

СЕРІЯ «БІБЛІОТЕКА ПРАВОТВОРЦЯ»

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ  
Інститут держави і права імені В. М. Корецького НАН України

**КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ  
РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО  
ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ  
У ПОВОЄННИХ  
ТА ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ  
ВИКЛИКАХ**

Наукова записка



ЮРІНКОН ІНТЕР

Київ – 2025

УДК 349.2  
К67

Рекомендовано до друку  
Вченою радою Інституту держави і права  
імені В. М. Корецького НАН України  
(протокол № 18 від 27 листопада 2025 р.)

**Рецензенти:**

**Вишновецька Світлана Василівна**, докторка юридичних наук, професорка;  
**Рим Олена Михайлівна**, докторка юридичних наук, професорка.

**Автори:**

**Сімутіна Яна Володимирівна**, докторка юридичних наук, професорка,  
провідна наукова співробітниця відділу цивільно-правових наук  
Інституту держави і права імені В. М. Корецького НАН України;  
**Шумило Михайло Миколайович**, доктор юридичних наук, старший науковий  
співробітник, професор кафедри міжнародного,  
цивільного та комерційного права  
Державного торговельно-економічного університету.

**Концептуальні засади розвитку трудового законодавства України у  
повоєнних та євроінтеграційних викликах** : наукова записка / Я. В. Сімутіна,  
М. М. Шумило. Київ : Юрінком Інтер, Інститут держави і права імені В. М. Корецького НАН України, 2025. 102 с.

ISBN 978-966-667-963-8

Розкрито засадничі положення реформування трудового законодавства України у викликах повоєнної відбудови та євроінтеграції. Доведено, що комплексна правова реформа є ключовою умовою модернізації ринку праці, забезпечення гідної праці та виконання Україною зобов'язань як держави-кандидата на вступ до ЄС. Проаналізовано поточний стан реалізації права на працю та розкрито недоліки чинного трудового законодавства, виявлені кризь призму практики Верховного Суду у трудових спорах. Запропоновано системне бачення оновлення правового регулювання трудових відносин через всеохопну рекодифікацію, результатом якої має стати ухвалення Трудового кодексу, що забезпечить правову визначеність і баланс інтересів сторін трудових відносин, втілюючи міжнародні та європейські стандарти. Визначено ключові чинники реформи трудового законодавства як-то: потреби ринку праці, дерадянїзація, цифровізація та адаптація законодавства до *acquis* ЄС. Виокремлено стратегічні напрями розвитку трудового законодавства.

Видання може бути корисне для науковців, законодавців, працівників державних органів, соціальних партнерів та усіх, залучених до формування сучасної політики у сфері праці та зайнятості.

*Наукова записка підготовлена за результатами виконання науково-дослідної теми «Концептуальні засади правотворчої діяльності в Україні: ресурсозабезпечення, новації та ризики» (номер держ. реєстр. 0125U002053).*



Видавництво «Юрінком Інтер» прагне сталого майбутнього для нашого бізнесу, наших читачів і нашої планети. Ця книга виготовлена з паперу, сертифікованого Forest Stewardship Council®

УДК 349.2

ISBN 978-966-667-963-8

© Інститут держави і права  
імені В. М. Корецького НАН України, 2025  
© Сімутіна Я. В., Шумило М. М., 2025  
© Юрінком Інтер, 2025

---

# Зміст

Вступ.....	5
<b>1. Основні засади розвитку та реформування трудового законодавства .....</b>	<b>7</b>
1.1. Ключові чинники та передумови реформи трудового законодавства .....	9
1.1.1. Потреби ринку праці .....	9
1.1.2. Дерадянiзацiя.....	13
1.1.3. Рекодифiкацiя .....	14
1.1.4. Цифрова трансформацiя .....	18
1.2. Нарiжнi стовпи реформи трудового законодавства ..	21
1.2.1. Баланс iнтересiв працiвникiв та роботодавцiв ..	22
1.2.2. Фундаментальнi принципи та права у свiтi працi .....	25
1.2.3. Забезпечення гiдноi працi.....	27
1.2.4. Євроiнтеграцiйнi зобов'язання України .....	29
<b>2. Поточний стан реалiзацiї права на працю в Україні.....</b>	<b>33</b>
2.1. Недолiки, прогалини, суперечностi трудового законодавства, що перешкоджають ефективному правозастосуванню .....	35
2.2. Судова практика з питань розгляду трудових спорiв як iндикатор якостi трудового законодавства.....	37
2.3. Питання юрисдикцiї спорiв у сферi працi.....	47
<b>3. Стратегiчнi напрями розвитку трудового законодавства України .....</b>	<b>55</b>
3.1. Удосконалення правового забезпечення гендерноi рiвностi та захисту вiд дискримiнацiї у сферi працi .....	57

