

## Оптимізація трудових відносин в Україні до юридичних стандартів ЄС

*Горбань Олександр Павлович<sup>1</sup>, Павліченко Ірина Миколаївна<sup>2</sup>,  
Старчук Оксана Володимирівна<sup>3</sup>*

Опубліковано	Секція	УДК
26.04.2024	Право	331.1:349.2:341: 66.013.7(477)

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.11075033>

Ліцензовано за умовами Creative Commons BY 4.0 International license

**Анотація.** Статтю присвячено питанню адаптації трудових відносин. Вибір Україною шляху європейської інтеграції є важливим елементом стратегії її подальшого розвитку, що вимагає внесення правових змін та адаптації українського законодавства до європейського досвіду у сфері регулювання трудових правовідносин. Однак гармонізація українського трудового законодавства з правом ЄС є складним і тривалим процесом. Це пов'язано з особливостями правових систем України та ЄС, необхідністю вивчення та застосування позитивного досвіду держав-членів ЄС. Метою статті є дослідження основних напрямів оптимізації правового регулювання трудових відносин в Україні. Забезпечення та реалізація прав і свобод громадян, у тому числі трудових, є фундаментальною ознакою правової, демократичної та соціальної держави. Саме цим шляхом пішла Україна, поступово впроваджуючи європейські трудові стандарти в національне трудове законодавство. У статті проаналізовано законодавство ЄС та міжнародні стандарти у сфері трудових відносин. Нормативно-правову базу ЄС у сфері охорони праці викладено у всеосяжній Комплексній правовій базі ЄС, яка підкріплена низкою технічних документів. Регуляторне законодавство у сфері охорони праці (Директиви ЄС) має рекомендаційний характер і встановлює основні принципи, яким має відповідати законодавство держав-членів ЄС. Водночас спосіб, умови та терміни фактичної імплементації відповідних положень залишаються на розсуд кожної країни. У цьому документі також проаналізовано їх впровадження в національне законодавство. Право на працю є одним із прав, яким користуються майже всі громадяни України, однак воно не завжди захищено. Процес приведення трудового законодавства України у

<sup>1</sup> кандидат юридичних наук, доцент, кафедра адміністративного, господарського права та фінансово-економічної безпеки, Навчально-науковий інститут права, Сумський державний університет, м. Суми, Україна, [gorban\\_1967@ukr.net](mailto:gorban_1967@ukr.net), <https://orcid.org/0009-0007-4110-0250>

<sup>2</sup> старший викладач, кафедра права та правоохоронної діяльності, факультет національної безпеки, права та міжнародних відносин, Державний університет "Житомирська політехніка", м. Житомир, Україна, [pimsim7@gmail.com](mailto:pimsim7@gmail.com), <https://orcid.org/0000-0002-2520-1250>

<sup>3</sup> кандидат юридичних наук, доцент кафедри цивільно-правових дисциплін, юридичний факультет, Волинський національний університет імені Лесі Українки, м. Луцьк, Україна, [oksana-starchuk@ukr.net](mailto:oksana-starchuk@ukr.net), <https://orcid.org/0000-0003-2816-9951>

відповідність до стандартів ЄС зайняв тривалий час, із цієї причини на Україну покладено спеціальні функції регуляторної та інституційної підтримки. Тому нормативно-правові акти, прийняті в Україні для регулювання трудових відносин, потребують адаптації до положень права ЄС. Остаточним шляхом оптимізації правового регулювання трудових відносин в Україні є залучення досвіду європейських країн, які теж адаптували свого часу національне трудове законодавство до права ЄС. Реалізація цього напрямку є дуже важливою з огляду на європейські можливості для громадян України в Євросоюзі та громадян ЄС для подальшого працевлаштування в Україні.

**Ключові слова:** права працівників, колективні договори, трудове право, мінімальна заробітна плата, зайнятість та соціальна безпека, реформування ринку праці.

