

Соціальне право

УДК 349.2:061

DOI <https://doi.org/10.5281/zenodo.14057070>

Адаптація трудового законодавства України до європейських стандартів соціального забезпечення

Аліменко Олександр Юрійович,

доктор філософії в галузі права, докторант, відділ проблем цивільного,
трудового та підприємницького права, Інститут держави і права

ім. В. М. Корецького НАН України,

01001, м. Київ, вул. Трьохсвятительська 4, Україна,

alimenko.alex@gmail.com

ORCID <https://orcid.org/0009-0000-0101-4891>

Рябоконт Вікторія Володимирівна,

магістр, м. Київ, Україна,

Victoria.Riabokon@gmail.com

ORCID <https://orcid.org/0009-0007-2870-2871>

Бурак Степан Володимирович,

асистент кафедри європейського права, Львівський національний університет

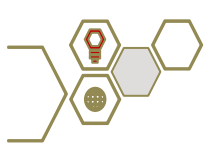
імені Івана Франка, 79000, м. Львів, вул. Університетська 1, Україна,

stepanburak@gmail.com

ORCID <https://orcid.org/0000-0002-5184-0451>

Прийнято: 18.10.2024 | Опубліковано: 08.11.2024

Анотація: У статті встановлено, що питання адаптації трудового

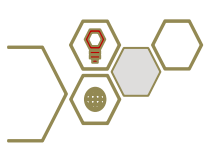


законодавства України до європейських стандартів соціального забезпечення є надзвичайно актуальним у контексті євроінтеграційних прагнень країни. Зазначено, що це завдання передбачає не лише вдосконалення правових норм, а й забезпечення гідних умов праці, соціальної захищеності та підтримки рівних можливостей для всіх категорій працівників. Доведено необхідність адаптації трудового законодавства України до стандартів ЄС, а також виокремлено ключові напрями вдосконалення нормативно-правової бази для гарантування прав працівників, підвищення рівня соціальної справедливості та створення умов для соціального й економічного розвитку країни.

У статті застосовано комплекс методів, серед яких порівняльний, аналітичний та правовий, що дозволило дослідити сучасний стан українського трудового законодавства та оцінити його відповідність європейським директивам і стандартам. Проаналізовано основні правові документи ЄС та національні нормативні акти, що допомогло визначити ключові розбіжності, які перешкоджають ефективному соціальному захисту працівників в Україні.

У результатах дослідження виявлено, що основні проблеми адаптації трудового законодавства України до європейських стандартів пов'язані з питаннями охорони праці, забезпечення соціального захисту, запобігання дискримінації, а також із недоліками у впровадженні принципів соціальної справедливості. Ідентифіковано значні розбіжності між українськими нормами та європейськими вимогами, які обмежують можливості забезпечення належного рівня захищеності працівників. З'ясовано, що наявна система соціальних гарантій не відповідає повною мірою потребам працівників, особливо в приватному секторі та у випадках тимчасової зайнятості.

Підтверджено, що адаптація українського трудового законодавства до європейських стандартів є важливим кроком для створення справедливого та інклюзивного ринку праці, де права працівників захищені на належному рівні. Зазначено, що впровадження європейських вимог забезпечить зменшення кількості випадків дискримінації, покращення умов праці та підвищення



соціальних стандартів, що позитивно вплине на соціальну стабільність і економічне зростання в країні. Крім того, це дозволить Україні наблизитися до соціально орієнтованої моделі, притаманної ЄС.

Подальші дослідження зосереджуватимуться на аналізі практичних аспектів упровадження європейських стандартів у трудове законодавство України в умовах соціально-економічної нестабільності та воєнного стану.

Ключові слова: соціальна політика, трудові відносини, євроінтеграція, захист прав працівників.

Adaptation of Ukrainian Labor Legislation to European Standards of Social Protection

Oleksandr Alimenko,

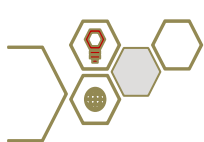
Doctor of Philosophy of Law, Doctoral Student, Department of Problems of Civil,
Labor and Enterprise Law, V. M. Koretsky Institute of State and Law,
01001, Kyiv, st. Tryokhsviatitelska 4, Ukraine,
alimenko.alex@gmail.com
ORCID <https://orcid.org/0009-0000-0101-4891>

Viktoria Riabokon,

Master's Degree, Kiev, Ukraine,
Victoria.Riabokon@gmail.com
ORCID <https://orcid.org/0009-0007-2870-2871>

Stepan Burak,

Lecturer of the Department of European Law, Ivan Franko National University of
Lviv, 79000, Lviv, st. Universytetska 1, Ukraine,
stepanburak@gmail.com
ORCID <https://orcid.org/0000-0002-5184-0451>

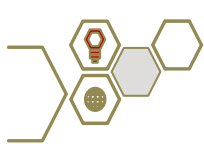


Abstract: The article establishes that the adaptation of Ukraine's labor legislation to European social protection standards is highly relevant in the context of the country's European integration aspirations. It is noted that this task involves not only the improvement of legal norms but also ensuring decent working conditions, social protection, and support for equal opportunities for all categories of workers. The necessity of adapting Ukraine's labor legislation to EU standards is substantiated, and the key directions for improving the regulatory framework to guarantee workers' rights, increase social justice, and create conditions for social and economic development are highlighted.

A range of methods, including comparative, analytical, and legal approaches, is applied, allowing for an in-depth analysis of the current state of Ukrainian labor legislation and its compliance with European directives and standards. Key EU legal documents and national regulations are analyzed, which helps identify the main discrepancies that hinder effective social protection for workers in Ukraine.

The study reveals that the primary issues in adapting Ukraine's labor legislation to European standards are related to occupational safety, social protection, anti-discrimination, and shortcomings in implementing social justice principles. Significant discrepancies between Ukrainian norms and European requirements are identified, which limit the ability to ensure an adequate level of protection for workers. It is found that the current social security system does not fully meet the needs of employees, especially in the private sector and for temporary employment.

