

Коробко Олександр Вікторович,
старший викладач кафедри охорони
праці і навколишнього середовища, Національний
університет «Запорізька політехніка», м. Запоріжжя
ORCID: 0000-0001-9083-9958

Шмирко Віра Іванівна,
кандидат технічних наук, доцент кафедри охорони
праці і навколишнього середовища, Національний
університет «Запорізька політехніка», м. Запоріжжя
ORCID: 0000-0003-1489-0166

Троян Юлія Іванівна, асистент кафедри охорони
праці і навколишнього середовища, Національний
університет «Запорізька політехніка», м. Запоріжжя
ORCID: 0000-0001-6658-4190

Якімцов Юрій Вячеславович, доцент кафедри охорони
праці і навколишнього середовища, Національний
університет «Запорізька політехніка», м. Запоріжжя
ORCID: 0000-0001-9960-5189

АНАЛІЗ ПРОЄКТУ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ ТА ЙОГО ВІДПОВІДНІСТЬ ЄВРОПЕЙСЬКИМ ЦІННОСТЯМ

Інтернет-адреса публікації на сайті:

<http://www.konferenciaonline.org.ua/ua/article/id-2587/>

Як відомо, Кодекс законів про працю (КЗпП) є основою трудового законодавства України, який було прийнято ще у 1997 році. За майже тридцять років, в процесі розвитку країни, відбулося багато змін як в політичних та господарчо-економічних пріоритетах, так і в трудовій та соціально-культурній сфері. Зв'язку з цим, виникла гостра необхідність внесення змін в Трудовий кодекс. В 2019, 2024, 2025 роках було розроблено декілька варіантів зазначеного документу. В січні 2026р. Кабінет міністрів України, на чолі з Ю. Свириденко представив на розгляд громадськості та фахівців різних галузей Проект Трудового кодексу, в якому були враховані попередні законодавчі напрацювання та зауваження.

Міністерством акцентована увага на важливості коректного розуміння положень проєкту та запобіганню поширення неточностей та хибного тлумачення окремих статей. В проєкті забезпечено правове регулювання та повна відповідність трудового законодавства України до європейської моделі, зокрема через імплементацію директив Європейського Союзу та застосування підходів, поширених у країнах ЄС. Одним з прикладів реалізації такої імплементації є стаття 5.

В цій статті дуже детально та зрозуміло для кожного працюючого, визначені «рівність трудових прав. Заборона дискримінації, мобінгу (цькування), харасменту (домагань)». Вказується на недопустимість будь якої дискримінації (за кольором шкіри, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, національного, іноземного та соціального походження, віку, стану здоров'я, вагітності, інвалідності та інше) в процесі трудової діяльності. Надано визначення, що вважається мобінгом (цькуванням), формами психологічного та економічного тиску на працюючого. Зазначено, що однією із форм психологічного тиску є: «необґрунтований нерівномірний розподіл роботодавцем навантаження і завдань між працівниками», що, нажаль, досить розповсюджено на підприємствах та в організаціях в Україні. Бажання роботодавця отримати максимальний результат за короткий період часу може стати причиною саме такого неадекватного психологічного тиску, особливо на фахівців високої кваліфікації. Крім того, в статті вказано на недопустимість «створення напруженої, ворожої, образливої атмосфери» в трудовому колективі. Як свідчить практичний досвід, це потенційно можливо, особливо коли виникає особисте негативне ставлення між окремими співробітниками. Працівники, які вважають, що вони зазнали дискримінації, мобінгу мають право звернутися із скаргою до роботодавця, а у випадку його бездіяльності – до суду. В проєкті Кодексу чітко прописано, що основним обов'язком роботодавця є забезпечення гідності працівника, а також зазначається, що всі учасники трудового процесу повинні дотримуватись морально етичних норм розповсюджених в суспільстві.

В різноманітних інтернет ресурсах періодично з'являлась інформація присвячена скороченню кількості святкових неробочих днів, наприклад, вказувалось, що 2, 9 травня не є днями відпочинку. Але, для об'єктивного сприйняття внесених змін обов'язково треба звернути увагу, що в проєкті рекомендуються як святкові дні, робота в які не проводиться: 8 травня – День пам'яті та перемоги над нацизмом у Другій світовій війні 1939 – 1945 років, 15 липня – День Української Державності, 1 жовтня – День захисників і захисниць України, що дійсно є більш актуальним в сучасних умовах. Робота у святкові та вихідні оплачується у подвійному розмірі. Також у подвійному розмірі оплачуються і понаднормовані роботи.

Також важливо звернути увагу на тривалість щорічної основної оплачуваної відпустки, яка збільшилась з 24 календарних днів до 28 днів, тривалість додаткової відпустки – неконкретизована і повинна бути визначена та прийнята колективним договором. Незмінною залишається нормальна тривалість робочого часу, яка, відповідно Кодексу, не повинна перевищувати 40 годин протягом кожного семиденного періоду.

Проект Трудового кодексу України станом на січень 2026 року є важливим кроком у напрямі реформування трудового законодавства та його адаптації до європейських стандартів. Він відображає прагнення до інтеграції з правовим простором Європейського Союзу та враховує ключові принципи сучасної трудової політики. Водночас проект має як позитивні, так і дискусійні аспекти. Його спрямованість на гнучкість трудових відносин відповідає європейським тенденціям, однак потребує балансування із соціальними гарантіями. Реалізація європейських цінностей у повному обсязі можлива лише за умови ефективного правозастосування, розвитку інституцій та формування культури дотримання трудових прав.

Таким чином, проект Трудового кодексу є важливим етапом на шляху до європейської інтеграції України, проте потребує подальшого доопрацювання з урахуванням принципів справедливості, рівності та соціальної відповідальності.

*Травнічек Євгеній Володимирович,
магістрант, Національний технічний
університет України «Київський політехнічний
інститут ім. Ігоря Сікорського», м. Київ*

*Науковий керівник: Мосійчук Віталій Сергійович,
кандидат технічних наук, доцент, Національний технічний
університет України «Київський політехнічний
інститут ім. Ігоря Сікорського», м. Київ*

БЕЗДРОТОВА ТЕЛЕМЕТРИЧНА СИСТЕМА РЕЄСТРАЦІЇ БІОСИГНАЛІВ

Інтернет-адреса публікації на сайті:
<http://www.konferenciaonline.org.ua/ua/article/id-2603/>

Вступ

Стрімкий розвиток інформаційних технологій та концепції Інтернету речей (IoT) зумовлює зростання потреби у створенні ефективних систем дистанційного моніторингу фізіологічних параметрів людини [4]. Такі системи є ключовим інструментом для забезпечення безперервного контролю стану здоров'я, своєчасного виявлення відхилень та підвищення якості медичного обслуговування [1], [2].

Незважаючи на наявність значної кількості рішень у цій сфері, актуальною залишається проблема побудови доступних, енергоефективних та масштабованих систем збору і передачі біомедичних даних у реальному часі. Особливої уваги потребує оптимізація апаратної