### **Optimizing Labor Relations in Ukraine to EU Legal Standards**

**Abstract.** The article is devoted to the issue of adaptation of labor relations. The choice of the Ukrainian path of European integration is an element of the strategy for its further development, which requires the introduction of legal changes and the adaptation of Ukrainian legislation to the European experience in the field of regulation of labor relations. However, the harmonization of Ukrainian labor legislation with EU law is a complex and long-term process. This is due to the peculiarities of the legal system of Ukraine and the EU, the long-term study and application of the positive experience of EU member states. The purpose of this article is to study the main areas of optimization of the legal regulation of labor relations in Ukraine. Ensuring and implementing the rights and freedoms of citizens, including labor rights, is a fundamental feature of a legal, democratic and social state. Ukraine followed this path, gradually introducing European labor standards into national labor legislation. This article analyzes EU legislation and international standards in the field of labor relations. The legal framework of the EU in the field of occupational health and safety is laid down in the Comprehensive Legal Framework of the EU, which is supported by a small number of technical documents. Regulatory legislation in the field of labor protection (EU Directives) is of a recommendatory nature and establishes the basic principles to which the legislation of the EU member states must comply. At the same time, the method, conditions and terms of the actual implementation of the relevant positions remain at the discretion of each country. This document analyzes their implementation in national legislation. The right to work is one of the rights enjoyed by almost all citizens of Ukraine. However, this right is not always protected. The process of bringing labor legislation into line with EU standards took a long time. For this reason, Ukraine has established special regulatory and institutional support functions. Therefore, the normative legal acts adopted in Ukraine to regulate labor relations need to be adapted to the provisions of EU law. The final way to optimize the legal regulation of labor relations in Ukraine is to draw on the experience of European countries. The implementation of this direction is very important given the existing opportunities in Europe for Ukrainian citizens who are EU citizens and citizens for further employment in Ukraine.

**Keywords:** workers' rights, collective agreements, labor law, minimum wage, employment and social security, labor market reform.

## Вступ

Вибір Україною євроінтеграційного курсу є невід'ємною частиною стратегії подальшого розвитку країни, що зумовлює необхідність упровадження законодавчих змін та адаптації українського законодавства до європейського досвіду у сфері регулювання трудових правовідносин. Однак слід розуміти, що просте «копіювання» і транспонування міжнародних норм в українське право не дасть позитивних результатів, якщо вони не будуть відображені в реальних трудових відносинах. З моменту підписання Угоди про асоціацію з ЄС питання адаптації та гармонізації законодавства України до законодавства ЄС стоїть на порядку денному, воно є пріоритетним для українського права, оскільки питання, пов'язані з формуванням трудового законодавства ЄС, ще недостатньо досліджені з юридичної точки зору та потребують вивчення основних принципів і правового регулювання трудових відносин.

Дійсно, питання адаптації національного законодавства про працю та охорону праці до законодавства Європейського Союзу є одним із найактуальніших викликів у розвитку української держави. Правовою основою для такого процесу є Угода про асоціацію між Україною, з одного боку, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншого боку, підписана у вересні 2014 року. Успіх євроінтеграції значною мірою залежить від вирішення низки питань у сфері соціально-трудова відносин, таких як удосконалення національного законодавства та міждержавного співробітництва у сфері охорони праці та промислової безпеки.

Дослідженнями питань адаптації трудового законодавства займалися багато науковців. Зокрема, цим питанням присвячено праці К. Резворович [23], В. Баннікова [21], Ю. Чижмарь [19] та інших.

Теоретичним питанням соціального забезпечення в трудових відносинах увагу приділили О. Леонідова [12], Н. Долгих [4] та ін. І. Колесник та Г. Татаренко [11] присвятили свої праці дослідженню становлення і розвитку законодавства про працю, зокрема щодо його європейського виміру.

До прикладу, О. Бригада, О. Малько та Ю. Древаль [5] вважають, що процес розроблення інституційних та правових механізмів для гармонізації національного законодавства з міжнародними та європейськими стандартами повинен спиратися як на широке іноземне законодавство, так і на існуючу в Україні нормативно-правову базу, що регулює сферу охорони праці та безпеки.

Це трактування поглиблюють О. Малько, О. Бригада та Б. Цимбал за допомогою узагальнення, систематизації та короткого опису міжнародних і європейських стандартів [13].

Л. Богуш аналізує проблеми та перспективи реформування трудового законодавства та зайнятості в процесі європейської інтеграції України у зв'язку з підвищенням факторів конкурентоспроможності національних економік у глобалізованому світі [1].

Н. Бондаревська [2] досліджувала особливості нормативно-правового забезпечення соціальної безпеки, а також напрями його вдосконалення з урахуванням зарубіжного досвіду та національних реалій.

Т. Шлапко, О. Кисельова та Ю. Анісімова [20] вважають, що унікальність та ефективність трудового права ЄС не можна ігнорувати, особливо у світлі процесу європейської інтеграції. Як наслідок, трудове право Євросоюзу успішно співіснує з правом держав-членів Європейського Співтовариства та міжнародним правом і є впливовим у сфері міжнародно-правового регулювання праці. Правове регулювання трудових відносин в ЄС є зразковим, а питання праці в державах-членах здійснюються

відповідно до норм міжнародного права та трудового права ЄС з метою покращення життя та умов праці робітників.

Незважаючи на численні дослідження та публікації, оптимізація трудових відносин до європейського законодавства потребує більш глибокого та конкретного аналізу.

Відповідно, *метою статті* є дослідження основних сфер оптимізації правового регулювання трудових правовідносин в Україні.

