie, 2023, s. 52). За даними GUS, у 2024 р. 15% працівників у Польщі працювали дистанційно, переважно в ІТ та фінансах. Великі компанії, як-от Accenture Poland, запровадили гібридні моделі, компенсуючи витрати на домашні офіси. Для українських мігрантів дистанційна робота створювала виклики через брак доступу до обладнання та мовний бар'єр, що обмежувало їхню участь у цьому сегменті. У 2023 р. PIP отримала 500 скарг на порушення умов дистанційної роботи, зокрема щодо ненадання компенсацій (Analiza, 2024, s. 18).

Польща залишалася ключовою країною призначення для українських трудових мігрантів завдяки географічній близькості, високому попиту на робочу силу та спрощеним процедурам працевлаштування. За даними Центрального статистичного управління (GUS), у 2023 р. у Польщі працювало 1,2 млн українців, що становить 70% від загальної кількості іноземних працівників. Основними секторами зайнятості було будівництво (30%), логістика (25%), сільське господарство (15%), сфера послуг (20%) та виробництво (10%). Гендерний розподіл показував, що 55% мігрантів – чоловіки, переважно зайняті в будівництві та логістиці, тоді як 45% – жінки, які працювали у сфері послуг і сільському господарстві. Більшість (60%) – віком 25–45 років, що відображало активну робочу силу (EWL, 2023, s. 40). Правовий захист мігрантів регулювався Кодексом праці, Законом про іноземців від 12 грудня 2013 р. (*Ustawa o cudzoziemcach*) та спеціальними актами. Закон від 12 березня 2022 р. (*Ustawa o pomocy obywatelom Ukrainy*) надав українцям статус тимчасового захисту на 18–36 місяців із правом на працю, освіту та медичне страхування. У 2024 р. 800 тис. українців мали цей статус, що дозволило їм легально працювати без додаткових дозволів (Związek, 2024). Механізм забезпечив

спрощене працевлаштування на 6 місяців, а з 2024 р. уряд продовжив його дію до 12 місяців для українців у критичних секторах (будівництво, сільське господарство). Конвенція МОП № 97, ратифікована Польщею, гарантувала мігрантам рівні права з місцевими працівниками, зокрема щодо зарплати та умов праці (Конвенція МОП № 97, 1949).

Трудові мігранти мали гарантоване право на мінімальну заробітну плату (4300 PLN брутто у 2025 р., ~1000 EUR), соціальне страхування (ZUS), оплачувану відпустку (20–26 днів) та захист від дискримінації за Конвенцією МОП № 111. Проте 20% українців працювали за цивільно-правовими угодами, які не включають повний спектр соціальних гарантій, що зменшувало доступ до пенсій і медичного страхування. За даними профспілки OPZZ, у 2023 р. 15% скарг від мігрантів стосувалися не виплати зарплат, 10% – неналежних умов праці, а 5% – дискримінації за національністю. У 2024 р. частка неформальної зайнятості серед українців скоротилась до 10% завдяки посиленню контролю РІР (OPZZ, 2023). Державна інспекція праці (РІР) активно реагувала на порушення прав мігрантів, про що свідчили кілька прецедентів. У 2023 р. суд у Варшаві розглядав справу проти логістичної компанії, яка не виплатила зарплату 50 українським водіям. Суд зобов'язав виплатити 200 тис. злотих компенсації та штраф 20 тис. злотих. У 2024 р. суд у Познані розглянув справу проти сільськогосподарського підприємства, яке експлуатувало 30 українців, змушуючи працювати 12–14 годин на день без контрактів і з оплатою нижче мінімальної (2000 злотих/міс.). РІР виявила порушення під час перевірки, а суд зобов'язав підприємство виплатити 150 тис. злотих компенсації та 30 000 злотих штрафу. Ця справа стала прецедентом для посилення перевірок у сільському господарстві, де зайнято 15% українських мігрантів. Ще один випадок у Гданську 2023 р. стосувався будівельної компанії, яка не надала контрактів 50 працівникам; відповідно, штраф становив 50 тис. злотих (РІР, 2023). Основні проблеми для українських мігрантів включали: шахрайство посередників, адже 30% мігрантів платили посередникам 200–500 злотих за оформлення документів, які часто виявлялися фальшивими. У 2024 р. уряд запровадив ліцензування агентств із працевлаштування, щоб зменшити такі випадки (Związek, 2024). Інший виклик – мовний бар'єр: близько 40% українців мали базовий рівень польської мови, що ускладнював доступ до інформації про права та судовий захист. Наприклад, у 2023 р. 25% скарг до РІР від мігрантів стосувалися нерозуміння умов договорів. Дискримінація: хоча Конвенція МОП № 111 забороняла дискримінацію, українці стикалися з упередженням у низькооплачуваних секторах. Звіт «Rzeczpospolitej...» 2024 р. показав, що 15% українців повідомляли про нерівне ставлення на робочому місці (Rzeczpospolita, 2024). Неформальна зайнятість: попри покращення, 10% українців працювали без договорів, особливо у сільському господарстві та будівництві, що підвищувало ризик експлуатації.

