

РОЗДІЛ 5

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УКД 349.2:341.24(4):331.1(477)

DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2025-12/23>

ВПЛИВ ЄВРОПЕЙСЬКИХ СТАНДАРТІВ НА ФОРМУВАННЯ НОВОЇ ТРУДОВОЇ ЕТИКИ В УКРАЇНІ

THE IMPACT OF THE EUROPEAN STANDARDS ON THE FORMATION OF A NEW LABOUR LAW'S ETHIC IN UKRAINE

Козак М.В., студентка III курсу факультет прокуратури

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

orcid.org/0009-0003-2204-8830

Стаття присвячена дослідженню впливу європейських стандартів щодо формування та розвитку сучасного трудового законодавства України в контексті євроінтеграційних процесів. Обґрунтовано необхідність формування нової трудової етики, яка наближена до стандартів Європейського Союзу. Проаналізовано та розкрито зміст базових європейських стандартів, зокрема верховенства права, рівності, поваги до людської гідності, прав людини, демократії та її значення в сфері регулювання трудових відносин і забезпечення справедливих умов праці.

Звернуто увагу на аналіз стану адаптації трудового законодавства України до *acquis communautaire*, при цьому враховуючи виконання положень Угоди про асоціацію між Україною та ЄС і висновків з рекомендаціями Європейської Комісії щодо рівня підготовки України у сферах соціальної політики, зайнятості та рівних можливостей. Автором виділено ключові напрями адаптації трудового права, зокрема гармонізацію базових засад трудового законодавства з європейськими директивами, забезпечення гендерної рівності та недискримінації, удосконалення системи охорони праці й безпеки робочого середовища.

Акцентовано увагу, що воєнний стан суттєво вплинув на трансформацію сучасного трудового законодавства України. Проаналізовано окремі положення Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (№ 2136). Доведено, що істотне звуження соціально-трудових гарантій працівників було спричинено шляхом запровадження низки норм, які суперечать окремим положенням Конвенції МОП №158, №132, №145, Рекомендації № 166, Європейській соціальній хартії, Хартії основних прав ЄС та нормам українського трудового законодавства, особливо прийнятих під час воєнного стану. Зроблено висновок, що такі відхилення негативним чином впливають на баланс між інтересами сторін трудових відносин, підживляючи принципи рівності сторін та послаблюючи соціальний діалог.

Внаслідок проведеного дослідження підсумовано, що майбутня євроінтеграція сфери трудового права України потребує як формальної гармонізації законодавства, так й ціннісно орієнтованої трансформації правової культури, яка спрямована на забезпечення людської гідності, соціальної справедливості та пріоритетності людського капіталу як основи сталого економічного розвитку.

Ключові слова: трудове право України, трудова етика ЄС, європейські стандарти, правова культура, реформа трудового законодавства.

The article is devoted to researching the influence of European standards on the formation and development of modern labor legislation in Ukraine in the context of European integration processes. The necessity of forming a new labor ethic that is closer to European Union standards is substantiated. The content of basic European standards, in particular the rule of law, equality, respect for human dignity, human rights, democracy, and their significance in the regulation of labor relations and ensuring fair working conditions, is analyzed and disclosed.

Attention is drawn to the analysis of the state of adaptation of Ukrainian labor legislation to the *acquis communautaire*, taking into account the implementation of the provisions of the Association Agreement between Ukraine and the EU and the conclusions with recommendations of the European Commission on Ukraine's level of preparedness in the areas of social policy, employment, and equal opportunities. The author highlights the key areas of adaptation of labor law, in particular the harmonization of the basic principles of labor legislation with European directives, ensuring gender equality and non-discrimination, and improving the system of occupational health and safety.

It is emphasized that martial law has significantly influenced the transformation of Ukraine's current labor legislation. Individual provisions of the Law of Ukraine "On the Organization of Labor Relations under Martial Law" (No. 2136) are analyzed. It has been proven that the significant reduction in social and labor guarantees for employees was caused by the introduction of a number of regulations that contradict certain provisions of ILO Conventions No. 158, No. 132, No. 145, Recommendation No. 166, the European Social Charter, the Charter of Fundamental Rights of the European Union, and the provisions of Ukrainian labor legislation, especially those adopted during martial law. It has been concluded that such deviations have a negative impact on the balance between the interests of the parties to labor relations, undermining the principles of equality of the parties and weakening social dialogue.

As a result of the study, it was concluded that the future European integration of Ukraine's labor law requires both formal harmonization of legislation and a value-oriented transformation of the legal culture aimed at ensuring human dignity, social justice, and the priority of human capital as the basis for sustainable economic development.

Key words: labor law of Ukraine, EU labor ethics, European standards, legal culture, labor law reform.

