

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

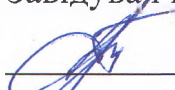
Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова

Факультет морського права

Кафедра морського та господарського права

«Допущений до захисту»

Завідувач кафедри

 К. О. Дубова

«» 12 2025 р.

УДК 331.5:061.1ЄС

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття ступеня вищої освіти «магістр»

на тему:

«ЄВРОПЕЙСЬКІ МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ ПРАЦІ»

Виконала:

студентка 6 курсу, групи 6511м

 Голомідова О. О.

Керівник роботи:

доцент кафедри морського та

господарського права,

кандидат юридичних наук, доцент

 Дубинський І. Ю.

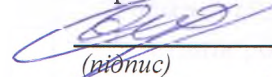
Миколаїв – 2025 р.

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова
Факультет морського права

Кафедра морського та господарського права
Спеціальність **081 Право**
Освітня програма **Право**

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Гарант освітньої програми

 **О. Ю. Дубинський**
(підпис)

«08» 12 2025 р.

ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ
на здобуття ступеня вищої освіти «магістр»

Студенту

Голомідовій Олені Олегівні
(Прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи: **«Європейські міжнародні стандарти праці»**

Керівник роботи **к.ю.н., доцент Дубинський Ігор Юрійович**

Затверджені наказом ректора **№ 1155-уч від « 30 » вересня 2025 року**

2. Термін подання роботи: 08.12.2025 року

3. Вихідні дані до роботи: **чинне законодавство, фахова література, матеріали конференцій, репозитарій університету**

4. Перелік питань, що належать до розробки (найменування розділів) _____

Розділ 1. Поняття та правова природа міжнародних стандартів праці

Розділ 2. Європейська правова база у сфері трудових відносин

Розділ 3. Впровадження європейських міжнародних стандартів праці в національне законодавство України

5. Перелік презентаційних матеріалів **виконаний в програмі Power Point**

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
	<u>Сторонні консультанти до підготовки розділів роботи не залучалися</u>		

7. Дата видачі завдання **06 вересня 2025 року**

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

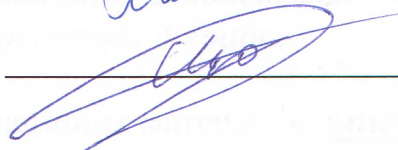
Номер	Назва етапів роботи	Терміни виконання етапів роботи	Примітка
1.	Вивчення літературних джерел з предмета дослідження	вересень 2025 р.	виконано
2.	Складання розгорнутого плану роботи та ознайомлення керівника з планом кваліфікаційної роботи	вересень 2025 р.	виконано
3.	Написання розділу 1	вересень 2025 р.	виконано
4.	Написання розділу 2	жовтень 2025 р.	виконано
5.	Написання розділу 3	листопад 2025 р.	виконано
6.	Оформлення кваліфікаційної роботи	до 25 листопада 2025 р.	виконано
7.	Передача кваліфікаційної роботи науковому керівнику для написання відгуку	до 27 листопада 2025 р.	виконано
8.	Передача кваліфікаційної роботи рецензенту для рецензування	до 30 листопада 2025 р.	виконано
9.	Попередній захист кваліфікаційної роботи	09 грудня 2025 р.	виконано
10	Захист кваліфікаційної роботи	23 грудня 2025 р.	виконано

Студент



Голомідова О. О.

Керівник роботи



Дубинський І. Ю.

ЗМІСТ

	4
АНОТАЦІЯ	
ВСТУП	6
РОЗДІЛ 1. ПОНЯТТЯ ТА ПРАВОВА ПРИРОДА МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ ПРАЦІ	9
1.1. Визначення міжнародних стандартів праці: сутність та значення	9
1.2. Роль Міжнародної організації праці (МОП) у формуванні стандартів праці	17
1.3. Категорії міжнародних стандартів праці: конвенції, рекомендації та інші акти	22
РОЗДІЛ 2. ЄВРОПЕЙСЬКА ПРАВОВА БАЗА У СФЕРІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН	32
2.1. Європейська соціальна хартія: структура та ключові положення	32
2.2. Роль Європейського Союзу у встановленні стандартів праці (Хартія основних прав ЄС, директиви ЄС)	41
2.3. Практика Європейського суду з прав людини щодо трудових прав і соціального захисту	45
2.4. Основні принципи європейських міжнародних стандартів праці	46

РОЗДІЛ 3. ВПРОВАДЖЕННЯ ЄВРОПЕЙСЬКИХ МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ ПРАЦІ В НАЦІОНАЛЬНЕ ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ	56
3.1. Аналіз відповідності законодавства України європейським стандартам праці	56
3.2. Угода про асоціацію між Україною та ЄС: зобов'язання у сфері трудового права	56
3.3. Роль профспілок у реалізації стандартів праці на європейському рівні	66
ВИСНОВКИ	67
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	70

АНОТАЦІЯ

Голомідова О. О. Європейські міжнародні стандарти праці – кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Випускова кваліфікаційна робота на здобуття ступеня вищої освіти «магістр» (081 Право). – Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова, Миколаїв, 2025.

Кваліфікаційна робота присвячена комплексному дослідженню сутності, правового значення та механізмів реалізації європейських міжнародних стандартів праці.

У першому розділі *«Поняття та правова природа міжнародних стандартів праці»* розкрито сутність та значення міжнародних стандартів праці. З'ясовано роль Міжнародної організації праці (МОП) у формуванні стандартів праці. Проаналізовано категорії міжнародних стандартів праці, зокрема конвенції, рекомендації та інші акти.

У другому розділі *«Європейська правова база у сфері трудових відносин»* детально розглянуто структуру та ключові положення Європейської соціальної хартії. Проаналізовано роль Європейського Союзу у встановленні стандартів праці. Досліджено практику Європейського суду з прав людини щодо трудових прав і соціального захисту. Надано характеристику основних принципів європейських міжнародних стандартів праці.

Третій розділ *«Впровадження європейських міжнародних стандартів праці в національне законодавство України»* присвячений аналізу відповідності законодавства України європейським стандартам праці. Охарактеризовано зобов'язання у сфері трудового права в контексті Угоди про асоціацію між Україною та ЄС. Обґрунтовано роль профспілок у реалізації стандартів праці на європейському рівні.

У Висновках підведено підсумки та констатовано, що європейські міжнародні стандарти праці є не лише нормативною основою для регулювання трудових відносин, але й важливим інструментом соціального прогресу. Їхня

імплементация вимагає комплексного підходу, що включає адаптацію законодавства, розвиток інституційної спроможності та активну участь усіх зацікавлених сторін. Успішна інтеграція цих стандартів у національні правові системи сприятиме формуванню більш справедливому та стабільного ринку праці в європейському регіоні.

Ключові слова: праця, оплата праці, Міжнародна організація праці (МОП), ринок праці, правове регулювання, європейські міжнародні стандарти праці, імплементация, інституційні спроможності. інтеграція.

ВСТУП

Актуальність теми. Європейські міжнародні стандарти праці є ключовим елементом правового регулювання трудових відносин у сучасному глобалізованому світі. Вони спрямовані на забезпечення гідних умов праці, соціального захисту працівників та дотримання основоположних прав людини в сфері трудових відносин. Ці стандарти формуються на основі міжнародних договорів, конвенцій, рекомендацій та інших нормативно-правових актів, які розробляються та приймаються авторитетними міжнародними організаціями, такими як Міжнародна організація праці (МОП), Рада Європи та Європейський Союз.

Сучасна система європейських стандартів праці є результатом багаторічного розвитку правових механізмів, які відображають еволюцію суспільних відносин і відповідають викликам, що постають перед державами в умовах інтеграційних процесів. Основоположні принципи, закладені в цих стандартах, включають право на справедливую оплату праці, захист від дискримінації, безпеку та гігієну праці, свободу об'єднання у професійні спілки, а також право на колективні переговори.

Особливу роль у формуванні європейських стандартів праці відіграють норми, закріплені в Європейській соціальній хартії Ради Європи та Хартії основних прав Європейського Союзу. Ці документи забезпечують правову основу для гармонізації національного законодавства держав-членів з міжнародними нормами та сприяють підвищенню рівня соціальної справедливості.

У цьому контексті дослідження європейських міжнародних стандартів праці має важливе значення як для науковців, так і для практиків у сфері трудового права. Аналіз їхнього змісту, механізмів імплементації та впливу на національні правові системи дозволяє не лише зрозуміти їхню роль у забезпеченні прав працівників, але й визначити перспективи подальшого вдосконалення трудового законодавства в умовах динамічних змін на ринку

праці.

Теоретичне підґрунтя дослідження європейських міжнародних стандартів праці становлять праці відомих науковців, з-поміж яких Т. Гарасимів, Р. Бутинська, М. Козловець, Т. Мостицька, К. Мльник, С. Гуцу, К. Дубова, Ю. Бранюк, С. Венедіктов, Л. Гращенко, С. Дріжчана, В. Жернаков, Т. Занфірова, І. Лаврінчук, О. Макогон, О. Могильний, О. Проневич, О. Процевський, М. Стадник та ін.

Ця кваліфікаційна робота має на меті висвітлити основні аспекти європейських міжнародних стандартів праці, їхню нормативно-правову природу, механізми впровадження та значення для розвитку сучасного трудового права.

Для досягнення поставленої мети визначено такі *завдання*:

- розкрити сутність та значення міжнародних стандартів праці;
- з’ясувати роль Міжнародної організації праці (МОП) у формуванні стандартів праці;
- проаналізувати категорії міжнародних стандартів праці, зокрема конвенції, рекомендації та інші акти;
- розглянути структуру та ключові положення Європейської соціальної хартії;
- проаналізувати роль Європейського Союзу у встановленні стандартів праці;
- дослідити практику Європейського суду з прав людини щодо трудових прав і соціального захисту;
- надати характеристику основних принципів європейських міжнародних стандартів праці;
- здійснити аналіз відповідності законодавства України європейським стандартам праці;
- охарактеризувати зобов’язання у сфері трудового права в контексті Угоди про асоціацію між Україною та ЄС;
- обґрунтувати роль профспілок у реалізації стандартів праці на європейському рівні.

Об'єктом магістерського дослідження є суспільні відносини, що виникають у процесі формування європейських міжнародних стандартів праці.

Предметом дослідження виступають європейські міжнародні стандарти праці.

Методологічна основа дослідження складає сукупність методів, принципів і прийомів наукового пізнання з-поміж яких першоосновою виступає порівняльно-правовий метод, що дозволяє проаналізувати європейські міжнародні стандарти праці та порівняти їх з національною практикою.

Окрім того у роботу застосовано методи: індукції і дедукції, аналізу і синтезу, системний та структурний, догматичний, моделювання, істотно-правовий та синергетичний, а також низку інших.

Структура кваліфікаційної роботи. Кваліфікаційна робота складається з анотації, вступу, трьох розділів, 10 підрозділів, висновків та списку використаних джерел, який складається з 55 найменувань і розміщений на 8 сторінках. Загальний обсяг роботи становить 77 сторінок.

РОЗДІЛ 1

ПОНЯТТЯ ТА ПРАВОВА ПРИРОДА МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ ПРАЦІ

1.1. Визначення міжнародних стандартів праці: сутність та значення

Міжнародні стандарти праці є фундаментальною складовою сучасного правового регулювання трудових відносин. Вони визначають основоположні принципи та норми, спрямовані на забезпечення гідних умов праці, соціальної справедливості та захисту прав працівників у глобальному масштабі.