Ініціативи та перспективи. Уряд Польщі та профспілки активно підтримували мігрантів. У 2024 р. запущено інформаційні кампанії українською мовою, які охопили 200 тисяч осіб через соцмережі та центри зайнятості, роз'яснюючи права та процедури працевлаштування. Профспілка Solidarność розширила підтримку, відкривши гарячу лінію українською мовою, яка отримала 5 тис. звернень у 2023 р.

OPZZ організувала 50 тренінгів для мігрантів, де навчала прав і польської трудової термінології (OPZZ, 2023). Динаміка міграції показувала, що за останнє десятиріччя кількість українців зросла на 50% через війну, але у 2024 р. спостерігалася стабілізація (зріст 5%), що пов'язано з адаптацією до умов життя та поверненням частини мігрантів в Україну. Польща залишалася привабливою завдяки високому рівню соціалізації та підтримці, але потребувала подальшого вирішення проблем дискримінації та неформальної зайнятості.

Польща як держава-член Європейського Союзу зобов'язана дотримуватись і впроваджувати європейські стандарти у сфері трудового права. Ці стандарти визначалися як загальними принципами права ЄС, так і конкретними нормативними актами, передусім директивами, обов'язковими до імплементації. Вплив цих норм суттєво трансформував польське трудове законодавство, сприяючи підвищенню рівня захисту працівників, стандартизації процедур та гармонізації умов праці з іншими країнами ЄС. Однією з ключових є Директива 2003/88/ЄС про організацію робочого часу, яка визначає максимальну тривалість робочого тижня, обов'язкові перерви, нічну працю та щорічну оплачувану відпустку. На її основі у Польщі встановлено граничну норму в 48 годин на тиждень з урахуванням надурочних годин ст. 131 Кодексу праці, а також чітко врегульовано обов'язкові перерви та облік робочого часу (Directive 2003/88/EC, 2003). Велике значення мала також Директива 2019/1152/ЄС про прозорі та передбачувані умови праці, імplementована у Польщі у 2022–2023 роках. Вона зобов'язувала роботодавців надавати письмову інформацію про основні умови працевлаштування, зокрема графік, форму оплати, можливість змін у режимі роботи, протягом 7 днів після початку трудових відносин. У результаті до Трудового кодексу Польщі було внесено положення про обов'язковість надання повної інформації працівнику, зокрема щодо прав на навчання та механізмів припинення договору у ст. 29 §3 Кодексу праці. Це підвищило правову визначеність і захист, особливо для тимчасових і сезонних працівників (Directive 2019/1152/EU, 2019). Імplementація Директиви 2014/54/ЄС щодо сприяння реалізації прав працівників-мігрантів забезпечила запровадження державних інформаційних центрів, багатомовних консультацій та спрощеного доступу до трудових інспекцій. Польща однією з перших у Центрально-Східній Європі створила офіційні консультаційні платформи українською та російською мовами для іноземців. Окрім цього, Польща активно застосовує рекомендації Міжнародної організації праці (МОП), зокрема в контексті недискримінації, гендерної рівності та прав на об'єднання. Наприклад, згідно з Конвенцією МОП № 111, польське законодавство містить заборону будь-якої дискримінації під час прийому на роботу, в оплаті праці та просуванні. У 2023 р. Польща запровадила оновлені правила щодо декретних і батьківських відпусток відповідно до європейської Стратегії гендерної рівності на 2020–2025 рр.: 9 тижнів оплачуваної відпустки мають бути використані другим із батьків, що закріплено у ст. 1821a Трудового кодексу (Directive 2014/54/EU, 2014). У результаті імplementації директив Польща досягла високого рівня узгодженості національного законодавства з європейськими стандартами: станом на 2023 р. понад 95% директив у сфері праці було імplementовано повністю. Цей досвід є важ-

ливим прикладом для України, яка лише перебуває на початку цього шляху і має змогу адаптувати найефективніші механізми, апробовані в польській правовій системі.

У Польщі дистанційна робота чітко регулювалася Кодексом праці зі змінами 2023 р., де роботодавці зобов'язані компенсувати витрати (50–100 PLN/місяць) і надавати обладнання (Kowalski, 2023, s. 34). Наприклад, Accenture Poland запровадила гібридну модель із компенсаціями. За даними GUS, 15% поляків працювали дистанційно, в Україні – 10%. Польща має перевагу завдяки чітким нормам, тоді як Україна потребує вдосконалення законодавства (Бортник, 2023).