Традиційно європейськими цінностями є фундаментальні принципи, що лежать в основі Європейського Союзу та європейських інституцій. Визначають шість базових європейських цінностей: верховенство права, рівність, повага до людської гідності, повага до прав людини, свобода та демократія. Кожен з принципів створює відповідний суспільний лад та є частиною ідентичності для європейської спільноти.

Контекст трудових відносин надає цим правовідносинам практичного виміру, де їх варто розглядати як дотримання трудових прав, забезпечення рівності можливостей, захисту соціальної безпеки працівників та справедливих умов праці. Саме на базі цих правовідносин формується сучасна трудова етика ЄС. Вона поєднує в собі професіоналізм, відповідальність, повагу до праці, партнерські відносини між працівником та роботодавцем і, при цьому,

пріоритетність людського капіталу в вигляді головної цінності економічного розвитку.

Засвоєння Україною вказаних цінностей може відбуватися не тільки через адаптацію до європейських стандартів, а й через повну трансформацію правової культури. Наприклад, одним з факторів підвищення доступності до джерел інформації, а саме власного досвіду про європейські цінності було введення 11 червня 2017 року безвізового режиму на всій території країни. Це спричинило бачення інтеграції українського суспільства в європейські інституції як більш бажаного, що надалі зародило певні очікування щодо знаходження України в складі ЄС [1, с. 7].

Повертаючись до трудових відносин, зазначимо, що аналіз темпів і масштабів виконання зобов'язань вказує на наявність труднощів щодо поширення норм і практики *acquis communautaire*, що є обов'язковою для всіх країн ЄС. Особливо це вбачається в питаннях соціального захисту найманих працівників і самозайнятих осіб, забезпечення охорони праці, недискримінації та гендерної рівності.

Дані експертних оцінок визначають виконання Україною Угоди про асоціацію у сфері соціальної політики та трудових відносин, станом на 2017 рік, на рівні 52%, що на той період перевищувало більшість інших показників щодо адаптації законодавства до стандартів ЄС. Проте, у 2022 році цей показник, порівнюючи цілісний середній показник виконання Угоди на 72%, становив лише 54% [3, с. 184].

1 лютого 2023 року Європейська Комісія видала звіт «Висновок щодо заявки України на членство в Європейському Союзі» де рівень підготовки України у сферах соціальної політики, зайнятості та рівних можливостей було оцінено як початковий. Цей висновок визнає потребу посилення адаптації трудового законодавства до європейських правових стандартів.

Є три ключові напрями за якими здійснюється адаптаційна діяльність галузі трудового права: 1) унормування базових засад трудового законодавства відповідно до європейських директив; 2) забезпечення гендерної рівності та недискримінації у сфері праці; 3) удосконалення системи охорони праці та безпеки робочого середовища.

Найефективнішими є результати сфер гармонізації виробничих стандартів і нормативів, забезпечення соціальної рівності різних груп населення і збалансування інтересів найманих працівників і роботодавців.

Спостерігається також тенденція позитивного розвитку механізмів підвищення рівня заробітної плати, соціального діалогу, створення умов для зайнятості внутрішньо переміщених осіб і розширення сфери дистанційної форми праці.

Проблематика заборгованості із заробітної плати, неофіційного працевлаштування, слабкої системи трудових перевірок, недостатньої гармонізації норм охорони праці та техніки безпеки на сьогодні залишається актуальною. Паралельно необхідне удосконалення механізмів соціального партнерства, а саме щодо реалізації принципів гендерної рівності, свободи пересування працівників та забезпечення рівності особам із нестандартними формами зайнятості.

Висновком Європейської Комісії від 01.03.2023 також зазначено про відсутність соціально-економічної доктрини розвитку України, незадовільну системність національної політики щодо реформування трудового законодавства згідно із нормами права ЄС. Також зазначено про хаотичність планування відповідних заходів та низьку якість підготовчої аналітики, неоднозначність у формулюванні концепції «безпечної гнучкості» трудових відносин, підприємства та економіки у цілому, якою нині прийнято обґрунтовувати найбільш дискусійні для вітчизняного суспільства владні ініціативи щодо реформування сфери зайнятості, протиріччя соціального діалогу [3, с. 185].

Воєнний стан суттєво вплинув на зміни щодо українського трудового законодавства, спрямувавши їх на лібералізацію відносин між працівником і роботодавцем. Із прийняттям Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (далі – Закон № 2136) було значно звужено соціально-трудова гарантії, що суперечить дотримання базових європейських цінностей, таких, як: гідності, рівності, соціальної справедливості та поваги до прав людини.