*Завдання статті:*

1. Аналіз європейського законодавства і міжнародних норм у галузі трудових відносин.
2. Оцінка рівня імплементації цих стандартів у національне законодавство.

### Матеріали та методи

Методологічним базисом дослідження стали науково-емпіричні методи збирання й порівняння інформації, за допомогою яких було визначено сутність системи глобалізації та окреслено основні виклики для світової економіки. Методом комплексного аналізу було визначено основні аспекти європейського законодавства та міжнародних стандартів у сфері трудових відносин, а методом синтезу й узагальнення – стан їх імплементації у вітчизняному законодавстві.

### Результати

Забезпечення та реалізація прав і свобод громадян, у тому числі права на працю, є основою правової, демократичної та соціальної держави. Саме таким шляхом пішла Україна, яка поступово впроваджує європейські трудові стандарти у своє національне трудове законодавство. Однак гармонізація українських законів із правом ЄС є складним і тривалим процесом. Це пов'язано з особливостями правових систем України та ЄС, необхідністю вивчення та застосування позитивного досвіду держав-членів ЄС.

У 2018 році Кабінет Міністрів України схвалив Концепцію реформування системи управління охороною праці в Україні. Концепція визначає принципи, основні напрями та завдання побудови системи управління охороною праці України на основі ризик-орієнтованого підходу для забезпечення імплементації стандартів ЄС [17]. Ієрархію нормативно-правової бази законопроекту визначає Директива Ради 89/391/ЄЕС про вжиття заходів, спрямованих на сприяння поліпшенню безпеки та гігієни праці працівників на робочому місці [3]. Європейські трудові стандарти є своєрідним нормативним утворенням міжнародного трудового права і тому повинні розглядатися в контексті міжнародних стандартів (рис. 1).



Рис. 1. Основні аспекти міжнародних стандартів у європейському законодавстві.  
Джерело: створено авторами на основі джерела [5].

Українському законодавству у сфері трудових відносин бракує гнучкості, яку забезпечує законодавство ЄС. Європейська модель трудових відносин характеризується більшою рівністю сторін, а також тим, що трудове право ЄС встановлює вищі соціальні стандарти та суворіші санкції, ніж в Україні. Гармонізація права передбачає наявність об'єктивних умов для зближення відносин у певній сфері, тобто наявність підстав для такого зближення. Іншими словами, право лише створює стимули або формалізує існуючі умови. Без цього жоден правовий метод не може гарантувати гармонізацію [4].

Успіх соціальних цілей ЄС також безпосередньо залежить від ефективності його співпраці з іншими міжнародними організаціями, що встановлюють трудові стандарти, зокрема з Міжнародною організацією праці (МОП). Нормотворча діяльність МОП полягає в розробленні та прийнятті міжнародних трудових стандартів (конвенцій та рекомендацій). Міжнародний трудовий кодекс загалом складається зі стандартів МОП. До них належать, зокрема, Конвенція про безпеку та гігієну праці 1981 року (№ 155), Конвенція про служби гігієни праці 1985 року (№ 161), Рамкова конвенція про сприяння безпеці та гігієні праці 2006 року (№ 187) та Конвенція про інспекцію праці 1947 року (№ 81).

Одним з основних нормативних актів у сфері соціального забезпечення в ЄС є Європейська конвенція про соціальне забезпечення, яка передбачає розроблення високих мінімальних соціальних стандартів, гармонізацію гендерних питань та гнучкість у процесі встановлення параметрів соціального захисту. Просування Європейської конвенції про соціальне забезпечення в її нинішньому вигляді є основним завданням Ради Європи для створення спільних цінностей щодо соціальної орієнтації держав-членів [5]. Крім того, право на достатній рівень соціального забезпечення

закріплено в Європейській соціальній хартії, прийнятій у 1996 році [6]. Цей нормативний документ стосується не лише сфери соціального захисту, а й фундаментальних аспектів забезпечення зайнятості та безпеки заробітної плати на міжнародному рівні.

Специфіка трудового права ЄС проявляється, зокрема, у видах правових джерел, що регулюють трудові відносини. Найбільш поширеною класифікацією джерел права ЄС є первинне право і вторинне право. Основними первинними джерелами трудового права ЄС є: Договір про функціонування Європейського Союзу, Договір про Європейський Союз, Амстердамський договір, Ніццький договір, Лісабонський договір, Єдиний європейський акт та Хартія основних прав ЄС. Що стосується вторинного права, то ця група є більш складною підсистемою і включає норми, що містяться в актах інститутів ЄС, міжнародних угодах між ЄС та іншими суб'єктами міжнародного права, в міжнародних звичаях та загальних принципах права, вироблених у процесі діяльності ЄС. Відповідно до них рішення та доктрини Суду ЄС становлять самостійну групу, тобто вторинне джерело [11].

