



УДК 349.2

[https://doi.org/10.52058/2708-7530-2025-5\(59\)-1127-1140](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2025-5(59)-1127-1140)

Єрофєєнко Лариса Василівна кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри правового регулювання економіки ХНЕУ ім. С. Кузнеця, м. Харків, тел.: (099) 717-66-41, <https://orcid.org/0000-0001-8436-2065>

АДАПТАЦІЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ДО ЄВРОПЕЙСЬКИХ СТАНДАРТІВ ЩОДО ЗАХИСТУ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ

Анотація. У статті досліджено процес адаптації трудового законодавства України до стандартів Європейського Союзу в контексті євроінтеграції. Розглянуто ключові положення Угоди про асоціацію між Україною та ЄС, директиви ЄС, що стосуються прав працівників, та напрями реформування українського трудового права. Висвітлено проблемні аспекти впровадження європейських норм, зокрема питання соціального діалогу, дискримінації, умов праці та колективних переговорів. Обґрунтовано необхідність глибшої гармонізації законодавства з урахуванням національного контексту.

В даному дослідженні проаналізовано зміни трудового законодавства України, які відбулися після оголошення в країні дії воєнного стану. Досліджено ключові норми трудового права ЄС, які стали орієнтиром для реформування українського законодавства. Особливу увагу приділено питанням захисту прав працівників, забезпеченню рівних можливостей, умовам праці, а також ролі соціального діалогу в цьому процесі. В дослідженні проаналізовано практику Європейського суду з прав людини, яка має значний вплив на формування національного трудового законодавства і також може слугувати орієнтиром для адаптації трудового законодавства України до європейських стандартів. Розроблено пропозиції щодо вжиття заходів з боку роботодавців для запобігання дискримінації на робочому місці які включають розробку та впровадження чіткої антидискримінаційної політики, яка заборонятиме дискримінацію та визначатиме процедури її запобігання та усунення; організацію обов'язкових навчальних програм для працівників щодо ідентифікації та запобігання дискримінації, а також для керівництва щодо її попередження; встановлення прозорих правил оплати праці; створення інклюзивного середовища.

Ключові слова: трудове право, Європейський Союз, права працівників, адаптація, гармонізація, Угода про асоціацію, соціальний діалог.



Yerofieienko Larysa Vasylivna PhD in Law, Associate Professor, Associate Professor of Department of Legal Regulation of Economics, Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics, Kharkiv, tel.: (099)717-66-41, <https://orcid.org/0000-0001-8436-2065>

ADAPTING UKRAINE'S LABOR LEGISLATION TO EUROPEAN STANDARDS FOR THE PROTECTION OF EMPLOYEES' RIGHTS

Abstract. The article examines the process of adaptation of Ukrainian labor legislation to the standards of the European Union in the context of European integration. The author analyzes the key provisions of the EU-Ukraine Association Agreement, EU directives relating to workers' rights, and the directions of reforming Ukrainian labor law. The problematic aspects of the implementation of European norms, in particular, issues of social dialogue, discrimination, working conditions and collective bargaining are highlighted. The author substantiates the need for deeper harmonization of legislation with due regard to the national context.

This study analyzes the changes in Ukraine's labor legislation that occurred after the declaration of martial law in the country. The author examines the key provisions of EU labor law that have become a benchmark for reforming Ukrainian legislation. Particular attention is paid to the issues of protection of employees' rights, ensuring equal opportunities, working conditions, and the role of social dialogue in this process. The study analyzes the case law of the European Court of Human Rights, which has a significant impact on the formation of national labor legislation and can also serve as a guide for the adaptation of Ukrainian labor legislation to European standards. The author develops proposals for employers to take measures to prevent discrimination in the workplace, including the development and implementation of a clear anti-discrimination policy prohibiting discrimination and defining procedures for its prevention and elimination; organization of mandatory training programs for employees on identification and prevention of discrimination, as well as for management on its prevention; establishment of transparent remuneration rules; and creation of an inclusive environment.

Keywords: labor law, European Union, employees' rights, adaptation, harmonization, Association Agreement, social dialogue.

