

## Вдосконалення національного трудового законодавства шляхом порівняння з трудовим законодавством Нідерландів

Літвинчук Д.П.<sup>1</sup>, Галушко Д. Р.<sup>2</sup>, Антонюк П. П.<sup>3</sup>

Опубліковано	Секція	УДК
11.12.2025	Право	331.5

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.18402859>

**Анотація.** Через поглиблення соціальної та економічної кризи в Україні зростає роль трудового права, як ключового механізму регулювання трудових відносин. У статті піднімається проблема інтеграції українського трудового права до європейських стандартів соціального захисту в сфері трудових відносин. Очевидно, що для створення інноваційного, формального, насиченого та конкурентноспроможного ринку праці потрібно адаптувати національне законодавство до вимог Європейського Союзу.

Нідерландське трудове законодавство вважається таким, що має взірцеву модель регулювання зайнятості в Європі. Особливу увагу в даній статті приділено порівнянню двох моделей – української та нідерландської. Голландія постійно входить до числа найбільш сприятливих для бізнесу країн в Європі. Досвід цієї держави має міцну систему соціального захисту, гнучкі форми зайнятості та забезпечує баланс між інтересами працівника та роботодавця. Обґрунтовано, що запозичення цієї системи є важливим для визначення ефективних напрямів модернізації українських робочих відносин. Пристосування українського законодавства до стандартів ЄС зможе покращити умови праці, підвищити захист прав працівників, зменшити випадки дискримінації та сприятиме загальному підвищенню рівня соціальних гарантій. Такий підхід може стати фундаментом на якому буде побудований соціально-орієнтований та стабільний ринок праці України, а також підвищити внутрішній економічний стан країни.

Планування досліджень в майбутньому полягають у поглибленні дослідження практичних засобів, які можуть виникати в процесі імплементації європейський норм і трудової моделі Королівства Нідерланди, а також соціальних, економічних, нестабільних умов життя в державі, зокрема під час воєнного стану. За результатами досліджень виявлено, недосконалість механізмів, які мали б забезпечити соціальну захищеність суб'єктів трудового права, наявність дискримінаційних практик в українському трудовому законодавстві.

**Ключові слова:** трудове законодавство, захист працівників, колективний договір, гнучкість, ринок праці

---

*\*Науковий керівник: Остапенко Л.О. професор кафедри цивільного права та процесу Навчально- наукового інституту права, психології та інноваційної освіти, доцент Національний університет «Львівська політехніка» доктор юридичних наук, професор*

<sup>1</sup> Студентка II курсу бакалаврату Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти Національний університет «Львівська Політехніка»

<sup>2</sup> Студентка II курсу бакалаврату Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти Національний університет «Львівська Політехніка»

<sup>3</sup> Студентка II курсу бакалаврату Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти Національний університет «Львівська Політехніка»

## Improving national labor legislation by comparing it with the labor legislation of the Netherlands

**Abstract.** Due to the deepening of the social and economic crisis in Ukraine, the role is growing labor law as a key mechanism for regulating labor relations. The article raises the problem of integration of Ukrainian labor law into European standards of social protection in the field of labor relations. It is obvious that in order to create an innovative, formal, rich and competitive labor market, it is necessary to adapt national legislation to the requirements of the European Union.

Dutch labour law is considered to have exemplary the model of employment regulation in Europe. This article pays special attention to the comparison of two – Ukrainian and Dutch models. Holland is constantly among the most business-friendly countries in Europe. The experience of this state has a strong system of social protection, flexible forms of employment and ensures a balance between the interests of the employee and the employer. It is substantiated that borrowing this system is important for determining effective directions for the modernization of industrial relations in Ukraine. Adaptation of Ukrainian legislation to EU standards will be able to improve working conditions, increase the protection of workers' rights, reduce cases of discrimination and contribute to a general increase in the level of social guarantees. Such an approach can become the foundation on which the socially oriented and stable labor market of Ukraine will be built, as well as increase the economic condition within the country.

