

ЛАПІН Є. А.,
orcid.org/0009-0007-0732-7873
аспірант кафедри права
(Приватний вищий навчальний заклад
«Європейський університет»)

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2025.6.21>

ПРАВОВИЙ СТАТУС СУБ'ЄКТІВ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН В УКРАЇНІ ТА КРАЇНАХ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ: ПОРІВНЯЛЬНО-ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ

У статті здійснено комплексний порівняльно-правовий аналіз правового статусу суб'єктів трудових правовідносин в Україні та державах Європейського Союзу. Розкрито зміст поняття «суб'єкт трудових правовідносин» та визначено його основні структурні елементи, що забезпечують баланс між правами й обов'язками сторін трудових відносин, сприяючи стабільності ринку праці та розвитку соціального діалогу. Проаналізовано положення Кодексу законів про працю України, Конституції України та спеціальних законів, що регулюють діяльність професійних спілок, охорону праці й соціальне партнерство, у контексті їх відповідності сучасним європейським стандартам.

Особливу увагу приділено порівнянню національної системи регулювання праці з основними директивами ЄС, зокрема щодо прозорих і передбачуваних умов праці, рівного ставлення та недискримінації, організації робочого часу, поєднання професійного та сімейного життя, а також забезпечення безпечних і здорових умов праці. Підкреслено, що європейська модель правового статусу суб'єктів трудових відносин ґрунтується на принципі «flexicurity», тобто поєднанні гнучкості трудових відносин із високим рівнем соціального захисту працівників. Така модель передбачає активну участь профспілок та організацій роботодавців у нормотворчих процесах і значну автономію соціальних партнерів у визначенні умов праці. З'ясовано, що трудове законодавство України зберігає риси адміністративно-командної моделі, у межах якої держава лишається домінуючим регулятором. Водночас простежується тенденція до поступового переходу до партнерської системи, зорієнтованої на діалог, рівність сторін та превентивний характер регулювання. Визначено основні напрями подальшої адаптації українського трудового законодавства до «acquis communautaire» ЄС, серед яких: удосконалення правових механізмів колективних переговорів, посилення контролю за дотриманням трудових прав, запровадження нових гарантій для вразливих категорій працівників.

Зроблено висновок, що гармонізація трудового законодавства України з правом ЄС виступає формою соціально-правової модернізації, спрямованої на утвердження європейської культури праці, підвищення рівня соціального захисту працівників та створення гідних умов праці.

Ключові слова: трудові правовідносини, суб'єкти трудового права, правовий статус, працівник, роботодавець, соціальне партнерство, директиви ЄС, адаптація законодавства.



Lapin Ye. A. The legal status of the subjects of labour relations in Ukraine and the European Union: a comparative legal analysis

The article provides a comprehensive comparative legal analysis of the legal status of the subjects of labour relations in Ukraine and the member states of the European Union. It reveals the essence of the concept of a «subject of labour relations» and defines its main structural elements, which ensure a balance between the rights and obligations of the parties, contributing to labour market stability and the development of social dialogue. The provisions of the Labour Code of Ukraine, the Constitution of Ukraine, and special laws regulating trade unions, occupational safety, and social partnership are examined in the context of their compliance with modern European standards.

Special attention is paid to comparing the national system of labour regulation with the key EU directives, particularly those concerning transparent and predictable working conditions, equal treatment and non-discrimination, organisation of working time, work-life balance, and ensuring safe and healthy working environments. It is emphasised that the European model of the legal status of labour relations subjects is based on the principle of «flexicurity» – a combination of labour market flexibility with a high level of social protection for workers. This model implies the active participation of trade unions and employers' organisations in law-making processes and a high degree of autonomy for social partners in determining working conditions. It is established that Ukraine's labour legislation still retains features of the administrative-command model, within which the state remains the dominant regulator. At the same time, there is a clear trend towards a gradual transition to a partnership-based system focused on dialogue, equality of the parties, and a preventive approach to regulation. The main directions for further adaptation of Ukrainian labour legislation to the «acquis communautaire» of the EU have been identified, including the improvement of legal mechanisms for collective bargaining, strengthening of labour rights enforcement, and the introduction of new guarantees for vulnerable categories of workers.

It is concluded that the harmonisation of Ukraine's labour legislation with EU law represents a form of socio-legal modernisation aimed at establishing a European culture of work, enhancing the level of workers' social protection, and creating decent working conditions.