З викладеного вище можна зробити висновок, що трудове право ЄС, як і трудове право будь-якої країни, формується під впливом зовнішніх і внутрішніх чинників. Роль зовнішніх чинників відіграє міжнародне трудове право, а внутрішніми є активна соціальна політика та правотворча діяльність Співтовариства, трудове законодавство держав-членів, що ґрунтується на принципах верховенства права ЄС, дії соціальних партнерів та практика Суду ЄС. На нашу думку, розвиток трудового законодавства України на основі європейських цінностей та правових принципів у сфері трудового права є однією з передумов вступу нашої держави до ЄС. Однак, оскільки законодавство ЄС відрізняється від трудового законодавства України (за методами формування, системою правових форм, основними принципами тощо), просте перенесення європейських правових норм у національне законодавство є неможливим.

Загальний міжнародно-правовий підхід до визначення чинності правових норм також не враховує особливості міжнародних трудових стандартів щодо елементів приватного права, які останніми роками посилилися у зв'язку зі зростанням ролі транснаціональних корпорацій, міжнародних профспілок та інших неурядових організацій. Нові суб'єкти міжнародних трудових стандартів прийняли нові закони, але їхній статус ще недостатньо чітко визначений у правовій теорії [12].

Серед універсальних міжнародних стандартів є міжнародні стандарти OHSAS та ISO. OHSAS (Occupational health and safety management systems) – це міжнародний стандарт OHSAS 18001:2007, розроблений за активної участі національних органів стандартизації таких країн, як Великобританія, Японія та Ірландія, що має особливе значення в серії OHSAS для органів сертифікації, наглядових органів та фахівців-практиків у сфері охорони праці та промислової безпеки в усьому світі. Для ефективної роботи у цій сфері необхідно було ознайомити із цим стандартом місцевий бізнес [13].

ISO – це міжнародний стандарт управління охороною здоров'я та безпекою праці, розроблений Міжнародною організацією зі стандартизації. Натепер ISO розробила та опублікувала велику кількість міжнародних стандартів у різних галузях, таких як машинобудування, металургія та хімічна промисловість. Стандарти ISO є універсальними і можуть бути використані для широкого спектру діяльності [22].

У березні 2018 року було опубліковано стандарт ISO 45001:2018 – система менеджменту професійного здоров'я та безпеки, покликана замінити OHSAS 18001:2007. Структура ISO 45001:2018 схожа на OHSAS 18001:2007 і базується на циклі PDCA Шухарта-Демінга, і на так званій структурі високого рівня ISO (HLS), що складається з десяти пунктів/розділів, які формують зміст усіх стандартів ISO, пов'язаних із системою менеджменту. В. Баніков підкреслив унікальність цієї структури як основного методологічного елементу комунікаційної системи управління проектами [21]. Така структура дозволяє організаціям створити інтегровану систему управління, засновану

на ризик-орієнтованому підході. Таким чином, процес управління ризиками стає невід'ємною частиною загальної стратегії організації.

Слід зазначити, що право ЄС є наднаціональною правовою системою. Сьогодні українське трудове законодавство пропонує широкий спектр правових можливостей для регулювання виробничих відносин, але, як свідчить європейський досвід, державне регулювання цих відносин відіграє важливу роль у забезпеченні прав та інтересів працівників у ЄС. Правова база ЄС у сфері охорони здоров'я та безпеки праці викладена у всеосяжній Комплексній правовій базі ЄС і підкріплена низкою технічних документів. Регуляторне законодавство у сфері охорони здоров'я та безпеки праці (Директиви ЄС) має рекомендаційний характер і встановлює основні принципи, яким має відповідати законодавство держав-членів ЄС. При цьому спосіб, стиль і терміни фактичної імплементації відповідних положень залишаються на розсуд країн.

Тому вважаємо, що для ефективного наближення українського трудового законодавства до права ЄС на практиці слід повною мірою враховувати національну специфіку української судової практики.

На рівні ЄС правові норми, що регулюють індивідуальні та колективні трудові відносини, соціальне забезпечення та інші аспекти соціальної політики ЄС, є частиною соціального *acquis communautaire* («надбання спільноти») ЄС у його широкому розумінні. Таким чином, співробітництво між Україною та ЄС у сферах зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей відповідає взаємним інтересам сторін Угоди та вимагає приведення відповідного національного законодавства та нормативно-правових актів у відповідність до соціального *acquis* ЄС.