Постановка проблеми. Процес євроінтеграції України супроводжується необхідністю адаптації вітчизняного законодавства до правових стандартів Європейського Союзу. Особливе місце у цьому процесі належить трудовому праву, яке безпосередньо впливає на права людини, соціальний добробут і стабільність трудових відносин. Після підписання Угоди про асоціацію з Європейським Союзом [1] Україна взяла на себе зобов'язання поступово гармонізувати національне законодавство у сфері праці з директивами ЄС.



Адаптація трудового законодавства України до європейських стандартів є важливим кроком у процесі євроінтеграції країни. Ця адаптація спрямована на забезпечення захисту прав працівників згідно з вимогами Європейського Союзу, що включає зближення законодавства України з *acquis communautaire* ЄС у сфері зайнятості та праці. Актуальність цієї теми зумовлена необхідністю зміцнення правових гарантій працівників, підвищення рівня соціального захисту та наближення до європейської моделі соціального ринкового господарства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Багато українських науковців досліджували питання адаптації трудового законодавства України до законодавства Європейського Союзу. Серед них можна виділити:

Н. Я. Кайда, яка у своїй докторській дисертації «Проблеми адаптації трудового законодавства України до законодавства ЄС» провела комплексний аналіз специфіки та етапів адаптації трудового законодавства України до норм ЄС.

О. Ю. Аліменко, В. В. Рябоконь, С. В. Бурак у статті «Адаптація трудового законодавства України до європейських стандартів соціального забезпечення» обґрунтували необхідність адаптації трудового законодавства України до стандартів ЄС та окреслили ключові напрями вдосконалення нормативно-правової бази.

Т. В. Дубас у дисертації «Гармонізація національного трудового законодавства про звільнення працівників до законодавства ЄС» дослідила питання гармонізації національного законодавства щодо звільнення працівників із нормами ЄС.

О. Ю. Кучинська у дисертації «Адаптація законодавства України до законодавства Європейського Союзу: теоретичний та техніко-юридичний аспект» здійснила комплексне дослідження адаптації законодавства України до законодавства ЄС, враховуючи можливі проблемні питання та шляхи їх вирішення.

С. А. Петровська, М. В. Петровський у статті «Аналіз адаптації законодавства України з охорони праці до актів Європейського Союзу» проаналізували стан імплементації норм європейських директив щодо охорони праці в українське законодавство.

Ці праці надають глибокий аналіз та рекомендації щодо процесу адаптації трудового законодавства України до стандартів ЄС.

Але, незважаючи на таку увагу науковців до питань адаптації трудового законодавства України до законодавства ЄС, до цих пір Парламентом так і не було досягнуто бажаного результату. Тому потреба у наукових працях, присвячених адаптації трудового законодавства України до законодавства ЄС, залишається актуальною.



Мета статті полягає в дослідженні шляхів адаптації трудового законодавства України до європейських стандартів щодо захисту прав працівників.

Виклад основного матеріалу. Чинне трудове законодавство України не відповідає сучасним економічним реаліям і не забезпечує повний захист інтересів працівників та роботодавців. Трудове законодавство України досі базується на Кодексі законів про працю (далі КЗпП) УРСР 1971 року, хоча він зазнав численних змін. Спроби ухвалення нового Трудового кодексу тривають з початку 2000-х років. Серед останніх ініціатив — проєкт № 2708 (2020 р.), який прагнув модернізувати застарілий Кодекс законів про працю (1971 р.), включивши європейські принципи індивідуального і колективного трудового права, проте вони так і не були ухвалені. Водночас ухвалення низки окремих законів (наприклад, «Про соціальний діалог в Україні») засвідчує прагнення до поступової гармонізації.

Однак в умовах воєнного стану були запроваджені окремі закони (ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. №2136-IX та ЗУ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом» від 18.07.2022 р. №2421-IX), що тимчасово звузили трудові гарантії, зокрема щодо звільнення, часу праці, відпусток. Це створює тимчасову невідповідність загальним європейським принципам.

