

DOI: 10.34015/2523-4552.2026.1.07
УДК 349.2:341.231.14(477)

Саленко І. В.,
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри трудового права та
права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка
ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-7165-7533>

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ В КОНТЕКСТІ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ ТА МОДЕРНІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

У статті здійснено комплексний аналіз концептуальних засад проекту Трудового кодексу України та механізмів адаптації національного трудового законодавства до європейських стандартів. Обґрунтовано, що чинний Кодекс законів про працю України, ухвалений у 1971 році, не відповідає сучасним умовам розвитку ринку праці, цифрової економіки та поширенню нестандартних форм зайнятості. Встановлено, що існуюча модель правового регулювання трудових відносин не забезпечує належного балансу між гнучкістю трудових відносин і реальним захистом прав працівників, а формальне дотримання норм чинного законодавства не завжди гарантує ефективний захист у правозастосовній практиці.

Проаналізовано положення проекту Трудового кодексу крізь призму вимог Міжнародна організація праці, положень Європейська соціальна хартія (переглянута) та директив Європейський Союз у сфері праці. Визначено, що проект кодексу спрямований на дерадянізацію трудового законодавства, унормування індивідуальних і колективних трудових відносин на принципах свободи, рівності та гідної праці, а також імплементацію понад тридцяти європейських директив. Особливу увагу приділено питанням прозорих і передбачуваних умов праці, регулюванню робочого часу, поєднанню професійних та сімейних обов'язків, а також удосконаленню механізмів охорони праці.

Доведено, що однією з ключових концептуальних засад проекту є поєднання принципу гнучкості трудових відносин із посиленнями гарантіями соціального захисту працівників. Водночас встановлено наявність окремих прогалин у частині імплементації директив ЄС, зокрема щодо письмового інформування працівника про умови трудового договору та деталізації правового режиму нестандартної зайнятості. У статті наголошено на необхідності посилення ролі соціального діалогу, колективно-договірного регулювання та медіації у вирішенні трудових спорів. Зроблено висновок, що проект Трудово-



го кодексу потребує подальшого вдосконалення в частині гарантій захисту трудових прав, контролю за дотриманням законодавства, запобігання зловживанню строковими трудовими договорами та розширення повноважень професійних спілок.

Ключові слова: *трудове законодавство, Трудовий кодекс України, європейська інтеграція, гнучкість трудових відносин, соціальний діалог, трудовий договір, захист трудових прав, колективно-договірне регулювання.*

Постановка проблеми. Сучасний стан правового регулювання трудових відносин в Україні характеризується глибокою суперечністю між нормативними приписами та реальними потребами ринку праці. Чинний Кодекс законів про працю України, прийнятий у 1971 році, декларує, що законодавство про працю встановлює високий рівень умов праці, всемірну охорону трудових прав працівників [1], проте ця декларація дедалі більше розходиться з практикою застосування застарілих норм в умовах цифрової економіки та нестандартних форм зайнятості. Водночас судова практика демонструє численні випадки, коли формальне дотримання норм КЗпП не забезпечує реального захисту трудових прав, що засвідчує рішення Солом'янського районного суду міста Києва, в якому суд констатував порушення при звільненні працівника [2].

Проблема набуває особливої гостроти в контексті європейської інтеграції України. Європейська соціальна хартія (переглянута) встановлює комплекс стандартів щодо соціального захисту, включаючи право на соціальне забезпечення, захист від бідності та соціального відчуження, захист сім'ї та вразливих груп [3]. Ці стандарти значно перевищують рівень гарантій, закріплених у чинному КЗпП, що створює правову прогалину, яка потребує

системного заповнення через прийняття нового кодифікованого акта.

Міжнародні трудові стандарти, закріплені в конвенціях Міжнародної організації праці, формують фундаментальні принципи, обов'язкові для всіх держав-членів. Фундаментальні конвенції МОП, зокрема Конвенція № 87 (1948) щодо свободи об'єднання та Конвенція № 98 (1949) щодо права на організацію та колективні переговори, втілюють універсальні принципи, застосовні до всіх членів організації незалежно від ратифікації [4]. Імплементация цих стандартів у національне законодавство вимагає не косметичних змін, а концептуального переосмислення засад правового регулювання праці.