Польща повністю адаптувала законодавство до стандартів ЄС, зокрема про вільне пересування працівників, що полегшило доступ мігрантів до ринку праці. Як згадувалося вище, Польща імплементувала 95% директив ЄС у сфері праці. Польський досвід, як-от інформаційні кампанії для мігрантів, може бути корисним для України в контексті євроінтеграції (Polskie, 2023). Одним із важливих напрямів правового регулювання трудових відносин у сучасних європейських країнах є забезпечення гендерної рівності. Відповідно до Конвенції МОП № 111 дискримінація за ознакою статі є неприпустимою як під час прийняття на роботу, так і в процесі трудової діяльності. Згідно з даними GUS, у 2023 р. середній розрив в оплаті праці між чоловіками та жінками становив 7%, що нижче за середній показник по ЄС. Польське законодавство також передбачає спеціальні гарантії для вагітних працівниць та матерів, включаючи заборону звільнення під час вагітності, відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами (20 тижнів), а також оплачувану батьківську відпустку (GUS, 2023).

Висновки. Реформи у сфері регулювання трудових відносин у Польщі характеризуються високим ступенем адаптації до норм Європейського Союзу, а також гнучкістю у відповідь на сучасні виклики – цифровізацію, зростання дистанційної зайнятості та міграційні процеси. Основним документом, який визначає рамки трудових правовідносин, є Кодекс праці Польщі. Його положення ґрунтуються як на національному законодавстві, так і на європейських директивах, зокрема щодо умов праці, прозорості зайнятості, охорони праці та рівного ставлення. Регулювання праці у Польщі включає низку специфічних норм, що відрізняють її від українського підходу, наприклад: чітко структуровані положення щодо праці іноземців, обов'язкові елементи договору, право на відпочинок, а також детальна регламентація дистанційної роботи. Польща активно впроваджувала електронні реєстри, платформи звітності та інструменти контролю умов праці; формувала системну підтримку працівників з України, зокрема в межах окремих програм легалізації, працевлаштування та соціального забезпечення; забезпечувала дієвий моніторинг через інституції, як-от: Державна інспекція праці (PIP) та профспілкові об'єднання. Досвід Польщі може бути корисним джерелом для формування оновленої моделі трудового права в Україні.

ДЖЕРЕЛА ТА ЛІТЕРАТУРА

Бортник, С. (2023). *Проблеми правового регулювання трудових відносин в Україні в умовах війни*. Київ.

Конвенція МОП № 97 про трудових мігрантів. (1949) <https://ips.ligazakon.net/document/view/MU49K08U>.

Конвенція МОП № 111 про дискримінацію у сфері праці та занять. (1958). https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text.

Малиновська, О. (2018). Сучасна міграція українців до Польщі та пов'язані з нею виклики. https://www.niss.gov.ua/sites/default/files/2018-02/migrats_Pol-fbd2a.pdf.

Analiza pracy zdalnej w Polsce w 2024 roku (2024). Kraków.

Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time. (2003). *Official Journal of the European Union*. L 299/9.

Directive 2014/54/EU of the European Parliament and of the Council of 16 April 2014 on measures facilitating the exercise of rights conferred on workers. (2014). *Official Journal of the European Union*. L 128/8.

Directive 2019/1152/EU of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions. (2019). *Official Journal of the European Union*. L 186/105.

EWL Group. Raport mobilności transgranicznej. (2023). Warszawa.

GUS. Statystyka zatrudnienia w Polsce w 2023 roku. (2023). Warszawa.

Kodeks pracy: tekst jednolity z dnia 26 czerwca 1974 r. (z późn. zm.). (2023). Warszawa.

Kowalczyk, M. (2023). *Praca zdalna w Polsce: nowe regulacje*. Warszawa.

Kowalski, P. (2023). *Nowe formy zatrudnienia w erze cyfrowej*. Poznań.

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. *Raport podsumowujący przebieg Programu «Razem Możemy Więcej» 2022–2023*. (2024). Warszawa, 50 s.

OPZZ. *Zbiór skarg pracowników migrantów w Polsce w 2023 roku*. (2023). Warszawa.

Polskie Forum Migracyjne. Troska o różnorodną wspólnotę. Sytuacja migrantów w Polsce. (2023).

Plan rządu Polski na 2025 rok w zakresie regulacji pracy migrantów. (2024). Warszawa.

Rzeczpospolita. Dyskryminacja migrantów na polskim rynku pracy w 2024 roku. (2024). Warszawa.

Solidarność. Wsparcie dla migrantów w 2023 roku. (2023). Gdańsk.