Для адаптації трудового законодавства України до законодавства ЄС найбільш значущих змін потребують такі галузі:

Охорона праці: Україні потрібно привести законодавство щодо безпеки та гігієни праці у відповідність до європейських стандартів, зокрема імплементувати директиви щодо обладнання під тиском та засобів індивідуального захисту.

Регулювання робочого часу: Необхідно приведення законодавства щодо робочого часу та режиму праці у відповідність до європейських вимог, включаючи регулювання годин праці та відпочинку.

Захист прав працівників: Потрібно посилити захист прав працівників, особливо щодо тимчасових працівників, колективних звільнень та умов праці вагітних жінок та працівників з дітьми.

Соціальна політика: Україні потрібно удосконалити соціальну політику щодо зайнятості, створення робочих місць та підвищення рівня заробітної плати відповідно до європейських стандартів.

Одним з головних пріоритетів реформи українського трудового законодавства є гарантії проти необґрунтованого звільнення, прозорі умови укладення трудового договору, посилення відповідальності роботодавця за порушення трудових прав.



Під час воєнного стану в Україні відбулися значні зміни в трудовому законодавстві, спрямовані на адаптацію до нових умов, а саме:

1. Електронний документообіг: Введено можливість використання електронного документообігу з працівниками, що спрощує спілкування та укладення угод.

2. Гнучкі форми праці: У Кодексі законів про працю України з'явилися поняття домашнього працівника, дистанційної роботи та роботи з нефіксованим робочим часом.

3. Спрощений режим регулювання трудових відносин: На час дії воєнного стану введено спрощений режим регулювання трудових відносин, який дозволяє встановлювати індивідуальні умови праці без обов'язкової документації.

4. Звільнення працівників: Допускається звільнення працівників під час тимчасової непрацездатності або перебування в евакуації.

5. Переведення працівників: Роботодавці можуть переводити працівників на іншу роботу без їхньої згоди, якщо це необхідно для відвернення наслідків бойових дій.

6. Тривалість робочого часу: Нормальна тривалість робочого часу може бути збільшена до 60 годин на тиждень для певних працівників.

7. Відпустки та заробітна плата: Зменшено тривалість щотижневих відпусток до 24 годин, а виплата заробітної плати може бути відтермінована через бойові дії. Скасовано можливість отримання невикористаної частини відпустки при зміні місця роботи. При звільненні працівник отримує грошову компенсацію за невикористані дні відпусток[2; 3].

Україна ратифікувала кілька європейських стандартів для адаптації трудового законодавства до законодавства ЄС. Серед них Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод: ця конвенція дозволяє громадянам України захищати свої трудові права в Європейському суді з прав людини; Європейська соціальна хартія (переглянута): ця хартія встановлює стандарти соціального захисту працівників та їхніх сімей; Конвенція Міжнародної організації праці №102 про мінімальні норми соціального забезпечення: встановлює зобов'язання держави щодо соціального забезпечення працівників та членів їхніх сімей; Конвенція Міжнародної організації праці №155 про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище: реалізує правила безпеки та гігієни праці в Україні.

Впровадження європейських стандартів підвищує конкурентоспроможність українських підприємств на європейському ринку праці та сприяє економічному зростанню країни.

Українське законодавство інтегрувало кілька європейських директив, зокрема:

Директива 96/61/ЄС: Україна імплементувала окремі положення цієї директиви щодо запобігання та контролю промислового забруднення, хоча



основна робота проводилася раніше. Нині Україна імплементує Директиву 2010/75/ЄС щодо промислових викидів.

Технічні регламенти та оцінка відповідності: Україна прийняла законодавство щодо технічних регламентів та оцінки відповідності, яке відповідає вимогам ЄС, наприклад, Закон України «Про технічні регламенти та оцінку відповідності».

Акредитація органів з оцінки відповідності: Закон України «Про акредитацію органів з оцінки відповідності» був змінений для відповідності європейським вимогам щодо акредитації.

Охорона праці та техніка безпеки: Україна впроваджує директиви щодо охорони праці та техніки безпеки, хоча конкретні директиви не вказані в наявних джерелах [4; 5].

