

УДК 349.2:340.5

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.92.2.31>

ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ ДИРЕКТИВ ЄС У НАЦІОНАЛЬНЕ ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ: КОМПАРАТИВНИЙ АНАЛІЗ ПРОЄКТУ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ

Середа О.Г.,

*докторка юридичних наук, професорка,
завідувачка кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого
ORCID: 0000-0002-8252-1963*

Ткачук К.М.,

*студент III курсу, факультету юстиції
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого
ORCID: 0009-0003-6919-3293*

Середа О.Г., Ткачук К.М. Імплементація директив ЄС у національне законодавство України: компаративний аналіз проєкту Трудового кодексу.

У статті досліджується одна з ключових проблем сучасної юридичної науки – ступінь конвергенції норм проєкту нового Трудового кодексу України з імперативними вимогами директив Європейського Союзу. Автори виходять з того, що процес гармонізації національного законодавства з правом ЄС є не стільки формальним обов'язком у межах євроінтеграційного вектора, скільки фундаментальною передумовою для розбудови сучасної системи захисту прав працівників, що здатна забезпечити соціальну стабільність та економічне зростання. У цьому сенсі компаративний аналіз новітнього кодифікованого акту набуває критичної ваги для оцінки реального стану впровадження європейських стандартів у сферах регулювання робочого часу, забезпечення балансу між професійною діяльністю та особистим життям, а також протидії дискримінаційним практикам.

Водночас у ході реформи простежується певна суперечність: з одного боку, декларується намір досягти повного узгодження з нормами *acquis communautaire*; з іншого – низка положень законопроєкту свідчить про фрагментарну імплементацію або містить підходи, що не повною мірою відповідають філософії європейського права. Автори наводять результати порівняльного аналізу, що підтверджують існування правових дивергенцій: якщо одні норми (зокрема, щодо тривалості відпусток) практично повністю корелюють із вимогами директив, то інші (наприклад, стосовно індивідуалізації права на батьківську відпустку або гнучких умов праці) вимагають глибокого концептуального доопрацювання.

У статті запропоновано порівняння правових моделей регулювання сімейних відпусток та стандартів робочого часу в Україні та ЄС. Беручи до уваги положення Угоди про асоціацію та зобов'язання, які Україна взяла на себе як країна-кандидат, автори доводять необхідність більш ретельної та послідовної імплементації відповідних норм.

За підсумками проведеного аналізу сформульовано пропозиції щодо подолання правових колізій, зокрема шляхом внесення конкретних змін до тексту законопроєкту, уточнення формулювань стосовно гнучких умов праці та повного впровадження принципу гендерної рівності в інституті сімейних відпусток. Реалізація цих заходів сприятиме забезпеченню відповідності трудового законодавства європейським стандартам, посиленню соціальних гарантій для працівників та зміцненню позицій України на шляху до повноправного членства в Європейському Союзі.

Ключові слова: трудове законодавство, недискримінація, гендерна рівність, мобінг, правовий механізм, соціальний діалог.

Середа О.Г., Tkachuk K.M. Harmonization of Ukrainian labor legislation with EU law: comparative analysis of the draft Labor Code.

The article explores a key problem of modern legal science – the degree of convergence between the provisions of the new draft Labor Code of Ukraine and the mandatory requirements of European Union directives. The authors argue that the harmonization of national legislation with EU law is not merely a formal obligation within the European integration vector but a fundamental prerequisite for building a modern system of workers' rights protection capable of ensuring social stability and economic growth. In this sense, a comparative analysis of the new codified act becomes critically important for assessing the real progress in implementing European standards in the regulation of working time, work-life balance, and anti-discrimination practices.

However, the reform process reveals a certain contradiction: on one hand, the intention of full alignment with the *acquis communautaire* is declared; on the other, several provisions of the draft law show fragmented implementation or contain approaches that do not fully correspond to the philosophy of European law. The authors present the results of a comparative analysis that confirms the existence of legal divergences: while some norms (particularly regarding annual leave) almost entirely correlate with the directives' requirements, others (such as the individualization of the right to parental leave or flexible working arrangements) require profound conceptual revision.