## Зміст

---

3.2. Правове забезпечення балансу інтересів сторін трудових відносин крізь гнучкість правового регулювання та захищеність працівників на ринку праці . . . . .	64
3.3. Трансформація правового регулювання трудових відносин в умовах цифровізації . . . . .	69
3.4. Оновлення законодавства в сфері колективно-договірного регулювання та вирішення колективних трудових спорів . . . . .	73
3.5. Інституційний розвиток соціального діалогу в Україні як шлях до європейської соціальної моделі . . . . .	85
3.6. Узгодження трудового законодавства з <i>acquis</i> ЄС на виконання зобов'язань України як держави-кандидата на вступ до ЄС . . . . .	93
<b>Висновки та рекомендації . . . . .</b>	<b>99</b>

---

## Вступ

Трудове законодавство, не дивлячись на зовнішні та внутрішні виклики, перебуває у перманентному розвитку. На жаль, після проголошення незалежності України воно не було рекодифіковано. «Парад» кодифікації окремих галузей права початку 2000-х не зачепив трудове законодавство, хоча працювали робочі групи, напрацьовувалися законопроекти. Зміна суспільно-політичних та економічних відносин в державі вимагали швидких змін у правовому регулюванні у сфері праці. Враховуючи той факт, що рекодифікація з різних причин не відбулася, законодавець пішов шляхом ухвалення спеціальних законів («Про оплату праці», «Про відпустки», «Про колективні угоди та договори», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» тощо), які враховували вимоги ринкової економіки та ринку праці. До Кодексу законів про працю України за весь цей час було внесено близько 180 змін. Такий шлях, з одного боку, дав поштовх для економічного розвитку та запустив відповідні зміни, з іншого боку, це призвело до фактичної декодифікації та інфляції законодавства.

Останні роки можна спостерігати дві хвилині законодавчих змін, обидві були спричинені об'єктивними та непереборними факторами – це COVID-19 та повномасштабне вторгнення РФ на територію України. Вони призвели до часткового оновлення трудового законодавства та запровадження правових норм, які діятимуть до завершення воєнного стану.

Такий стан речей не можна назвати задовільним. Безсистемні та спорадичні зміни трудового законодавства можуть вирішувати короточасні проблеми, які виникають на практиці, проте не можуть забезпечити сталий розвиток у майбутньому. Саме тому існує об'єктивна необхідність розробки наукової концепції розвитку трудового законодавства України у повоєнних умовах. Не можна залишити поза увагою активну фазу реалізації євроінтеграційних прагнень України. Процес вступу до Європейського Союзу (ЄС) безпосередньо пов'язаний із гармонізацією та адаптацією не тільки стандартів ЄС, які сформульовані у відповідних директивах, а й міжнародних трудових стандартів, закріплених у міжнародних договорах з прав людини,

## Вступ

---

документах Міжнародної організації праці (МОП) та Ради Європи, за якими Україна як держава-член взяла на себе відповідні зобов'язання.

Наукова записка покликана окреслити проблеми поточного стану трудового законодавства, які потребують свого вирішення в найближчому майбутньому, виокремити ключові чинники та стратегічні напрямки розвитку трудового законодавства, а також сформулювати концептуальні засади його реформування з урахуванням повоєнних та євроінтеграційних викликів.