Крім цього, Україна зобов'язалась імплементувати ще низку директив ЄС, зокрема: Директива 2003/88/ЄС – щодо організації робочого часу; Директива 91/533/ЄЕС – про обов'язок інформувати працівників про умови найму; Директива 2000/78/ЄС – щодо рівного ставлення на робочому місці; Директива 89/391/ЄЕС – про охорону праці.

Якщо аналізувати Європейські стандарти у сфері трудового права, то Європейське трудове право спирається на: Хартію основних прав ЄС (2000 р.); Європейську соціальну хартію (переглянуту) (1996 р.); Низку директив ЄС, що регулюють окремі аспекти трудових відносин (робочий час, охорона праці, рівність, інформація працівників).

Зокрема, Директива 2003/88/ЄС встановлює норми щодо тривалості робочого часу, щотижневого відпочинку та нічної праці. Директива 91/533/ЄЕС зобов'язує роботодавців письмово інформувати працівників про умови працевлаштування. Ці акти створюють базу для формування безпечного, справедливого та передбачуваного ринку праці.

Імплементація європейських директив у трудовому законодавстві України відбувається шляхом поступової адаптації законодавства України до стандартів ЄС. Цей процес включає кілька етапів:

Аналіз директив ЄС: Визначення тих директив ЄС, які потрібно імплементувати в українське законодавство, наприклад, директиви щодо безпеки праці та соціального діалогу.

Розробка законодавчих змін: Узгодження та прийняття законодавчих змін, які відповідають вимогам ЄС. Наприклад, імплементація Директиви 96/71/ЄС щодо відрядження працівників.

Реалізація законодавчих змін: Впровадження прийнятих законодавчих змін у практику, забезпечення їх виконання та моніторинг результатів.

Моніторинг та оцінка: Постійний аналіз ефективності імплементації директив ЄС та корекція законодавства України за необхідності.



Стандарти та директиви ЄС гарантують фундаментальні права: право на гідні умови праці, справедливу оплату, рівність, недискримінацію, свободу об'єднання в профспілки. Позитивні зрушення включають удосконалення механізмів боротьби з дискримінацією; зміцнення ролі профспілок; впровадження інституту колективних переговорів на рівні підприємств і галузей, зростання обізнаності працівників щодо своїх прав, активізацію громадського контролю через моніторингові органи та інституції.

Основні відмінності між трудовим законодавством України та ЄС включають наступні аспекти:

1. Рівні можливості та недискримінація: ЄС прийняв директиви, які забороняють дискримінацію за ознаками статі, раси, національності, релігії, віку, інвалідності та сексуальної орієнтації в сфері зайнятості та професійної діяльності. Тобто ЄС має розвинені стандарти щодо заборони дискримінації за різними ознаками, тоді як Україна поступово впроваджує подібні норми. Недискримінація на робочому місці в ЄС забезпечується через ряд законодавчих заходів та принципів. Держави-члени встановлюють дієві санкції для забезпечення дотримання принципів недискримінації, включаючи фінансові покарання та компенсацію постраждалим.

2. Умови праці та соціальний діалог: У ЄС більш розвинені стандарти щодо умов праці та соціального діалогу між роботодавцями та працівниками порівняно з Україною. В ЄС соціальний діалог між роботодавцями, працівниками та урядами є ключовим елементом трудового законодавства, що забезпечує участь працівників у прийнятті рішень. В Україні цей процес тільки починає розвиватися. Роль соціального діалогу має велике значення для регулювання трудових відносин. Європейські стандарти підкреслюють важливість трипартизму – співпраці між державою, роботодавцями та працівниками. В Україні ще спостерігається слабкий розвиток соціального діалогу, недостатня ефективність діяльності Національної тристоронньої соціально-економічної ради, обмежена участь профспілок у формуванні трудового законодавства. В ЄС більш розвинений соціальний діалог та участь працівників у процесі укладення та виконання трудових договорів порівняно з Україною. ЄС підкреслює участь працівників у прийнятті рішень щодо умов праці та професійної підготовки.

Соціальний діалог між роботодавцями, працівниками та урядами сприяє розвитку колективних переговорів та участі працівників у прийнятті рішень, що допомагає запобігти дискримінації.