Prospects for further research are to deepen the research practical means that may arise in the process of implementing European norms and the Dutch model of labor relations in socio-economic unstable living conditions in the state, in particular during martial law. According to the results of the research, the imperfection of the mechanisms that should ensure the social security of subjects of labor law, the presence of discriminatory practices in Ukrainian labor legislation was revealed.

**Key words:** labor legislation, protection of workers, collective contract, labour market, flexibility.

Постановка проблеми. Національне трудове законодавство є невід'ємною частиною життя людей. В Україні сфера діяльності значною мірою регулюється Кодексом законів про працю України (КЗпП України). Він діє з часів СРСР і хоча відбулися значні зміни, необхідно створення нової законодавчої бази в сфері трудових відносин. Хорошим прикладом для України, на нашу думку, є регулювання виробничих відносин голландської системи праці, яка характеризується гнучкістю ринку праці, надзвичайним соціальним захистом працівників, важливістю колективних договорів, високою продуктивністю та, загалом, високим економічним рівнем життя населення країни. Створення нового джерела, яке б забезпечило стабільність та розвиток трудових правовідносин України в умовах євроінтеграції є складним і водночас необхідним процесом, який є важливим для досягнення єдиних європейських трудових стандартів. Законотворчий процес має враховувати теперішню ситуацію в країні, стан економіки та бути спрямованим на підвищення продуктивності та умов праці, збільшення соціального захисту, захист прав працівників, підвищення конкурентоспроможності робочої сили. При цьому необхідно враховувати стандарти міжнародного права, історичні особливості та традиційне національне право. Для досягнення поставленої цілі варто зрозуміти, що важливим фактором у цьому процесі є активні дії всіх учасників трудових відносин — працівників, роботодавців і держави.

Адаптація українського трудового законодавства до права Європейського Союзу є пріоритетним напрямком правотворчості в Україні. У державах-членах ЄС соціальні та трудові права громадян користуються високим рівнем правової підтримки та захисту, що є орієнтиром для України. Процес адаптації включає розгляд зразкових трудових

систем ЄС та застосування заходів щодо розвитку національної правової системи відповідно до європейських принципів.

Хоча, міжнародно-правові акти мають великий вплив на створення нового Кодексу, необхідність змін зумовлена більше застарілим українським Кодексом про працю (КЗпП України). Він набув чинності 1 червня 1972 року та частково відображає радянську ідеологію. Незважаючи на те, що за останні роки було внесено важливі зміни, аналіз поточної практики правозастосування показує невідкладність вищезгаданих питань. Основною проблемою залишається неадекватний ступінь впровадження нових правових норм на практиці. Адже фактично не передбачено ефективного механізму контролю та примусу.

Зараз український ринок праці зазнає комплексної адаптації до нових соціально-економічних та безпекових реалій. Військова агресія росії негативно вплинула на ринок зайнятості, через що почався брак робочої сили, особливо серед чоловіків, зниження рівня зайнятості, зменшення кількості працівників, закриття або переміщення підприємств у безпечніші регіони та масового відтоку населення за кордон. Для створення результативної системи регулювання виробничих відносин в Україні необхідний ґрунтовне розуміння іноземного досвіду, зокрема правових моделей країн Європейського Союзу. Досвід Нідерландів особливо цінний. Дослідження даної моделі допоможе визначити оптимальні напрями гармонізації українського законодавства з сучасними європейськими стандартами.

Мета дослідження.

Комплексний аналіз сучасного стану законодавства України у сфері трудових відносин та визначення можливих напрямів його модернізації з урахуванням успішних практик Нідерландів. Для реалізації поставленої мети було окреслено кілька ключових завдань. По-перше, необхідно розглянути особливості налагодження трудових стосунків у двох правових системах – українській та нідерландській. По-друге, важливо встановити спільні риси та відмінності між ними, що дасть змогу виявити структурні та концептуальні переваги кожної моделі. По-третє, потребує визначення коло перспективних напрямів, у межах яких українське законодавство може запозичити європейські підходи до регулювання праці. На завершення передбачено формулювання конкретних рекомендацій покращення національних норм трудового права відповідно до міжнародних стандартів та найкращих практик держав ЄС.