Як зазначає Кабінет Міністрів України, метою затвердження Трудового кодексу є дерадянська законодавства про працю, унормування індивідуальних та колективних трудових відносин на принципах свободи, рівності, забезпечення гідної праці з імплементацією міжнародних стандартів регулювання трудових відносин у національне законодавство [5]. Проект кодексу, доопрацьований Мінекономіки та поданий до Верховної Ради, передбачає імплементацію понад 30 директив ЄС, зокрема щодо робочого часу, прозорих і передбачуваних умов праці, поєднання роботи та сімейних обов'язків, охорони праці [5].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні засади реформування трудового законодавства України досліджувалися у працях провідних вітчизняних учених. М. І. Іншин та В. І. Щербина здійснили систематизацію принципів трудового права, об'єднавши їх у групи: загальноправові, міжгалузеві, галузеві та принципи окремих інститутів трудового права [11]. Їхня монографія «Ідеологічні основи сучасного трудового права України» (2016) залишається базовою працею для розуміння доктринальних засад галузі.

Порівняльно-правовий аналіз відповідності проекту Трудового кодексу вимогам законодавства ЄС проведено В. Поліщук, яка виявила низку прогалин у частині імплементації Директиви ЄС 2019/1152 щодо прозорих і передбачуваних умов праці, зокрема відсутність чітких вимог щодо обов'язкового інформування працівника про основні умови трудового договору в письмовій формі до початку роботи або не пізніше 7 днів після цього [12]. Аналіз прозорості та передбачуваності умов працевлаштування у контексті стандартів ЄС здійснено у дослідженні, опублікованому у журналі «Правові горизонти» (Legal Horizons, 2024), де виявлено такі проблеми вітчизняного законодавства, як нечіткість визначення зайнятості та недостатній обсяг обов'язкової інформації для працівників [13].

О. Г. Серета дослідила концептуальні засади державно-правового механізму захисту прав працівників в умовах інтеграції України до ЄС [14], а О. Є. Костюченко проаналізувала питання гармонізації трудового права з законодавством

ЄС у контексті забезпечення інтересів працівників [15]. Водночас дискусійними залишаються питання балансу між гнучкістю та захистом, а також конкретні механізми імплементації європейських стандартів у проекті нового кодексу.

Постановка завдання Метою статті є комплексний аналіз концептуальних засад проекту Трудового кодексу України та дослідження механізмів адаптації національного трудового законодавства до європейських стандартів. Для досягнення цієї мети необхідно: дослідити принцип гнучкості трудових відносин та його нормативне втілення у проекті кодексу; проаналізувати механізми адаптації національного законодавства до стандартів ЄС; визначити роль соціального діалогу та колективно-договірного регулювання; дослідити проблеми судового захисту трудових прав та шляхи їх вирішення; сформулювати пропозиції щодо вдосконалення проекту кодексу.

Методи дослідження. Методологічну основу дослідження становить комплекс загальнонаукових та спеціально-юридичних методів. Формально-юридичний метод застосовано для аналізу положень чинного КЗпП, проекту Трудового кодексу та спеціального трудового законодавства. Порівняльно-правовий метод використано для зіставлення норм проекту кодексу з вимогами Європейської соціальної хартії, директив ЄС та конвенцій МОП. Системно-структурний метод дозволив дослідити трудове законодавство як цілісну систему, що включає кодифіковані акти, спеціальні закони та підзаконні акти. Метод аналізу судової практики застосовано для

оцінки ефективності чинних механізмів захисту трудових прав та виявлення типових проблем правозастосування.

Виклад основного матеріалу.

Для досягнення мети статті насамперед здійснимо комплексний аналіз тих концептуальних засад, які відображено у тому чи іншому вигляді у проєкті Трудового кодексу України, а також дослідимо їх вплив на механізм адаптації національного трудового законодавства до європейських стандартів.

Принцип гнучкості трудових відносин у проєкті кодексу. Концептуальною новелою проєкту Трудового кодексу України є запровадження принципу гнучкості трудових відносин, який передбачає розширення можливостей сторін щодо визначення умов праці. Цей принцип знаходить вираження у регулюванні строкових трудових договорів, дистанційної роботи та гнучкого робочого часу. Відповідно до чинного КЗпП, трудовим договором є угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується виконувати визначену роботу, а роботодавець — виплачувати заробітну плату і забезпечувати необхідні умови праці [1]. Проєкт кодексу розвиває це визначення, суттєво розширюючи можливості договірного регулювання.