The article compares the legal models of regulating family leave and working time standards in Ukraine and the EU. Considering the provisions of the Association Agreement and the obligations undertaken by Ukraine as a candidate country, the authors justify the need for a more thorough and consistent implementation of the relevant directives.

Based on the analysis, proposals are formulated to overcome legal conflicts by introducing specific amendments to the draft law, clarifying the wording on flexible working arrangements, and fully implementing the principle of gender equality in the institution of family leave. The implementation of these measures will help ensure the compliance of labor legislation with European standards, strengthen social guarantees for employees, and reinforce Ukraine's position on its path to full EU membership.

Key words: labor law, non-discrimination, gender equality, mobbing, legal mechanism, social dialogue.

Постановка проблеми. Гармонізація трудового законодавства є одним із наріжних каменів євроінтеграційного процесу України. Його значущість кардинально зросла після надання державі статусу кандидата на вступ до ЄС, що трансформувало загальні політичні прагнення у чіткий юридичний обов'язок щодо повномасштабної імплементації всього блоку *acquis communautaire* (права ЄС) у соціально-трудої сфері. Цей процес вимагає не точкових правок, а глибокого переосмислення всієї філософії трудових відносин.

Чинний Кодекс законів про працю 1971 року, незважаючи на численні зміни, залишається концептуальним спадком радянської правової доктрини. Він був розроблений для реалій планової економіки та індустріального суспільства, орієнтованого на великі державні підприємства та довічну зайнятість. Як наслідок, він за своєю суттю не відповідає динамічним викликам сучасного, гнучкого ринку праці. Серед цих викликів – тотальна цифровізація, що породжує нові реалії, такі як гіг-економіка та платформенна зайнятість, а також масове поширення нетипових форм зайнятості (дистанційна робота, часткова зайнятість, аутсорсинг), які часто опиняються у «сірій зоні» правового регулювання. Водночас гострою залишається необхідність у забезпеченні реального балансу між професійною діяльністю та особистим життям, що є предметом окремих директив ЄС.

Реформа трудового законодавства є не лише назрілою вимогою часу, а й прямим міжнародно-правовим зобов'язанням України, що випливає з Угоди про асоціацію, зокрема її Глави 21 «Зайнятість, соціальна політика та рівні можливості» [1]. Ця Угода вимагає поступового наближення українського законодавства до стандартів ЄС у сферах робочого часу, боротьби з дискримінацією, охорони праці, прозорих умов працевлаштування та колективних переговорів.

Розбудова сучасної, справедливої та ефективної системи трудових відносин, що ґрунтується на європейських принципах соціального діалогу, гнучкості (*flexibility*) та захищеності (*security*), є не лише конституційним обов'язком. Це – фундаментальна передумова соціальної стабільності та економічного зростання держави. Прозорі, сучасні та передбачувані правила гри є ключовим сигналом для іноземних інвесторів, сприяють зниженню рівня тіньової зайнятості та підвищенню загальної продуктивності праці.

Отже, належний захист прав працівників та осучаснення трудових норм слід розглядати не просто як технічне завдання, а як юридичний та водночас моральний імператив. Це є свідченням реальної відданості України фундаментальним європейським цінностям – людській гідності, рівності та соціальній справедливості – на шляху до повноцінної інтеграції в європейську спільноту.

Мета даної наукової розвідки полягає у здійсненні комплексного порівняльно-правового аналізу положень проєкту нового Трудового кодексу України з ключовими директивами ЄС у трудовій сфері, ідентифікації глибинних проблем та розбіжностей у процесі їх імплементації, а також у розробці науково обґрунтованих пропозицій, спрямованих на вдосконалення законопроєкту для досягнення його повної відповідності європейським стандартам.