### Результати

Основним актом національного законодавства в Україні є Конституція як Основний Закон, що має на території України найвищу юридичну силу [1]. Основним нормативним актом, що регулює трудові відносини є Кодекс законів про працю України. Чинний Кодекс законів про працю України був ухвалений Законом УРСР № 322-VIII від 10 грудня 1971 року [2]. Ми розуміємо, що є нагальна потреба створити новий закон, який би дієво керував трудовими відносинами. Новий Трудовий Кодекс повинен відповідати сучасним умовам розвитку суспільства та держави. Необхідно дуже уважно ставитися до того, чи не буде новий Трудовий кодекс порушенням міжнародних норм і стандартів, чи не суперечитиме він базовим законам, наприклад, законодавству про профспілки чи про соціальний діалог в Україні, тобто закон повинен бути цілісним. Трудове законодавство повинно захищати права всіх суб'єктів трудових відносин, збалансовувати їхні інтереси, що позитивно впливатиме на економічний розвиток країни [3, С. 132].

Основними недоліками трудового права України є передусім суттєва відсутність концептуальної системи застосовного права. Зокрема, відсутність чітких визначень ряду понять, таких як «ділові якості працівників» або «прогули». Це призводить до різних тлумачень і ускладнює практику правоохоронних органів. Варто зазначити, що

КЗпП України містяться правові норми, що не відповідають Конституції України. Це випадки примусового залучення працівника за згодою виборного органу профспілкової організації до надурочних робіт (ч. 3 ст. 62, ст. 64 КЗпП України). Примусове залучення до праці є порушенням принципу заборони примусової праці, що передбачений ч. 3 ст. 43 Конституції України. Виходом із цієї ситуації може бути прийняття норми, яка б передбачала залучення до надурочних робіт за письмовою згодою працівника [5, С. 75]. Серед проблем українського трудового законодавства варто відзначити норми, що не узгоджуються з конституційними принципами та європейськими стандартами. Зокрема, стаття 409 КЗпП передбачає колективну матеріальну відповідальність, що суперечить принципу індивідуальної відповідальності, закріпленому в статті 61 Конституції України. Стаття 392 КЗпП України надає профспілкам монополне право на громадський контроль, що порушує баланс нагляду. Також дискусійним залишається питання тривалості щорічної відпустки, яка становить лише 24 календарні дні, що менше, ніж у більшості країн ЄС. Щодо регулювання робочого часу, законодавство містить лише норму про максимально допустиму тривалість перерви – до двох годин, проте мінімальна тривалість перерви не визначена, що створює прогалину у правовому регулюванні. На практиці доцільним було б установити мінімальний поріг. Також слід зазначити, що в Україні встановлений 40-годинний робочий тиждень, який є одним із найбільших у Європі. Крім того, визначення трудового договору потребує деталізації: у його змісті мають бути чітко зазначені істотні умови праці.

У 2025 році Кабінетом Міністрів України був підготовлений новий проект трудового законодавства, спрямований на закріплення конституційних гарантій права на працю та узгодження інтересів працівників і роботодавців. Однак запропоновані норми також містять суттєві недоліки. Наприклад, визначено лише верхню межу робочого часу – 40 годин на тиждень, але не встановлено мінімальних періодів відпочинку, а також не регламентовано процедуру залучення до понаднормових робіт. У ст. 7 покладено відповідальність за безпечні умови дистанційної праці на самого працівника, що суперечить європейським нормам, зокрема Директиві № 89/391/ЄЕС, яка вимагає від роботодавця забезпечувати безпеку робочого середовища незалежно від формату зайнятості. Стаття 50 проекту декларує заборону обмежувати права працівників із строковими контрактами у порівнянні з тими, хто працює на безстрокових умовах, не містить стандарту щодо обов'язкового письмового інформування про умови праці протягом першого тижня. Додатково не врегульований і порядок встановлення випробувального строку для працівників, контракт яких перевищує 365 днів. Це створює прогалини у гарантіях, рівних умов безпеки та соціального захисту незалежно від типу трудового договору. Окремою проблемою є відсутність норм, які б надавали працівникам із дітьми до восьми років право на гнучкі режими праці, а також відсутність чітких правил для тимчасової зайнятості. Стаття 142 допускає застосування погодинної оплати для окремих категорій працівників, проте не передбачає спеціальних умов для осіб похилого віку, які могли б потребувати полегшеного робочого режиму або гнучкого графіка. Проект не передбачає доступу до праці членів родин, легально перебуваючих іноземців, не розрізняє пряму та непряму дискримінацію. Отже для вдосконалення проекту та трудового законодавства загалом, пропонуємо розглянути позитивний досвід трудової моделі Нідерландів.