Ураховуючи вищезазначене, для виконання зобов'язань щодо транспозиції та імплементації права ЄС передусім необхідно визначити сумісність національного трудового законодавства зі стандартами європейського трудового права. Закон України «Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу» є важливим правовим актом у цій сфері. Він визначає, що державна політика у сфері адаптації національного законодавства до європейських стандартів є невід'ємною складовою частиною правової реформи в Україні та зобов'язує українських законодавців враховувати вимоги права ЄС під час прийняття нормативно-правових актів. Перелік пріоритетних сфер гармонізації законодавства України з *acquis communautaire*, що додається до Закону, включає понад 300 актів інституцій ЄС та понад 100 рішень Суду ЄС, які мають бути опрацьовані, перекладені та враховані під час реформування трудового законодавства України [14]. Наразі Україна активно розпочинає процес гармонізації трудового кодексу з нормами ЄС.

Право на працю є одним із прав, яким користуються майже всі громадяни України, однак воно далеко не завжди захищене. Позитивним кроком у цьому напрямку є Угода про асоціацію між Україною та Європейським Союзом (ЄС), Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, відповідно до якої обидві сторони погодилися створити гідні умови праці, політику зайнятості, безпечне та здорове виробниче середовище, соціальний діалог, соціальний захист, соціальну інтеграцію, гендерну рівність та недискримінацію, а також взяли на себе зобов'язання зміцнювати діалог та співробітництво в цих сферах [18].

Є надія, що така співпраця призведе до підвищення рівня життя, захисту працівників і роботодавців, поліпшення соціального захисту, створення безпечних умов праці, скорочення безробіття та низьких доходів, а також допоможе боротися з гендерною нерівністю та дискримінацією під час реалізації права на працю.

В Україні право на працю закріплено в Основному законі. Кожен має право на працю, включаючи можливість заробляти на життя працею, яку він сам вибирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та виду трудової діяльності,

реалізує програми професійної освіти, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб [10].

Спроби урядових і неурядових експертних організацій кількісно оцінити темпи й масштаби виконання Україною зобов'язань за Угодою про асоціацію робилися щодо багатьох розділів трудового права, зокрема: щодо соціального захисту працівників і самозайнятих на індивідуальному та колективному рівнях, політики та практики у сфері охорони здоров'я та безпеки праці, ліквідації дискримінації, гендерної рівності та безлічі проблем із поширенням норм та практики ЄС в царині *acquis communautaire*.

Уряди країн, що приєдналися до вищезгаданої Хартії, повинні дотримуватися нормативних положень і враховувати необхідність втілення в життя відповідних заходів на національному рівні в процесі формування національної політики на ринку праці. Законодавча база України у сфері соціального забезпечення містить низку нормативно-правових актів, які прямо чи опосередковано впливають на формування відповідної державної політики та застосування державних нормативно-правових актів. Зокрема, Кодекс законів про працю [8] та Закон України «Про оплату праці» [15] гарантують мінімальну заробітну плату як державну соціальну гарантію, що є обов'язковою на всій території України для підприємств, установ, організацій усіх форм власності та господарювання і фізичних осіб, які використовують працю своїх працівників за будь-якої системи її оплати.

Загалом, прогрес України у виконанні Угоди про асоціацію з ЄС у сфері соціальної політики та трудових відносин станом на 2017 рік оцінюється на рівні 52%, що перевищує більшість секторальних показників гармонізації національного законодавства з провідними на той час комунітарними актами ЄС [1]. До 2022 року результат виконання зобов'язань у сфері соціальної політики, організації та регулювання трудових відносин оцінюється на рівні 54%, що є одним із найнижчих відповідних скринінгових показників на тлі загального прогресу у виконанні Угоди про асоціацію, який становить 72% (найгірші показники – у сферах фінансового співробітництва та запобігання шахрайству, виконання зобов'язань – 24%; захист прав споживачів – 48%; транспорт, транспортна інфраструктура, поштові та кур'єрські послуги – 53%) [1].

Варто зазначити, що Україна ратифікувала низку міжнародних трудових конвенцій МОП, які декларують примат міжнародного права над національним та акцентують увагу на зростанні ролі прав людини і загальнолюдських цінностей у трудових відносинах. Загалом Україна ратифікувала понад 50-ти конвенцій МОП, у тому числі майже всі ті, що класифікуються МОП як базові. Однак на практиці національні правові норми не забезпечують дотримання окремих положень цих конвенцій. Наприклад, стаття 2 Конвенції про свободу асоціації та захист права на організацію передбачає право працівників і роботодавців створювати організації та вступати до них на свій вибір без дискримінації та без попереднього дозволу за умови, що такі організації дотримуються своїх завдань [9]. Однак частина 2 статті 6 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» передбачає, що іноземні громадяни та особи без громадянства не можуть створювати професійні спілки, але можуть вступати до них, якщо це передбачено їх статутами [16].