Зокрема, проєкт передбачає можливість укладення різних видів трудових договорів: короткострокових, сезонних, учнівських, для домашніх працівників, що відповідає сучасним потребам ринку праці [5]. Водночас принцип гнучкості має певні межі, зумовлені необхідністю захисту працівника як слабшої сторони трудових відносин. Судова

практика демонструє випадки, коли формальне дотримання процедур звільнення не забезпечує реального захисту працівника, як у справі, розглянутій Солом'янським районним судом м. Києва, де суд визнав незаконним наказ про звільнення та постановив стягнути середній заробіток за час вимушеного прогулу [2].

Важливим аспектом гнучкості є регулювання робочого часу. Проєкт кодексу встановлює, що тривалість робочого часу не повинна перевищувати 48 годин протягом кожного семиденного періоду з урахуванням надурочних годин [5]. Це положення відповідає вимогам Директиви 2003/88/ЄС про організацію робочого часу та забезпечує баланс між потребами виробництва та правом працівника на відпочинок. Водночас слід підтримати позицію В. Щербини, який наголошує, що стандарти прозорих і передбачуваних умов праці мають виступати орієнтирами для формування нового трудового законодавства [11].

Адаптація до європейських стандартів. Адаптація національного трудового законодавства до стандартів Європейського Союзу є ключовим напрямом реформування. Європейська соціальна хартія (переглянута) закріплює комплекс соціальних прав, що становлять орієнтир для національного законодавця, зокрема: право на працю (ст. 1), право на справедливі умови праці (ст. 2), право на безпечні та здорові умови праці (ст. 3), право на справедливую винагороду (ст. 4), право на об'єднання (ст. 5) та право на колективні переговори (ст. 6) [3]. Ратифікація Хартії Україною зумовлює необхідність приведення національ-

ного законодавства у відповідність із цими стандартами.

Проект Трудового кодексу передбачає імплементацію понад 30 директив ЄС [5], серед яких ключовими є: Директива 2019/1152 про прозорі та передбачувані умови праці, Директива 2003/88/ЄС про організацію робочого часу, Директива 2019/1158 про баланс між роботою та особистим життям батьків та осіб, які здійснюють догляд. Аналіз В. Поліщук засвідчив, що проект кодексу не повною мірою відповідає Директиві 2019/1152, зокрема в частині обов'язкового інформування працівника про умови трудового договору [12]. Це підтверджує необхідність подальшого доопрацювання проекту.

Закон України «Про відпустки» регулює відносини щодо надання відпусток, встановлюючи мінімальні гарантії для працівників [6]. Проте чинне законодавство не повною мірою враховує європейські стандарти щодо тривалості та порядку надання відпусток. Закон України «Про оплату праці» визначає основні принципи та гарантії у сфері оплати праці [7], водночас механізми захисту заробітної плати потребують суттєвого вдосконалення, особливо в частині відповідальності роботодавця за затримку виплат. Проект кодексу пропонує запровадити пеню в розмірі 0,05 % суми боргу за кожен день затримки виплати заробітної плати понад 15 календарних днів [5], що є прогресивним кроком порівняно з чинним регулюванням.

Окремим напрямом адаптації є впровадження нових підходів до врегулювання індивідуальних трудових спорів, зокрема на основі процедур медіації. Як зазначається у

порівняльному дослідженні, недостатня увага до альтернативних методів вирішення спорів є однією з проблем вітчизняного законодавства порівняно зі стандартами ЄС [13]. Проект кодексу робить важливий крок у цьому напрямі, закріплюючи можливість медіації у трудових спорах.

Соціальний діалог та колективно-договірне регулювання. Колективно-договірне регулювання є фундаментальним елементом системи трудового права, що забезпечує участь працівників у визначенні умов праці. Закон України «Про колективні договори і угоди» визначає правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод [8]. Водночас цей акт потребує узгодження з новими підходами, закладеними у проекті Трудового кодексу.