Трудове законодавство Нідерландів вважається одним із найстабільніших і найґрунтовніше розроблених у Європі. У Нідерландах сьогодні проживають понад 80 тисяч вихідців з України, і багато з них стикаються з труднощами саме через недостатнє знання місцевого трудового законодавства. Нерозуміння правових норм часто ускладнює працевлаштування та подальше перебування в країні. Тому важливо окреслити ключові нормативні акти, що формують систему регулювання трудових відносин у Королівстві Нідерланди. Голландське трудове право спирається на кілька

груп джерел: Конституцію країни, норми цивільного права, спеціальні закони, судову практику та положення, що регулюють індивідуальні й колективні трудові відносини. Суттєвий вплив на національну систему трудового права мають міжнародні стандарти, зокрема директиви Європейського Союзу та Європейська соціальна хартія. Рішення Верховного суду Нідерландів формують прецеденти, що фактично доповнюють і конкретизують чинне законодавство. Дане законодавство регулює правові відносини між працівниками та роботодавцями. Тому воно застосовується виключно до працівників, які мають трудовий договір. У трудовій системі Нідерландів важливу роль відіграють колективні договори, що деталізують законодавство та враховують особливості секторів. Вирішення трудових спорів ґрунтується на консультаціях за участю Фонду праці та Соціально-економічної ради. Закон Нідерландів «Про робочі ради» зобов'язує роботодавців із понад 50 працівників створювати робочу раду (Ondernemingsraad), яка має інформаційні, консультативні, ініціативні та дозвільні повноваження. У менших компаніях можливе обрання представників персоналу. Колективні договори визначають умови оплати та зайнятості; мінімальна погодинна оплата у 2025 році для працівників від 21 року становить 14,40 євро. Чіткої ставки за понаднормові роботи немає, а зарплата має виплачуватися вчасно з максимально допустимою затримкою до трьох місяців.

У Нідерландах умови праці здебільшого визначаються під час колективних переговорів, результатом яких є галузеві або корпоративні колективні трудові договори (КТД). Якщо КТД отримує статус загальнообов'язкового, його норми поширюються на всіх роботодавців і працівників галузі. За відсутності КТД умови праці встановлюються індивідуально в межах законодавства. Трудові договори можуть укладатися усно чи письмово, але перевага надається письмовій формі. Основним видом є безстроковий контракт, тоді як тимчасові договори автоматично стають безстроковими після трьох поспіль контрактів із перервою менш ніж шість місяців або якщо їх загальна тривалість перевищує 36 місяців. Поряд із цим широко застосовуються різні гнучкі форми зайнятості. До них належать: *uitzendovereenkomst* – це форма трудових відносин, за якої працівник офіційно працевлаштований у кадровому агентстві, але фактичну роботу виконує для іншої компанії, що отримує його послуги. Тобто юридичним роботодавцем виступає саме агентство, а не підприємство, на якому здійснюється трудова діяльність; *orgrovereenkomst* – договір, що передбачає вихід працівника лише на вимогу роботодавця, а оплата здійснюється виключно за ті години, які були реально відпрацьовані. Одним із найбільш поширених різновидів є  *nul-urencontract* – угода без гарантованої кількості робочих годин, яка не встановлює обов'язкового мінімуму зайнятості ні для працівника, ні для роботодавця; *modelovereenkomst* – шаблонний договір, який зазвичай укладають фрілансери чи самозайняті особи із замовником послуг. Тривалість дії такої угоди пов'язана з виконанням конкретного завдання або проекту й завершується після його повного завершення; *detacheringsovereenkomst/interim contract* – договір тимчасового відрядження або «оренди» працівника, відповідно до якого співробітник залишається у трудових відносинах зі своїм основним роботодавцем, але протягом певного періоду виконує роботу в іншій організації, яка фактично використовує його працю.