Однак деякі директиви ЄС все ще залишаються чинними. Наприклад, положення Директиви Ради 2001/23/ЄС знайшли своє відображення в національному законодавстві в частині, що стосується неможливості звільнення працівників через зміну національності підприємства, продовження дії трудових договорів та колективних договорів у разі зміни власника підприємства, а також реструктуризації підприємств (злиття, поглинання, поділ, виділення та перетворення). Закон уже знайшов своє відображення в національному законодавстві. Однак національне законодавство поки що не передбачає передачу передавальною стороною набувачу всіх



прав та обов'язків роботодавця, що існували до і під час зміни власника, незалежно від того, чи знав про це набувач, чи не знав [19].

Діяльність у сфері гармонізації трудового законодавства України з положеннями права ЄС здійснюється за трьома основними напрямками: врегулювання основних принципів трудового права, запобігання дискримінації та забезпечення гендерної рівності працівників і забезпечення їх безпеки праці. Процес гармонізації національного трудового законодавства з чинними директивами, регламентами та керівними принципами ЄС є найбільш активним в окремих сферах, про що свідчить той факт, що період гармонізації між законодавством України та ЄС відбувається в таких сферах, як (рис. 2):

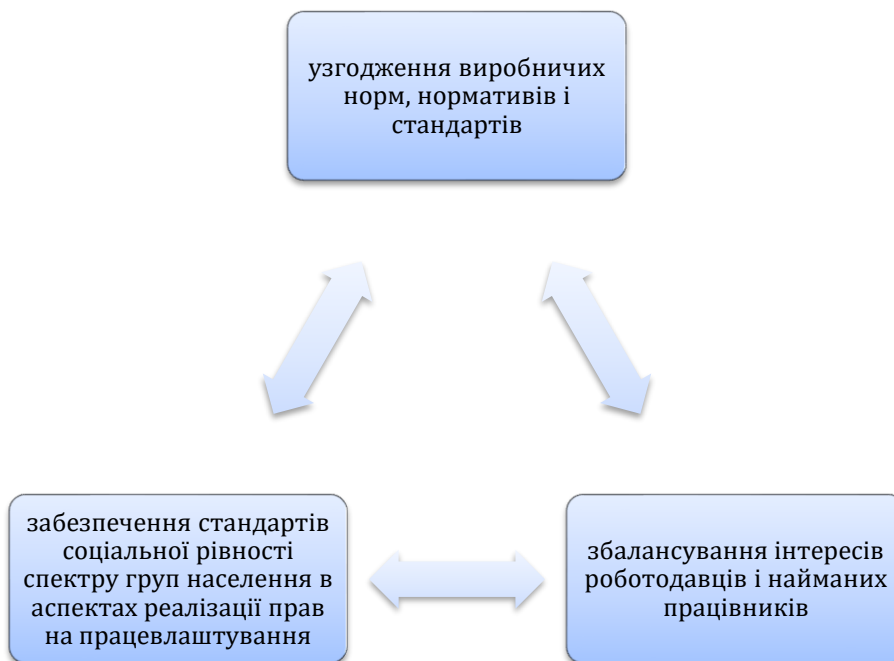


Рис. 2. Основні сфери адаптації трудових відносин до законодавства ЄС  
Джерело: створено авторами на основі джерела [1].

Загалом, результати моніторингу показують, що діяльність, пов'язана з адаптацією та імплементацією норм і стандартів ЄС, за останні роки суттєво актуалізувалася.

Фактори, що перешкоджають процесу гармонізації та потребують вирішення, включають: недостатній кадровий потенціал в установах, відповідальних за процес адаптації; надмірно забюрократизовані процедури розроблення, погодження та прийняття законів; також те, що норми, які містяться в чинному законодавстві, не враховуються в процесі гармонізації, що призводить до дублювання норм.

Окремо слід звернути увагу на проблему недотримання положень трудового договору, який є основною та фундаментальною підставою для встановлення трудових відносин і гарантує реалізацію права на працю, та практику заміни трудового договору цивільно-правовим. Порушення умов трудового договору та часті зловживання ним з боку роботодавців призводить до виникнення трудових спорів та погіршення становища працівників, що негативно впливає на загальну реалізацію права на працю в Україні. Тому, оскільки трудовий договір є основним інструментом, що регулює відносини між працівником і роботодавцем, слід приділити належну увагу включенню правил щодо цих договорів, особливо їх спеціальних видів, до національного законодавства [20].