Міжнародні стандарти праці є основою для забезпечення соціальної справедливості, гідних умов праці та захисту прав працівників у глобальному масштабі. Ці стандарти розробляються Міжнародною організацією праці (МОП) і слугують орієнтиром для держав, які прагнуть забезпечити баланс між економічним розвитком і соціальним благополуччям [1].

Міжнародні стандарти праці – це нормативні акти, що встановлюють мінімальні вимоги до умов праці, зайнятості, соціального захисту та прав працівників. Вони приймаються у формі конвенцій та рекомендацій МОП і мають на меті забезпечити гармонізацію трудових відносин у різних країнах світу.

На думку професора Ганса Гутерта (Hans Guter), міжнародні стандарти праці є інструментом глобального регулювання, що сприяє створенню рівних умов конкуренції між державами. Він стверджує, що ці стандарти допомагають уникнути «соціального демпінгу», коли країни з низькими трудовими стандартами отримують економічні переваги за рахунок експлуатації працівників [2].

Значення міжнародних стандартів праці проявляється у трьох ключових аспектах: правовому, соціальному та економічному.

1. Правовий аспект. Як зазначає українська дослідниця Олена Ковальчук, міжнародні стандарти праці є важливим джерелом трудового права, яке сприяє

гармонізації національних законодавств із міжнародними нормами. Вони забезпечують правову основу для захисту найважливіших прав людини у сфері праці, таких як право на безпечні умови праці, рівну оплату за рівну працю та свободу об'єднань [1].

2. Соціальний аспект. На думку американського соціолога Джона Мейєра (John Meyer), стандарти праці сприяють зміцненню соціальної стабільності та зменшують нерівність у суспільстві. Вони допомагають створити умови для гідного життя працівників і їхніх сімей, що є важливим елементом сталого розвитку [2].

3. Економічний аспект. Економістка Сара Браун (Sarah Brown) підкреслює, що дотримання міжнародних стандартів праці сприяє підвищенню продуктивності праці та конкурентоспроможності підприємств. Вона зазначає, що інвестиції в покращення умов праці позитивно впливають на мотивацію працівників і знижують рівень плинності кадрів [3].

Гутерт розглядає міжнародні стандарти праці як механізм глобального управління, що дозволяє уникнути нерівності між країнами з різним рівнем економічного розвитку. Він акцентує увагу на необхідності посилення моніторингу за виконанням цих стандартів [4].

Ковальчук наголошує на важливості адаптації національного законодавства до міжнародних стандартів, особливо у країнах з перехідною економікою. Вона вважає, що це сприятиме інтеграції таких країн у глобальну економіку [5].

Мейєр акцентує увагу на соціальному впливі стандартів праці, підкреслюючи їхню роль у зменшенні бідності та нерівності. Він також відзначає важливість залучення профспілок до процесу впровадження цих стандартів [6].

Браун розглядає стандарти праці як інструмент підвищення економічної ефективності підприємств. Вона доводить, що дотримання цих стандартів є не лише етичним обов'язком, але й економічно вигідним рішенням [7].

Французький юрист П'єр Лорен (Pierre Laurent) звертає увагу на культурний контекст впровадження міжнародних стандартів праці. Він

стверджує, що успішність їх реалізації залежить від врахування місцевих традицій та особливостей [].

В умовах глобалізації та інтеграції національних економік у світовий ринок питання гармонізації трудового законодавства з міжнародними стандартами праці набуває особливого значення. Міжнародні стандарти праці, розроблені Міжнародною організацією праці (МОП), спрямовані на забезпечення гідних умов праці, захист прав працівників, а також створення сприятливого середовища для соціального діалогу. У статті аналізуються основні аспекти сутності та значення міжнародних стандартів праці, а також виклики, що виникають у процесі їх впровадження в національне законодавство, зокрема в контексті української правової системи.

Міжнародні стандарти праці є сукупністю конвенцій, рекомендацій та інших нормативних актів, прийнятих МОП. Їхня мета полягає у встановленні мінімальних вимог щодо умов праці, соціального захисту та трудових прав. Як зазначає Бутинська Р. Я. (2020), ці стандарти є основою для гармонізації національних трудових законодавств з урахуванням прав людини та принципів соціальної справедливості [].

Серед ключових принципів міжнародних стандартів праці можна виділити свободу асоціації, право на колективні переговори, заборону примусової праці, ліквідацію дитячої праці та недопущення дискримінації в трудових відносинах. Вони створюють базу для забезпечення соціального діалогу між роботодавцями, працівниками та урядами.

Гарсимів Т. (2022) наголошує на тому, що гармонізація національного законодавства з міжнародними стандартами праці є важливим кроком для забезпечення соціальної стабільності та економічного розвитку. Вона сприяє підвищенню рівня життя населення, створенню сприятливих умов для інвесторів і зміцненню міжнародної репутації країни [].

Значення міжнародних стандартів праці також полягає у сприянні боротьбі з соціальною нерівністю. Як зазначає Козловець М. А. (2008), впровадження європейських стандартів у сфері праці дозволяє зберігати баланс між

економічними інтересами роботодавців і соціальною захищеністю працівників. Це особливо актуально для країн, які перебувають на шляху до євроінтеграції [].

Процес адаптації національного трудового законодавства до міжнародних стандартів супроводжується низкою викликів. Мостицька Т. І. (2015) вказує на необхідність реформування законодавства з охорони праці як одного з ключових аспектів євроінтеграції України. Водночас, впровадження нових норм потребує значних ресурсів, як фінансових, так і організаційних [].

Кузьменко Г. В. (2017) підкреслює, що важливим аспектом адаптації є забезпечення відповідності між нормами міжнародного права та національними традиціями трудового регулювання. У цьому контексті особливу увагу слід приділити підготовці кваліфікованих кадрів і проведенню роз'яснювальної роботи серед роботодавців і працівників [].

Україна, як держава, що прагне інтеграції до Європейського Союзу, активно працює над гармонізацією свого трудового законодавства з міжнародними стандартами. Мельник К. В. (2011) зазначає, що одним із ключових завдань у цьому процесі є адаптація трудового кодексу України до норм і принципів МОП. Це включає не лише ратифікацію основоположних конвенцій МОП, але й забезпечення їх ефективного впровадження [].

Гуцу С. Ф. (2013) звертає увагу на те, що реформа трудового законодавства повинна враховувати як міжнародний досвід, так і специфіку національного ринку праці. Зокрема, важливо забезпечити баланс між захистом прав працівників і потребами бізнесу в умовах економічної нестабільності [].

Міжнародні стандарти праці відіграють важливу роль у забезпеченні соціальної справедливості та економічного розвитку. Їхнє впровадження в національне законодавство сприяє створенню сучасної системи трудових відносин, яка відповідає потребам глобалізованого світу. Проте процес гармонізації пов'язаний із численними викликами, які потребують комплексного підходу та тісної співпраці між всіма зацікавленими сторонами.

Для України питання адаптації трудового законодавства до міжнародних стандартів є не лише юридичним завданням, але й стратегічним кроком на шляху

до інтеграції в європейський простір. Як показує аналіз наукових праць, успішна реалізація цього процесу можлива лише за умови врахування як міжнародного досвіду, так і національних особливостей.

Попри численні переваги, впровадження міжнародних стандартів праці стикається з низкою викликів. Серед них:

- Різний рівень економічного розвитку країн.
- Нестача політичної волі для імплементації стандартів.
- Опір з боку роботодавців через можливе збільшення витрат.
- Недостатній рівень обізнаності працівників про свої права.

Як зазначає П'єр Лорен, вирішення цих проблем потребує комплексного підходу, який включає посилення міжнародної співпраці, підвищення рівня освіти та залучення всіх зацікавлених сторін до діалогу [1].

Міжнародні стандарти праці є важливим інструментом забезпечення соціальної справедливості, економічної ефективності та сталого розвитку. Аналіз підходів науковців дозволяє глибше зрозуміти сутність і значення цих стандартів, а також виклики, пов'язані з їх впровадженням. Для досягнення глобальної гармонії у сфері трудових відносин необхідно продовжувати роботу над адаптацією стандартів до сучасних реалій, забезпечуючи їхню ефективну реалізацію на національному рівні.

Окрім того, варто зауважити, що міжнародні стандарти праці — це система норм і правил, які встановлюються міжнародними організаціями з метою уніфікації трудового законодавства та забезпечення мінімальних соціальних гарантій для працівників. Основним суб'єктом формування таких стандартів є Міжнародна організація праці (МОП), заснована у 1919 році [2]. МОП розробляє та приймає конвенції та рекомендації, які визначають ключові аспекти трудових відносин, такі як умови праці, права профспілок, охорона праці, рівність у сфері зайнятості тощо.

Конвенції МОП мають обов'язковий характер для держав, які їх ратифікували. Водночас рекомендації є документами консультативного характеру, що спрямовані на сприяння імплементації відповідних принципів у

національне законодавство. Таким чином, міжнародні стандарти праці формують основу для гармонізації трудового права на глобальному рівні.

У центрі міжнародних стандартів праці лежать чотири фундаментальні принципи, закріплені у Декларації МОП про основоположні принципи та права у світі праці (1998 рік) []:

1. Свобода асоціації та визнання права на колективні переговори. Цей принцип забезпечує працівникам право створювати профспілки та брати участь у колективних переговорах із роботодавцями.

2. Заборона примусової праці. Міжнародні стандарти спрямовані на викорінення будь-яких форм примусової чи обов'язкової праці.

3. Заборона дитячої праці. Особливу увагу приділено захисту дітей від експлуатації та забезпеченню їхнього права на освіту.

4. Недопущення дискримінації у сфері праці та зайнятості. Це передбачає рівний доступ до роботи та рівну оплату за рівноцінну працю незалежно від статі, раси, релігії чи інших ознак.

Ці принципи є універсальними та обов'язковими для виконання всіма державами-членами МОП, незалежно від того, чи ратифікували вони відповідні конвенції.

Міжнародні стандарти праці є ключовим елементом у забезпеченні соціальної справедливості, економічного розвитку та захисту прав працівників у глобалізованому світі. Ці стандарти, розроблені Міжнародною організацією праці (МОП), визначають основні принципи та права у сфері праці, які мають бути дотримані усіма державами-членами.

Девід Вайс, відомий експерт у галузі міжнародного трудового права, акцентує увагу на універсальності міжнародних стандартів праці. У своїх роботах він наголошує, що ці стандарти повинні бути адаптовані до різних економічних і культурних контекстів. Вайс вважає, що універсальність не означає одноманітність, а передбачає адаптацію основних принципів до конкретних умов. Наприклад, право на справедливую оплату праці може мати різні форми реалізації залежно від економічного розвитку країни [].

Вайс також підкреслює важливість балансу між гнучкістю та жорсткістю стандартів. На його думку, занадто жорстке регулювання може стримувати економічний розвиток, тоді як надмірна гнучкість може призвести до порушення прав працівників.

Амартія Сен, лауреат Нобелівської премії з економіки, розглядає міжнародні стандарти праці як невід'ємну частину людського розвитку. У своїй теорії «розширення можливостей» Сен стверджує, що забезпечення основних прав працівників сприяє не лише покращенню умов праці, а й загальному соціальному прогресу [1].

Сен наголошує на важливості боротьби з дитячою працею та дискримінацією на робочому місці. Він вважає, що виконання міжнародних стандартів у цих сферах сприяє створенню рівних можливостей для всіх громадян і підвищенню рівня людського капіталу. Його підхід базується на ідеї, що економічний розвиток має слугувати добробуту людей, а не лише зростанню ВВП.