It is confirmed that adapting Ukraine's labor legislation to European standards is a crucial step toward creating a fair and inclusive labor market where workers' rights are protected at an appropriate level. It is noted that implementing European requirements will reduce cases of discrimination, improve working conditions, and raise social standards, which will positively impact social stability and economic growth in the country. Additionally, this will bring Ukraine closer to the socially oriented model characteristic of the EU.

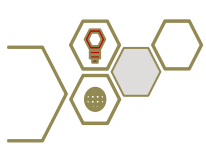


Future research will focus on analyzing the practical aspects of implementing European standards in Ukraine's labor legislation under conditions of socio-economic instability and armed conflict.

Keywords: social policy, labor relations, European integration, employee rights protection.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими чи практичними завданнями. Адаптація трудового законодавства України до європейських стандартів соціального забезпечення є складним, проте необхідним завданням на шляху до євроінтеграції країни. Цей процес передбачає переосмислення та оновлення підходів до захисту прав працівників, забезпечення соціальної справедливості та створення механізмів для гарантування гідних умов праці. Європейський Союз встановлює високі стандарти в соціальній політиці, які спрямовані на підтримку рівних можливостей, недискримінації, захисту здоров'я й безпеки на робочому місці, а також на доступність соціального забезпечення для всіх працівників. З огляду на це, для України важливо не лише прийняти ці стандарти, а й інтегрувати їх у національну правову систему таким чином, щоб забезпечити їхню ефективність та сталість.

Основні проблеми, які постають у процесі адаптації трудового законодавства, пов'язані з необхідністю подолати наявні розбіжності між національними нормами та європейськими стандартами, що включають питання соціального захисту, охорони праці та забезпечення прав працівників. Наприклад, на сьогодні в Україні існують суттєві відмінності в підходах до захисту працівників, особливо в приватному секторі, де рівень захищеності часто нижчий, ніж у державному. Крім того, у багатьох галузях ще недостатньо розвинені механізми для боротьби з дискримінацією та забезпечення рівності прав, особливо для жінок, осіб з особливими потребами, молоді та літніх працівників.

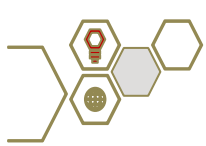


Наукові завдання в межах цієї проблематики спрямовані на аналіз відповідних європейських директив і стандартів, дослідження можливих моделей адаптації їх до українських реалій, а також оцінювання ефективності цих моделей у довгостроковій перспективі. Наприклад, серед основних завдань є вивчення імплементації європейської директиви про робочий час, яка встановлює обмеження щодо максимальної кількості робочих годин на тиждень, а також забезпечення права на відпочинок і відновлення працівників. Важливим аспектом є забезпечення рівного доступу до соціальних виплат і гарантій для всіх працівників, незалежно від форми зайнятості.

Практичні завдання, що висувуються перед законодавчою та виконавчою владою України, передбачають удосконалення правового регулювання, розробку нових нормативних актів та перегляд чинних щодо їхньої відповідності європейським стандартам. Це стосується не тільки змін у правовій площині, але й у практичній реалізації новацій на місцях, де важливу роль відіграє соціальне партнерство, контроль за дотриманням трудових прав, а також забезпечення прозорості й підзвітності при реалізації трудових норм. У цьому контексті співпраця з ЄС може відігравати важливу роль у підвищенні рівня обізнаності про трудові права, а також у навчанні та підтримці органів, відповідальних за їхнє впровадження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Адаптація трудового законодавства України до європейських стандартів соціального забезпечення є багатогранною темою, що розглядається в наукових дослідженнях через призму гармонізації нормативно-правових аспектів, соціального захисту та охорони праці.

Розгляд нормативної адаптації трудового законодавства України до стандартів ЄС започатковано в праці Ю. Марчук та Д. Бойчука, у якій аналізуються основні аспекти правового зближення України з європейським законодавством [1]. Дослідження науковців охоплює ключові виклики адаптації трудового законодавства з акцентом на соціальні аспекти та захист прав працівників, що є основою європейської соціальної політики. Водночас



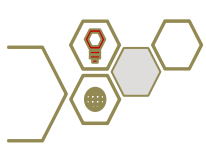
О. Малько та співавтори розкривають питання гармонізації нормативного забезпечення охорони праці в Україні з європейськими стандартами, зокрема враховуючи сучасні вимоги до умов праці та безпеки працівників [2].

Змістовний аналіз стану відповідності національного трудового права європейським стандартам представлений у дослідженні Ю. Чижмаря [3]. Автор наводить приклади правових розбіжностей та пропонує можливі шляхи їх подолання, що є важливим для підвищення ефективності трудових відносин. Ю. Гришина та Г. Чанишева акцентують на специфічних аспектах трудового законодавства в умовах воєнного стану, висвітлюючи його розвиток у зв'язку з новими соціально-економічними викликами [4].

У контексті оптимізації трудових відносин та їхньої відповідності юридичним стандартам ЄС О. Горбань, І. Павліченко, О. Старчук досліджують різноманітні аспекти правового забезпечення трудової діяльності в Україні [5]. І. Савчука наголошує на проблемах, з якими стикається Україна в процесі імплементації європейських стандартів охорони праці, і пропонує рекомендації для покращення законодавчої бази [6].

Н. Долгіх розглядає перспективи розвитку українського трудового законодавства у світлі євроінтеграції, обґрунтовуючи необхідність вдосконалення нормативно-правового регулювання для досягнення відповідності соціальним стандартам ЄС [7]. О. Kyselova та співавтори надають огляд основних положень нового Трудового кодексу України, що базується на стандартах ЄС, та аналізують його вплив на сферу праці [8].