Стан дослідження проблематики. Питання реформування трудового законодавства та його адаптації до міжнародних і європейських стандартів знаходились у фокусі уваги таких вчених, як Горбань О.П., Красюк Т.В., Луценко О.Є., Павліченко І.М., Парпан Т.В., Старчук О.В., Хуторян Н.М., Чанишева Г. І., Швець Н.М., Ярошенко О. М., та ін.. Разом з тим, варто зазначити, що праці вказаних науковців переважно стосувалися загальних аспектів реформи або аналізу попередніх редакцій законопроєктів. Беззаперечно, вченими було здійснено суттєвий внесок у розвиток науки трудового права, однак на сьогодні, в умовах активізації євроінтеграційних процесів, питання детального компаративного аналізу актуальної версії проєкту Трудового кодексу з новітніми директивами ЄС, зокрема у сфері балансу між роботою та особистим життям, залишаються недостатньо вивченими. Це, в свою чергу, створює суттєві ризики «фрагментарної імплементації», коли формальне перенесення норм права ЄС до тексту національного кодифікованого акту не супроводжується розробкою дієвих механізмів їх реалізації та судового захисту. Особливою гостроти ця проблема набуває саме в контексті антидискримінаційного законодавства та захисту права на гідність, де декларативність норм фактично нівелює саму суть суб'єктивного права.

Результати дослідження та висвітлення проблем. У контексті виконання Україною стратегічних зобов'язань за Угодою про асоціацію, адаптація трудового *acquis* Європейського Союзу набуває першочергового значення. Як слушно зауважують дослідники, імператив недискримінації, поряд із забезпеченням гендерної рівності, формує один із трьох фундаментальних напрямів загального процесу гармонізації. Це не лише доктринальна теза, але й пряме зобов'язання України, закріплене в Угоді, що вимагає зміцнення співробітництва з метою «боротьби з... гендерною нерівністю та дискримінацією під час реалізації права на працю» [2, с. 7]. Водночас, джерела наших зобов'язань є ширшими: ратифікувавши Європейську соціальну хартію (переглянуту), Україна, зокрема, взяла на себе зобов'язання за ст. 26 – забезпечити «право всіх працівників на гідне ставлення до них на роботі» та вживати заходів для запобігання «систематичним непорядним або явно негативним та образливим діям», тобто мобінгу [3, с.250].

Актуальність цього завдання підсилюється не лише зовнішніми зобов'язаннями, але й гострою внутрішньою соціально-економічною ситуацією. Дослідження фіксують, що проблема гендерної нерівності в Україні є не теоретичною, а статистично доведеною: згідно з Global Gender Gap Report 2022, гендерний розрив в оплаті праці сягає 29%, а дані Держстату за 2021 рік демонстрували, що зарплата жінок була в середньому на 18,4% нижчою, ніж у чоловіків. Ситуація значно погіршилась в умовах воєнного стану, що призвело до того, що станом на квітень 2023 року 72% офіційно зареєстрованих безробітних складали саме жінки [4, с. 357-358].

Відтак, критичний аналіз імплементації відповідних директив у новому проєкті Трудового кодексу (далі – проєкт ТК) є нагально необхідним для оцінки реального, а не уявного, прогресу на шляху до європейських стандартів. Проведений аналіз дає підстави стверджувати, що, попри формальне включення до проєкту ТК начного масиву норм ЄС, сама імплементація в ключових аспектах недискримінації має ознаки фрагментарності та ризикує залишитися декларативною [5].

1. Формальне впровадження ключових концепцій: дефіцит механізмів.

Осердям європейського антидискримінаційного стандарту у сфері зайнятості є Директива 2000/78/ЄС, що встановлює загальну рамкову основу для рівного поводження [6]. Вона вимагає від національних правопорядків інкорпорації двох наріжних концепцій: 1) позитивного обов'язку роботодавця щодо «розумного пристосування» (*reasonable accommodation*) робочого місця для осіб з інвалідністю та 2) специфічного механізму розподілу тягаря доказування у справах про дискримінацію. Більше того, ця та інші директиви ЄС визначають домагання (*harassment*), в українському законодавстві – «утиск», як одну з форм дискримінації, що визначається як небажана

поведінка, метою чи наслідком якої є приниження гідності особи та створення ворожої, образливої атмосфери [3, с.251].