Принципово важливим є положення чинного законодавства про те, що колективний договір, угода набирають чинності з дня їх підписання представниками сторін та продовжують діяти після закінчення строку до укладення нового [8]. Це забезпечує безперервність колективно-договірного регулювання та захист працівників у період переговорів. Положення генеральної, галузевої та територіальної угод діють безпосередньо і є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін [8]. Цей принцип *erga omnes* забезпечує універсальність захисту незалежно від членства працівника у профспілці.

Разом з тим, як зазначають дослідники, соціальний діалог є складною та динамічною системою взаємодії, що передбачає різноманітні форми його здійснення. Роз-

ширення цих форм у новому кодексі сприятиме демократизації трудових відносин. Проект кодексу пропонує розвиток інституту трудової медіації, удосконалення порядку та процедури проведення страйків, збалансування інституту відповідальності та інтересів працівників і роботодавців [5].

Закон України «Про зайнятість населення» визначає, що відносини у сфері зайнятості регулюються комплексом нормативних актів, включаючи Господарський та Цивільний кодекси [9]. Це засвідчує міжгалузевий характер регулювання трудових відносин та необхідність системного узгодження норм різних галузей права при розробці нового кодифікованого акта.

Захист трудових прав у судовому порядку. Концептуальні засади проекту кодексу мають забезпечити ефективний судовий захист трудових прав. Аналіз судової практики засвідчує як позитивні приклади такого захисту, так і системні проблеми, що потребують вирішення. Солом'янський районний суд міста Києва у справі про незаконне звільнення визнав незаконним наказ роботодавця та стягнув середній заробіток за час вимушеного прогулу [2]. Суд наголосив, що припинення трудового договору є правомірним лише за одночасної наявності всіх передбачених законом умов [2], що підкреслює необхідність неухильного дотримання процедурних вимог при звільненні.

Шевченківський районний суд міста Києва у справі про стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні підтвердив право працівника на компенсацію у разі порушення робо-

тодавцем строків виплати належних при звільненні сум [10]. Водночас Велика Палата Верховного Суду сформувала правову позицію щодо можливості зменшення розміру такого відшкодування з урахуванням принципу пропорційності, що є свідченням еволюції судової практики в напрямі збалансованого підходу до захисту інтересів обох сторін трудових відносин.

Як обґрунтовано у дослідженні захисту трудових прав та законних інтересів працівників, ефективність судового захисту визначається не лише якістю нормативного регулювання, а й доступністю правосуддя, строками розгляду справ та можливістю реального виконання судових рішень [14]. Проект кодексу має деталізувати умови та чіткі наслідки порушення процедури звільнення, а також запровадити механізми оперативного поновлення порушених трудових прав.

Проблеми та перспективи реформування. Попри загалом прогресивний характер проекту Трудового кодексу, він містить низку положень, що потребують доопрацювання. По-перше, як засвідчив аналіз В. Поліщук, проект не в повній мірі відповідає Директиві ЄС 2019/1152, зокрема в частині обов'язкового письмового інформування працівника про ключові умови праці [12]. По-друге, залишається проблема узгодження норм проекту кодексу зі спеціальним трудовим законодавством, оскільки до проекту включено норми законів «Про оплату праці», «Про відпустки», «Про охорону праці», «Про колективні угоди та договори», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [5], що

потребує чіткого визначення їхнього подальшого статусу.

По-третє, потребує вдосконалення механізм захисту від необґрунтованого звільнення. Чинний КЗпП встановлює, що однією із гарантій забезпечення права громадян на працю є правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення [1], проте практика засвідчує недостатню ефективність цих гарантій. Проект кодексу розширює можливості роботодавця щодо одностороннього розірвання трудового договору, зокрема у разі відмови працівника підписувати додаткову угоду [5], що потенційно може послабити захист працівника і потребує додаткових компенсаційних механізмів.

Разом із тим, слід позитивно оцінити закладені у проекті механізми запобігання виробничим ризикам, засновані на принципах оцінювання, контролю ризиків та управління ними, що відповідають базовим стандартам розвинених європейських країн [5]. Запровадження нової національної системи охорони праці є необхідним кроком для виконання євроінтеграційних зобов'язань України та підвищення рівня захисту життя і здоров'я працівників.