Ян Кларк, британський дослідник у сфері міжнародного права, зосереджується на ролі МОП у впровадженні та моніторингу міжнародних стандартів праці. Він аналізує механізми контролю за дотриманням стандартів, такі як звітність держав-членів МОП та діяльність Комітету експертів з питань застосування конвенцій і рекомендацій [2].

Кларк зазначає, що ефективність міжнародних стандартів залежить від політичної волі держав і їхньої здатності інтегрувати ці стандарти у національне законодавство. Він також підкреслює важливість співпраці між урядами, роботодавцями та профспілками для забезпечення реалізації стандартів на практиці.

Джозеф Стігліц, ще один лауреат Нобелівської премії з економіки, розглядає міжнародні стандарти праці через призму їхнього впливу на глобальну економіку. Він стверджує, що дотримання цих стандартів є не лише етичним обов'язком, а й економічною необхідністю [3].

Стігліц наголошує, що недотримання стандартів праці може призвести до

«гонки донизу», коли країни знижують соціальні гарантії для залучення іноземних інвестицій. Це, своєю чергою, створює нерівні умови конкуренції та погіршує добробут працівників. Він пропонує посилити міжнародну координацію для запобігання таким явищам і забезпечення справедливих умов праці в глобальному масштабі [].

Олена Савченко, українська дослідниця у сфері трудового права, акцентує увагу на гендерному аспекті міжнародних стандартів праці. У своїх роботах вона аналізує питання рівної оплати за рівноцінну працю, захисту прав жінок під час вагітності та материнства, а також боротьби з сексуальними домаганнями на робочому місці [].

Савченко підкреслює важливість інтеграції гендерної рівності у всі аспекти трудових відносин. Вона зазначає, що недотримання гендерних стандартів негативно впливає не лише на окремих працівників, а й на продуктивність компаній та економіку загалом. Її дослідження свідчать про те, що гендерна рівність є ключовим фактором сталого розвитку [].

Аналіз цих підходів дозволяє зробити висновок про багатогранність міжнародних стандартів праці та їхній вплив на різні аспекти суспільного життя. Універсальність стандартів (Вайс), їхній зв'язок із людським розвитком (Сен), роль МОП (Кларк), економічний аспект (Стігліц) та гендерна рівність (Савченко) є ключовими складовими цієї складної системи.

Міжнародні стандарти праці залишаються важливим інструментом забезпечення соціальної справедливості та сталого розвитку в умовах глобалізації. Їхнє впровадження потребує зусиль усіх зацікавлених сторін – урядів, роботодавців, працівників і міжнародних організацій. Тільки спільними діями можна забезпечити ефективне дотримання цих стандартів і створити умови для гідної праці для всіх.

Міжнародні стандарти праці мають важливе значення для забезпечення соціальної справедливості та захисту прав людини у сфері праці. Їхня роль проявляється у таких аспектах:

1. Гармонізація трудового законодавства. Завдяки міжнародним

стандартам держави мають орієнтири для розробки національного законодавства, що сприяє створенню єдиних підходів до регулювання трудових відносин.

2. Захист прав працівників. Стандарти встановлюють мінімальні гарантії для працівників, що особливо важливо для країн із низьким рівнем економічного розвитку або слабкими правовими системами.

3. Сприяння сталому розвитку. Забезпечення гідних умов праці є ключовим елементом сталого розвитку, оскільки воно підвищує продуктивність праці, знижує рівень бідності та сприяє соціальній стабільності.

4. Регулювання глобалізації. У контексті глобалізації економіки міжнародні стандарти праці допомагають уникнути «соціального демпінгу», коли країни знижують стандарти праці для залучення інвестицій або зменшення виробничих витрат.

Попри їхнє значення, впровадження міжнародних стандартів праці стикається з низкою викликів. По-перше, процес ратифікації конвенцій МОП може бути тривалим і залежати від політичної волі урядів. По-друге, навіть після ратифікації держави не завжди забезпечують ефективне виконання взятих на себе зобов'язань через брак ресурсів або інституційної спроможності.

Крім того, різниця в економічному розвитку країн може створювати нерівні умови для реалізації стандартів. Наприклад, країни з низьким рівнем доходу часто стикаються зі складнощами в забезпеченні мінімального рівня оплати праці або належних умов охорони праці.

Україна як член МОП ратифікувала понад 70 конвенцій цієї організації, включаючи всі вісім основоположних конвенцій. Це свідчить про прагнення держави інтегрувати міжнародні стандарти у своє трудове законодавство. Зокрема, у Кодексі законів про працю України [] передбачено норми щодо заборони примусової праці, забезпечення рівності в оплаті праці, захисту прав жінок і дітей тощо.

Однак імплементація деяких стандартів залишається викликом. Наприклад, питання дотримання мінімальних гарантій у сфері охорони праці або

боротьби з неформальною зайнятістю потребують подальшої уваги з боку держави.

Міжнародні стандарти праці є важливим інструментом забезпечення соціальної справедливості та захисту прав працівників у всьому світі. Вони сприяють гармонізації трудового законодавства, зміцненню соціального діалогу та стабільності на ринку праці. Для України інтеграція цих стандартів у національне законодавство є важливим кроком до побудови сучасної системи трудових відносин, яка відповідатиме найкращим світовим практикам.

Утім, для ефективного впровадження міжнародних стандартів необхідно подолати низку викликів, зокрема забезпечити належний контроль за дотриманням норм і підвищити інституційну спроможність відповідних органів влади. Лише за умови комплексного підходу до реалізації цих завдань можна досягти мети – створення гідних умов праці для всіх громадян.

1.2. Роль Міжнародної організації праці (МОП) у формуванні стандартів праці

Міжнародна організація праці (МОП) є однією з провідних спеціалізованих установ Організації Об'єднаних Націй, яка відіграє ключову роль у регулюванні міжнародних трудових відносин та формуванні стандартів праці. Її діяльність спрямована на забезпечення соціальної справедливості, захист прав працівників та створення умов для гідної праці. Заснована у 1919 році, МОП стала першою міжнародною організацією, яка зосередила свою увагу на питаннях праці, що підкреслює її виняткову роль у цій сфері.

МОП розробляє та приймає міжнародні трудові стандарти у формі конвенцій та рекомендацій. Ці документи є основою для регулювання трудових відносин на національному рівні. Конвенції МОП є юридично обов'язковими для держав-членів, які їх ратифікували, тоді як рекомендації носять консультативний характер і пропонують орієнтири для вдосконалення національного законодавства [1].

Стандарти МОП охоплюють широкий спектр питань, включаючи:

- Забезпечення рівності можливостей та недискримінації у сфері праці;
- Заборону примусової та дитячої праці;
- Встановлення мінімальних умов гідної праці, включаючи безпечні умови праці, адекватну оплату та соціальний захист;
- Захист прав профспілок та сприяння соціальному діалогу між роботодавцями, працівниками та урядами.

Діяльність МОП базується на трьохсторонньому підході, що передбачає співпрацю між урядами, роботодавцями та працівниками. Така структура забезпечує баланс інтересів усіх сторін і сприяє ефективному впровадженню стандартів праці [1].

Одним із ключових принципів МОП є повага до основоположних прав у сфері праці. У 1998 році була прийнята Декларація МОП про основоположні принципи та права у світі праці [2], яка визначає чотири основні категорії прав: свобода асоціації та право на колективні переговори, ліквідація примусової праці, заборона дитячої праці та усунення дискримінації в сфері зайнятості.

Ратифікація конвенцій МОП зобов'язує держави адаптувати своє національне законодавство відповідно до міжнародних стандартів. У багатьох країнах саме норми МОП стали основою для формування трудового права. Наприклад, Україна ратифікувала понад 70 конвенцій МОП, включаючи всі вісім основоположних конвенцій, що свідчить про прагнення нашої держави дотримуватися міжнародних стандартів у сфері праці.

Міжнародна організація праці (МОП) є однією з ключових інституцій, яка відіграє важливу роль у формуванні та впровадженні міжнародних стандартів праці. Заснована у 1919 році, МОП має на меті сприяння соціальній справедливості, підвищення умов праці та забезпечення прав працівників у глобальному масштабі.

МОП є спеціалізованою установою ООН, яка працює на основі тристоронньої співпраці між урядами, роботодавцями та працівниками. Основним інструментом діяльності МОП є прийняття міжнародних трудових

норм у формі конвенцій та рекомендацій. Конвенції є юридично обов'язковими для держав, які їх ратифікували, тоді як рекомендації мають консультативний характер і спрямовані на вдосконалення трудового законодавства.

Серед ключових напрямів діяльності МОП можна виділити:

1. Розробку стандартів праці, які охоплюють права працівників, безпеку та гігієну праці, соціальний захист.
2. Моніторинг виконання ратифікованих конвенцій через спеціальні механізми контролю.
3. Надання технічної допомоги державам-членам для імплементації стандартів праці.
4. Проведення досліджень і підготовку аналітичних матеріалів щодо сучасних викликів у сфері праці.

Європейський Союз (ЄС) активно інтегрує міжнародні стандарти праці в своє законодавство. У статті 151 Консолідованого договору про функціонування Європейського Союзу (Consolidated Version of the Treaty on the Functioning of the European Union) [] зазначено, що ЄС прагне до підвищення рівня зайнятості, поліпшення умов праці, соціального захисту та боротьби проти соціальної ізоляції. Це положення узгоджується з основними принципами МОП.

Як зазначає Христина Гіссл у своїй роботі «Basics on European Social Law», ЄС використовує міжнародні трудові стандарти як основу для формування власного соціального законодавства. Зокрема, директиви ЄС у сфері охорони праці, рівності можливостей та соціального діалогу часто базуються на конвенціях МОП []. Таким чином, МОП не лише встановлює основні стандарти, але й слугує орієнтиром для регіональних інтеграційних об'єднань.

Україна є членом МОП з 1954 року та ратифікувала понад 70 конвенцій цієї організації, серед яких ключові документи, такі як Конвенція № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію [], Конвенція № 98 про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів [], а також Конвенція № 29 про примусову чи обов'язкову працю [].

Як зазначає С.М. Волошина у своїй роботі «Акти МОП про безпеку і

гігієну праці та законодавство України», нормативно-правова база України в сфері охорони праці значною мірою базується на положеннях конвенцій МОП []. Зокрема, Закон України «Про охорону праці» [] враховує основні принципи безпеки та гігієни праці, закріплені в міжнародних стандартах.

Проте Олександр Серeda у своїй статті «Міжнародні стандарти з охорони праці: сучасний стан та перспективи адаптації законодавства України» звертає увагу на низку проблем у процесі адаптації українського законодавства до норм МОП. Серед них – недостатня імплементація окремих конвенцій, низький рівень контролю за дотриманням норм охорони праці та відсутність ефективного механізму соціального діалогу [].

Гармонізація українського трудового законодавства із міжнародними стандартами є важливим компонентом євроінтеграційного процесу. Як зазначено у матеріалах Української асоціації фахівців трудового права, Україна має потенціал для подальшої ратифікації важливих конвенцій МОП, таких як Конвенція №190 про викорінення насильства і домагань у сфері праці [].

Венедіков В.С. у своїй монографії «Охорона праці: європейські і міжнародні стандарти та законодавство України» проводить порівняльний аналіз українського та європейського законодавства у сфері охорони праці. Він підкреслює необхідність створення ефективної системи моніторингу виконання ратифікованих конвенцій МОП та посилення ролі профспілок у захисті прав працівників [].