Key words: *labour relations, subjects of labour law, legal status, employee, employer, social partnership, EU directives, legislative adaptation.*

Вступ. Проблема правового статусу суб'єктів трудових правовідносин є однією з центральних у сучасній юридичній науці, оскільки від її вирішення залежить ефективне функціонування ринку праці, забезпечення соціальної справедливості та реалізація конституційних принципів верховенства права. У структурі трудових відносин саме правовий статус визначає місце кожного учасника – працівника, роботодавця, профспілки чи держави, у системі соціально-трудова зв'язків, окреслює межі їхніх прав, обов'язків і відповідальності. Формування збалансованого статусу цих суб'єктів є передумовою стабільності трудового середовища, попередження трудових конфліктів і забезпечення належного рівня соціального захисту.

В умовах євроінтеграційних процесів Україна поступово адаптує своє трудове законодавство до «acquis communautaire» Європейського Союзу, що означає приведення національних норм у відповідність до європейських стандартів й трансформацію правової свідомості у напрямі гуманізації трудових відносин. Цей процес передбачає гармонізацію правового статусу працівників, роботодавців і держави як регулятора, запровадження сучасних принципів рівності, прозорості та соціального партнерства. Як зазначає В. Галько, правовий статус суб'єкта трудового права охоплює сукупність його прав, обов'язків та юридичних



гарантій, які відображають соціально-трудовий баланс у суспільстві й забезпечують можливість реалізації трудової правосуб'єктності в межах чинного законодавства [1, с. 2].

У науковій доктрині України проблеми визначення правового статусу суб'єктів трудових правовідносин розробляють такі дослідники, як О. Рим, Н. Вознюк, І. Якушев, О. Старчук, котрі наголошують на потребі поєднання національних традицій трудового права з європейськими принципами гідної праці, рівноправності та соціальної безпеки [2, с. 41; 3, с. 338]. Водночас, як слушно зауважує Л. Єрофєєнко, адаптація трудового законодавства України до норм ЄС не може зводитися до механічного копіювання директив чи регламентів. Насправді йдеться не лише про формальне наближення законодавства до стандартів ЄС, а передусім – про переосмислення ролі працівника як активного учасника соціального діалогу, який має право впливати на правила гри у сфері праці та захищати власні інтереси ефективними правовими засобами [4, с. 1132].

Проблема залишається надзвичайно актуальною, адже чинний Кодекс законів про працю України 1971 року, попри численні зміни та оновлення, зберігає риси адміністративно-командної моделі регулювання. Він не відображає в повному обсязі сучасні європейські підходи до забезпечення рівності сторін трудового договору, прозорості процедур прийняття і звільнення з роботи, гнучких форм зайнятості, а також гарантій захисту від дискримінації. У цьому контексті порівняльний аналіз правового статусу суб'єктів трудових правовідносин в Україні та державах Європейського Союзу набуває як теоретичного, так і практичного значення, оскільки визначає вектор подальшої модернізації національного трудового права.

Постановка завдання. Метою статті є здійснення порівняльно-правового аналізу правового статусу суб'єктів трудових правовідносин в Україні та країнах Європейського Союзу, визначення спільних і відмінних рис, а також формулювання рекомендацій щодо вдосконалення українського законодавства відповідно до європейських стандартів.

Результати дослідження. Поняття та коло суб'єктів трудових правовідносин становлять основу всієї системи трудового права, оскільки саме вони формують зміст, динаміку та правову природу трудових зв'язків. Відповідно до статті 21 Кодексу законів про працю України, головними суб'єктами трудових відносин є працівник і роботодавець, між якими укладається трудовий договір – юридичний акт, що визначає зміст взаємних прав, обов'язків і гарантій сторін [5]. Разом із цими базовими учасниками до суб'єктного складу належать також профспілкові організації, органи державного нагляду і контролю, а також держава, що виконує функцію нормативного регулювання, координації соціального діалогу й контролю за дотриманням законодавства у сфері праці.

Як зазначає В. Галько, система суб'єктів трудового права має подвійну природу: індивідуальну (працівники як фізичні особи, які реалізують своє право на працю) та колективну (роботодавці, профспілки, органи влади), що зумовлює різний обсяг їхніх повноважень і правових обов'язків [1, с. 3]. Учений підкреслює, що правовий статус будь-якого суб'єкта визначається наявністю трудової правосуб'єктності, яка включає три взаємопов'язані елементи: правоздатність (можливість мати трудові права), дієздатність (здатність самостійно їх реалізовувати) і деліктоздатність (юридичну відповідальність за порушення трудових обов'язків). Ця тріада забезпечує баланс між свободою праці та юридичною відповідальністю, створюючи основу правопорядку у сфері трудових відносин.