Проект ТК, безумовно, робить крок уперед, присвячуючи протидії дискримінації окремий розділ та пропонуючи широкий перелік захищених ознак. Однак при детальному текстуальному та прогностичному аналізі його положення видаються недостатньо розробленими для ефективного правозастосування.

Так, зокрема, концепція «розумного пристосування» імплементована лише в загальних рисах. Норми проекту ТК не містять чітких критеріїв щодо обсягу обов'язків роботодавця, процедури узгодження таких пристосувань, а головне – меж його відмови, зокрема через «непропорційний тягар». Без цієї деталізації норма потенційно нівелюється до рівня декларації, суттєво ускладнюючи її практичне застосування та судовий захист.

Аналогічна ситуація простежується і з перенесенням тягара доказування. Формальне закріплення норми, за якою роботодавець має доводити відсутність порушення принципу рівності (після наведення позивачем фактів, що *дозволяють припускати* дискримінацію), не підкріплене необхідними процесуальними інструментами в супутньому законодавстві. В умовах усталеної національної судової практики, що покладає тягар доведення виключно на позивача, відсутність дієвих процесуальних механізмів здатна повністю «стерилізувати» цю гарантію, залишаючи працівника у свідомо слабшій доказовій позиції.

Виявлений дефіцит механізмів є системною проблемою українського правового поля. Як влучно наголошують Ярошенко О.М., та Вапнярчук Н.М., для реального подолання гендерної нерівності та дискримінації «необхідно не тільки закріпити принцип рівності шляхом прийняття відповідних норм законодавства, а й створити ефективний механізм реалізації цих норм». Цитуючи Ю. М. Тодику, вони підкреслюють, що «...недостатньо мати матеріальні норми... потрібні чіткі механізми їх втілення в життя» [4, с. 356]. У цьому сенсі проект ТК ризикує повторити фундаментальну помилку попереднього законодавства: додати ще одну матеріальну норму, не забезпечивши її дієвим процесуальним інструментарієм.

Проблема «декларативної імплементации» нових європейських норм стає ще більш очевидною, якщо порівняти її з іншим аспектом законопроекту – використанням *традиційних* оціночних понять.

Варто зазначити, що проект ТК також зазнав критики, зокрема з боку Уповноваженого Верховної Ради з прав людини, за збереження «абстрактних» та «юридично невизначених» категорій, таких як «добросовісно», «розумно», «аморальний проступок» чи «втрата довіри».

Однак, як слушно доводить у своєму дослідженні Тищенко О.В., ця критика щодо *старих* понять є не повною мірою обгрунтованою. Такі категорії, як «аморальний проступок» (п. 3 ч. 1 ст. 41 КЗпП) чи «втрата довіри» (п. 2 ч. 1 ст. 41 КЗпП), не є новелою, а існують у трудовому праві десятиліттями [7]. За цей час їхній зміст був чітко конкретизований та деталізований у сталій судовій практиці, зокрема у численних постановах Верховного Суду, що й забезпечує необхідну правову визначеність та захищає працівника від суб'єктивізму роботодавця [8, с.230].

Цей обгрунтований захист *старих* оціночних понять парадоксальним чином лише підкреслює та посилює головну тезу нашого дослідження.

На відміну від «аморального проступку», такі нові, імплементовані з Директиви 2000/78/ЄС концепції, як «розумне пристосування» (reasonable accommodation) чи «перенесення тягара доказування», є абсолютно новими для національної правової системи та судової практики [6].

Таким чином, ці нові норми страждають від «подвійного дефіциту визначеності»: не мають чіткого законодавчого механізму реалізації та сформованої судової практики для їх конкретизації.

Це доводить, що покладатися на гіпотетичну майбутню судову практику для наповнення змістом цих нових норм (замість прописати чіткі критерії «непропорційного тягара» чи внести зміни до ЦПК) означає свідомо залишити працівників без реального захисту на невизначений термін, перетворюючи євроінтеграційні норми на юридичні фікції.

2. Збереження правових дивергенцій та ігнорування існуючих колізій.