Наприклад, Трудовий кодекс Республіки Польща чітко визначає форму та обов'язкові умови трудового договору. Відповідно до польського законодавства, трудові

договори повинні укладатися в письмовій формі, тоді як Кодекс законів про працю України визначає, що, як правило, ці договори повинні укладатися в письмовій формі, й указує на різні ситуації, в яких дотримання письмової форми є обов'язковим. Водночас слід зазначити, що трудовий договір вважається укладеним у письмовій формі, якщо наміри сторін виражені в належним чином підписаному письмовому документі або наказі, що містить основні умови договору. Таким чином, на практиці трудові договори завжди будуть укладатися в письмовій формі, а формулювання чинних норм може лише негативно вплинути на правове становище працівників.

Аналіз законодавства держав-членів Європейського Союзу (ЄС) показує, що кожна країна має свої національні положення щодо форми і змісту трудових договорів та порядку їх укладення. Як зазначає К. Резворович, міжнародні норми впливають на правові та політичні рамки, інституційні механізми та публічний дискурс у сфері трудових відносин [23]. Щоправда, єдиного, уніфікованого підходу до цієї процедури поки що не існує. Однак це не є перешкодою для реалізації громадянами Європейського Співтовариства своїх трудових прав, оскільки всі трудові відносини здійснюються відповідно до норм міжнародного права і трудових стандартів ЄС.

Таким чином, немає сумнівів, що для того, аби процес трансформації в Україні був реалістичним, успішним і відчутним, країна повинна прийняти проєвропейську орієнтацію і прагнути відповідати стандартам і критеріям ЄС. Кодифікація трудового законодавства є одним із пріоритетних напрямків на цьому шляху.

### **Висновки**

Стрімкий розвиток ринкової економіки та постійні зміни суспільних відносин вимагають від законодавців швидкого та ефективного реагування на приведення національного трудового законодавства у відповідність із правовими нормами ЄС, забезпечуючи тим самим реалізацію трудових прав у різних країнах.

Вивчивши питання оптимізації правового регулювання трудових відносин в Україні, ми дійшли висновку, що найбільш актуальними та ефективними напрямами є прийняття українського трудового законодавства, його адаптація до стандартів ЄС та використання українського трудового права.

Вітчизняний законодавець уже більше десяти років безуспішно намагається сформулювати та прийняти такий нормативний закон, а прийняття цього законопроекту дійсно є дуже важливим з огляду на проблеми з чинним трудовим законодавством в Україні. Оскільки процес приведення трудового законодавства України у відповідність до стандартів ЄС зайняв тривалий час, на Україну покладено спеціальні функції регуляторної та інституційної підтримки. Тому будь-який прийнятий Україною нормативний акт щодо регулювання трудових відносин має бути адаптований до положень права ЄС. Остаточним напрямком оптимізації правового регулювання трудових відносин в Україні, який ми пропонуємо, є залучення досвіду європейських країн, які теж адаптували свого часу національне трудове законодавство до права ЄС. Реалізація цього напрямку є дуже важливою з огляду на європейські можливості для громадян України в ЄС та громадян ЄС для подальшого працевлаштування в Україні.

Процес удосконалення організаційно-правових механізмів адаптації національного законодавства до міжнародних та європейських стандартів має базуватися як на розгалуженому іноземному законодавстві, так і на існуючій базі стандартизації в галузі охорони праці в нашій країні.