Т. Vasylytsiv, R. Lupak, M. Kunitska-Iliash вивчають теми соціальної безпеки України в контексті її зближення з європейськими стандартами, акцентуючи на важливості покращення міграційної політики задля забезпечення прав працівників [9]. Водночас Г. Логвинський у своїх працях аналізує специфіку правового статусу захисників у країнах загального права та наголошує на ролі правових норм у забезпеченні їхньої безпеки під час виконання професійних обов'язків, що є релевантним у контексті трудових прав [10; 11].

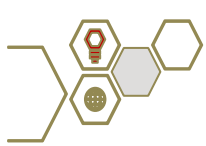


Питання відшкодування шкоди державою під час дії режиму воєнного стану та процесуальні аспекти цієї проблематики представлені в роботах С. Сулейманової, яка аналізує альтернативні способи врегулювання спорів в умовах воєнних дій [12, 13]. Дослідження науковиці стосуються концепції переговорів як важливого інструменту врегулювання конфліктів у складних умовах, що підтримує стійкість трудових відносин у воєнний період.

Роль документів як процесуальних джерел доказів у кримінальному судочинстві та їхній вплив на адаптацію трудових норм досліджуються в працях А. Тимчишина та Д. Тимчишина, які підкреслюють значення документального забезпечення для покращення процесів розгляду справ, пов'язаних із правами працівників [14; 15]. Цей підхід акцентує на важливості обґрунтованого документування процесів захисту трудових прав у судових справах, що є актуальним у сучасних умовах.

Таким чином, адаптація трудового законодавства України до європейських стандартів соціального забезпечення охоплює широке коло аспектів – від правового зближення до покращення умов праці, соціального захисту та охорони праці, що є ключовими елементами забезпечення європейських стандартів трудових прав для українських працівників.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Незважаючи на значну кількість досліджень у сфері трудового законодавства, залишаються важливі питання, які потребують додаткової уваги. Одним з таких питань є глибоке дослідження європейських стандартів у трудовому праві та соціальному забезпеченні, що можуть стати основою для вдосконалення українського законодавства. У цьому дослідженні підкреслено ключові аспекти, які варто впровадити для забезпечення належного рівня захисту працівників. Однією з істотних проблем є розбіжності між українськими нормами та вимогами європейських директив у сферах охорони праці, недискримінації та соціальних гарантій. У пропонованій статті проаналізовано, як ці розбіжності обмежують можливості для забезпечення працівникам належного соціального захисту, і визначено напрями, де потрібні



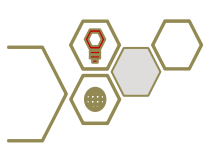
зміни для відповідності європейським нормам. Сучасний стан трудових відносин в Україні також пов'язаний із низкою викликів. Недостатній рівень охорони праці, обмежений доступ до соціального страхування та дискримінація на ринку праці залишаються перешкодами для розвитку стабільного та справедливого ринку праці. У цій визначено недоліки, що стоять на заваді ефективному захисту прав працівників. Крім того, у статті з'ясовано, як адаптація трудового законодавства до європейських стандартів зможе посилити соціальну стабільність і підвищити конкурентоспроможність українських працівників, та запропоновано низку рекомендацій, спрямованих на вдосконалення трудового законодавства з огляду на успішний досвід європейських країн.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Мета статті – обґрунтувати необхідність адаптації трудового законодавства України до європейських стандартів соціального забезпечення та визначити напрями вдосконалення нормативно-правової бази для захисту прав працівників, підвищення рівня соціальної справедливості й створення конкурентоспроможного ринку праці.

Відповідно до мети сформульовано такі завдання:

1. Проаналізувати європейські стандарти у сфері трудового законодавства та соціального забезпечення, визначити ключові аспекти для імплементації в Україні й розбіжності з національними нормами.
2. Дослідити проблеми трудових відносин в Україні, що перешкоджають соціальному захисту працівників на європейському рівні, та оцінити вплив адаптації законодавства на ринок праці.
3. Розробити рекомендації для вдосконалення українського трудового законодавства, спираючись на європейський досвід підвищення соціальних стандартів і забезпечення рівних можливостей.

Виклад основного матеріалу дослідження. Розвиток міжнародних стандартів у сфері трудового законодавства та соціального забезпечення має глибоке історичне підґрунтя, яке закладалося впродовж XX ст. під впливом



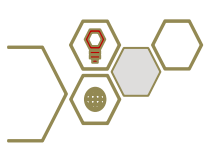
міжнародних угод і документів, спрямованих на забезпечення прав працівників. Одним із перших документів, що відіграв ключову роль, став Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права (далі – Пакт) [16], прийнятий ООН у 1966 році, а ратифікований Україною в 1973 році. Пакт закріплює базові права працівників на справедливі умови праці, охорону здоров'я, соціальне забезпечення та рівність можливостей. Це стало основою для подальших угод, зокрема в Європі, де соціальні стандарти та трудові права було закріплено в Європейській соціальній хартії 1961 року [17].

Пізніше, з розвитком Європейського Союзу, були прийняті директиви, які конкретизували вимоги до трудових стандартів і соціального забезпечення для всіх держав-членів. Серед них — Директива 89/391/ЄЕС про безпеку і здоров'я на робочому місці [18], яка встановлює обов'язкові норми для зниження ризиків для здоров'я на робочих місцях, і Директива 2003/88/ЄС про організацію робочого часу [19], що обмежує кількість робочих годин та забезпечує право на оплачувану відпустку. Ці документи сприяли покращенню умов праці, створюючи єдині стандарти для забезпечення соціальної справедливості та гідних умов праці.