Серед перспективних напрямків адаптації можна виділити:

1. Розробку нових нормативно-правових актів із врахуванням положень конвенцій МОП.
2. Зміцнення інституційної спроможності Державної служби України з питань праці.
3. Проведення навчальних програм для роботодавців і працівників щодо міжнародних стандартів праці.
4. Розширення соціального діалогу між урядом, роботодавцями та профспілками.

МОП відіграє ключову роль у формуванні глобальних стандартів праці, які стають основою для національного законодавства багатьох країн, включаючи Україну. Ратифікація конвенцій МОП і їх імплементація сприяють покращенню умов праці, забезпеченню соціального захисту та реалізації прав людини в трудовій сфері.

Для України важливо не лише продовжувати процес адаптації свого законодавства до міжнародних стандартів, але й забезпечити ефективний механізм їх впровадження. Це стане запорукою підвищення рівня соціальної справедливості та конкурентоспроможності країни в сучасному глобалізованому світі.

МОП також здійснює моніторинг виконання ратифікованих конвенцій через систему регулярних звітів держав-членів. У разі виявлення порушень організація може рекомендувати відповідні заходи або надавати технічну допомогу для вдосконалення трудового законодавства.

Однією з ключових ініціатив МОП є концепція гідної праці, яка охоплює створення можливостей для продуктивної зайнятості, забезпечення прав у сфері праці, соціального захисту та соціального діалогу. Гідна праця є не лише економічною необхідністю, а й фундаментальним правом кожної людини [1].

У цьому контексті важливу роль відіграє програма МОП «Гідна праця», яка реалізується в багатьох країнах світу, включаючи Україну [2]. Її метою є сприяння створенню робочих місць із гідними умовами праці, забезпечення соціального захисту та активізація соціального діалогу між усіма заінтересованими сторонами.

Сучасний ринок праці стикається з новими викликами, такими як автоматизація, цифровізація, пандемії та зміни клімату. У цьому контексті роль МОП стає ще більш актуальною. Організація активно працює над адаптацією існуючих стандартів до нових реалій, розробляючи рекомендації щодо регулювання дистанційної роботи, захисту прав працівників у нестандартних формах зайнятості та забезпечення сталого розвитку.

Крім того, МОП підтримує ініціативи щодо боротьби з нерівністю в оплаті

праці між чоловіками та жінками, а також сприяє інтеграції вразливих груп населення у ринок праці.

Міжнародна організація праці відіграє фундаментальну роль у формуванні стандартів праці, які є основою для забезпечення соціальної справедливості та захисту прав працівників у всьому світі. Завдяки своїй багаторічній діяльності МОП встановила високі стандарти в сфері праці і продовжує адаптувати їх до сучасних викликів. Її робота є незамінною для створення умов гідної праці, які сприяють економічному розвитку та добробуту суспільства в цілому.

Відтак, співпраця держав із МОП та впровадження її стандартів у національне законодавство є ключовим елементом для забезпечення сталого розвитку і захисту прав людини в умовах глобалізованого світу.

Співпраця держав із Міжнародною організацією праці (МОП) та імплементація її стандартів у національне законодавство є невід'ємною складовою сучасного правового регулювання трудових відносин. У контексті глобалізації, яка посилює взаємозалежність економік, суспільств та правових систем, важливість дотримання міжнародних трудових стандартів стає дедалі очевиднішою. Ці стандарти не лише сприяють забезпеченню гідних умов праці, але й відіграють ключову роль у захисті прав людини та сприянні сталому розвитку.

МОП, заснована у 1919 році, є однією з найстаріших спеціалізованих установ Організації Об'єднаних Націй. Її діяльність спрямована на встановлення міжнародних трудових норм, які формують основу для національного законодавства у сфері праці. Основним механізмом роботи МОП є прийняття конвенцій та рекомендацій, які визначають стандарти у таких ключових сферах, як зайнятість, охорона праці, рівність можливостей, соціальний захист та соціальний діалог.

Імплементація стандартів МОП у національне законодавство забезпечує гармонізацію правових систем різних країн, що сприяє створенню єдиного правового простору у сфері праці. Це особливо важливо в умовах зростаючої мобільності робочої сили та посилення міжнародної конкуренції. Наприклад,

ратифікація Конвенції МОП № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію дозволяє гарантувати працівникам можливість створювати профспілки та вступати до них для захисту своїх інтересів. Водночас Конвенція № 98 про право на організацію і колективні переговори сприяє розвитку механізмів соціального діалогу між працівниками, роботодавцями та державою.

Важливим аспектом співпраці з МОП є адаптація міжнародних стандартів до національних умов. Це завдання вимагає ретельного аналізу існуючого законодавства, оцінки його відповідності міжнародним нормам та розробки змін і доповнень. У цьому контексті роль держави полягає не лише у формальному прийнятті міжнародних норм, але й у створенні ефективних механізмів їх реалізації. Наприклад, для забезпечення рівності можливостей і недискримінації в сфері праці необхідно не лише встановити відповідні правові норми, але й забезпечити їх виконання через інституційні механізми, такі як спеціалізовані органи з питань рівності або трудові інспекції.

Значну роль у забезпеченні ефективного впровадження стандартів МОП відіграє моніторинг їх дотримання. МОП активно співпрацює з урядами, роботодавцями та працівниками для оцінки стану імплементації своїх норм. Регулярні звіти держав про виконання ратифікованих конвенцій дозволяють ідентифікувати проблемні аспекти та розробляти рекомендації щодо їх усунення. Крім того, механізми контролю МОП включають процедури розгляду скарг на порушення міжнародних трудових норм, що сприяє підвищенню відповідальності держав за дотримання взятих на себе зобов'язань.

У контексті сталого розвитку впровадження стандартів МОП має особливе значення. Гідна праця є одним із ключових елементів Цілей сталого розвитку ООН до 2030 року, зокрема Цілі 8, яка передбачає сприяння стійкому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх. Забезпечення гідних умов праці сприяє соціальній стабільності, зменшенню нерівності та підвищенню рівня добробуту населення.

Однак імплементація стандартів МОП стикається з низкою викликів. Зокрема, глобалізація призводить до зростання конкуренції між країнами за

залучення інвестицій, що може спонукати уряди знижувати стандарти праці для створення привабливих умов для бізнесу. Крім того, розвиток новітніх технологій і цифровізація економіки змінюють характер трудових відносин, створюючи нові виклики для регулювання праці. Наприклад, поширення платформної економіки потребує адаптації існуючих правових норм до специфіки нових форм зайнятості.

У цьому контексті важливим є не лише впровадження стандартів МОП, але й їх актуалізація відповідно до сучасних викликів. МОП постійно працює над розробкою нових інструментів і переглядом існуючих норм для забезпечення їх відповідності сучасним умовам.

Висновуючи, співпраця держав із МОП та впровадження її стандартів у національне законодавство є ключовим елементом для забезпечення гідних умов праці, захисту прав людини та сприяння сталому розвитку. У сучасному глобалізованому світі дотримання міжнародних трудових норм стає не лише моральним обов'язком держав, але й необхідною умовою їх економічного та соціального прогресу. Ефективна імплементація цих стандартів вимагає політичної волі, інституційної спроможності та активної участі всіх зацікавлених сторін – урядів, роботодавців і працівників. Тільки через спільні зусилля можна досягти цілей гідної праці для всіх і забезпечити гармонійний розвиток суспільства в умовах сучасних викликів.

1.3. Категорії міжнародних стандартів праці: конвенції, рекомендації та інші акти

Міжнародні стандарти праці є фундаментальною основою для забезпечення гідних умов праці, соціальної справедливості та захисту прав працівників у глобальному масштабі. Їх розробкою та впровадженням займається Міжнародна організація праці (МОП), яка є спеціалізованою установою ООН. У рамках своєї діяльності МОП створює різноманітні нормативно-правові акти, які можна поділити на три основні категорії: конвенції,

рекомендації та інші акти. Кожна з цих категорій має свої особливості, правову природу та роль у міжнародному трудовому праві.

Конвенції є ключовим інструментом МОП для регулювання трудових відносин на міжнародному рівні. Це міжнародні договори, які після ратифікації державами-учасниками стають обов'язковими до виконання на національному рівні. Конвенції створюють конкретні юридичні зобов'язання для країн, що їх ратифікували, і спрямовані на забезпечення дотримання основоположних принципів і прав у сфері праці.

На сьогодні МОП прийняла понад 190 конвенцій, серед яких особливу увагу приділено так званим основоположним конвенціям. Вони охоплюють такі базові права працівників, як свобода об'єднання та право на колективні переговори, заборона примусової праці, ліквідація дитячої праці та недискримінація в сфері праці. Наприклад, Конвенція № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію (1948 р.) є однією з найважливіших у цій категорії.

Міжнародні стандарти праці є основою для забезпечення соціальної справедливості, гідних умов праці та захисту прав працівників у всьому світі. Їх створення, ухвалення та впровадження регулюються низкою міжнародних актів, серед яких центральне місце займають конвенції, рекомендації та інші документи.

Конвенції є основним видом міжнародно-правових актів, що ухвалюються Міжнародною організацією праці (МОП). Вони мають обов'язковий характер для держав, які їх ратифікували, і спрямовані на встановлення мінімальних стандартів у сфері праці. Конвенції МОП охоплюють широкий спектр питань, зокрема:

- Захист трудових прав (наприклад, Конвенція МОП № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію) [];
- Умови праці (Конвенція МОП №100 про рівну оплату праці) [];
- Охорона здоров'я та безпека на робочому місці (Конвенція МОП № 155 про безпеку та гігієну праці) [];
- Захист вразливих груп (Конвенція МОП № 182 про заборону найгірших

форм дитячої праці) [].

Ратифікація конвенцій передбачає зобов'язання держави імплементувати їх положення у своє національне законодавство. Це має бути здійснено шляхом прийняття відповідних законів, постанов чи інших нормативно-правових актів.

Рекомендації є ще одним важливим інструментом МОП, проте вони мають необов'язковий характер. Їх мета – надати державам-членам орієнтири для розробки політики у сфері праці та соціального захисту. Рекомендації можуть супроводжувати конвенції, деталізуючи їх положення, або існувати як самостійні документи.

Наприклад, Рекомендація МОП № 198 щодо трудових відносин [] пропонує заходи для визначення статусу працівників і роботодавців у контексті змін на ринку праці. Хоча рекомендації не є юридично обов'язковими, їх впровадження сприяє досягненню високих стандартів у сфері праці.

Окрім конвенцій і рекомендацій, МОП ухвалює декларації, резолюції та інші акти. Вони мають більш загальний характер і спрямовані на визначення стратегічних напрямів діяльності організації. Наприклад:

- Декларація МОП про основоположні принципи і права у світі праці (1998 р.) [] закріплює ключові принципи, такі як заборона примусової праці, ліквідація дитячої праці та дискримінації в сфері зайнятості.

- Декларація соціальної справедливості для справедливої глобалізації (2008 р.) [] підкреслює важливість гідної праці як основи сталого економічного зростання.

Ці акти не мають юридично обов'язкової сили, але вони відіграють важливу роль у формуванні глобальної політики у сфері праці.

Міжнародні стандарти праці ґрунтуються на загальновизнаних принципах міжнародного права, що закріплені у таких документах, як:

1. Віденська конвенція про право міжнародних договорів (1969 р.) [] – визначає основи укладання, дії та тлумачення міжнародних договорів.

2. Загальна декларація прав людини (1948 р.) – встановлює базові права людини, включаючи право на працю та захист від дискримінації [].

3. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права (1966 р.) – гарантує право на справедливі умови праці та соціальний захист.