Висновки. Проведене дослідження дозволяє сформулювати такі висновки щодо концептуальних засад проекту Трудового кодексу України.

По-перше, концептуальні засади проекту кодексу відображають сучасні тенденції розвитку трудового права, зокрема поєднання принципу гнучкості трудових відносин із посиленням соціальним захистом працівників. Аналіз чинного КЗпП засвідчує необхідність модернізації

правових гарантій з урахуванням нових форм зайнятості та викликів цифрової економіки, що підтверджується і позицією провідних науковців у сфері трудового права [11].

По-друге, проект кодексу забезпечує адаптацію національного законодавства до європейських стандартів, закріплених у Європейській соціальній хартії та директивах ЄС. Водночас порівняльно-правовий аналіз засвідчив наявність прогалин у частині імплементації окремих директив [12, 13], що потребує додаткового доопрацювання перед прийняттям кодексу.

По-третє, важливим елементом концептуальних засад є посилення ролі соціального діалогу та колективно-договірного регулювання. Проект кодексу закріплює розширення форм соціального партнерства, запровадження медіації у трудових спорах та удосконалення порядку проведення страйків. Ці зміни сприятимуть демократизації трудових відносин та забезпеченню балансу інтересів сторін.

По-четверте, проект кодексу потребує подальшого вдосконалення в частині механізмів захисту трудових прав. Судова практика засвідчує випадки порушень при звільненні працівників [2, 10], що вимагає посилення гарантій та відповідальності роботодавців. Вважаємо за доцільне: деталізувати умови застосування строкових трудових договорів для запобігання зловживанням; посилити механізми контролю за дотриманням трудового законодавства; розширити повноваження профспілок у сфері захисту трудових прав; забезпечити ефективну імплементацію європейських директив з урахуванням національної специфіки.

Перспективи подальших досліджень пов'язані з аналізом практики застосування нового Трудового кодексу після його прийняття та

оцінкою ефективності запроваджених механізмів регулювання трудових відносин.

Список використаних джерел

1. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 14.02.2026).
2. Рішення Солом'янського районного суду міста Києва : справа № 760/10698/24. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/127689322> (дата звернення: 14.02.2026).
3. Європейська соціальна хартія (переглянута) : Рада Європи, 03.05.1996. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062 (дата звернення: 14.02.2026).
4. Декларація МОП про основоположні принципи і права у сфері праці : Міжнародна організація праці, 1998 (зі змінами 2022). URL: <https://www.ilo.org/declaration> (дата звернення: 14.02.2026).
5. Проект Трудового кодексу України : оприлюднено Мінекономіки, 30.12.2024. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/uriad-zatverdyv-proekt-trudovoho-kodeksu-ta-podav-ioho-na-rozghliad-do-verkhovnoi-rady> (дата звернення: 14.02.2026).
6. Про відпустки : Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр> (дата звернення: 14.02.2026).
7. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр> (дата звернення: 14.02.2026).
8. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12> (дата звернення: 14.02.2026).
9. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> (дата звернення: 14.02.2026).
10. Рішення Шевченківського районного суду міста Києва : справа № 761/1944/20. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/89907432> (дата звернення: 14.02.2026).
11. Іншин М. І., Щербина В. І. Ідеологічні основи сучасного трудового права України : монографія. Харків : Діса плюс, 2016. 328 с.
12. Поліщук В. Проект Трудового кодексу України 2025 року: чи відповідають запропоновані його положення вимогам законодавства ЄС? Вища школа адвокатури НААУ. 2025. URL: <https://www.hsa.org.ua/blog/proekt-trudovogo-kodeksu-ukrayini-2025-roku-ci-vidpovidaiut-zaproponovani-iogo-polozennia-vimogam-zakonodavstva-jes> (дата звернення: 14.02.2026).
13. Приведення трудового законодавства України у відповідність до стандартів ЄС: порівняльний аналіз прозорості та передбачуваності умов працевлаштування. LEGAL HORIZONS. 2024. Том 22, № 3. С. 75–88. DOI: https://doi.org/10.54477/LH.25192353.2024.3_pp.75-88.
14. Середа О. Г. Концептуальні засади державно-правового механізму захисту прав працівників в умовах інтеграції України до Європейського Союзу : монографія. Харків : Право, 2016. 312 с.
15. Костюченко О. Є. Гармонізація трудового права України із законодавством ЄС у контексті забезпечення інтересів працівників. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки»*. 2017. № 6. Т. 1. С. 130–134.

