

Харитонович Аліна Володимирівна
здобувачка ступеня вищої освіти бакалавр
Вінницького державного педагогічного університету
імені Михайла Коцюбинського

Дзевелюк Марина Володимирівна
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри публічного управління та менеджменту
Вінницького державного педагогічного університету
імені Михайла Коцюбинського

ОСОБЛИВОСТІ МОДЕРНІЗАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ

Актуальність модернізації трудового законодавства України обумовлена необхідністю адаптації до європейських стандартів у контексті євроінтеграції, а також викликів, які створюють воєнні дії в Україні. Чинний Кодекс законів про працю України (КЗпП) значною мірою застарів і не відповідає сучасним соціально-економічним реаліям та міжнародним стандартам, що створює перешкоди для розвитку ринку праці та економіки в цілому.

Проблематика реформування трудового законодавства активно досліджується науковцями, які аналізують необхідність імплементації норм міжнародного трудового права у національне законодавство. Науковці підкреслюють, що це сприятиме підвищенню конкурентоспроможності України на світовому ринку праці [1]. У матеріалах Верховної Ради України зазначається, що для досягнення відповідності європейським стандартам необхідно реформувати систему трудових відносин, забезпечивши гнучкість ринку праці та захист прав працівників.

Водночас, воєнний стан в Україні вніс суттєві корективи у сферу трудових відносин. Верховна Рада України продовжує адаптацію трудового законодавства відповідно до викликів воєнного часу, запроваджуючи тимчасові заходи, спрямовані на забезпечення стабільності ринку праці та захисту прав працівників в умовах надзвичайної ситуації [6].

Прийняття нового Трудового кодексу України є предметом дискусій серед науковців та практиків. Прихильники реформи наголошують на необхідності оновлення застарілого КЗпП, який не відповідає сучасним реаліям. Вони вважають, що новий кодекс сприятиме підвищенню гнучкості ринку праці, залученню інвестицій та створенню нових робочих місць [5]. Опоненти реформи висловлюють побоювання щодо можливого послаблення захисту прав працівників. Вони вказують на ризики погіршення умов праці та соціальних гарантій, що може призвести до зростання соціальної напруги в суспільстві. Варто дослідити переваги та недоліки модернізації трудового законодавства (табл.1) [2].

Таблиця 1

Переваги та недоліки модернізації трудового законодавства

Переваги	Недоліки
Адаптація до міжнародних стандартів та європейських норм, що сприятиме інтеграції України до ЄС.	Ризик зростання неформальної зайнятості у разі надмірної лібералізації трудових відносин.
Підвищення гнучкості ринку праці, що дозволить швидше реагувати на зміни в економіці та технологіях.	Можливе послаблення захисту прав працівників, якщо реформи будуть проведені без належного врахування соціальних аспектів.
Залучення іноземних інвестицій завдяки покращенню бізнес-клімату.	

Більшість норм українського трудового законодавства мають спільні риси з європейськими директивами. Наприклад, стаття 106 КЗпП України передбачає, що понаднормова робота оплачується у подвійному розмірі [4], що відповідає загальноприйнятим європейським стандартам. Проте однією з відмінностей, на нашу думку, є саме ефективність контролю за дотриманням цих норм. В Україні, хоча законодавство передбачає подвійний тариф на оплату понаднормових годин, але на практиці це правило не завжди виконується. Причинами є відсутність належного контролю, неформальна зайнятість або недостатня обізнаність працівників щодо своїх прав. У ЄС діє жорстка система моніторингу, включаючи профспілковий контроль і санкції для роботодавців за недотримання норм. Також увагу заслуговує міжнародний досвід впровадження аутсорсингу в трудові відносини, який передбачає передачу компанією частини її завдань або процесів стороннім виконавцям на умовах субпідряду, що скорочує витрати і сприяє виконанню поставлених завдань швидше та ефективніше [3, с.41].

Отже, модернізація трудового законодавства України є необхідною для адаптації до стандартів ЄС, для усунення системних проблем, які перешкоджають справедливим трудовим відносинам. Попри поступове оновлення нормативної бази, Україна ще досі не запровадила низку реформ, зокрема механізми ефективного контролю за дотриманням трудових прав і чітке регулювання сучасних форм зайнятості. Для модернізації необхідно не просто імплементувати європейські директиви, а створити ефективну систему їхньої реалізації через посилення відповідальності роботодавців. А також всроваджувати сучасні інструменти такі як аутсорсинг. Такий підхід дозволить Україні досягти високих стандартів захисту працівників, підвищити рівень зайнятості та створити сучасний, конкурентоспроможний ринок праці.

Список літератури

1. Бек У. Потенціал гармонізації національного трудового законодавства до європейських стандартів. *Вісник Національного університету "Львівська політехніка"*. Серія: "Юридичні науки", 2024. 3-4 с. URL:

<https://science.lpnu.ua/sites/default/files/journalpaper/2024/may/34446/yurnauky414beck.pdf>.

2. Богуш Л. «Проблеми та перспективи реформування трудового законодавства і сфери зайнятості України в рамках зобов'язань угоди про асоціацію з ЄС». *Збірник наукових праць "Економічний простір"*. 2023 № 188 URL: <https://prostir.pdaba.dp.ua/index.php/journal/article/view/1370/1320>.

3. Дзевелюк М. Функціональний аутсорсинг у державному управлінні. *Публічне управління і право: історія, теорія, практика*. 2023. Вип 3. С. 39–45.

4. Кодекс законів про працю України: Редакція від 10.09.1996

5. Корженкова І. Проєкт нового Трудового кодексу, що викликає занепокоєння та що не так з чинним? *Центр спільних дій*. 2025 URL: <https://centreua.org/publikatsiyi-golovna/proyekt-novogo-trudovogo-kodeksu-shho-vyklykaye-zanepokoeyennya-ta-shho-ne-tak-z-chynnym/>

6. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України. Редакція від 24.12.2023 № 2136. 2023. URL: <https://www.rada.gov.ua/news/razom/222715.html>

Хоменко Олександр Пилипович

здобувач ступеня вищої освіти доктор філософії
факультет права, публічного управління та адміністрування
Вінницького державного педагогічного університету
імені Михайла Коцюбинського

РОЛЬ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ У АНТИКОРУПЦІЙНІЙ ПОЛІТИЦІ

Не зважаючи на те, що серед завдань Національної поліції України прямо не передбачено завдання боротьби із корупцією (дивись Закон України «Про національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII [1]), вона відіграє ключову роль в антикорупційній політиці, забезпечуючи виявлення, розслідування та профілактику корупційних злочинів, співпрацюючи з іншими антикорупційними органами, та здійснюючи внутрішній контроль щодо запобігання корупції в своїх рядах. Закон України «Про запобігання корупції» також не ставить серед завдань національної поліції боротьбу з корупцією, однак у ньому передбачено обов'язок Національної поліції впроваджувати конкретні механізми запобігання корупційним діям, що включають прозорість у кадрових питаннях, фінансову прозорість та контроль за доходами і витратами працівників поліції [5].

С. Шатрава вважає, що національна поліція України належить до другої групи суб'єктів зі спеціальними повноваженнями у сфері протидії корупції [2, с. 229]. В. Міновський у роботі «Стан наукової розробленості діяльності національної поліції України як суб'єкта запобігання корупційним та