4. Конвенція ООН про права дитини (1989 р.) – зобов'язує держави вживати заходів для ліквідації дитячої праці [].

5. Конвенція про захист прав людини та основоположних свобод (1950 р.) [] – містить положення щодо недискримінації в реалізації прав людини.

6. Статут Міжнародної організації праці (1919 р.) [] – визначає структуру та функції МОП як спеціалізованої установи ООН.

Ці документи створюють правову основу для розвитку міжнародних стандартів у сфері праці та забезпечують їхню інтеграцію в національні правові системи.

Міжнародні стандарти праці є важливим інструментом для забезпечення соціальної справедливості та захисту прав працівників. Конвенції МОП встановлюють обов'язкові мінімальні стандарти, рекомендації слугують орієнтирами для політики держав, а декларації та інші акти формують загальні принципи і напрями розвитку трудового права. Їх ефективна реалізація залежить від співпраці між державами, роботодавцями та працівниками, а також від інтеграції цих стандартів у національні правові системи.

Продовження гармонізації міжнародних стандартів із внутрішнім законодавством є ключовим завданням для забезпечення гідної праці в умовах глобалізації.

Процес ратифікації конвенцій передбачає їх інтеграцію в національне законодавство. Це означає, що держава повинна вжити необхідних заходів для приведення своїх законів і практики у відповідність до положень конвенцій. Таким чином, конвенції МОП виступають важливим інструментом гармонізації трудового законодавства на глобальному рівні.

Рекомендації МОП мають іншу юридичну природу порівняно з конвенціями. Вони не є обов'язковими до виконання, але слугують орієнтиром для держав у розробці та вдосконаленні національного трудового законодавства і політики. Рекомендації можуть супроводжувати конвенції або бути

самостійними актами.

Основною метою рекомендацій є деталізація положень конвенцій або пропонування альтернативних підходів до регулювання певних аспектів трудових відносин. Наприклад, Рекомендація № 198 про трудові відносини (2006 р.) дає роз'яснення щодо визначення трудових відносин і сприяє їхньому регулюванню в умовах змін на ринку праці.

Хоча рекомендації не мають обов'язкової сили, їх значущість важко переоцінити. Вони сприяють розвитку прогресивних стандартів праці та створюють основу для поступового впровадження міжнародних норм у національну практику.

Окрім конвенцій і рекомендацій, МОП приймає інші акти, такі як декларації та протоколи. Ці документи доповнюють основний корпус міжнародних стандартів праці, уточнюють їх або розширюють сферу застосування.

Декларації МОП зазвичай мають політичний характер і проголошують загальні принципи та цілі організації. Наприклад, Декларація МОП про основоположні принципи і права у сфері праці (1998 р.) закріплює ключові права працівників, які повинні дотримуватися всіма державами-членами незалежно від ратифікації ними відповідних конвенцій.

Протоколи є додатковими документами до конвенцій, які уточнюють або доповнюють їх положення. Наприклад, Протокол 2014 року до Конвенції № 29 про примусову чи обов'язкову працю спрямований на посилення заходів щодо боротьби з сучасними формами рабства.

Важливо розуміти, що конвенції, рекомендації та інші акти МОП є взаємопов'язаними елементами системи міжнародного трудового права. Вони доповнюють один одного, забезпечуючи комплексний підхід до регулювання трудових відносин. Конвенції встановлюють мінімальні стандарти, рекомендації деталізують їх або пропонують альтернативи, а декларації й протоколи сприяють адаптації стандартів до нових викликів.

Для України як держави-члена МОП важливість міжнародних стандартів

праці полягає в їхньому впливі на формування сучасного трудового законодавства. Ратифікація основоположних конвенцій МОП є важливим кроком у напрямку інтеграції України до світового правового простору та забезпечення соціальної справедливості.

Водночас, імплементація міжнародних стандартів праці вимагає не лише формального приведення законодавства у відповідність до вимог конвенцій, але й реального впровадження цих норм у практику. Це передбачає ефективну діяльність державних органів, соціальних партнерів і громадянського суспільства.

Міжнародні стандарти праці є важливим інструментом для забезпечення гідної праці та соціальної справедливості в умовах глобалізації. Конвенції, рекомендації та інші акти МОП утворюють цілісну систему норм, яка спрямована на гармонізацію трудового законодавства та захист прав працівників у всьому світі. Для країн, таких як Україна, участь у цій системі є не лише обов'язком, але й можливістю для вдосконалення національної правової бази та підвищення рівня соціального захисту громадян.

Отже, міжнародні стандарти праці є важливим елементом сучасного правового регулювання трудових відносин, що спрямовані на забезпечення гідних умов праці, соціального захисту та рівності для працівників у всьому світі. Вони виступають універсальним інструментом гармонізації національних трудових законодавств із міжнародними принципами, сприяючи зміцненню соціальної справедливості та економічного розвитку.

Аналізуючи поняття міжнародних стандартів праці, слід зазначити, що вони є результатом діяльності Міжнародної організації праці (МОП), яка розробляє та ухвалює конвенції, рекомендації та інші нормативно-правові акти. Ці стандарти мають подвійну природу: з одного боку, вони є джерелом міжнародного права, а з іншого – впливають на формування та розвиток національних правових систем. Їхня правова природа полягає у поєднанні обов'язкових (конвенції) та рекомендаційних (рекомендації) норм, що дозволяє враховувати специфіку кожної держави при їх імплементації.

Особливу увагу слід приділити принципам, на яких базуються міжнародні стандарти праці. До них належать свобода асоціації, право на колективні переговори, заборона примусової праці, ліквідація дитячої праці та недопущення дискримінації у сфері праці. Ці принципи є фундаментальними для забезпечення гідної праці та захисту прав людини в умовах глобалізації.

У роботі підкреслюється, що правова природа міжнародних стандартів праці є динамічною і залежить від міжнародного контексту, рівня економічного розвитку держав та їхньої готовності до імплементації таких стандартів у національне законодавство. Важливо також враховувати роль соціального діалогу між урядами, роботодавцями та працівниками у процесі адаптації міжнародних норм до конкретних умов.

На підставі проведеного аналізу можна зробити висновок, що міжнародні стандарти праці слугують не лише засобом захисту прав працівників, але й інструментом досягнення сталого економічного розвитку. Їхнє ефективне впровадження вимагає тісної співпраці між державами, міжнародними організаціями та іншими зацікавленими сторонами.

Отож, міжнародні стандарти праці є ключовим механізмом забезпечення соціальної справедливості та прав людини в умовах сучасного світу. Їхня правова природа передбачає баланс між універсальністю норм і врахуванням національних особливостей, що робить їх незамінним інструментом у сфері регулювання трудових відносин.

РОЗДІЛ 2

ЄВРОПЕЙСЬКА ПРАВОВА БАЗА У СФЕРІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

2.1. Європейська соціальна хартія: структура та ключові положення у контексті стандартів праці

Європейська соціальна хартія [] є одним із основоположних документів Ради Європи, що встановлює стандарти у сфері соціальних та економічних прав. Її ухвалення стало важливим кроком у розвитку європейської системи захисту прав людини, зокрема у забезпеченні гідних умов праці, соціального захисту та рівності.

Європейська соціальна хартія була вперше ухвалена в 1961 році, а в 1996 році було прийнято переглянуту редакцію, яка враховує нові виклики у сфері соціальних прав. Документ складається з преамбули, яка визначає загальні принципи, та двох основних частин: тексту статей, що закріплюють права, і додаткових протоколів, які деталізують механізми імплементації [].

Хартія містить перелік прав і свобод, які держави-учасниці зобов'язуються забезпечувати, а також механізми моніторингу їх виконання. Особливістю документа є гнучкість у його застосуванні: держави мають можливість обирати конкретні статті для ратифікації, але при цьому повинні забезпечувати мінімальний стандарт виконання.

Європейська соціальна хартія охоплює широкий спектр соціальних прав, які безпосередньо стосуються умов праці та захисту працівників. Серед ключових положень можна виділити наступні:

1. Право на працю. Ця стаття гарантує право кожної людини на можливість заробляти собі на життя шляхом вільно обраної праці. Держави-учасниці зобов'язані сприяти створенню робочих місць, забезпечувати професійне навчання та реалізовувати політику рівних можливостей на ринку праці.

2. Право на справедливі умови праці. Хартія закріплює вимогу

забезпечення безпечних і здорових умов праці, обмеження робочого часу та надання справедливої винагороди. Особливу увагу приділено захисту працівників від небезпечних умов та перенапруження.

3. Право на безпеку та гігієну праці. Ця стаття передбачає обов'язок держав створювати ефективні механізми захисту здоров'я працівників на робочому місці. Вона також включає заходи щодо профілактики виробничого травматизму та професійних захворювань.

4. Право на рівну оплату за рівну працю. Одним із ключових принципів Хартії є забезпечення рівності в оплаті праці незалежно від статі чи інших дискримінаційних ознак. Це положення є основою для боротьби з гендерною нерівністю в трудових відносинах.

5. Право на колективні переговори. Хартія визнає право працівників і роботодавців на організацію колективних переговорів для врегулювання трудових спорів і укладення колективних договорів. Це положення сприяє зміцненню соціального діалогу та запобіганню конфліктам у сфері праці.

6. Захист прав жінок і молоді. Особливу увагу в Хартії приділено захисту прав вразливих категорій працівників, зокрема молоді та жінок. Документ встановлює заборону дитячої праці, обмеження щодо робочого часу молодих працівників та спеціальні гарантії для жінок під час вагітності й догляду за дитиною.

7. Право на соціальний захист. Хартія визначає обов'язок держав забезпечувати ефективну систему соціального страхування, яка гарантуватиме доступ до медичних послуг, пенсійного забезпечення та допомоги у разі безробіття чи втрати працездатності [1].

Для забезпечення дотримання положень Хартії створено кілька механізмів моніторингу. Основним органом є Європейський комітет із соціальних прав (ЄКСП) [2], який аналізує періодичні звіти держав-учасниць про виконання зобов'язань. Крім того, існує процедура колективних скарг, яка дозволяє профспілкам та іншим організаціям подавати скарги щодо порушень Хартії.

Звіти ЄКСП є важливим інструментом оцінки ефективності реалізації

соціальних прав у різних країнах. Вони сприяють поширенню найкращих практик і стимулюють держави до вдосконалення національного законодавства.

Європейська соціальна хартія відіграє ключову роль у формуванні європейських стандартів праці. Її положення стали основою для розробки багатьох національних законодавчих актів і міжнародних угод у сфері трудових відносин. Вона сприяє гармонізації підходів до регулювання праці в різних країнах Європи, що є важливим фактором для забезпечення соціальної справедливості та економічної стабільності.

Окрім того, Хартія має значний вплив на розвиток правозахисної практики у сфері трудового права. Її норми використовуються як орієнтир у вирішенні трудових спорів і вдосконаленні механізмів захисту прав працівників [1].

Європейська соціальна хартія є фундаментальним документом для забезпечення соціальних прав у Європі. Її структура й ключові положення спрямовані на створення гідних умов праці, забезпечення рівності та захисту вразливих категорій населення. Виконання зобов'язань за Хартією вимагає від держав-учасниць постійного вдосконалення законодавства та практики у сфері трудових відносин. У сучасних умовах глобалізації та економічної нестабільності Хартія залишається важливим інструментом для зміцнення соціальної справедливості та розвитку європейської спільноти.