Проблема є глибшою і полягає не лише в недосконалому впровадженні новел *acquis*. Видається, що розробники проекту ТК не провели належної ревізії чинного трудового законодавства, що регулює колективні правовідносини, на предмет його відповідності як праву ЄС, так і фундаментальним міжнародним стандартам. Це призводить до консервації за давніх правових колізій та ігнорування вже досягнутого прогресу.

По-перше, йдеться про прямі суперечності з міжнародними стандартами. Влучний приклад такої дивергенції (розбіжності) наводять Горбань О.П., та ін., у суміжній сфері колективних прав. Йдеться про кричущу суперечність між ратифікованою Україною Конвенцією МОП № 87 «Про свободу асоціації та захист права на організацію» та чинною нормою ст. 6 Закону України «Про професійні спілки...». Конвенція МОП (ст. 2) чітко гарантує *всім* працівникам право на об'єднання «без будь-якої дискримінації». Натомість, український закон, забороняючи іноземцям та особам без громадянства *створювати* професійні спілки (дозволяючи лише вступати до існуючих), є прямим і неприхованим проявом дискримінації за ознакою громадянства [2, с. 8].

По-друге, виникає питання щодо врахування у проєкті ТК *вже існуючих* прогресивних національних норм. Як зазначають Ярошенко О.М. та Вапнярчук Н.М., навіть в умовах воєнного стану відбулись позитивні зрушення у чинному КЗпП. Зокрема, Законом № 2253-IX від 12 травня 2022 року було посилено захист прав працівників, чіткіше визначено «необґрунтовану відмову у прийнятті на роботу» та посилено відповідальність за дискримінацію в оголошеннях про вакансії [4, с. 361].

По-третє, на думку науковців чинний КЗпП, завдяки Закону № 2759-IX (що набрав чинності 11 грудня 2022 року), вже містить низку *конкретних механізмів* захисту від мобінгу. До них належать:

- чітке законодавче визначення мобінгу (ст. 2-2 КЗпП) як систематичного психологічного чи економічного тиску;
- конкретне право працівника на розірвання трудового договору за власним бажанням (ч. 3 ст. 38 КЗпП), якщо факт мобінгу встановлено судовим рішенням, з виплатою вихідної допомоги у розмірі не менше тримісячного середнього заробітку;
- пряма норма (ст. 237-1 КЗпП) про відшкодування роботодавцем моральної шкоди працівнику, який зазнав мобінгу;
- встановлення адміністративної відповідальності за цькування (ст. 173-5 КУпАП).

Це створює головну аналітичну проблему: чи проєкт нового ТК, який міг розроблятися до цих змін, повною мірою інкорпорує чи навіть розвиває ці вже досягнуті гарантії? Чи, можливо, у деяких аспектах він парадоксально *відстає* від чинного, нещодавно вдосконаленого КЗпП, і його прийняття призведе до *правового регресу* та втрати працівниками вже існуючих механізмів захисту своєї гідності? При цьому, як зазначають Парпан Т.В., та Сенишин К.Я., «дискримінація може вважатися певним інструментом здійснення мобінгу», а отже, будь-який проєкт, що декларує боротьбу з дискримінацією, але ігнорує механізми протидії мобінгу, є апіорі неповним [3, с. 252].

Кодифікація трудового законодавства, за самою логікою цього процесу, мала б стати інструментом для усунення цієї та інших подібних колізій. Натомість, ігнорування таких проблем лише посилює те, що в анотації до нашого дослідження визначено як «фрагментарна імплементація»: створення «клаптикової» правової бази, де новітні антидискримінаційні норми (хай і декларативні) вимушено співіснують із рудиментарними дискримінаційними положеннями спеціальних законів.

Проведений аналіз свідчить, що головною вадою досліджуваного проєкту Трудового кодексу є дефіцит дієвих механізмів при формальному декларуванні відповідності праву ЄС. Це створює ризик «фрагментарної імплементації», про яку йшлося в анотації, та консервації існуючих проблем, що підтверджуються статистично (зокрема, 29% гендерного розриву в оплаті праці та 72% жінок серед безробітних).