Таблиця 1

Основні міжнародні та європейські нормативні акти у сфері трудового законодавства й соціального забезпечення

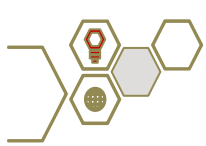
Нормативний документ	Ключові положення	Практичне застосування в Європі
Міжнародний пакт про економічні, соціальні й культурні права	Гарантує право на працю, справедливі та гідні умови праці, рівний доступ до соціального забезпечення та охорони здоров'я	Базові права працівників захищені; закріплений у національних законодавствах багатьох європейських країн
Європейська соціальна хартія (переглянута)	Забезпечує права на працю, рівність можливостей, захист від дискримінації та	Використовується як основа для соціальних програм, спрямованих на забезпечення рівності прав і соціальних гарантій



	доступ до соціального забезпечення	
Директива 89/391/ЄЕС (про безпеку та охорону здоров'я на роботі)	Вимагає заходів для покращення умов праці, мінімізації ризиків для здоров'я, обов'язкового навчання з охорони праці	Системи регулярних інспекцій на робочих місцях, що забезпечують високий рівень охорони праці, особливо у виробничих секторах
Директива 2003/88/ЄС (про організацію робочого часу)	Встановлює обмеження робочого часу до 48 годин на тиждень, право на оплачувану відпустку та обов'язкові перерви	Виконується через гнучкі графіки роботи, підтримуючи баланс між роботою та відпочинком; впроваджені в багатьох європейських країнах
Директива 91/533/ЄЕС (про інформування щодо умов трудового договору)	Зобов'язує роботодавців надавати працівникам повну письмову інформацію про умови праці	У Європі широко використовуються письмові контракти, що забезпечують прозорість трудових відносин
Директива 2000/78/ЄС (про рівне ставлення в працевлаштуванні)	Забороняє дискримінацію за ознаками статі, віку, інвалідності, релігії та сексуальної орієнтації	Впроваджено механізми контролю за дотриманням рівних прав при прийомі на роботу та на робочих місцях
Регламент 883/2004 про координацію систем соціального забезпечення	Координує національні системи соціального забезпечення, що спрощує мобільність робочої сили в ЄС	Створює систему соціальних гарантій для працівників, що працюють у різних країнах ЄС
Директива 2019/1152 (про прозорі та передбачувані умови праці)	Забезпечує працівникам детальну інформацію про умови зайнятості, передбачає можливість гнучких графіків праці	Підтримує прозорість трудових відносин, підвищує гнучкість умов праці

Джерело: сформовано авторами на підставі [5; 18–23]

Сучасна практика застосування цих стандартів у Європі забезпечує надійний соціальний захист для працівників та стимулює розвиток



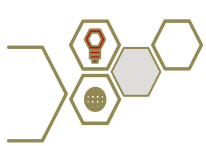
сприятливих умов праці. Наприклад, після ухвалення Директиви 2003/88/ЄС у країнах ЄС широко застосовуються гнучкі графіки роботи, що підтримують баланс між роботою та особистим життям. Система обмеження робочого часу до 48 годин на тиждень та обов'язкові оплачувані відпустки стали стандартом у таких країнах, як Німеччина, Франція, де трудові права гарантуються на високому рівні. Це сприяє зниженню рівня професійного вигорання та підвищенню продуктивності працівників.

Директива 2019/1152 [23] також внесла вагомі зміни в практику трудових відносин, зобов'язавши роботодавців надавати працівникам детальну інформацію про умови праці та зайнятості. Це значно підвищило прозорість трудових відносин у європейських країнах, що, своєю чергою, покращило комунікацію між працівниками й роботодавцями. Наприклад, у Швеції та Нідерландах впроваджено вимогу щодо обов'язкового письмового інформування про умови працевлаштування, що дозволяє працівникам краще розуміти свої права та обов'язки на робочому місці.

Значні зміни відбулися й у сфері запобігання дискримінації. Директива 2000/78/ЄС про рівне ставлення в працевлаштуванні [21] сприяла впровадженню політики недискримінації на робочих місцях. У таких країнах, як Данія та Норвегія, створено спеціальні контролювальні органи, що стежать за дотриманням прав та рівних можливостей працівників. Це дозволяє уникати випадків дискримінації за віком, статтю чи іншими ознаками та сприяє розвитку інклюзивного робочого середовища.

Таким чином, європейські стандарти трудового законодавства постійно оновлюються, адаптуючись до сучасних викликів та потреб працівників. Це забезпечує стабільність трудових відносин, підвищує правову захищеність працівників та сприяє розвитку соціально орієнтованої політики у країнах ЄС, що відповідає принципам соціальної справедливості й рівності.

В Україні питання охорони праці, недискримінації та соціальних гарантій для працівників регулюються різноманітними законами, що становлять основу трудового законодавства. Основним законодавчим

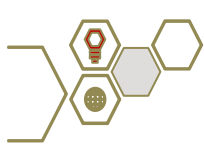


документом є Кодекс законів про працю України [24], який регулює всі аспекти трудових відносин, зокрема забезпечує права працівників на рівні умов праці та встановлює основи соціального захисту. Крім того, низка законів і нормативно-правових актів забезпечують базові соціальні гарантії та захист від дискримінації.

У питаннях охорони праці ключовим є Закон України «Про охорону праці» [25], який зобов'язує роботодавців забезпечувати безпечні умови праці, проводити оцінку ризиків і навчання персоналу з питань охорони здоров'я та безпеки. Важливу роль у забезпеченні контролю за виконанням цього закону відіграє Державна служба України з питань праці, яка здійснює інспекції та стежить за дотриманням вимог охорони праці. Водночас ратифікація Україною таких міжнародних документів, як Конвенція Міжнародної організації праці № 155 «Про безпеку, гігієну праці та виробниче середовище» [26], зобов'язує країну впроваджувати стандарти безпеки, що відповідають міжнародним вимогам.

Сфера недискримінації регулюється в Україні Кодексом законів про працю, а також Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [27], які забороняють дискримінацію за статтю, віком, інвалідністю, релігією та іншими ознаками. Ці акти передбачають право кожного працівника на рівні можливості в доступі до працевлаштування, кар'єрного зростання та умов праці. Крім того, у 2015 році Україна ратифікувала Директиву Ради 2000/78/ЄС [21], яка встановлює загальні рамки рівного ставлення до працівників у питаннях працевлаштування та професійної діяльності, зобов'язавши державу дотримуватись європейських стандартів щодо запобігання дискримінації [1].