2.2. Роль Європейського Союзу у встановленні стандартів праці: Хартія основних прав ЄС та директиви ЄС

Європейський Союз (ЄС) відіграє ключову роль у формуванні та впровадженні стандартів праці, які забезпечують захист прав працівників та створюють умови для справедливих і безпечних умов зайнятості [2]. Завдяки інтеграційним процесам ЄС вдалося розробити комплекс нормативно-правових актів, які спрямовані на гармонізацію трудового законодавства країн-членів. Основними інструментами у цій сфері є Хартія основних прав ЄС та директиви ЄС, які встановлюють мінімальні стандарти праці, що мають бути дотримані

всіма державами-членами.

Хартія основних прав Європейського Союзу, ухвалена у 2000 році та юридично обов'язкова з 2009 року після набуття чинності Лісабонським договором, є одним із ключових документів, що визначає основоположні права людини, включно з правами у сфері праці. Розділ IV Хартії, присвячений солідарності, містить низку статей, які стосуються трудових відносин, соціального захисту та умов праці [1].

Зокрема, Хартія гарантує такі права:

- Право на працю (стаття 15): кожен має право працювати та вільно обирати професію.

- Справедливі та рівні умови праці (стаття 31): кожен працівник має право на умови праці, які відповідають вимогам безпеки, гігієни та гідності.

- Заборона дитячої праці та захист молоді на робочому місці (стаття 32): діти не можуть працювати до досягнення мінімального віку для працевлаштування, визначеного національним законодавством.

- Право на колективні переговори та дії (стаття 28): працівники та роботодавці мають право вести переговори щодо умов праці і вдаватися до колективних дій, включно зі страйками [1].

Ці положення закріплюють фундаментальні трудові права як невід'ємну частину загальноєвропейських цінностей. Вони є орієнтиром для розробки конкретних законодавчих ініціатив у межах Союзу.

Директиви Європейського Союзу [2] є важливим механізмом для встановлення мінімальних стандартів праці в країнах-членах. Вони мають обов'язкову силу щодо досягнення визначених цілей, залишаючи державам-членам свободу вибору форм і методів імплементації. Директиви охоплюють широкий спектр питань у сфері трудового права, включно з умовами праці, соціальним захистом і протидією дискримінації.

1. Робочий час і відпочинок. Однією з ключових директив у цій сфері є Директива 2003/88/ЄС про організацію робочого часу. Вона встановлює максимальну тривалість робочого тижня (48 годин), право на щотижневий

відпочинок та мінімальну тривалість щорічної оплачуваної відпустки (не менше чотирьох тижнів). Ця директива спрямована на забезпечення балансу між професійним і особистим життям працівників.

2. Рівність і недискримінація. Європейський Союз активно бореться з дискримінацією на ринку праці. Наприклад, Директива 2000/78/ЄС встановлює загальні рамки для рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності, забороняючи дискримінацію за ознакою віку, статі, релігії, інвалідності чи сексуальної орієнтації.

3. Захист материнства та батьківства. Директива 92/85/ЄЕС передбачає мінімальні стандарти захисту вагітних жінок, жінок після пологів і матерів-годувальниць. Вона гарантує право на оплачувану декретну відпустку тривалістю не менше 14 тижнів та забороняє звільнення жінок під час вагітності.

4. Безпека і здоров'я на робочому місці. У цій сфері важливу роль відіграє Рамкова директива 89/391/ЄЕС, яка закладає основи для забезпечення безпеки та гігієни праці. Вона зобов'язує роботодавців оцінювати ризики на робочому місці та вживати заходів для їх мінімізації.

5. Колективні права працівників. Директива 2002/14/ЄС встановлює загальні рамки щодо інформування працівників і консультацій з ними у межах підприємства. Це сприяє зміцненню соціального діалогу між роботодавцями та працівниками.

6. Захист прав працівників у разі реструктуризації. Директива 2001/23/ЄС регулює питання захисту прав працівників у разі передачі підприємств або їх частин іншому власнику. Вона гарантує збереження трудових договорів і умов праці.

Завдяки директивам ЄС країни-члени змушені адаптувати своє національне законодавство до європейських стандартів. Це сприяє усуненню значних розбіжностей у рівні захисту працівників у різних державах Союзу, що своєю чергою забезпечує рівні конкурентні умови для роботодавців [1].

У той же час держави-члени мають певну свободу у впровадженні директив, що дозволяє враховувати їхні національні особливості. Однак це може

призводити до неоднорідності у застосуванні норм трудового права в різних країнах ЄС. Для вирішення таких проблем європейські інституції здійснюють моніторинг імплементації директив і за потреби ініціюють процедури порушення проти держав, які не виконують своїх зобов'язань.

Європейський Союз відіграє важливу роль у встановленні та гармонізації стандартів праці серед своїх держав-членів. Завдяки нормативно-правовим актам, таким як Хартія основних прав ЄС і численні директиви, забезпечується захист прав працівників, створюються справедливі умови праці та сприяється соціальній справедливості. Водночас важливою залишається необхідність подальшого вдосконалення механізмів імплементації цих норм на національному рівні для досягнення більшої ефективності їх застосування.

2.3. Практика Європейського суду з прав людини щодо трудових прав і соціального захисту

Європейський суд з прав людини (ЄСПЛ) [] є важливим інструментом захисту прав людини в Європі, включаючи права у сфері праці та соціального забезпечення. Його юриспруденція відіграє ключову роль у формуванні стандартів, які забезпечують належний баланс між інтересами працівників, роботодавців та держави.

Європейська конвенція з прав людини (далі – Конвенція) [] не містить спеціальної статті, присвяченої трудовим правам. Однак низка її положень має безпосередній вплив на сферу трудових відносин. Зокрема, це:

- Стаття 4 (заборона примусової або обов'язкової праці);
- Стаття 8 (право на повагу до приватного і сімейного життя);
- Стаття 11 (свобода зібрань і об'єднань, включаючи право на створення профспілок);
- Стаття 14 (заборона дискримінації);
- Протокол № 1, стаття 1 (захист права власності, що може поширюватися на пенсійні виплати та інші соціальні гарантії).

Практика ЄСПЛ демонструє, що ці положення можуть застосовуватися до широкого спектра питань у сфері праці та соціального захисту [].

У контексті статті 4 Конвенції ЄСПЛ неодноразово розглядав справи, пов'язані із заборонаю примусової праці. Наприклад, у справі *Van der Musselle v. Belgium* (1983) [] Суд зазначив, що обов'язкова робота адвоката за призначенням без належної компенсації може становити примусову працю. Водночас Суд підкреслив, що не всяка обов'язкова робота є порушенням статті 4, якщо вона відповідає законним цілям і не накладає надмірного тягаря.

Особливу увагу Суд приділяє питанням експлуатації працівників, зокрема у випадках торгівлі людьми чи примусової праці у нелегальних умовах. У справі *Chowdury and Others v. Greece* (2017) [] ЄСПЛ визнав порушення статті 4 через експлуатацію працівників-мігрантів, які працювали в нелюдських умовах без належної оплати.

Стаття 8 Конвенції гарантує право на повагу до приватного і сімейного життя, яке включає захист особистих даних працівників і недоторканність їхнього особистого простору на робочому місці. У справі *Barbulescu v. Romania* (2017) Суд розглядав питання моніторингу електронної переписки працівника роботодавцем. ЄСПЛ встановив, що хоча роботодавець має право контролювати діяльність працівників на робочому місці, це право повинно бути збалансоване з правом працівника на приватність [].

Суд підкреслив, що роботодавці зобов'язані чітко інформувати працівників про можливість моніторингу їхньої діяльності та забезпечувати пропорційність таких заходів.

Стаття 11 Конвенції закріплює право на свободу об'єднань, включаючи створення профспілок для захисту професійних інтересів. У цьому контексті важливою є справа *Demir and Baykara v. Turkey* (2008) [], де Суд визнав, що держава порушила Конвенцію, заборонивши укладення колективного договору між профспілкою і роботодавцем.

Крім того, практика ЄСПЛ підтверджує, що право на страйк є невід'ємною частиною свободи об'єднань. Наприклад, у справі *Enerji Yapi-Yol Sen v. Turkey*

(2009) [] Суд встановив, що заборона страйку державним службовцям без належного обґрунтування порушує статтю 11.

Стаття 14 Конвенції забороняє дискримінацію за будь-якою ознакою у реалізації прав і свобод, передбачених Конвенцією. У справі *Eweida and Others v. United Kingdom* (2013) [] Суд розглядав питання дискримінації за релігійною ознакою у трудових відносинах. Було встановлено, що відмова роботодавця дозволити працівнику носити релігійний символ на робочому місці може бути порушенням статті 14 разом із статтею 9 (свобода думки, совісті та релігії).

Право власності, закріплене у статті 1 Протоколу № 1 до Конвенції, поширюється на соціальні виплати та пенсії. У справі *Stec and Others v. United Kingdom* (2006) [] Суд визнав, що пенсійні виплати є майновим правом, яке підлягає захисту відповідно до Конвенції. Водночас Суд зазначив, що держави мають широке поле розсуду у визначенні соціальної політики та розподілі ресурсів.

У справі *Kjartan Ásmundsson v. Iceland* (2004) [] Суд визнав порушення права власності через значне скорочення пенсійних виплат без належного обґрунтування.

Практика Європейського суду з прав людини у сфері трудових прав і соціального захисту є важливим орієнтиром для держав-членів Ради Європи у забезпеченні дотримання стандартів прав людини. Юриспруденція Суду сприяє розвитку правової системи кожної країни через інтеграцію принципів Конвенції у національне законодавство та практику.

Для України як держави-члена Ради Європи рішення ЄСПЛ мають особливе значення в контексті реформування трудового законодавства та соціальної політики. Забезпечення ефективного дотримання трудових прав і соціальних гарантій є не лише юридичним обов'язком держави, але й важливим кроком до побудови соціально орієнтованої правової держави.

2.4. Основні принципи європейських міжнародних стандартів праці

Європейські міжнародні стандарти праці є важливою складовою сучасного правового регулювання трудових відносин. Вони спрямовані на забезпечення гідних умов праці, захист прав працівників та створення справедливих і безпечних умов зайнятості. Основою цих стандартів є принципи, закріплені в міжнародних та європейських нормативно-правових актах, таких як конвенції Міжнародної організації праці (МОП), Європейська соціальна хартія та законодавство Європейського Союзу.

Гідна праця є фундаментальним принципом, який визначає право кожної людини на умови праці, що забезпечують її фізичну, моральну та соціальну безпеку. Відповідно до стандартів МОП [], гідна праця включає такі аспекти:

- справедливу оплату праці;
- рівні можливості для всіх працівників;
- дотримання стандартів безпеки та гігієни на робочому місці;
- повагу до людської гідності.

Цей принцип також передбачає право на відпочинок, обмеження робочого часу та забезпечення соціального захисту.

Один із ключових принципів європейських стандартів праці – заборона дискримінації за будь-якою ознакою, включаючи стать, расу, етнічне походження, вік, релігію, інвалідність чи сексуальну орієнтацію. Цей принцип закріплений у низці документів, зокрема в Конвенції МОП № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять [], а також у Хартії основних прав Європейського Союзу [].

Дотримання цього принципу сприяє створенню рівноправного середовища на ринку праці та забезпеченню рівних можливостей для всіх громадян.

Право на колективні переговори є невід'ємною частиною європейських стандартів праці. Це право гарантується Конвенцією МОП № 98 про право на організацію і ведення колективних переговорів []. Колективні переговори дозволяють роботодавцям і працівникам спільно визначати умови праці, рівень

оплати та інші аспекти трудових відносин.

Європейське законодавство також підтримує розвиток соціального діалогу між роботодавцями, профспілками та урядами як важливого інструменту для забезпечення стабільності на ринку праці.