Відповідно до статті 43 Конституції України, кожному громадянину гарантується право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає, а також право на належні, безпечні й здорові умови праці, на захист від незаконного звільнення та своєчасне одержання винагороди [6]. Ці положення становлять конституційну основу правового статусу працівника, а також визначають межі компетенції держави як гаранта реалізації трудових прав і свобод.

Особливе місце серед суб'єктів трудових правовідносин займають професійні спілки, які, згідно із Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», виступають представниками трудових колективів у питаннях соціального діалогу, колективних переговорів і захисту прав працівників [7]. Вони покликані забезпечувати баланс між



економічними інтересами роботодавців і соціальними правами найманих працівників, сприяючи формуванню партнерських відносин у сфері праці.

Водночас, на відміну від законодавства Європейського Союзу, українська правова система ще не забезпечує повноцінного тристороннього партнерства між державою, роботодавцями та працівниками, яке в ЄС розглядається як один із ключових принципів соціального діалогу. У директивах ЄС наголошується на важливості рівноправної участі всіх сторін у формуванні політики у сфері праці, що гарантує передбачуваність трудових відносин і недопущення дискримінації. Натомість в Україні відповідні інституційні механізми лише поступово формуються, зокрема через Раду соціального партнерства при Кабінеті Міністрів України, але їхня ефективність залишається обмеженою.

Таким чином, правовий статус суб'єктів трудових правовідносин в Україні має змішаний характер: він поєднує елементи радянської правової моделі, де держава виступає домінуючим регулятором, із сучасними європейськими підходами, що орієнтуються на партнерство, рівність сторін та автономію волі у трудовій сфері.

Європейський Союз формує трудове право через систему директив, які не встановлюють єдиного кодифікованого акту, а натомість визначають мінімальні стандарти у сфері праці, обов'язкові для імплементації в національні правовпорядки держав-членів. Такий підхід відображає принцип «flexicurity» – поєднання гнучкості ринку праці з високим рівнем соціального захисту. Водночас такий підхід забезпечує баланс між економічними інтересами роботодавців і фундаментальними соціально-трудовими правами працівників, що становлять невід'ємну складову європейської системи захисту прав людини та соціальної справедливості [3, с. 339].

Однією з базових у цій сфері є Директива (ЄС) 2019/1152 «Про прозорі та передбачувані умови праці», яка гарантує кожному працівнику право на доступну й детальну письмову інформацію про умови праці, систему оплати, тривалість випробувального терміну, графік роботи, можливості професійного розвитку та процедури припинення трудових відносин [8]. Як підкреслює О. Рим, саме прозорість і передбачуваність трудових правовідносин створюють підґрунтя для формування довіри між працівником і роботодавцем та мінімізують правові конфлікти [2, с. 212]. На думку європейських дослідників, ця директива стала одним із ключових елементів переходу ЄС до нової моделі соціально орієнтованої економіки, у якій людська праця визнається основою гідності особистості [9, с. 5].

Важливою гарантією правового статусу суб'єктів трудових відносин виступає Директива 2000/78/ЄС «Про встановлення загальної рамки рівного ставлення у сфері зайнятості та праці». Вона забороняє дискримінацію за ознаками статі, віку, релігії, національного походження, інвалідності чи сексуальної орієнтації [10]. Як стверджують В. Поліщук, К. Цветкова, Д. Навроцький, Н. Кайда, А. Андрушко, А. Якімова, І. Шапошнікова, Н. Кохан, дана директива стала універсальним стандартом недискримінації, який поширюється не лише на процес працевлаштування, а й на умови оплати праці, просування по службі та професійне навчання [11, с. 44]. Її прийняття заклало підвалини для розширення концепції «рівності можливостей» у трудовому праві країн-членів, а також визначило орієнтири для держав-кандидатів, зокрема України, у процесі гармонізації національного законодавства з європейськими принципами справедливості та рівноправності.

Директива 2019/1158/ЄС «Про баланс між роботою та сімейним життям для батьків і осіб, які здійснюють догляд» закріплює право працівників на гнучкі форми зайнятості, оплачувану відпустку по догляду за дитиною, рівний доступ до батьківських прав та можливість поєднувати професійну діяльність із сімейними обов'язками [12]. Як підкреслює Н. Черевко, цей документ формує гуманістичну концепцію трудового права ЄС, у якій працівник розглядається не лише як суб'єкт економічних відносин, а як соціально активна особистість, що має право на повагу до приватного життя та гідні умови праці [13, с. 181]. Директива 2019/1158/ЄС таким чином розширює межі правового статусу працівника, підкреслюючи цінність людського капіталу й принцип рівноваги між професійною та особистою сферами.