References

1. Labor Code of Ukraine No. 322-VIII. (1971, December 10). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
2. Solomianskyi District Court of Kyiv. (2024). *Decision in case No. 760/10698/24*. Unified State Register of Court Decisions. <https://reyestr.court.gov.ua/Review/127689322>
3. European Social Charter (Revised). (1996, May 3). Council of Europe. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062
4. ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. (1998, amended 2022). International Labour Organization. <https://www.ilo.org/declaration>
5. Ministry of Economy of Ukraine. (2024, December 30). *Proiekt Trudovoho kodeksu Ukrainy* [Draft Labor Code of Ukraine]. Cabinet of Ministers of Ukraine. <https://www.kmu.gov.ua/news/uriad-zatverdyyv-proekt-trudovoho-kodeksu-ta-podav-ioho-na-rozghliad-do-verkhovnoi-rada>
6. Law of Ukraine on Leave No. 504/96-VR. (1996, November 15). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-vr>
7. Law of Ukraine on Remuneration of Labor No. 108/95-VR. (1995, March 24). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-vr>
8. Law of Ukraine on Collective Agreements and Accords No. 3356-XII. (1993, July 1). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>
9. Code of Ukraine on Employment No. 5067-VI. (2012, July 5). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>
10. Shevchenkivskyi District Court of Kyiv. (2020). *Decision in case No. 761/1944/20*. Unified State Register of Court Decisions. <https://reyestr.court.gov.ua/Review/89907432>
11. Inshyn, M. I., & Shcherbyna, V. I. (2016). *Ideolohichni osnovy suchasnoho trudovoho prava Ukrainy: monohrafiia* [Ideological foundations of modern labor law of Ukraine: a monograph]. Disa plus.
12. Polishchuk, V. (2025). *Proiekt Trudovoho kodeksu Ukrainy 2025 roku: chy vidpovidaiut zaproponovani yoho polozhennia vymoham zakonodavstva YeS?* [Draft Labor Code of Ukraine 2025: do its proposed provisions meet the requirements of EU legislation?]. Higher School of Advocacy of the NAAU. <https://www.hsa.org.ua/blog/proiekt-trudovogo-kodeksu-ukrayini-2025-roku-ci-vidpovidaiut-zaproponovani-iogo-polozennia-vimogam-zakonodavstva-jes>
13. Pryvedennia trudovoho zakonodavstva Ukrainy u vidpovidnist do standartiv YeS: porivnialnyi analiz prozorosti ta peredbachuvanosti umov pratsevashtuvannia [Bringing the labor legislation of Ukraine into line with EU standards: a comparative analysis of transparency and predictability of employment conditions]. (2024). *LEGAL HORIZONS*, 22(3), 75–88. <https://doi.org/10.54477/LH.25192353.2024.3.pp.75-88>
14. Sereda, O. H. (2016). *Kontseptualni zasady derzhavno-pravovoho mekhanizmu zakhystu prav pratsivnykiv v umovakh intehtatsii Ukrainy do Yevropeiskoho Soiuzu: monohrafiia* [Conceptual foundations of the state-legal mechanism for the protection of workers' rights in the context of Ukraine's integration into the European Union: a monograph]. Pravo.
15. Kostiuchenko, O. Ye. (2017). Harmonizatsiia trudovoho prava Ukrainy iz zakonodavstvom YeS u konteksti zabezpechennia interesiv pratsivnykiv [Harmonization of labor law of Ukraine with EU legislation in the context of ensuring the interests of employees]. *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu. Seriiia «Yurydychni nauky»* [Scientific Herald of Kherson State University. Series "Legal Sciences"], 6(1), 130–134.