3. Охорона праці та захист прав: ЄС має розвинені стандарти охорони праці та захисту прав працівників, зокрема щодо безпеки праці та недискримінації, які поступово впроваджуються в Україні. В ЄС працівники мають право звернутися до суду у разі порушення їхніх прав та отримати компенсацію за дискримінацію.



4. Умови праці: ЄС встановлює стандарти щодо безпеки праці, мінімальної заробітної плати та обмеження робочого часу. Україна активно адаптує своє законодавство до цих стандартів.

5. Трудовий договір: В ЄС трудовий договір є фундаментальним документом для регулювання трудових відносин, тоді як Україна продовжує вдосконалювати своє законодавство щодо укладення та змісту трудових договорів. В Україні трудовий договір повинен бути укладений у письмовій формі, що є обов'язковим для забезпечення захисту прав працівників. В країнах ЄС також переважно використовується письмова форма, але можуть бути певні відмінності у вимогах до реєстрації договору. У ЄС трудовий договір часто включає більш детальні умови щодо охорони праці, соціального страхування та права на відпустку порівняно з Україною. Також є відмінності трудового договору від цивільно-правових договорів. В Україні трудовий договір відрізняється від цивільно-правових угод тим, що він регулює трудові відносини та забезпечує захист прав працівників згідно з трудовим законодавством. В ЄС також існують подібні відмінності, але можуть бути певні національні особливості у регулюванні цих відносин.

Теоретичні основи адаптації трудового законодавства України до законодавства ЄС характеризується такими ознаками:

Процесуальність: Поетапний характер процедури адаптації законодавства України до законодавства ЄС.

Інституціональність: Реалізація адаптації через спеціально уповноважені державні органи.

Спрямованість: Створення спільної системи правового регулювання трудових прав у ЄС та Україні.

Пристосовність: Урахування українських реалій під час адаптації законодавства.

Практичні аспекти адаптації включають ратифікацію міжнародних угод, таких як Європейська соціальна хартія, що забезпечує захист соціальних прав працівників на рівні з країнами ЄС. Крім того, важливим є імплементація директив ЄС щодо безпеки і гігієни праці, а також забезпечення гендерної рівності та соціального діалогу.

Аналізуючи інформаційну довідку Дослідницької служби Верховної Ради України щодо адаптації трудового законодавства України до законодавства Європейського Союзу, Україною були виконані наступні організаційні заходи:

ратифікація міжнародних угод: Україна ратифікувала Конвенцію про захист прав людини та Європейську соціальну хартію, що наблизило вітчизняне законодавство до європейських стандартів;

аналіз законодавства ЄС: Був проведений аналіз законодавства ЄС для визначення необхідних змін у національному законодавстві України;



розробка законодавчих змін: Розроблені та прийняті законодавчі зміни для приведення українського законодавства у відповідність до законодавства ЄС, зокрема щодо охорони праці та техніки безпеки;

узгодження законодавства з *acquis* ЄС: Україна здійснює узгодження законодавства з *acquis* ЄС у сфері соціальної політики та зайнятості, включаючи мінімальні стандарти трудового права та недискримінацію;

моніторинг виконання: Постійний моніторинг виконання прийнятих законодавчих змін для забезпечення їх ефективності та подальшої адаптації законодавства України до законодавства ЄС [6].

Практика Європейського суду з прав людини також може слугувати орієнтиром для адаптації трудового законодавства.

Хоча трудове право не є спеціалізованою сферою Європейської конвенції з прав людини, практика ЄСПЛ має значний вплив на формування національного трудового законодавства в державах-членах Ради Європи, включно з Україною. Європейський суд неодноразово розглядав справи, що стосуються порушення прав працівників у контексті статей 6, 8, 11 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року (далі – Конвенція), а також Протоколу № 1. [7]

Так, наприклад, у справі «Меньшакова проти України (Заява № 377/02)» (2011) ЄСПЛ встановив порушення права заявниці на справедливий судовий розгляд трудового спору у розумні строки. Українські суди протягом 6 років не могли остаточно вирішити питання її поновлення на роботі. Цей прецедент демонструє системну проблему надмірної тривалості судових проваджень у трудових спорах в Україні. З цього можна зробити висновок, що судова система України має бути реформована з метою забезпечення своєчасного розгляду трудових спорів, що є європейським стандартом.