Суттєвим елементом європейської моделі правового регулювання праці є Директива 2003/88/ЄС «Про певні аспекти організації робочого часу». Вона встановлює максимальну тривалість робочого тижня – 48 годин, визначає мінімальні періоди щоденного та щотижневого відпочинку, а також право працівника на щорічну оплачувану відпустку тривалістю не менше чотирьох тижнів [14]. Ця директива спрямована на забезпечення фізичного та психологічного добробуту працівників, що є невід'ємною складовою концепції «гідної праці» Міжнародної організації праці.

Директива 89/391/ЄЕС «Про впровадження заходів щодо поліпшення безпеки та здоров'я працівників на роботі» заклала підвалини системного підходу до охорони праці, визначивши обов'язок роботодавця здійснювати оцінку професійних ризиків, упроваджувати профілактичні заходи, забезпечувати належне інформування й навчання працівників з питань безпеки праці. Цей нормативний акт став базовим для формування єдиної європейської політики у сфері охорони праці, орієнтованої на запобігання виробничим травмам і професійним захворюванням [15]. Як зазначають О. Горбань, І. Павліченко, О. Старчук, дана директива змінила саму філософію правового регулювання трудових відносин у ЄС, перенісши акцент із реактивного контролю на превентивну модель, у якій головною метою є не відповідальність за наслідки, а попередження небезпек на робочому місці [16, с. 9].

Отже, у системі права Європейського Союзу правовий статус суб'єктів трудових відносин визначається через комплекс гарантій, що забезпечують прозорість, недискримінаційність, безпечність і гнучкість праці. Його особливістю є поєднання нормативного регулювання на рівні директив із механізмами соціального діалогу, коли держави-члени та соціальні партнери спільно визначають способи імплементації норм. Така модель суттєво відрізняється від української, адже вона передбачає високий рівень автономії соціальних партнерів і субсидіарний характер втручання держави, що відповідає сучасним принципам європейської демократії у сфері праці.

Порівняльний аналіз українського трудового законодавства та норм ЄС дозволяє виокремити такі ключові розбіжності й тенденції зближення у підходах до визначення правового статусу суб'єктів трудових правовідносин:

1. У країнах Європейського Союзу переважає договірна (контрактна) модель, за якої держава визначає лише мінімальні стандарти трудових прав, а конкретні умови праці встановлюються колективними договорами та галузевими угодами. Такий підхід ґрунтується на принципі соціального партнерства і передбачає активну участь профспілок та організацій роботодавців у регулюванні трудових процесів. В Україні, навпаки, зберігається надмірна роль держави у визначенні умов праці, що є наслідком тривалого впливу адміністративно-командної моделі. Як слушно підкреслює О. Рим, подальша гармонізація трудового законодавства вимагає переходу від централізованого державного регулювання до гнучкої системи соціального діалогу, характерної для європейських країн [2, с. 212].

2. У праві ЄС питання рівності та соціального захисту мають пріоритетний характер: директиви встановлюють чіткі гарантії для жінок, неповнолітніх, працівників з інвалідністю, мігрантів та осіб із нестандартними формами зайнятості. В Україні ж законодавча база у цій сфері здебільшого носить декларативний характер і не забезпечує дієвих механізмів контролю за дотриманням трудових прав. На думку О. Горбань, І. Павліченко, О. Старчук, існуюча система державного нагляду за дотриманням законодавства про працю залишається фрагментарною, що знижує ефективність реалізації трудових гарантій [16, с. 8].

3. У державах ЄС саме колективні переговори розглядаються як основний інструмент досягнення балансу між економічними та соціальними інтересами сторін. Сучасна європейська політика у сфері мінімальної заробітної плати демонструє перехід до «соціальної Європи», де оплата праці визначається не лише ринковими, а й етичними критеріями справедливості [9, с. 5]. В Україні цей інститут формально закріплений, але практична реалізація колективних переговорів обмежена низьким рівнем правової культури та слабкою позицією профспілок.



4. Профспілки та організації роботодавців у країнах ЄС є повноцінними суб'єктами соціального діалогу, які мають право законодавчої ініціативи у сфері праці. В Україні ж вони здебільшого виконують дорадчі функції, не маючи інструментів впливу на законотворчий процес. Водночас положення Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та Загальнодержавної програми адаптації законодавства України до законодавства ЄС створюють нормативну базу для поступового розширення участі соціальних партнерів у формуванні трудової політики [7; 17].