Соціальні гарантії для працівників забезпечуються Кодексом законів про працю України, Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [28] та іншими нормативними актами. Вони визначають права на соціальне страхування у випадках тимчасової непрацездатності, вагітності та пологів, а також виплати у випадках нещасних



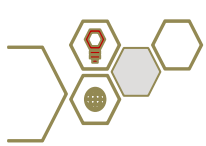
випадків на виробництві. Україна також приєдналася до Європейської соціальної хартії, ратифікувавши її у 2006 році, що зобов'язує дотримуватись основних соціальних прав працівників на рівні з країнами Європейського Союзу. У таблиці 2 порівнюються ключові аспекти українського законодавства з відповідними європейськими стандартами.

Таблиця 2

Порівняльний аналіз положень українського законодавства та європейських стандартів у сфері охорони праці, недискримінації та соціального забезпечення

Аспект	Українське законодавство	Відмінності від європейських директив
Охорона праці	Закон України «Про охорону праці» зобов'язує роботодавців забезпечувати безпечні умови праці та проводити навчання працівників, але механізми моніторингу та контролю обмежені	Європейські директиви передбачають обов'язковий регулярний моніторинг, профілактику та інспекції для зниження ризиків, що в Україні реалізується недостатньо, особливо в приватному секторі
Недискримінація	Кодекс законів про працю України та Закон «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» забороняють дискримінацію, але механізми контролю та розгляду скарг недосконалі	Європейські директиви містять ефективні механізми розгляду випадків дискримінації та притягнення роботодавців до відповідальності, що в Україні реалізовано на недостатньому рівні
Соціальні гарантії	Кодекс законів про працю України та Закон «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» визначають базові соціальні виплати й страхування	ЄС забезпечує координацію соціального захисту для громадян у будь-якій країні ЄС, тоді як українська система не враховує потреби мобільних працівників, що працюють за кордоном

Джерело: сформовано авторами

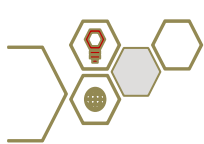


Варто зазначити, що на практиці ці розбіжності мають значний вплив на рівень соціального захисту та умови праці в Україні. Наприклад, у сфері охорони праці інспекційна діяльність в Україні значно обмежена, що створює ризики для працівників, особливо в приватному секторі, де ресурси для впровадження систем безпеки обмежені. У Європейському Союзі, завдяки постійним інспекціям і суворим вимогам до безпеки, рівень виробничих травм і нещасних випадків суттєво нижчий.

Щодо недискримінації, то європейські країни запровадили ефективні механізми для розгляду скарг із приводу дискримінації, що дозволяє оперативно реагувати на випадки порушень. Наприклад, у Німеччині та Франції існують спеціальні комісії та омбудсмени, які займаються захистом прав працівників у сфері рівності й недискримінації. В Україні механізми розгляду таких скарг ще потребують розвитку, що ускладнює забезпечення рівних можливостей для всіх громадян на ринку праці [2].

У сфері соціального захисту європейські країни мають чітко регламентовану систему координації соціальних виплат, що дозволяє громадянам, які працюють у різних країнах ЄС, зберігати свої соціальні права та гарантії. В Україні така координація відсутня, що ускладнює реалізацію прав працівників, які працюють за кордоном, на соціальні виплати та страхування.

Трудові відносини в Україні стикаються з низкою проблем, що заважають досягненню європейських стандартів у соціальному захисті працівників [3]. Сучасне українське трудове законодавство забезпечує базові гарантії для працівників, але його реалізація на практиці вимагає суттєвого вдосконалення. Основні труднощі полягають у гарантуванні належної охорони праці, недискримінаційної політики та надійної системи соціального захисту. Відсутність адекватного контролю за умовами праці та недосконалість системи соціальних виплат створюють значні соціальні та економічні бар'єри для працівників. Розвиток ефективних механізмів захисту



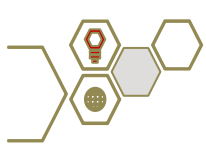
прав і покращення соціального забезпечення є критично важливим для забезпечення стабільного ринку праці та соціальної інтеграції.

Таблиця 3

Актуальні проблеми трудових відносин в Україні та їхній вплив на соціальний захист працівників

Проблема	Опис	Наслідки для соціального захисту
Недостатня охорона праці	Відсутність достатнього контролю за умовами праці, особливо в приватному секторі. Недостатнє фінансування програм з охорони праці та обмежені можливості для регулярного моніторингу робочих місць.	Часті виробничі травми, високі витрати на компенсацію та лікування, погіршення загального рівня безпеки на робочих місцях.
Дискримінація на ринку праці	Недостатня захищеність вразливих груп працівників, таких як молодь, жінки та літні люди, від дискримінації на робочих місцях. Відсутність дієвих механізмів для розгляду скарг на дискримінацію.	Обмеження можливостей для працевлаштування та кар'єрного росту, посилення соціальної нерівності та напруженості.
Недоліки системи соціального забезпечення	Низький рівень доступу до соціальних виплат, особливо для працівників неформального сектору. Відсутність повної координації між державними органами для забезпечення ефективного соціального страхування.	Недостатній рівень захисту від бідності та соціальної ізоляції, низька мобільність працівників

Джерело: сформовано авторами на підставі [6]

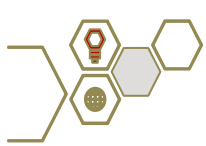


На практиці ці проблеми негативно позначаються на соціальній стабільності та безпеці працівників, а режим воєнного стану лише поглибив ці виклики. Наприклад, у будівельній галузі, де ризики травмування й без того високі, часто нехтують належною охороною праці через відсутність фінансування та послаблений контроль, оскільки ресурси спрямовані на військові потреби. Це призводить до численних випадків травмування працівників і збільшення витрат на компенсації й лікування, що лягають на плечі держави та роботодавців через недотримання вимог безпеки. В умовах воєнного стану проблема посилюється тим, що доступ до медичної допомоги та відновлення інфраструктури в зонах бойових дій обмежений.