Безпека і гігієна праці є одним із ключових аспектів європейських стандартів. Роботодавець зобов'язаний забезпечити такі умови роботи, які мінімізують ризики для здоров'я і життя працівників. Директиви ЄС встановлюють мінімальні вимоги до безпечності робочих місць, використання обладнання та організації робочого процесу.

Особливу увагу приділяють профілактичним заходам, спрямованим на запобігання виробничим травмам і професійним захворюванням.

Примусова і дитяча праця категорично заборонені відповідно до міжнародних стандартів. Це положення закріплене в Конвенції МОП № 29 про примусову чи обов'язкову працю [1] та Конвенції МОП № 138 про мінімальний вік для прийняття на роботу [2]. Європейські країни зобов'язані приймати заходи для боротьби з усіма формами експлуатації дітей і примусової праці.

Соціальний захист є важливим елементом системи європейських стандартів праці. Він охоплює такі аспекти, як страхування у разі безробіття, хвороби або нещасного випадку на виробництві, а також пенсійне забезпечення. Європейська соціальна хартія визначає мінімальні стандарти соціального захисту, які мають забезпечувати держави-члени Ради Європи.

Європейські стандарти акцентують увагу на необхідності активної політики зайнятості, яка спрямована на створення нових робочих місць і зменшення рівня безробіття. Особлива увага приділяється молоді, жінкам та іншим вразливим групам населення.

Основні принципи європейських міжнародних стандартів праці спрямовані на створення справедливих і безпечних умов роботи для всіх категорій населення. Їх дотримання сприяє підвищенню рівня життя громадян, розвитку економіки та зміцненню соціальної стабільності. Для України інтеграція цих стандартів у національне законодавство є важливим кроком на

шляху до євроінтеграції та створення сучасного ринку праці, який відповідає найкращим міжнародним практикам.

Отже, європейська правова база у сфері трудових відносин є складним, але водночас ефективним механізмом регулювання трудових правовідносин, який забезпечує захист працівників, сприяє соціальній справедливості та гармонізації трудового законодавства між країнами-членами Європейського Союзу. Вивчення цієї правової бази дозволяє зробити низку важливих висновків.

Правова база ЄС у сфері трудових відносин базується на ключових нормативно-правових актах, таких як Договір про функціонування Європейського Союзу (статті 151–161), Хартія основоположних прав ЄС, директиви та регламенти, що встановлюють мінімальні стандарти захисту. Головними принципами є забезпечення рівності, недискримінації, соціальної інтеграції та гарантії гідних умов праці.

Європейське трудове право спрямоване на уніфікацію мінімальних стандартів у державах-членах, що дозволяє зменшити розриви між рівнями соціального захисту. Водночас країни мають можливість адаптувати положення європейських директив відповідно до своїх національних особливостей. Це сприяє збереженню балансу між єдиними стандартами ЄС і суверенітетом держав.

Одним із ключових аспектів європейської правової бази є захист прав працівників у контексті безпеки праці, соціального страхування, рівної оплати за рівну працю, а також захисту від дискримінації. Особлива увага приділяється вразливим категоріям працівників, таким як жінки, молодь і працівники з обмеженими можливостями.

Аналізуючи основні положення європейських стандартів праці, можна дійти висновку, що вони спрямовані на встановлення балансу між інтересами працівників та роботодавців, забезпечення гідних умов праці, соціального захисту та рівності можливостей. Основними принципами, які лежать в основі цих стандартів, є повага до прав людини, недопущення дискримінації, забезпечення безпеки та охорони праці, а також підтримка соціального діалогу.

Особливу увагу слід звернути на роль Європейської соціальної хартії та директив ЄС, які є ключовими інструментами регулювання трудових відносин у регіоні. Вони встановлюють мінімальні вимоги щодо умов праці, тривалості робочого часу, оплати праці, а також регулюють питання колективних переговорів і захисту вразливих категорій працівників.

Водночас, варто зазначити, що впровадження європейських стандартів праці в національне законодавство держав-членів ЄС часто стикається з низкою викликів. Серед них можна виділити різний рівень економічного розвитку країн, відмінності в правових системах та культурних традиціях. Це вимагає адаптації нормативних актів до місцевих умов, що потребує значних зусиль з боку як державних органів, так і соціальних партнерів.

Забезпечення свободи пересування працівників є одним із фундаментальних принципів ЄС. Регламенти та директиви спрямовані на усунення бар'єрів для працевлаштування громадян однієї країни-члена в іншій, а також на координацію систем соціального забезпечення.

Попри значні досягнення, європейська правова база стикається з викликами, такими як адаптація до нових форм зайнятості (наприклад, дистанційна робота та платформи гіг-економіки), нерівномірний рівень імплементації директив у різних країнах-членах, а також необхідність реагування на глобальні кризи (економічні чи пандемічні). Подальший розвиток правової бази має враховувати ці аспекти для забезпечення її ефективності.

Відтак, Європейська правова база у сфері трудових відносин є важливим інструментом для зміцнення соціальної політики та економічної стабільності в межах ЄС. Її подальше вдосконалення повинно бути спрямоване на забезпечення гнучкості, адаптивності до сучасних викликів і посилення захисту прав працівників у всіх країнах-членах.

Відтак, Європейська правова база у сфері трудових відносин є важливим інструментом для зміцнення соціальної політики та економічної стабільності в межах ЄС. Її подальше вдосконалення повинно бути спрямоване на забезпечення гнучкості, адаптивності до сучасних викликів і посилення захисту прав

працівників у всіх країнах-членах.

Європейське трудове право базується на низці фундаментальних принципів, які встановлюють стандарти для забезпечення справедливих умов праці. До них належать: право на безпечну працю, рівність можливостей, недискримінація, справедлива оплата праці та забезпечення соціального захисту. Ці принципи закріплені в основоположних документах ЄС, зокрема в Хартії основоположних прав Європейського Союзу, а також у низці директив і регламентів.

Значну роль у формуванні правової бази відіграє Європейський соціальний хартій, який встановлює мінімальні стандарти у сфері трудових відносин і соціального забезпечення. Крім того, Європейський суд з прав людини та Суд Європейського Союзу забезпечують тлумачення і дотримання цих норм на практиці.

Сучасний ринок праці в ЄС стикається з низкою викликів, які вимагають адаптації правової бази. Одним із ключових аспектів є поширення нетипових форм зайнятості, таких як фріланс, дистанційна робота та платформи цифрової економіки. Ці форми праці часто не підпадають під традиційні норми трудового права, що створює ризики для працівників, зокрема щодо доступу до соціальних гарантій та захисту від експлуатації.

Іншим важливим викликом є демографічні зміни, які спричиняють старіння робочої сили. Це вимагає створення умов для довшого перебування людей на ринку праці, адаптації робочих місць до потреб старших працівників і забезпечення їхньої професійної перекваліфікації.

Крім того, цифровізація та автоматизація виробничих процесів змінюють характер зайнятості, створюючи нові професії та водночас скорочуючи традиційні робочі місця. Це потребує перегляду системи професійної освіти та навчання протягом усього життя.

Європейська правова база у сфері трудових відносин повинна залишатися динамічною та відповідати потребам часу. Зміцнення співпраці між країнами-членами, обмін найкращими практиками та активна участь громадянського

суспільства є ключовими факторами успішної реалізації реформ. Лише за умови інтегрованого підходу можна забезпечити баланс між економічною ефективністю та соціальною справедливістю.

Таким чином, вдосконалення європейської правової бази у сфері трудових відносин є необхідною умовою для підтримання високих стандартів життя громадян ЄС та забезпечення сталого розвитку спільноти в умовах глобальних змін.

РОЗДІЛ 3

ВПРОВАДЖЕННЯ ЄВРОПЕЙСЬКИХ МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ ПРАЦІ В НАЦІОНАЛЬНЕ ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ

3.1. Аналіз відповідності законодавства України європейським стандартам праці

Забезпечення відповідності національного законодавства міжнародним стандартам є одним із ключових завдань, які стоять перед Україною в процесі інтеграції до Європейського Союзу. Зокрема, це стосується сфери праці, де гармонізація правових норм із європейськими стандартами має забезпечити належний рівень захисту прав працівників, створення гідних умов праці та сприяння соціальній справедливості.

Європейські стандарти праці базуються на низці нормативних актів, серед яких ключове місце займають директиви ЄС. Вони охоплюють такі аспекти, як охорона праці, рівність у трудових відносинах, соціальний діалог, захист прав працівників у разі реорганізації підприємств тощо. Окремо слід відзначити Європейську соціальну хартію, яка визначає основні принципи соціальних прав, і Хартію основних прав Європейського Союзу, що закріплює фундаментальні трудові права.

Важливим елементом є також рішення Суду Європейського Союзу, які формують прецедентну практику та уточнюють зміст директив і регламентів. Усі ці акти разом визначають високі стандарти у сфері праці та соціального забезпечення.

Адаптація національного законодавства до європейських стандартів є одним із ключових завдань інтеграції України до Європейського Союзу. У сфері праці це завдання набуває особливого значення, оскільки дотримання міжнародних трудових стандартів є важливою умовою забезпечення прав людини, соціальної справедливості та сталого розвитку.

Міжнародні трудові стандарти, розроблені Міжнародною організацією праці (МОП), є універсальними орієнтирами для держав у сфері регулювання трудових відносин. Як зазначає О.Ю. Погребняк, акти МОП займають важливе місце в системі джерел трудового права, оскільки вони встановлюють загальні принципи, які мають бути враховані національними законодавствами (Погребняк, 2016). Їхня мета полягає у створенні рівних умов праці, забезпеченні гідної оплати, охорони праці та соціального захисту [].

Водночас, як підкреслює І.І. Яцкевич, міжнародно-правове регулювання юридичних гарантій у сфері праці має свої особливості, зокрема уніфікацію підходів до захисту прав працівників незалежно від їхнього громадянства або місця роботи (Яцкевич, 2014) []. Це вимагає від держав-учасниць МОП гармонізації національного законодавства з міжнародними стандартами.

Україна є членом МОП із 1954 року, що зобов'язує її виконувати ратифіковані конвенції та рекомендації цієї організації. Утім, як свідчать дослідження М.М. Грекової, визначення поняття та ознак міжнародних трудових стандартів у національному законодавстві залишається недостатньо розробленим. Це створює ризики для ефективної імплементації міжнародних норм у внутрішнє правове поле (Грекова, 2008) [].

На сьогодні в Україні ратифіковано понад 70 конвенцій МОП, зокрема ключові документи, такі як Конвенція про свободу асоціації та захист права на організацію (№ 87) і Конвенція про примусову чи обов'язкову працю (№ 29). Однак повна гармонізація законодавства з цими стандартами ще не досягнута. Наприклад, у сфері охорони праці існують суттєві прогалини щодо забезпечення безпечних умов праці та соціального страхування працівників.

Як зазначає О. Середа, сучасний стан адаптації українського законодавства до міжнародних стандартів з охорони праці є недостатнім. Зокрема, необхідно вдосконалити механізми контролю за дотриманням норм охорони праці на підприємствах та посилити відповідальність роботодавців за порушення цих норм (Середа, 2013) [].

Європейські стандарти праці базуються на принципах гідної праці, соціального діалогу та недискримінації. Вони закріплені у низці документів Європейського Союзу, таких як Хартія основних прав ЄС та Директиви ЄС з питань праці. Для України ці стандарти є важливим орієнтиром у процесі імплементації Угоди про асоціацію між Україною та ЄС.