Сучасний етап розвитку трудового права характеризується поступовим переходом від державоцентричної моделі регулювання до партнерської, заснованої на принципах рівноправності сторін, взаємної відповідальності та соціального діалогу. У межах такої моделі кожен суб'єкт трудових відносин має чітко визначені права, обов'язки та ефективні механізми їх реалізації. Як зазначає О. Єрофєєнко, утвердження партнерського підходу можливе лише за умови глибокої імплементації норм права Європейського Союзу, адаптації національних правових інститутів і подолання залишків командно-адміністративної системи у сфері праці [4, с. 1138].

Україна вже здійснила низку важливих кроків у цьому напрямі, зокрема щодо посилення соціального діалогу та вдосконалення механізмів колективно-договірного регулювання. Водночас залишається актуальною потреба в ухваленні нового Трудового кодексу, який би забезпечив баланс інтересів між працівниками, роботодавцями та державою, відображаючи сучасні європейські стандарти гнучкості, справедливості й захисту трудових прав.

Висновки. Проведене дослідження показало, що правовий статус суб'єктів трудових правовідносин в Україні поступово наближається до європейських стандартів, однак зберігає ознаки централізованої моделі регулювання. Європейське трудове право базується на принципах рівності, прозорості, соціального партнерства та балансу між економічними і людськими цінностями.

Україна має посилити систему трудових гарантій через комплексну модернізацію механізмів соціально-трудова відносин, що передбачає:

- упровадження ефективних інструментів тристороннього соціального діалогу між державою, роботодавцями та працівниками;
- підвищення значення колективно-договірного регулювання;
- удосконалення системи контролю за дотриманням трудових прав;
- забезпечення гендерної рівності та рівних можливостей у сфері праці.

Перспективи подальших досліджень полягають у глибшому аналізі впливу окремих директив ЄС на національні законодавства держав-членів і виробленні моделей імплементації, придатних для українського правового поля.

Список використаних джерел:

1. Галько В. М. Поняття і види суб'єктів трудового права та їх правового статусу. *Академічні візії*. 2024. Вип. 31. С. 1–6. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.11232559>
2. Рим О. М. Трудове право Європейського Союзу та його вплив на розвиток трудового права України : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Львів, 2021. 498 с. URL: <https://law.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/04/dis-2.pdf>
3. Вознюк Н. І., Якушев І. М., Старчук О. В. Принципи трудового права: тенденція змін та міжнародний досвід. *Національні інтереси України*. 2025. № 4(9). С. 337–348. DOI: [https://doi.org/10.52058/3041-1793-2025-4\(9\)-337-348](https://doi.org/10.52058/3041-1793-2025-4(9)-337-348)
4. Єрофєєнко Л. В. Адаптація трудового законодавства України до європейських стандартів щодо захисту прав працівників. *Наукові перспективи*. 2025. № 5(59). С. 1127–1140. DOI: [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2025-5\(59\)-1127-1140](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2025-5(59)-1127-1140)
5. 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> (дата звернення: 07.11.2025).
6. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text> (дата звернення: 07.11.2025).



7. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 р. № 1045-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text> (дата звернення: 07.11.2025).

8. Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj/eng> (дата звернення: 06.11.2025).

9. Schulten T., Müller T. A paradigm shift towards Social Europe? The proposed Directive on adequate minimum wages in the European Union. *Italian Labour Law e-Journal*. 2021. Vol. 14, No. 1. P. 1–19. DOI: <https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/13368>

10. Directive 2000/78/EC of the Council of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2000/78/oj/eng> (дата звернення: 06.11.2025).

11. Трудове право ЄС: основне для українського адвоката / В. Поліщук, К. Цветкова, Д. Навроцький, Н. Кайда, А. Андрушко, А. Якімова, І. Шапошнікова, Н. Кохан. Харків: ФАКТОРМЕДІА, 2024. 103 с.

12. Directive 2019/1158/EU of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj/eng> (дата звернення: 06.11.2025).

13. Черевко Н. Європейські стандарти забезпечення права на працю. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2025. Т. 2. № 88. С. 180–185. DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.88.2.24>

14. Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2003/88/oj/eng> (дата звернення: 06.11.2025).

15. Directive 89/391/EEC of the Council of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work (Framework Directive on Occupational Safety and Health). URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1989/391/oj/eng> (дата звернення: 06.11.2025).

16. 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>

17. Про загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу: Закон України від 18.03.2004 р. № 1629-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1629-15> (дата звернення: 06.11.2025).

Дата першого надходження рукопису до видання: 13.11.2025

Дата прийнятого до друку рукопису після рецензування: 15.12.2025

Дата публікації: 31.12.2025