Ситуація з дискримінацією на ринку праці також загострилася в сучасних умовах. Молоді працівники отримують нижчу оплату за однаковий обсяг роботи, що не лише знижує їхню мотивацію, але й обмежує їхні фінансові можливості. Водночас літнім працівникам частіше відмовляють у працевлаштуванні через вік, що порушує принцип рівності можливостей і сприяє соціальній ізоляції. Додатково, чоловіки призовного віку часто мають обмежені можливості для виїзду за кордон та працевлаштування через військові обов'язки, що створює фінансовий тиск на родини, які втратили основне джерело доходу [4].

Ще одним негативним фактором є слабка система соціального забезпечення, особливо для працівників неформального сектору, яка зазнала ще більшого навантаження через воєнні дії. Ці працівники часто залишаються без права на соціальні виплати, що ускладнює їхнє становище в разі непрацездатності, хвороби або травми. Відсутність належного соціального страхування та обмежений доступ до підтримки для переселенців і працівників із постраждалих регіонів підвищують фінансову нестабільність, знижують рівень життя та посилюють ризики соціальної ізоляції.

Адаптація трудового законодавства України до європейських стандартів, зокрема в питаннях охорони праці, недискримінації та соціальних гарантій, матиме значний вплив як на соціальну політику, так і на ринок праці

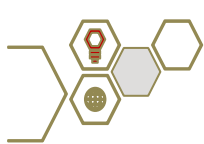


країни. Цей процес спрямований на підвищення рівня захисту прав працівників, створення більш справедливих і безпечних умов праці та покращення соціального забезпечення. Така адаптація вимагає чітких кроків із боку держави та підприємств, що спричинить відповідні соціально-економічні зміни.

Трансформації у сфері охорони праці зумовляють значні переваги для здоров'я працівників та загальної продуктивності. Систематичне підвищення стандартів безпеки праці, зокрема вимоги до моніторингу ризиків і профілактичних заходів, дозволить зменшити кількість нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань. Це сприятиме зниженню соціальних витрат на медичне обслуговування, компенсації та соціальне страхування, що дасть змогу державі переспрямувати ресурси на інші соціальні потреби. Крім того, підвищення рівня безпеки на робочих місцях покращить задоволення працівників умовами праці, знизить плинність кадрів і підвищить загальну продуктивність праці.

Адаптація у сфері недискримінації вплине на соціальну політику України в аспектах рівних можливостей і справедливого ставлення на робочих місцях. Запровадження стандартів рівного ставлення до працівників незалежно від статі, віку, етнічної приналежності чи інших ознак сприятиме соціальній інтеграції різних соціальних груп і підвищенню рівня інклюзивності в Україні. Це не лише забезпечить соціальну стабільність, але й сприятиме зростанню довіри до державних інституцій, що займаються захистом прав працівників. Інклюзивний підхід у трудових відносинах дасть змогу створити конкурентний і стійкий ринок праці, де всі громадяни мають рівні можливості для працевлаштування й кар'єрного росту.

Щодо соціальних гарантій, то адаптація українського законодавства до європейських стандартів створить вищий рівень захищеності працівників та їхнього соціального забезпечення. Розширення соціальних програм, що передбачають захист у разі втрати працездатності, безробіття, вагітності та пологів, сприятиме створенню більш стійкої системи соціального



забезпечення, яка враховуватиме потреби працівників на всіх етапах життя. Впровадження таких стандартів позитивно позначиться на соціальній політиці, зокрема через зменшення ризиків бідності та соціальної ізоляції для вразливих груп населення, що сприятиме створенню рівного соціального середовища.

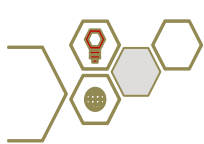
На ринку праці адаптація до європейських стандартів підвищить конкурентоспроможність українських працівників, адже вони будуть працювати в безпечніших умовах, із забезпеченими соціальними гарантіями та захистом від дискримінації. Це, своєю чергою, сприятиме зростанню привабливості українського ринку праці для іноземних інвесторів, що вважатимуть Україну стабільним середовищем для інвестицій завдяки розвинутій системі трудового права. Підприємства, що адаптуються до нових вимог, зможуть залучати й зберігати кваліфікованих працівників, забезпечуючи високу якість виконання роботи та підвищуючи продуктивність [7].

Європейський досвід показує, що чітка система соціального захисту, регулярний контроль за умовами праці та надійні механізми протидії дискримінації сприяють не лише підвищенню рівня соціальної справедливості, але й загальній економічній стабільності. Розробка рекомендацій для вдосконалення українського трудового законодавства на основі успішних європейських практик сприятиме інтеграції України до європейського простору та розвитку соціально орієнтованої економіки (табл. 4).