Ustawa o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa: z dnia 12 marca 2022 r. (2022). Warszawa.

Zieliński, T. (2023). *Prawo pracy w Unii Europejskiej*. Kraków.

REFERENCES

- Bortnyk, S. (2023). *Problemy pravovoho rehuliuвання trudovykh vidnosyn v Ukraini v umovakh viiny*. Kyiv (in Ukrainian).
- Konventsiiia MOP № 97 pro trudovykh mihrantiv. (1949). <https://ips.ligazakon.net/document/view/MU49K08U> (in Ukrainian).
- Konventsiiia MOP № 111 pro dyskryminatsiiu u sferi pratsi ta zaniat. (1958). https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text (in Ukrainian).
- Malynovska, O. (2018). *Suchasna mihratsiia ukraintsiv do Polshchi ta poviazani z neiu vyklyky*. https://www.niss.gov.ua/sites/default/files/2018-02/migrats_Pol-fbd2a.pdf (in Ukrainian).
- Analiza pracy zdalnej w Polsce w 2024 roku* (2024). Kraków (in Polish).
- Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time. (2003). *Official Journal of the European Union*. L 299/9 (in English).

Directive 2014/54/EU of the European Parliament and of the Council of 16 April 2014 on measures facilitating the exercise of rights conferred on workers. (2014). *Official Journal of the European Union*. L 128/8 (in English).

Directive 2019/1152/EU of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions. (2019). *Official Journal of the European Union*. L 186/105 (in English).

EWL Group. *Raport mobilności transgranicznej*. (2023). Warszawa (in Polish).

GUS. *Statystyka zatrudnienia w Polsce w 2023 roku*. (2023). Warszawa (in Polish).

Kodeks pracy: tekst jednolity z dnia 26 czerwca 1974 r. (z późn. zm.). (2023). Warszawa (in Polish).

Kowalczyk, M. (2023). *Praca zdalna w Polsce: nowe regulacje 2023*. Warszawa (in Polish).

Kowalski, P. (2023). *Nowe formy zatrudnienia w erze cyfrowej*. Poznań (in Polish).

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. *Raport podsumowujący przebieg Programu Razem Możemy Więcej 2022–2023*. (2024). Warszawa (in Polish).

OPZZ. *Zbiór skarg pracowników migrantów w Polsce w 2023 roku*. (2023). Warszawa (in Polish).

Polskie Forum Migracyjne. Troska o różnorodną wspólnotę. Sytuacja migrantów w Polsce. (2023) (in Polish).

Plan rządu Polski na 2025 rok w zakresie regulacji pracy migrantów. (2024). Warszawa (in Polish).

Rzeczpospolita. Dyskryminacja migrantów na polskim rynku pracy w 2024 roku. (2024). Warszawa (in Polish).

Solidarność. Wsparcie dla migrantów w 2023 roku. (2023). Gdańsk (in Polish).

Ustawa o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa: z dnia 12 marca 2022 r. (2022). Warszawa (in Polish).

Zieliński, T. (2023). *Prawo pracy w Unii Europejskiej*. (2023). Kraków (in Polish).

Tatyana HOLDAK-HORBACHEVSKA

Candidate of Historical Sciences, Associate Professor

at the Department of International Information

Lviv Polytechnic National University

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8482-2033>

e-mail: taniagoldak@gmail.com

Nestor KOPYTKO

Higher Education Applicant

at the Department of International Information

Lviv Polytechnic National University

e-mail: nestor.kopytko.mnmim.2024@lpnu.ua

LEGAL REGULATION OF LABOR RELATIONS IN THE REPUBLIC OF POLAND AT THE BEGINNING OF THE 21ST CENTURY

Based on modern research, the features of labor law reform in the recent history of Poland are revealed. The main principles of legal regulation of labor relations are determined. Key aspects of labor law of the Republic of Poland are analyzed, in particular regarding remote work and the rights of Ukrainian migrants. Labor relations are highlighted as the basis of socio-economic development of the state, since they determined the interaction between employees and employers, affecting the well-being of society. The irreversibility of the introduction of European labor standards and their

impact on the labor legislation of Poland is emphasized. It is stated that in the context of Ukraine's European integration, the study of the experience of the countries of the European Union, in particular Poland, which had a developed labor law system adapted to EU standards, has acquired special importance. A comparison of the legal regulation of labor relations in Ukraine and Poland, in particular in the aspects of remote work and protection of the rights of labor migrants, is summarized, which will allow identifying the strengths and weaknesses of national systems, as well as looking for ways to improve Ukrainian legislation.

Keywords: Republic of Poland, labor legislation, law, Ukrainian migrants, European Union.

Дата надходження статті: 31.07.2025

Дата прийняття статті: 20.08.2025

Опубліковано: 12.11.2025