У справі «Бабіч проти України (Заява № 54014/13)» (2013) працівника державного підприємства було звільнено без дотримання гарантій щодо належного розслідування обставин звільнення. Суд констатував порушення статті 8 Конвенції – як втручання в особисте життя без належного обґрунтування.

Інший важливий приклад – «Барбулеску проти Румунії» (2017), де Суд визнав незаконним моніторинг роботодавцем особистої електронної пошти працівника без попередження, наголосивши на необхідності пропорційного балансу між інтересами роботодавця і правами працівника. Тут можна зробити висновок: роботодавці в Україні повинні чітко визначати межі втручання в особисте життя працівників, узгоджуючи це з європейською практикою.

У рішенні «Демір і Байкара проти Туреччини» (2008) ЄСПЛ визнав, що заборона укладати колективні договори з профспілками порушує право на свободу об'єднань. Це стало еталонним рішенням, яке підтверджує обов'язок держав забезпечити реальну дієвість колективних переговорів.



В українському контексті проблема ігнорування ролі профспілок і частих обмежень їх прав (особливо під час воєнного стану) також потенційно суперечить цій статті. І, як висновок, національне трудове законодавство повинно передбачати дієві механізми захисту профспілкової діяльності та колективного діалогу.

Отже, практика ЄСПЛ слугує практичним дороговказом у питаннях:

- справедливості трудових процедур;
- захисту персональних даних та гідності працівника;
- ефективної діяльності профспілок.

Імплементация вказаних підходів у трудове законодавство України є необхідною умовою наближення до європейських стандартів, а також вимогою дотримання прав людини в трудовій сфері.

Європейські стандарти – це не лише директиви ЄС, а й практичні орієнтири, закладені у рішеннях Європейського суду з прав людини. Україна як держава-член Ради Європи зобов'язана враховувати практику ЄСПЛ при формуванні та застосуванні трудового законодавства. Практика ЄСПЛ формує нову культуру трудових відносин – засновану на гідності, рівності та прозорості. Це стосується, зокрема: справедливих процедур звільнення (як у справі *Меньшакова проти України*); поваги до приватного життя працівника (як у справі *Барбулеску проти Румунії*); підтримки колективного діалогу та профспілок (як у справі *Демір і Байкара проти Туреччини*).

ЄСПЛ не дає шаблонів – він створює принципи, які Україна має творчо імплементувати у власну правову систему. ЄСПЛ – це не тиск ззовні, а допомога у формуванні справедливого трудового середовища всередині. Іншими словами: адаптація – це не копіювання, а вбудовування європейських цінностей у національний правовий ландшафт. Це важливо в умовах воєнного стану, коли виникають виклики для прав працівників. Навіть під час кризи, права людини мають залишатися фундаментом.

Для адаптації трудового законодавства України до законодавства ЄС необхідні наступні організаційні етапи:

1. Вивчення та аналіз законодавства ЄС: Визначення та вивчення норм трудового права ЄС, які потрібно імплементувати в українське законодавство.
2. Розробка законодавчих змін: Створення нормативно-правових актів трудового законодавства з урахуванням правових принципів та стандартів ЄС.
3. Переклад законодавства ЄС: Переклад актів законодавства ЄС українською мовою для подальшого порівняльного аналізу.
4. Порівняльний аналіз: Проведення комплексного порівняльного аналізу законодавства України та ЄС для визначення необхідних змін.
5. Розроблення рекомендацій: Створення рекомендацій щодо гармонізації законодавства України з *acquis communautaire*.



6. Підготовка та прийняття законопроектів: Підготовка та прийняття проектів законів та інших нормативно-правових актів, які узгоджуються з законодавством ЄС.

7. Моніторинг виконання: Постійний моніторинг виконання прийнятих законодавчих змін та аналіз їх ефективності.