Таблиця 4

Рекомендації для вдосконалення українського трудового законодавства на основі європейських практик

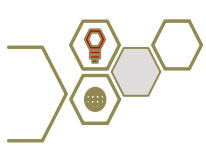
Рекомендація	Опис	Європейські приклади
Посилення системи охорони праці	Розширення інспекційних повноважень Держпраці, запровадження обов'язкових	Німеччина та Франція забезпечують регулярний контроль і обов'язкові



	профілактичних заходів та регулярного моніторингу умов праці	профілактичні програми на робочих місцях
Впровадження механізмів для боротьби з дискримінацією	Запровадження незалежного механізму розгляду скарг на дискримінацію, встановлення санкцій для роботодавців за дискримінаційні дії	Данія та Швеція мають омбудсменів, що розглядають скарги та забезпечують рівність прав на ринку праці
Посилення системи соціального страхування	Впровадження обов'язкового соціального страхування для тимчасових і сезонних працівників, розширення доступу до соціальних виплат	В Італії працівники неформального сектору мають доступ до державного соціального страхування
Запровадження програм перекваліфікації та навчання	Розробка програм навчання та перекваліфікації для підвищення конкурентоспроможності працівників, особливо для молоді та літніх працівників	У Нідерландах та Німеччині існують державні програми перекваліфікації для різних соціальних груп, що підвищують їхні шанси на ринку
Підтримка мобільності та інклюзивності	Запровадження системи соціального забезпечення для підтримки мобільності працівників, створення умов для інтеграції вразливих груп	У країнах ЄС працівники мають право на соціальні гарантії незалежно від місця роботи в межах європейської системи координації

Джерело: сформовано авторами

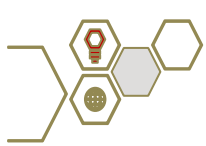
Рекомендації, наведені в таблиці, базуються на європейському досвіді та враховують особливості українського ринку праці. Запровадження обов'язкового моніторингу умов праці та профілактичних заходів, як у Німеччині та Франції, дозволить знизити кількість виробничих травм і підвищити безпеку на робочих місцях в Україні. Застосування незалежного механізму для боротьби з дискримінацією за прикладом Данії та Швеції підвищить соціальну справедливість і захистить права працівників.



Програми перекваліфікації, запозичені з Нідерландів і Німеччини, забезпечать конкурентоспроможність працівників і сприятимуть розвитку ринку праці [8]. Підтримка мобільності й соціального забезпечення для вразливих груп, як це практикується в країнах ЄС, дозволить інтегрувати працівників різних вікових категорій та економічних груп, сприяючи зниженню рівня соціальної ізоляції та покращенню якості життя українців.

Висновки. У результаті дослідження встановлено, що трудові відносини в Україні стикаються з комплексом системних проблем, які ускладнюють досягнення європейських стандартів соціального захисту працівників. Аналіз продемонстрував, що ключовими проблемами є недостатня охорона праці, недосконалість системи соціального забезпечення, а також поширені випадки дискримінації на ринку праці. Ці проблеми негативно впливають на соціальну стабільність, безпеку працівників і якість трудових відносин, що ускладнює досягнення високого рівня соціального захисту. Особливо критичним залишається питання охорони праці, яке потребує посилення інспекційної діяльності, зокрема в приватному секторі, де контроль часто є обмеженим. Недостатньо ефективною є система протидії дискримінації, що обмежує рівність можливостей на ринку праці, зокрема для молоді, жінок і людей похилого віку. Соціальне забезпечення, особливо для працівників неформального сектору, виявилось недостатнім, що створює суттєві бар'єри для реалізації права на соціальний захист у випадках втрати працездатності чи безробіття.

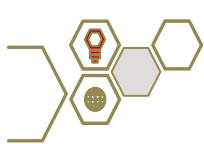
На основі аналізу успішних практик європейських країн рекомендується посилити інспекційні повноваження для забезпечення ефективного моніторингу умов праці та запровадити механізми профілактичних заходів з охорони праці, що дозволить знизити ризики травмування працівників і покращити умови роботи. Важливим аспектом є створення незалежного механізму для розгляду скарг щодо дискримінації на ринку праці з метою підвищення соціальної справедливості та забезпечення рівних можливостей для всіх категорій працівників. Удосконалення системи соціального



страхування має забезпечити доступ до соціальних виплат для тимчасових і сезонних працівників, а також підтримку працівників неформального сектору. Перспективи подальших досліджень зосереджені на аналізі впровадження європейських стандартів у трудове законодавство України в умовах соціально-економічної нестабільності, зокрема з урахуванням впливу режиму воєнного стану. Особливу увагу варто приділити адаптації соціальної політики до потреб працівників у прифронтових регіонах і забезпеченню їхніх прав під час економічної кризи. Подальші дослідження можуть сприяти визначенню ефективності запропонованих реформ та їхнього впливу на соціальну захищеність працівників і якість трудових відносин в Україні.

Список використаних джерел

1. Марчук Ю., Бойчук Д. Адаптація трудового законодавства України до міжнародних стандартів Європейського Союзу. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука»*. 2019. № 16(78). С. 92–96. URL: <https://www.inter-nauka.com/uploads/public/15767540695580.pdf#page=93> (дата звернення: 02.08.2024).
2. Малько О., Бригада О., Цимбал Б. Адаптація нормативно-правового забезпечення охорони праці до європейських стандартів. *Комунальне господарство міст*. 2022. Т. 6. Вип. 173. С. 160–169. DOI: 10.33042/2522-1809-2022-6-173-160-169
3. Чижмарь Ю. В. Стан відповідності норм національного трудового права нормам трудового права Європейського Союзу. *Юридична наука*. 2020. № 6(108). С. 360–368. DOI: <https://doi.org/10.32844/2222-5374-2020-108-6-1.43>
4. Гришина Ю., Чанишева Г. Основні тенденції розвитку трудового права в умовах воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: Право. 2022. № 71. С. 376–381. DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2022.71.64>
5. Горбань О., Павліченко І., Старчук О. Оптимізація трудових відносин в Україні до юридичних стандартів ЄС. *Академічні візії*. 2024. № 30. URL:



<https://academy-vision.org/index.php/av/article/view/1055> (дата звернення: 02.11.2024).

6. Савчук І. Проблеми імплементації європейських стандартів охорони праці в законодавство України. *Проблеми охорони праці, промислової та цивільної безпеки: матеріали двадцять другої всеукраїнської науково-методичної конференції* (м. Київ, 12–14 травня 2020 року). Київ, 2020. С. 312–316. URL: <http://chiz.nangu.edu.ua/index.php/wissn003kpi/article/view/212374> (дата звернення: 02.08.2024).