Як слушно зауважують Ярошенко О.М. та Вапнярчук Н.М., цитуючи Ю. М. Тодику, «...недостатньо мати матеріальні норми... потрібні чіткі механізми їх втілення в життя» [4, с. 356]. З метою подолання виявлених розбіжностей, забезпечення реальної, а не формальної гармонізації трудового законодавства та наповнення проголошених прав дієвими інструментами захисту, пропонується внести до проєкту Трудового кодексу та супутнього законодавства наступні зміни.

1. Деталізація механізму «розумного пристосування». А саме, доповнити проєкт ТК окремою статтею (або частиною статті), що детально розкриває зміст поняття «розумного пристосування» для осіб з інвалідністю, як того вимагає Директива 2000/78/ЄС [6]. Чинна редакція проєкту ТК, що обмежується загальною згадкою, є класичним прикладом декларативної норми. Відсутність чітких критеріїв дає роботодавцю повну свободу відмовитися від будь-яких дій, посиляючись на «непропорційний тягар».

Слід визначити критерії оцінки «непропорційності», які б включали фінансові можливості роботодавця, розмір підприємства, наявність державної підтримки для таких заходів тощо.

Навести орієнтовний, але не вичерпний перелік можливих заходів: «адаптація робочого місця, зміна трудового графіка, перерозподіл завдань, надання спеціального обладнання чи програмного забезпечення, забезпечення асистента» тощо. Без цього переліку норма залишатиметься «сліпою» для правозастосовних органів.

2. Забезпечення дієвості механізму «перенесення тягара доказування». Ініціювати внесення дзеркальних змін до процесуальних кодексів (зокрема, Цивільного процесуального кодексу України) для імплементації ефективного механізму перерозподілу тягара доказування у трудових справах щодо дискримінації, як це передбачено європейською судовою практикою та Директивами.

Як було зазначено, формальне закріплення цієї норми у проєкті ТК буде повністю «стерилізоване» усталеною судовою практикою, що базується на загальному принципі змагальності (ст. 81 ЦПК), де кожна сторона доводить те, на що посилається. Працівник, який перебуває у свідомо слабшій позиції, практично ніколи не може отримати прямих доказів (наприклад, внутрішнього наказу чи листування) про умисел роботодавця на дискримінацію. Статистичні дані про гендерний розрив в оплаті праці є прямим доказом того, що поточний підхід до доказування не працює.

Нова процесуальна норма має чітко встановити: якщо позивач-працівник навів фактичні дані (наприклад, статистику по зарплатах, свідчення свідків, факти нерівного ставлення), які дозволяють припустити наявність дискримінації, тягар доказування того, що порушення не було або що воно було обґрунтоване об'єктивними, недискримінаційними причинами, автоматично переходить на роботодавця.

3. Недопущення правового регресу та впровадження превентивних механізмів протидії мобінгу. Провести ретельну ревізію проєкту ТК та забезпечити повне перенесення та збереження у ньому вже існуючих у чинному КЗпП прогресивних механізмів захисту від мобінгу (цькування), запроваджених Законом № 2759-IX у 2022 році [9].

Ігнорування або «втрата» цих норм у новому кодифікованому акті буде вважатися прямим правовим регресом та грубим порушенням принципу *non-regression* (непогіршення становища). Це суперечитиме як меті євроінтеграції, так і прямим зобов'язанням України за ст. 26 Європейської соціальної хартії щодо захисту гідності працівників [3].

Проєкт ТК обов'язково має містити: чітке визначення мобінгу (ст. 2-2 КЗпП); право працівника на розірвання трудового договору за власним бажанням у разі встановлення факту мобінгу, та «виплату йому вихідної допомоги у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку» (чинна ч. 3 ст. 38 КЗпП); пряму норму про «відшкодування роботодавцем працівнику моральної шкоди» у разі, якщо мобінг призвів до моральних страждань (чинна ст. 237-1 КЗпП) [3].

Враховуючи висновок Парпан Т.В., та Сенишин К.Я., про те, що ключовою проблемою є низька обізнаність («далеко не кожен працівник володіє інформацією: що таке «мобінг» і як йому протидіяти»), доповнити проєкт ТК превентивним механізмом, поклавши на роботодавця позитивний обов'язок щодо інформування.