Нідерландське законодавство гарантує щонайменше 20 днів оплачуваної відпустки на рік та відпускні не менше 8% річного доходу, що для 40-годинного тижня становить мінімум 160 годин відпочинку. Випробувальний строк триває один-два місяці й не допускається для контрактів до шести місяців. Робочий час регулюється з урахуванням балансу між роботою та особистим життям: максимальна тривалість становить 12 годин на день і 60 на тиждень, але фактично більшість працівників працює 36–40 годин на тиждень.

Законом передбачений обов'язок роботодавця проводити оцінку ризиків, співпрацювати зі службами охорони праці, впроваджувати заходи протидії стресу й дискримінації, а також забезпечувати належні умови для роботи з дому. Працівник має право вимагати дистанційний режим, і роботодавець може відмовити лише за наявності вагомих підстав. Забороняється нерівне ставлення через стать, расу, релігію, вік, сексуальну орієнтацію, інвалідність, сімейний стан, політичні переконання чи тип трудового договору. До порушень належать пряма й непряма дискримінація, домагання, помста за скарги. Сексуальні домагання розглядаються як будь-яка поведінка сексуального характеру, що принижує працівника чи створює несприятливу атмосферу. Компанії зобов'язані включати такі ризики до оцінки ризиків та розробляти заходи для їх усунення.

Постраждалі можуть звернутися до Нідерландського інституту з прав людини. Інститут після розгляду скарги виносить рішення, яке, хоч і немає обов'язкової сили, але зазвичай виконується. Для імперативного рішення справа подається до цивільного суду, який може призначити компенсацію або зобов'язати роботодавця повернути працівника на робоче місце.

У Голландській системі права, працівники користуються високим рівнем захисту. При зміні компанії всі працівники автоматично переходять до нового роботодавця, зберігаючи при цьому свої функції, умови праці та заробітну плату, включаючи колективні договори. Звільнення суворо регламентовано: роботодавцю потрібен письмовий дозвіл працівника, дозвіл робітничої ради чи суду. Процедура передбачає період повідомлення та можливість відкликати запит. Працівник зазвичай має право на тимчасову компенсацію. Причини звільнення можуть охоплювати економічні труднощі, тривалу непрацездатність, часті прогули, професійну неспроможність, дисциплінарні порушення, реорганізацію, низьку продуктивність. Перед звільненням роботодавець повинен спробувати знайти альтернативну роботу для працівника, включно з його посадою та кваліфікацією. Винятком із загального принципу захисту є можливість звільнення працівника під час випробувального терміну без вказання причин. Проте, законодавство встановлює низку гарантій, які захищають від звільнення при офіційному працевлаштуванні. Зокрема, роботодавцю заборонено припиняти трудові відносини під час хвороби працівника та в інших соціально вразливих ситуаціях. Пенсійна система держави ґрунтується на принципі накопичення доходів з метою забезпечення фінансової стабільності особи після досягнення пенсійного віку. Адміністрування пенсійних ресурсів здійснюють державні органи, спеціалізовані пенсійні фонди та страхові компанії. Система функціонує на трьох рівнях. Перший рівень – Algemene Ouderdomswet (AOW), передбачає державне пенсійне забезпечення, що гарантує мінімальний прожитковий рівень усім особам, які проживають або працюють у країні. Розмір виплат визначається з урахуванням тривалості перебування в Нідерландах та мінімальної заробітної плати. Українці, які легально проживають та офіційно працюють в цій країні автоматично накопичують стаж для AOW. Навіть після декількох років роботи можна отримати пенсійні виплати, які можна отримати в будь-якій країні світу. Пенсійний стаж не зараховується до українського, тому законним є отримання двох пенсій. Другий рівень складає пенсія, що надається роботодавцем, яка є додатковою до державної і фінансується внесками працівника та роботодавця. Третій рівень передбачає індивідуальні пенсійні накопичення, що здійснюються за ініціативою працівника у разі відсутності корпоративної програми і реалізуються через страхування життя, ануїтети або фінансові інвестиційні інструменти. В разі передчасної смерті передбачено отримання виплат офіційному партнеру чи дітям.