Закон № 2136 надав роботодавцям можливість встановлення випробувального терміну для всіх категорій працівників, включно вагітним жінкам, неповнолітнім та особам з інвалідністю. Крім цього, законом встановлено нові положення щодо переведення працівників без їхньої згоди, збільшив робочий тиждень до 60 годин, скасувавши обмеження на надурочні та роботу у вихідні. Таке збільшення стосується підприємств критичної інфраструктури. Під час воєнного стану в роботодавця з'явилась можливість відмовляти працівнику в наданні відпустки, звільняти під час хвороби та відпустки, направляти працівників у відпустку без збереження заробітної плати без строкових обмежень [2, с. 432]. Нажаль, це виклики часу. Зрозуміло, що запроваджені норми впливають на зниження рівня соціального захисту, позбавляючи працівників страхового стажу, а надалі й права на пенсійне забезпечення. Тим самим вони підривають принцип рівності сторін у трудових відносинах, а внаслідок і етичну основу взаємоповаги роботодавця і працівника. Цим спричинена невідповідність більшості положень вимогам Конвенції МОП №158, №132, №145, Рекомендації № 166, а також Європейської соціальної хартії та Хартії основних прав ЄС [2, с. 433].

Саме в згаданих документах наголошено, що звільнення без поважних причин суперечить праву на захист від безпідставного припинення трудових відносин; відпустка надається тільки за згодою працівника і з оплатою; представники трудових колективів повинні бути захищені від переслідування; строкові договори не можуть бути використані для обходу соціальних гарантій. Таке порушення спричиняє обмеження права працівників та профспілок, не відповідає як нормам ратифікованих Україною конвенцій МОП, так і нормам європейського законодавства. Сьогодні через відсутність справедливості, соціального діалогу та колективної відповідальності відбувається підривання довіри між працівником і роботодавцем, що, замість формування партнерської трудової культури, орієнтованої на гідність і безпеку працівника, встановлює певну етику виживання. Європейські ж стандарти на протиріч вимагають балансу між економічною та соціальною відповідальністю. В подальшому така невідповідність стає перешкодою до членства України в ЄС. Впровадження європейських цінностей у трудову сферу в результаті може змінити не лише правові норми, а й культуру трудової поведінки.

Сучасна трудова етика України, на відміну від радянської, характеризується через європейський підхід, а саме дотримання принципу добровільного вибору професійної діяльності, визнання праці як самореалізації особистості та спільної відповідальності сторін трудових відносин. Зауважимо, що в окремих нормах національного законодавства вже спостерігається дотримання європейських етичних стандартів – доброчесності, поваги до прав людини, нетерпимості до дискримінації, гендерної упередженості та експлуатації. Прикладом є включення у КЗпП України ст. 2-1 «Рівність трудових прав громадян України, недопущення дискримінації у сфері праці» та ст. 2-2 «Заборона мобінгу (цькування)».

Суперечка між економічними інтересами бізнесу та соціальними гарантіями працівників не заперечує можливість українського суспільства до поступового засвоєння європейської моделі трудових відносин. Це має свій прояв у зростанні в населення правової свідомості, поши-

рення ідей соціального партнерства, підвищення значення колективних переговорів і дотримання корпоративної етики.

Отже, підсумовуючи зазначимо, що під час війни та масштабних трансформацій, які відбуваються в Україні, потрібна системна й науково-обґрунтована модель розвитку законодавства яка б дозволила забезпечити стабільність і послідовність трудових відносин. Важливим

елементом такої суспільної трансформації є формування нової трудової культури в Україні, шляхом правової адаптації до європейських стандартів, що буде сприяти розвитку соціальної справедливості, утвердженню демократичних цінностей та усвідомлення відповідальності кожного працівника за результат праці. Ці елементи й визначають остаточний фактор успішності інтеграції України до європейського соціального простору.

ЛІТЕРАТУРА

1. Манаєнко, І. М., Александрук, А. В., Козаченко, К. Д. Європейські цінності в українському суспільстві: оцінка імплементації. *Сучасні проблеми економіки і підприємництва* : збірник наукових праць. Київ, 2019. Вип. 23. С. 6–8.
2. Павловський А. М. Аналіз трансформації трудового законодавства України на відповідність праву ЄС та Конвенціям і Рекомендаціям МОП. *Аналітично-порівняльне правознавство: електронне наукове фахове видання*. Ужгородський національний університет. Ужгород, 2025. №2. С. 431–436.
3. Богуш Л. Г. Проблеми та перспективи реформування трудового законодавства і сфери зайнятості України в рамках зобов'язань Угоди про асоціацію з ЄС. *Економічний простір: Збірник наукових праць*. № 188. Дніпро: ПДАБА, 2023. С. 181–189.
4. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 р. № 2136-IX: станом на 01 жовт. 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20> (дата звернення: 09.11.2025).

Дата першого надходження рукопису до видання: 26.11.2025
Дата прийнятого до друку рукопису після рецензування: 12.12.2025
Дата публікації: 31.12.2025