Цей крок змістить акцент із затратної судової реакції на ефективну превенцію. Роботодавець має не лише нести відповідальність за цькування, але й активно створювати робоче середовище, вільне від нього, що повністю відповідає духу європейського права.

4. Усунення існуючих правових колізій та «фрагментарності». А саме, провести аудит проєкту ТК на предмет збереження «задавлених правових колізій» та усунути їх шляхом внесення змін до суміжних законів через Перехідні положення кодексу.

Кодифікація втрачає сенс, якщо вона створює «клаптикову правову базу», де нові норми суперечать старим. Приклад, наведений Горбань О.П., та ін., є кричущим: чинна ст. 6 Закону «Про професійні спілки...» забороняє іноземцям *створювати* профспілки, що є прямою «дискримінацією за ознакою громадянства» та порушенням Конвенції МОП № 87 [2, с. 8].

«Прикінцеві та перехідні положення» проєкту ТК повинні містити прямі норми про внесення змін до Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та інших актів для приведення їх у повну відповідність до норм як самого кодексу, так і ратифікованих міжнародних договорів, усуваючи будь-які прояви дискримінації.

Висновки. Отже, гармонізація трудового законодавства України з правом Європейського Союзу є не лише формальною умовою євроінтеграції, а насамперед ключовою передумовою побудови справедливої, сучасної та ефективної системи трудових відносин. Аналіз проєкту нового Трудового кодексу України свідчить, що, попри його значний потенціал, у нинішній редакції він

залишається лише частково узгодженим із європейськими стандартами, що створює ризики фрагментарної імплементації.

Основною проблемою законопроекту є декларативний характер більшості новел, зокрема у сфері недискримінації, забезпечення рівності та протидії мобінгу. Це підтверджує тезу, що без конкретних процедурних інструментів навіть найкращі матеріальні норми залишаються лише намірами на папері. Такі недоліки свідчать про необхідність комплексного підходу до реформування трудового законодавства, а не фрагментарного оновлення його окремих частин.

Реформа трудового законодавства має спиратися не лише на формальне копіювання норм ЄС, а на глибоке переосмислення філософії трудових відносин, заснованої на повазі до людської гідності, рівності можливостей і соціальної справедливості.

Реалізація запропонованих змін – від деталізації «розумного пристосування» до збереження гарантій проти мобінгу та впровадження превентивних механізмів – дозволить не лише формально виконати євроінтеграційні зобов'язання. Це дозволить закласти фундамент для сучасного, гнучкого та справедливого ринку праці, здатного забезпечити реальну рівність можливостей та соціальну стійкість у критично важливий період повоєнної відбудови.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Закон України від 16.09.2014 р. № 1678-VII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text.
2. Горбань О.П., Павліченко І.М., Старчук О.В., Оптимізація трудових відносин в Україні до юридичних стандартів ЄС. *Академічні візії*. 2024. Вип. 30. С. 1-12. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.11075033>.
3. Парпан Т.В., Сенишин К.Я., Заборона та протидія мобінгу як гарантія гідного ставлення до працівника у трудових відносинах. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. № 3. С. 250-252. DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2023-3/58>.
4. Ярошенко О. М., Вапнярчук Н. М., Правове забезпечення принципу гендерної рівності у сфері реалізації права на працю в Україні. *Трудове право ЄС: гідна праця та розширення інституційного потенціалу для сталого розвитку: монографія*. Рига, Латвія: Baltija Publishing, 2023. С.352-367. DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-396-5-17>.
5. Проект Трудового кодексу України. URL: https://dostup.org.ua/request/139057/response/425618/attach/2/1.pdf?cookie_passthrough=1.
6. 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:32000L0078>.
7. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
8. Тищенко О.В., Проект трудового кодексу України: концептуальні проблеми змісту. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2024. №7. С 228-233. DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2024-7/54>.
9. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню). Закон України від 16.11.2022 р. № 2759-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#Text>.