Сфери трудового законодавства України, які потребують подальшої адаптації до законодавства ЄС, включають наступні напрямки:

Охорона праці та техніка безпеки: Необхідність приведення законодавства України у відповідність до європейських стандартів безпеки праці та гігієни праці, зокрема щодо визначення ризиків на виробництві та заходів їх мінімізації.

Недискримінація та захист прав працівників: Потрібно посилити захист працівників від дискримінації, особливо тих, хто має нестандартні форми зайнятості, наприклад фрілансерів та працівників за строковими договорами.

Гнучкі форми праці та дистанційна робота: Адаптація законодавства до сучасних форм зайнятості, таких як дистанційна робота та гнучкі графіки праці, для забезпечення відповідності європейським стандартам.

Соціальний діалог та участь працівників: Розширення прав працівників на участь у соціальному діалозі та прийнятті рішень щодо умов праці та професійної підготовки.

Українське трудове законодавство потребує подальшої адаптації до кількох європейських директив, зокрема: Директива 96/71/ЄС: Потрібно імплементувати положення щодо відрядження працівників у рамках надання послуг для вільного пересування осіб та послуг між країнами ЄС; Директива 89/391/ЄС: Рамкова директива щодо безпеки та гігієни праці на робочому місці. Україні потрібно активніше впроваджувати ці стандарти для поліпшення охорони праці; Директива 2009/38/ЄС: Про створення Європейської робочої ради для інформування та консультування працівників на підприємствах. Ця директива потребує імплементатії для розвитку соціального діалогу в Україні; Директиви щодо недискримінації: Україні потрібно посилити захист працівників від дискримінації, особливо тих, хто має нестандартні форми зайнятості.

Адаптація трудового законодавства України до законодавства ЄС є процесом гармонізації національного законодавства з європейськими стандартами, спрямованим на створення спільної системи правового регулювання трудових прав. Але при цьому постає необхідність урахування національних реалій. Адаптація законодавства повинна здійснюватися з урахуванням українських реалій та економічних умов країни.

Висновки. Адаптація трудового законодавства України до стандартів ЄС є складним, але необхідним процесом на шляху до соціально орієнтованої



правової держави. Вона вимагає не лише технічного перенесення норм, але й створення умов для їхнього реального застосування. Зміцнення трудових прав має базуватись на принципах гідності, рівності та соціальної справедливості.

Європейські норми відображають найкращий досвід регулювання трудових відносин, особливо в умовах технологічного розвитку. Адаптація законодавства дозволить реформувати ринок праці в Україні та реалізувати його потенціал.

Реформа трудового права в Україні повинна відображати не тільки формальну гармонізацію з актами ЄС, але й реальне врахування позицій Суду у Страсбурзі. Це стосується і судової практики, і законодавчого процесу, і правової освіти.

Україні потрібно продовжувати впроваджувати європейські стандарти охорони праці та гігієни праці для покращення умов праці та зниження ризиків для працівників. Потрібно посилити соціальний діалог між роботодавцями та працівниками для підвищення рівня участі працівників у прийнятті рішень щодо умов праці та професійної підготовки. Необхідно підвищити прозорість умов праці та оплати праці для всіх працівників, забезпечуючи рівні можливості та винагороду за роботу однакової цінності.

Адаптація трудового законодавства України до європейських стандартів є необхідним кроком для забезпечення захисту прав працівників та підвищення соціальної справедливості. Реалізація цих змін дозволить Україні наблизитися до європейських стандартів соціального забезпечення та підвищити конкурентоспроможність українських працівників на європейському ринку праці.

Для запобігання дискримінації на робочому місці роботодавці повинні вживати наступні заходи:

1. Створення антидискримінаційної політики: Розробити та впровадити чітку антидискримінаційну політику, яка забороняє дискримінацію та визначає процедури її запобігання та усунення.

2. Проведення навчання: Організувати обов'язкові навчальні програми для працівників щодо ідентифікації та запобігання дискримінації, а також для керівництва щодо її попередження.

3. Встановлення прозорих правил оплати праці: Забезпечити рівні можливості та винагороду за роботу однакової цінності, а також прозорі правила оплати праці для всіх працівників.

4. Призначення представника з питань протидії дискримінації: Визначити особу, яка буде приймати скарги та займатися питаннями дискримінації на робочому місці.