У Нідерландах право на страйк закріплене в Конституції з 1983 року після ратифікації Європейської соціальної хартії. Страйк дозволений за умови, що він не

завдає значної шкоди третім особам і відповідає суспільним інтересам. Перед страйком вони мають висунути вимоги роботодавцю. Страйк є крайнім заходом і має проводитись після завчасного повідомлення. Верховний суд підкреслює, що обмеження можливі лише для захисту прав інших осіб, суспільних інтересів, безпеки, здоров'я чи моралі. У 1996 році Голландський фонд праці схвалив програму «Гнучкість та стабільність», яка лягла в основу реформи трудового законодавства. В 1999 році набув чинності Закон «Про гнучкість і захист», який вніс зміни до положень Цивільного кодексу про трудові договори. Ці зміни створили новий тип трудових відносин: працівник, найнятий агентством, йде в кредитну компанію і працює під її наглядом, формально залишається співробітником служби і не має прямого трудового договору з компанією. Як наслідок, майже весь тристоронній сектор трудових відносин у цій країні регулюється колективними договорами, які детально визначають умови праці. Застосовується модель поступової гнучкості: на початковому етапі трудових відносин (перші 26 тижнів) служба може укласти договір. При цьому працівник отримує значні гарантії після трьох років служби, включаючи право на постійний трудовий договір.

Недотримання трудового законодавства вимагає державного контролю, зокрема від служби зайнятості (SZW-Inspektion), яка регулярно проводить перевірки. Адміністративні покарання є значними і можуть досягати 15 000 та більше за серйозні випадки повторних правопорушень, збільшення штрафів, тощо. У серйозних випадках можливе судове переслідування із позбавленням волі на строк до шести років і штрафом до 930 000 євро. Крім штрафів, порушення правил негативно впливають на репутацію роботодавця. На відміну від Нідерландів, де аутсорсинг і аутстафінг добре розвинені, в Україні ці моделі лише формуються. Тому голландська модель може слугувати корисним орієнтиром для України.

Гармонізація законодавства передбачає приведення українських норм у відповідність до стандартів ЄС, зокрема щодо мінімальних соціальних гарантій, правил найму та звільнення, охорони праці та захисту прав працівників. Особлива увага приділяється застосуванню практик, які успішно працюють у Нідерландах, де закон дозволяє поєднувати гнучкі трудові форми з високим рівнем соціального захисту. Значну роль відіграють колективні договори, що встановлюють мінімальні стандарти оплати та умов праці. Також можна взяти за приклад пенсійну систему, яка забезпечує працівникам безтурботне майбутнє в економічній сфері. В Україні активне впровадження колективних угод і розвиток соціального діалогу між роботодавцями, профспілками та державою може сприяти стабілізації ринку праці та зменшенню конфліктів. Нідерландська практика показує ефективність диференційованого підходу: на початку трудових відносин роботодавець має більше свободи в питаннях найму та звільнення, тоді як працівник отримує розширені гарантії після певного періоду роботи, зазвичай три роки. Адаптація цього підходу в Україні дозволить спростити адміністративні процедури без зменшення соціальних гарантій. Сучасний ринок праці потребує законодавчого врегулювання нових форм зайнятості. Запровадження норм щодо дистанційної роботи, гнучких графіків та фрілансу допоможе забезпечити баланс між гнучкістю та соціальним захистом, включаючи страхування, пенсійні накопичення та трудові гарантії, орієнтуючись на європейські стандарти.