Salenko I. V., Candidate of Law, Associate Professor, Professor of the Department of Labour Law and Social Security Law of Taras Shevchenko National University of Kyiv

ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-7165-7533>

Conceptual Foundations for Reforming Ukraine's Labour Legislation in the Context of European Integration and Modernisation of Labour Relations

The article provides a comprehensive analysis of the conceptual foundations of the draft Labour Code of Ukraine and the mechanisms for adapting national labour legislation to European standards. It is substantiated that the current Labour Code of Ukraine, adopted in 1971, no longer corresponds to the modern conditions of labour market development, the digital economy and the spread of non-standard forms of employment. It is established that the existing model of legal regulation of labour relations does not ensure a proper balance between the flexibility of labour relations and the effective protection of employees' rights, while formal compliance with the current legislation does not always guarantee effective protection in legal practice.

The provisions of the draft Labour Code are analysed through the prism of the requirements of the International Labour Organization, the provisions of the European Social Charter (Revised) and the labour directives of the European Union. It is determined that the draft Code is aimed at de-Sovietising labour legislation, regulating individual and collective labour relations on the principles of freedom, equality and decent work, and implementing more than thirty European directives. Particular attention is paid to the issues of transparent and predictable working conditions, regulation of working time, reconciliation of professional and family responsibilities, and improvement of occupational safety mechanisms.

It is proved that one of the key conceptual foundations of the draft is the combination of the principle of flexibility of labour relations with strengthened guarantees of social protection for employees. At the same time, the existence of certain gaps in the implementation of EU directives is established, in particular regarding the written notification of employees about the terms of the employment contract and the detailed regulation of non-standard forms of employment. The article emphasises the need to strengthen the role of social dialogue, collective bargaining regulation and mediation in the resolution of labour disputes. It is concluded that the draft Labour Code requires further improvement with regard to guarantees for the protection of labour rights, control over compliance with labour legislation, prevention of abuses related to fixed-term employment contracts, and expansion of the powers of trade unions.

Keywords: *labour legislation, Labour Code of Ukraine, European integration, flexibility of labour relations, social dialogue, employment contract, labour rights protection, collective bargaining.*

Цитування за ДСТУ 8302:2015: Саленко І. В. Концептуальні засади реформування трудового законодавства України в контексті європейської інтеграції та модернізації трудових відносин. *Вісник Пенітенціарної асоціації*

України. 2026. № 1(35). С. 5–12. DOI: <https://doi.org/10.34015/2523-4552.2026.1.07>

Citation APA: Salenko, I. V. (2026). Kontseptualni zasady reformuvannia trudovoho zakonodavstva Ukrainy v konteksti yevropeiskoi intehratsii ta modernizatsii trudovykh vidnosyn [Conceptual foundations for reforming Ukraine's labour legislation in the context of European integration and modernisation of labour relations]. *Bulletin of the Penitentiary association of Ukraine*, 1(35), 5–12. <https://doi.org/10.34015/2523-4552.2026.1.07>

Внесок автора. Автор самостійно здійснила концептуалізацію дослідження, аналіз джерел, підготовку тексту статті та формулювання висновків. Автор ознайомила з остаточною версією рукопису, схвалив її та погодився з поданням статті до публікації.

Академічна доброчесність. Автор підтвердила оригінальність, точність і достовірність тексту статті та наведених у ній результатів, а також дотримання принципів академічної доброчесності.

Використання інструментів штучного інтелекту. Автор засвідчила, що під час підготовки цієї статті інструменти штучного інтелекту не використовувалися.

Конфлікт інтересів. Автор заявляє про відсутність реального чи потенційного конфлікту інтересів.

Фінансування. Дослідження виконано в межах наукової діяльності автора у відповідних установах і не мало окремого зовнішнього фінансування.

Author Contribution. The author independently conceptualized the study, analyzed the sources, prepared the text of the article, and formulated the conclusions. The author reviewed the final version of the manuscript, approved it, and agreed to submit the article for publication.

Academic Integrity Statement. The author confirms the originality, accuracy, and reliability of the text of the article and the results presented therein, as well as compliance with the principles of academic integrity.

Use of Artificial Intelligence Tools. The author certifies that no artificial intelligence tools were used in the preparation of this article.

Conflict of Interest. The author declares that there is no actual or potential conflict of interest.

Funding. The research was conducted within the framework of the author's academic activities at the relevant institutions and did not receive special external funding.

Надійшла: 07.03.2026

Прийнята до друку: 25.03.2026

Опублікована: 30.04.2026

Received: 07 March 2026

Accepted for publication: 25 March 2026

Published: 30 April 2026