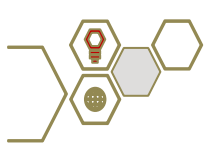
7. Долгіх Н. Перспективи та шляхи розвитку українського трудового законодавства в умовах інтеграції України в Європейський Союз. *Актуальні проблеми державного управління*. 2021. № 1 (82). С. 95–99. URL: <http://uran.oridu.odessa.ua/article/view/229146> (дата звернення: 02.08.2024).

8. Kyselova O., Kravtsov D., Yermak O., Kozhyna A., Stovolos N. Implementation of EU standards in the labor sphere while establishing the new labor code of Ukraine. *Economic Affairs*. 2023. Vol. 68(1s). P. 271–278. DOI:10.46852/0424-2513.1s.2023.29

9. Vasylytsiv T., Lupak R., Kunitska-Iliash M. Social Security of Ukraine and the EU: aspects of convergence and improvement of migration policy. *Baltic Journal of Economic Studies*. 2019. Vol. 5(4). P. 50–58.

10. Логвинський Г. Посягання на захисника чи представника особи у законодавстві країн правової сім'ї загального права. *Sciences of Europe*. 2021. № 78. С. 13–18. URL: <https://www.europe-science.com/wp-content/uploads/2021/11/Sciences-of-Europe-No-78-2021-Vol.-2.pdf> (дата звернення: 02.08.2024).

11. Logvynskyi G. Principles and guarantees for the security of advocates: international experience. *Наука та суспільне життя України в епоху глобальних викликів людства у цифрову еру (з нагоди 30-річчя проголошення незалежності України та 25-річчя прийняття Конституції України) : у 2 т.: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф.* (м. Одеса, 21 трав. 2021 р.) / за загальною редакцією С. В. Ківалова. Одеса : Видавничий дім «Гельветика»,



2021. Т. 2. С. 236–238. URL:
<https://dspace.onua.edu.ua/server/api/core/bitstreams/d4acf05c-d38c-4140-9f5c-824d59714544/content> (date of access: 02.08.2024).

12. Сулейманова С. Відшкодування шкоди за участю держави в умовах воєнного стану: процесуальні аспекти. *Цивільне судочинство та виконавче провадження в умовах воєнного стану : матеріали всеукр. наук.-практ. конф. ім. Ю. С. Червоного* (м. Одеса, 16 грудня 2022 р.) / за заг. ред. Н. Ю. Голубевої. Одеса: Фенікс, 2022. С. 69–75. URL:
<https://dspace.onua.edu.ua/server/api/core/bitstreams/574d70d3-c1ae-4baf-999d-de7ceac0a12d/content> (дата звернення: 02.08.2024).

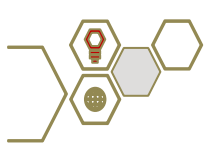
13. Сулейманова С. Особливості виконання в Україні судових доручень іноземних судів. *Правове життя сучасної України: матер. Міжнар. наук.-практ. конф.* (м. Одеса, 17 трав. 2019 р.) / відп. ред. Г. О. Ульянова. Одеса: ВД «Гельветика», 2019. Т. 2. С. 610–613. URL:
<https://dspace.onua.edu.ua/server/api/core/bitstreams/774bf04c-d9ac-48f3-90da-9f4e5d5533a5/content> (дата звернення: 02.08.2024).

14. Тимчишин А., Тимчишин Д. Документи як процесуальні джерела доказів у кримінальному судочинстві. *Наука і техніка сьогодні*. 2024. № 2(30). URL: [https://doi.org/10.52058/2786-6025-2024-2\(30\)-970-980](https://doi.org/10.52058/2786-6025-2024-2(30)-970-980) (дата звернення: 02.08.2024).

15. Тимчишин А. М. Деякі аспекти використання спеціальних знань у розслідуванні кримінальних правопорушень. *Історико-правовий часопис*. 2023. Т. 20(1). С. 119–125. DOI: <https://doi.org/10.32782/2409-4544/2023-1/16>

16. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права: ратифікований Указом Президії Верховної Ради Української РСР № 2148-VIII від 19.10.1973 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042 (дата звернення: 02.08.2024).

17. Європейська соціальна хартія (переглянута): ратифікована Законом України № 137-V. *Відомості Верховної Ради України*. 2006. № 43. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062 (дата звернення: 02.08.2024).



18. 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). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b23 (дата звернення: 02.08.2024).

19. 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. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1503576151850&uri=CELEX:32003L0088> (date of access: 02.08.2024).

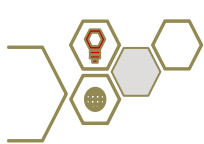
20. Директива Ради 91/533/ЄЕС про обов'язок роботодавця інформувати працівників про умови, що застосовуються до трудового договору чи трудових відносин від 14.10.1991 р. URL: [https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/projects/enhancing-labadmin-ukraine/events/WCMS_627057/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/projects/enhancing-labadmin-ukraine/events/WCMS_627057/lang-en/index.htm) (дата звернення: 02.08.2024).

21. Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0078> (date of access: 02.08.2024).

22. Regulation (EC) No 883/2004 of the European Parliament and of the Council of 29 April 2004 on the coordination of social security systems (Text with relevance for the EEA and for Switzerland). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32004R0883> (date of access: 02.08.2024).

23. Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1152> (date of access: 02.08.2024).

24. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50. Ст. 375. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 02.08.2024).



25. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 р. № 2694-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 49. Ст. 668. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12> (дата звернення: 02.08.2024).

26. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 155 про безпеку та гігієну праці та виробниче середовище: Закон України від 4 лютого 2004 р. № 1433-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2004. № 23. Ст. 322. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1433-15> (дата звернення: 02.08.2024).

27. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 6 вересня 2012 р. № 5207-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 32. Ст. 412. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17> (дата звернення: 02.08.2024).

28. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 23 вересня 1999 р. № 1105-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 46–47. Ст. 403. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14> (дата звернення: 02.08.2024).