### **Висновки**

Аналіз голландської моделі трудових відносин демонструє важливість поєднання гнучкості у працевлаштуванні та високого рівня соціального захисту працівників. Європейський досвід, зокрема приклад Нідерландів, дозволяє виділити кілька важливих аспектів, які можна адаптувати до українського ринку праці: гнучкість трудових договорів дає можливість швидко реагувати на зміни в економіці та потреби роботодавців без обмеження прав працівників. Система «гнучкість» демонструє

ефективне поєднання адаптивності на ринку праці з гарантіями безпеки, включаючи страхування, пенсійні накопичення та правові гарантії. Роль колективних договорів і соціального діалогу підвищує передбачуваність виробничих відносин, сприяє стабільності та мінімізує конфлікти між працівниками та роботодавцями. Регулювання нових форм зайнятості, таких як дистанційна робота, гнучкий графік роботи та фріланс, дає змогу інтегрувати сучасні тенденції в правову систему та забезпечити баланс між гнучкістю та соціальним захистом. Системний підхід до захисту працівників від звільнення поєднує початкову переваги для роботодавця з довгостроковими гарантіями для працівників, забезпечуючи стабільність і передбачуваність трудових відносин. Саме цього не вистачає українській трудовій системі. Адже потрібно створити новий Кодекс з урахуванням сьогоденної, не найкращої ситуації в країні, та передбачити трудову взаємодію в майбутньому. Результати дослідження показують, що основними перешкодами для адаптації є недосконалість механізмів охорони праці, слабкість соціальних гарантій, наявність дискримінаційної практики та неефективна реалізація принципів соціальної справедливості. Відзначено суттєві відмінності між українськими стандартами та європейськими вимогами і також визначено, що голландський досвід у сфері зайнятості може активно використовуватися в українському законодавстві. Тому європейський і особливо голландський досвід є цінним орієнтиром для формування сучасної, збалансованої моделі виробничих відносин в Україні. Вона дозволяє поєднати ефективність економічних процесів з високим рівнем соціального захисту працівників, сприяючи таким чином розвитку конкурентного та соціально справедливого ринку праці.

#### **Список використаних джерел**

1. Конституція, Закон України від 28 черв. 1996 р. № 254к/96-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1996, № 30. Ст. 141
2. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII : в ред. від 01 січ. 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 02.12.2025)
3. Єрофеєнко Л. В. Правовий аналіз щодо недоліків у проекті нового Трудового кодексу України Правові новели. 2020. Вип. 10. С. 129–135.
4. Попченко К. О., Шумилєєва Б. О. Недоліки чинного Кодексу законів про працю та можливі шляхи їх подолання Проблеми економіки транспорту. 2012. № 3. С. 74–76.
5. Koval S. Огляд міжнародного досвіду регулювання сфери послуг з посередництва у працевлаштуванні Економічний вісник університету. 2014. № 1(23). С. 134–144.
6. Аліменко, О. Ю., Рябоконт, В. В., & Бурак, С. В. Адаптація трудового законодавства України до європейських стандартів соціального забезпечення. Український політико-правовий дискурс, (5). 2024 С. 1-26.
7. Богданович О., Десяткова А. Ринок праці України в нових умовах Управління персоналом у системі менеджменту організації: тенденції та перспективи розвитку: матеріали II Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф. 31 травня 2023 р. Львів: НУ «Львівська політехніка». С. 92.
8. Tseng, H. Labor Laws in the Netherlands [Complete Guide] RemoFirst. 18 серпня 2025. URL: <https://www.remofirst.com/post/guide-to-labor-laws-in-netherlands> (дата звернення: 28.11.2025)