## Список використаних джерел

1. Богуш Л. Г. Проблеми та перспективи реформування трудового законодавства і сфери зайнятості України в рамках зобов'язань Угоди про асоціацію з ЄС. *Економічний простір*. 2023. № 188. С. 183-189. URL: <http://prostir.pdaba.dp.ua/index.php/journal/article/view/1370/1320> (дата звернення: 21.04.2024).
2. Бондаревська К. В. Нормативно-правове забезпечення соціальної безпеки в Україні та світі. *Проблеми системного підходу в економіці*. 2022. № 3(89). С. 83-90. URL: <https://doi.org/10.32782/2520-2200/2022-3-13> (дата звернення: 21.04.2024).
3. Директива Ради від 12 червня 1989 року про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі (89/391/ЄЕС): Директива Євросоюзу від 12.06.1989 р. № 89/391/ЄЕС: станом на 11 груд. 2008 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_b23#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b23#Text) (дата звернення: 21.04.2024).
4. Долгих Н. Перспективи та шляхи розвитку українського трудового законодавства в умовах інтеграції України в Європейський Союз. *Актуальні проблеми державного управління*. 2021. Вип. 1. С. 95-99.
5. Древаль Ю.Д., Малько О.Д., Бригада О.В. Організаційно-правовий механізм адаптації сфери охорони праці до міжнародних та європейських стандартів. *Вісник Національного університету цивільного захисту України*. Харків. 2022. Вип. 2 (17). URL: <https://doi.org/10.52363/2414-5866-2022-2-10> (дата звернення: 21.04.2024).
6. Європейська конвенція про соціальне забезпечення (ETS N 78) (укр/рос): Конвенція Ради Європи від 14.12.1972 р. № ETS N 78 : станом на 11 трав. 1994 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_581#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_581#Text) (дата звернення: 21.04.2024).
7. Європейська соціальна хартія (переглянута): Хартія Ради Європи від 03.05.1996 р.: станом на 7 верес. 2016 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_062#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text) (дата звернення: 21.04.2024).  
Європейська соціальна хартія (переглянута): Хартія Ради Європи від 03.05.1996 р.: станом на 7 верес. 2016 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_062#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text) (дата звернення: 21.04.2024).
8. Кодекс законів про працю України: Кодекс України від 10.12.1971 р. № 322-VIII: станом на 24 груд. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 21.04.2024).
9. Конвенція про свободу асоціації та захист права на організацію № 87: Конвенція Міжнар. орг. пр. від 09.07.1948 р. № 87: станом на 4 лип. 1950 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_125#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_125#Text) (дата звернення: 21.04.2024).
10. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. No 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 21.04.2024)
11. Колесник В. Е., Татаренко Г. В. Становлення та розвиток законодавства про працю. європейський вимір. *Матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції «Взаємодія норм міжнародного і національного права крізь призму процесів глобалізації та інтеграції»*. 2021. С. 20-21. URL: <http://pravo-snu.com.ua/wp-content/uploads/2022/02/%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D1%84%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%BD%D1%86%D1%96%D1%8F-08.12.2021.pdf#page=20> (дата звернення: 21.04.2024).
12. Леонідова О. Вплив сучасної тенденції посилення гнучкості міжнародних трудових стандартів на законодавчі процеси в Україні. *Актуальні питання у сучасній науці*. 2024. № 1(19). URL: [https://doi.org/10.52058/2786-6300-2024-1\(19\)-368-380](https://doi.org/10.52058/2786-6300-2024-1(19)-368-380) (дата звернення: 21.04.2024).

13. Малько О.Д., Бригада О.В., Цимбал Б.М. Адаптація нормативно-правового забезпечення охорони праці до європейських стандартів. *Комунальне господарство міст*. 2022. Том 6, випуск 173. С. 160-169. URL: <http://repositsc.nuczu.edu.ua/bitstream/123456789/16800/1/26.pdf> (дата звернення: 21.04.2024)
14. Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу : Закон України від 18.03.2004 р. № 1629-IV : станом на 4 листоп. 2018 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1629-15#Text> (дата звернення: 21.04.2024).
15. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР: станом на 8 берез. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр#Text> (дата звернення: 21.04.2024).
16. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 р. № 1045-XIV: станом на 24 груд. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text> (дата звернення: 21.04.2024).
17. Про схвалення Концепції реформування системи управління охороною праці в Україні та затвердження плану заходів щодо її реалізації: Розпорядж. Каб. Міністрів України від 12.12.2018 р. № 989-р: станом на 23 лип. 2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/989-2018-р#Text> (дата звернення: 21.04.2024).
18. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Угода від 27.06.2014 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984\\_011#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text) (дата звернення: 21.04.2024).
19. Чижмарь Ю. Стан відповідності норм національного трудового права нормам трудового права європейського союзу. *Юридична наука*. 2020. № 6(108). С. 360-368. URL: <https://doi.org/10.32844/2222-5374-2020-108-6-1.43> (дата звернення: 21.04.2024).
20. Шлапко Т., Кисельова О., Анісімова Ю. Правові питання підвищення якості реформування правового регулювання трудових відносин у процесі євроінтеграції. *Наукові записки. Серія: Право*. 2023. Вип. 14. С. 45-49. URL: <https://pravo.cusu.edu.ua/index.php/pravo/article/view/252/254> (дата звернення: 21.04.2024).
21. Bannikov V. Uniqueness as a basic definition in the project communication management system. *Economy and society*. 2022. № 43. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-43-82> (date of access: 21.04.2024).
22. New mandatory document 'IAF MD 21:2018 Requirements for the Migration to ISO 45001:2018 from OHSAS 18001:2007' has been published on the IAF website. URL: [https://iaf.nu/upFiles/IAFMD21MigrationtoISO450012018Pub .pdf](https://iaf.nu/upFiles/IAFMD21MigrationtoISO450012018Pub.pdf) (date of access: 21.04.2024).
23. Rezvorovych K. International norms and their role in the gender vector of Ukraine in the post-war period: analysis of social, economic and political aspects. *Philosophy, economics and law review*. 2023. Vol. 3, № 2. P. 137-146. URL: [https://phelr.dduvs.in.ua/wp-content/uploads/files/3\\_2/PhELR\\_3\\_2-137-146.pdf](https://phelr.dduvs.in.ua/wp-content/uploads/files/3_2/PhELR_3_2-137-146.pdf) (date of access: 21.04.2024).