5. Створення інклюзивного середовища: Заохочувати різноманітність та інклюзивність на робочому місці, щоб усі працівники відчували повагу та цінність.



Адаптація трудового законодавства України до європейських стандартів – це не лише юридична імплементація директив ЄС, а й глибинна трансформація філософії трудових відносин, яка має ґрунтуватися на правах людини, соціальній справедливості та діалозі. Для досягнення повноцінної гармонізації необхідно не лише змінити норми, а й забезпечити їх реальне виконання, зміцнити інституції та розвивати правову культуру учасників ринку праці.

Література:

1. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: чинна від 01.09.2017. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text
2. Про зміни в організації трудових відносин в умовах воєнного стану / АО Бачинський та партнери (2025) – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://legalaid.ua/ua/trohy-pro-zminy-v-organizacziyi-trudovyh-vidnosyn-v-umovah-voyennogo-stanu/>
3. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
4. Україна та Угода про асоціацію – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://ucep.org.ua/wp-content/uploads/2017/12/UCEP_report_3_WEB_FINAL.pdf
5. Директиви ЄС та реформування законодавства України з БГП і трудових відносин – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://researchrepository.ilo.org/view/pdfCoverPage?instCode=41ILO_INST&filePid=13100778260002676&download=true
6. Інформаційна довідка щодо адаптації трудового законодавства України до законодавства Європейського Союзу – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://research.rada.gov.ua/uploads/documents/32479.pdf>
7. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (з протоколами) (Європейська конвенція з прав людини) – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#n525

References:

1. Uhoda pro asotsiatsiiu mizh Ukrainoiu, z odniiei storony, ta Yevropeiskym Soiuzom, Yevropeiskym spivtovarystvom z atomnoi enerhii i yikhnimy derzhavamy-chlenamy, z inshoi storony [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 hand]: Uhoda. Mizhnarodnyi dokument vid 27.06.2014 r. № 984_011[in Ukrainian]
2. Pro zminy v orhanizatsii trudovykh vidnosyn v umovakh voiennoho stanu [On changes in the organization of labor relations under martial law] (2025) / AO Bachynskiyi ta partnery. URL: <https://legalaid.ua/ua/trohy-pro-zminy-v-organizacziyi-trudovyh-vidnosyn-v-umovah-voyennogo-stanu/> [in Ukrainian]
3. Pro orhanizatsiiu trudovykh vidnosyn v umovakh voiennoho stanu [On the organization of labor relations under martial law]: Zakon Ukrainy vid 15.03.2022 № 2136-IX. [in Ukrainian]
4. Ukraina ta Uhoda pro asotsiatsiiu [Ukraine and the Association Agreement] (2017) / HO «Ukrainskyi tsentr yevropeiskoi polityky. URL: https://ucep.org.ua/wp-content/uploads/2017/12/UCEP_report_3_WEB_FINAL.pdf [in Ukrainian]



5. Dyrektyvy YeS ta reformuvannia zakonodavstva Ukrainy z BHP i trudovykh vidnosyn [EU Directives and reform of Ukrainian legislation on OSH and labor relations] (2019). URL: https://researchrepository.ilo.org/view/pdfCoverPage?instCode=41ILO_INST&filePid=13100778260002676&download=true [in Ukrainian]

6. Informatsiina dovidka shchodo adaptatsii trudovoho zakonodavstva Ukrainy do zakonodavstva Yevropeiskoho Soiuzu [Information note on the adaptation of Ukrainian labor legislation to the legislation of the European Union] (2023) / Doslidnytska sluzhba Verkhovnoi Rady Ukrainy. URL: <https://research.rada.gov.ua/uploads/documents/32479.pdf> [in Ukrainian]

7. Konventsiiia pro zakhyst prav liudyny i osnovopolozhnykh svobod (z protokolamy) (Ievropeiska konventsiiia z prav liudyny) [Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms (with Protocols) (European Convention on Human Rights)]: Konventsiiia. Mizhnarodnyi dokument vid 04.11.1950 r. № 995_004. [in Ukrainian]