---

# **1. ОСНОВНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ТА РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА**

---

---

## 1.1. Ключові чинники та передумови реформи трудового законодавства

Трудове законодавство, як і будь-яке інше, не може бути незмінним, але часті зміни дестабілізують практику застосування, підважують принцип правової визначеності та йдуть у розріз із принципом стабільності законодавства. Серед ключових чинників, які призвели до нового етапу комплексної реформи трудового законодавства, можна навести такі: негативний вплив війни на ринок праці, зокрема, внутрішня та зовнішня трудова міграція; дерадянізація (відмова від радянських правових конструкцій та інструментів регулювання трудових відносин, уніфікація правничої термінології відповідно до сучасного українського правопису тощо); необхідність оновлення та систематизації складного та неефективного законодавства шляхом його комплексної ревізії та рекодифікації; вплив цифровізації на процес організації праці та способи комунікації між сторонами трудових відносин.

### 1.1.1. Потреби ринку праці

За оцінками Інституту демографії та дослідження якості життя імені Михайла Птухи НАН України, станом на липень 2023 року на території України (у кордонах 1991 року) проживало 35,6 млн людей, а на контрольованій території – 31,8 млн. За даними 2024 року, на контрольованій території залишається трохи більш як 31 млн людей. Станом на 1 грудня 2024-го 32 % мігрантів – діти до 18 років. Серед тих, хто виїхав, чоловіки становлять приблизно третину осіб у віці від 18 до 64 років, а люди віком 65 і більше – лише 6 %<sup>1</sup>. Близько 80 % українських жінок у ЄС, які реально є працездатними (тобто вони не мають маленьких дітей, не є хворими й не утримують когось із членів родини), вже працюють. Окрім того, 70 % українських жінок-мігранток мають вищу освіту.

---

<sup>1</sup> Лібанова Е. Наш людський капітал: втрати й перспективи відродження. URL: <https://svit.kpi.ua/2025/03/08/наш-людський-капітал-втрати-й-перспек/>



## 1. Основні засади розвитку та реформування трудового законодавства

---

За оцінками Управління Верховного комісара ООН у справах біженців (без урахування тих, хто знаходиться на території РФ), наших громадян за кордоном близько 5,7 млн.<sup>2</sup>

Негативні тенденції до зменшення населення віднаходимо у Стратегії демографічного розвитку України на період до 2040 року, яка схвалена Кабінетом Міністрів України 30 вересня 2024 р. № 922-р<sup>3</sup>, в якій вказується, що чисельність населення України, за оцінкою Інституту демографії та проблем якості життя НАН України, до 2041 року може скоротитися до 28,9 млн осіб, а до 2051 року – до 25,2 млн осіб. Прогнозування чисельності населення ускладнюється через відсутність необхідних статистичних даних, зокрема через неможливість обліку демографічних показників на тимчасово окупованих територіях, багатоваріантність сценаріїв перебігу воєнних подій.

У Стратегії також наводяться дані згідно з якими, станом на січень 2024 р. планували повернутися в Україну 52,5 % опитаних, не планували – 7,3 %, 15,8 % – скоріше не планували повертатись, 24,5 % – вагались з відповіддю, але реальна кількість українців, що залишаться за кордоном, може становити від 1,3 млн до 3,3 млн осіб залежно від подальшого розвитку ситуації: чим довше триватиме збройна агресія, тим менша частка осіб, які були вимушені виїхати за межі України внаслідок збройної агресії, повернеться на батьківщину. Головними причинами неповернення українців є: невпевненість у засобах до існування (31 %), недостатній рівень доступу до базових послуг (охорона здоров'я, вода, електроенергія, інфраструктура) (22 %), недоступність якісної освіти для дітей (15 %).

Повномасштабна збройна агресія росії негативно вплинула на ринок праці України. Серед ключових причин такої ситуації є: масштабна еміграція кваліфікованих кадрів (ОЕСР визначив, що 77 % вимушених мігрантів з України мали досвід роботи на батьківщині, 20 % були самозайнятими або підприємцями; дані

<sup>2</sup>



<sup>2</sup> UNHCR Operational Data Portal for the Ukraine Refugee Situation: Data Explanatory Note – revised in June 2025. URL: <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine>

<sup>3</sup>



<sup>3</sup> Стратегія демографічного розвитку України на період до 2040 року, схвалена розпорядженням КМУ від 30.09.2024 № 922-р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/uploads/public/66f/c43/106/66fc4310689bb131307545.pdf>