Одним із ключових викликів для України є адаптація трудового законодавства до Директив ЄС у сфері рівності можливостей, мінімальних умов праці та охорони здоров'я на робочому місці. Як зазначено в навчальному посібнику А.М. Юшка та Н.М. Швеця, міжнародні соціальні стандарти передбачають не лише формальне закріплення прав працівників у законодавстві, але й створення ефективних механізмів їх реалізації (Юшко, Швець, 2013) [].

Попри значний прогрес у реформуванні трудового законодавства України, існують певні виклики, які ускладнюють процес гармонізації. До них належать:

1. Недостатня інституційна спроможність. Органи державної влади не завжди мають достатні ресурси для моніторингу виконання міжнародних стандартів.
2. Опір роботодавців. Впровадження європейських стандартів часто вимагає додаткових витрат від роботодавців, що може викликати їхній спротив.
3. Низький рівень обізнаності. Як серед працівників, так і серед роботодавців спостерігається недостатнє розуміння сутності міжнародних трудових стандартів та їхньої важливості.

Для подолання цих викликів необхідно здійснити низку заходів, зокрема:

- Проведення просвітницьких кампаній серед населення щодо прав і гарантій у сфері праці.
- Розробка ефективних механізмів контролю за дотриманням трудового законодавства.
- Посилення співпраці між Україною та ЄС у сфері обміну досвідом і технічною допомогою.

Гармонізація законодавства України з європейськими стандартами праці є складним, але необхідним процесом для забезпечення прав працівників і

створення сприятливих умов для економічного розвитку країни. Як свідчать дослідження українських науковців, основними напрямками вдосконалення національного законодавства є адаптація норм охорони праці, посилення соціальних гарантій і забезпечення рівності можливостей для всіх категорій працівників.

Водночас успішна імплементація міжнародних стандартів потребує комплексного підходу, що включає реформування правової бази, підвищення інституційної спроможності держави та активізацію соціального діалогу між усіма учасниками трудових відносин. Лише за таких умов Україна зможе досягти повної відповідності європейським стандартам праці та забезпечити гідний рівень життя своїх громадян.

Україна протягом останніх десятиліть здійснює активні кроки для адаптації свого законодавства до європейських стандартів. Угода про асоціацію між Україною та ЄС передбачає зобов'язання щодо імплементації низки директив у сфері праці. Проте аналіз чинного законодавства України свідчить про наявність як позитивних зрушень, так і проблемних аспектів.

Позитивні аспекти:

1. Оновлення трудового законодавства. Прийняття нового Трудового кодексу України, який наразі перебуває на стадії доопрацювання, має стати важливим кроком до гармонізації із європейськими стандартами. Проект документа передбачає більш гнучкі форми зайнятості, посилення захисту прав працівників та впровадження сучасних підходів до регулювання трудових відносин.

2. Захист від дискримінації. У національному законодавстві вже закріплено заборону дискримінації у сфері праці за ознаками статі, віку, раси, релігії тощо. Відповідно до вимог директив ЄС, Україна також вдосконалила механізми забезпечення рівності прав чоловіків і жінок.

3. Охорона праці. Законодавство України у цій сфері поступово наближається до європейських стандартів. Зокрема, впроваджено норми щодо

оцінки ризиків на робочих місцях, а також розширено права працівників на безпечні умови праці.

Проблемні аспекти:

1. Недостатня імплементація директив. Попри прогрес у гармонізації законодавства, значна кількість директив ЄС ще не була повністю імплементована. Наприклад, питання щодо захисту прав працівників у разі масових звільнень або реорганізації підприємств потребують подальшого врегулювання.

2. Неформальна зайнятість. В Україні залишається високий рівень неформальної зайнятості, що суперечить європейським стандартам і унеможливорює повноцінний захист трудових прав значної частини населення.

3. Моніторинг і контроль. Ефективність контролю за дотриманням трудового законодавства в Україні є недостатньою. Інспекційні органи часто стикаються з обмеженнями у своїй діяльності, що ускладнює виявлення порушень і притягнення винних до відповідальності.

4. Соціальний діалог. Хоча законодавство України передбачає механізми соціального діалогу між роботодавцями, працівниками та державою, на практиці ці механізми не завжди працюють ефективно.

Для забезпечення повної відповідності українського трудового законодавства європейським стандартам необхідно:

1. Прискорити імплементацію директив ЄС у сфері праці шляхом прийняття відповідних законодавчих актів і внесення змін до чинних норм.

2. Посилити інституційну спроможність органів контролю за дотриманням трудового законодавства, зокрема Державної служби України з питань праці.

3. Реформувати систему соціального діалогу, забезпечивши більш активну участь профспілок і роботодавців у процесах прийняття рішень.

4. Зменшити рівень неформальної зайнятості, створюючи стимули для легалізації трудових відносин і посилюючи відповідальність за порушення трудового законодавства.

5. Підвищити обізнаність громадян про їхні трудові права через інформаційні кампанії та освітні програми.

Гармонізація законодавства України із європейськими стандартами праці є важливим етапом на шляху до інтеграції з Європейським Союзом та побудови сучасної соціально орієнтованої держави. Попри певні досягнення, Україна ще має пройти значний шлях для забезпечення повної відповідності своїх норм вимогам ЄС. Реалізація зазначених рекомендацій дозволить не лише виконати міжнародні зобов'язання, але й створити сприятливі умови для розвитку людського капіталу та підвищення добробуту громадян.

3.2. Угода про асоціацію між Україною та ЄС: зобов'язання у сфері трудового права

Угода про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, яка була підписана 27 червня 2014 року та набула чинності у повному обсязі 1 вересня 2017 року, є ключовим документом, що визначає основні напрями інтеграції України до європейського правового простору. Одним із важливих аспектів цієї угоди є зобов'язання України у сфері трудового права, які спрямовані на гармонізацію національного законодавства із правовими нормами ЄС [1].

Розділ V Угоди про асоціацію, присвячений економічному та секторальному співробітництву, включає окремий підрозділ, що стосується співпраці у сфері зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей. Основною метою цього розділу є сприяння розвитку стійкого ринку праці, забезпечення гідних умов праці та дотримання соціальних стандартів. Україна взяла на себе зобов'язання поступово наближати своє трудове законодавство до *acquis communautaire* ЄС – сукупності правових норм та стандартів, які діють у країнах Європейського Союзу.

Серед ключових документів ЄС, які мають бути імплементовані в національне законодавство України, слід виділити такі директиви:

1. Директива Ради 89/391/ЄЕС про заходи щодо покращення безпеки та здоров'я працівників на робочому місці [].
2. Директива 2003/88/ЄС про організацію робочого часу [].
3. Директива Ради 91/533/ЄЕС про обов'язок роботодавця інформувати працівників про умови трудового договору [].
4. Директива 2000/78/ЄС про встановлення загальних рамок рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності [].

Ці документи регламентують широкий спектр питань, пов'язаних із трудовими відносинами, включаючи охорону праці, тривалість робочого часу, рівність можливостей та недискримінацію.

Виконання зобов'язань за Угодою про асоціацію передбачає комплексний перегляд трудового законодавства України. Одним із ключових завдань є модернізація Кодексу законів про працю України (КЗпП), який був прийнятий ще у 1971 році. Попри численні зміни, КЗпП залишається застарілим у багатьох аспектах і не відповідає сучасним викликам ринку праці [].

У рамках імплементації положень Угоди про асоціацію Україна вже здійснила низку заходів. Зокрема:

1. Оновлення законодавства про охорону праці. Ухвалено Закон України «Про охорону праці», який враховує основні положення Директиви 89/391/ЄЕС. Закон визначає обов'язки роботодавців щодо забезпечення безпечних умов праці та передбачає механізми контролю за їх виконанням.
2. Реформа системи оплати праці. З метою забезпечення гідного рівня оплати праці в Україні було підвищено мінімальну заробітну плату та запроваджено механізми її індексації відповідно до європейських стандартів.
3. Антидискримінаційне законодавство. Внесено зміни до Кодексу законів про працю України, які передбачають заборону дискримінації за ознакою статі, віку, раси, національності, релігії чи інших характеристик.
4. Гарантії рівності можливостей. Прийнято нові норми, що спрямовані на забезпечення рівного доступу до працевлаштування для всіх категорій населення, зокрема осіб із інвалідністю.

Зобов'язання у сфері трудового права в контексті Угоди про асоціацію між Україною та ЄС

Угода про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, підписана 2014 року, стала новим етапом у розвитку правових відносин України з ЄС. Одним із важливих аспектів цієї угоди є гармонізація національного законодавства України із законодавством ЄС у сфері трудового права. Це зобов'язання передбачає адаптацію українського законодавства до європейських стандартів, що включають права працівників, охорону праці, соціальний діалог та інші ключові аспекти трудових відносин. У цій статті розглядаються основні виклики та перспективи виконання таких зобов'язань, а також аналізуються праці провідних науковців у цій сфері.

Україна, як учасниця міжнародного співтовариства, взяла на себе низку зобов'язань у сфері трудового права. Основу цих зобов'язань становлять міжнародні договори, ратифіковані Україною, зокрема Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (1950 р.) та Європейська соціальна хартія (переглянута) (1996 р.). Закон України «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)» від 14 вересня 2006 року № 137-V визначає основні соціальні права громадян, включаючи право на справедливі умови праці, рівну оплату за рівноцінну працю та право на колективні переговори [1].

Крім того, Україна є учасницею низки конвенцій Міжнародної організації праці (МОП), які встановлюють мінімальні стандарти у сфері трудових відносин. Наприклад, Конвенція МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця, ратифікована Україною в 1994 році, передбачає захист працівників від необґрунтованого звільнення [2].

Процес гармонізації трудового законодавства України із законодавством ЄС є складним і багатогранним. Як зазначає Н.М. Хуторян у монографії «Гармонізація трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу» (2008) [3], основною метою цього процесу є створення умов для забезпечення прав працівників відповідно до європейських стандартів. Зокрема, це стосується таких аспектів:

1. Охорона праці. Як зазначає Л.Ю. Молюга у своїй роботі «Проблеми адаптації європейського законодавства у сфері управління охороною праці до законодавств України» (2017), одним із ключових викликів є забезпечення безпечних і здорових умов праці відповідно до директив ЄС. Особлива увага приділяється питанням запобігання професійним ризикам та вдосконаленню системи управління охороною праці [].

2. Захист прав працівників. Європейська соціальна хартія встановлює високі стандарти у сфері захисту прав працівників. Наприклад, Стаття 24 Хартії передбачає право працівників на захист у випадках звільнення, що вимагає від роботодавців обґрунтування причин розірвання трудового договору.

3. Соціальний діалог. Важливим елементом європейської моделі трудових відносин є розвиток соціального діалогу між роботодавцями, працівниками та державою. У цьому контексті Україна має вдосконалити механізми колективних переговорів та забезпечення прав профспілок.

4. Рівність та недискримінація. Законодавство ЄС приділяє значну увагу забезпеченню рівності у сфері праці, особливо щодо гендерної рівності та недискримінації за ознаками віку, статі, раси чи етнічного походження.

Процес гармонізації українського трудового законодавства супроводжується низкою викликів. Як зазначає В.М. Павліченко у своїй дисертації «Проблеми гармонізації національного нормативно-правового забезпечення праці державних службовців до міжнародного законодавства» (2018) [], однією з основних проблем є недостатнє фінансування програм адаптації та брак кваліфікованих фахівців у цій сфері.

Ще одним викликом є необхідність врахування специфіки національної правової системи України при імплементації норм ЄС. Наприклад, деякі положення європейських директив вимагають суттєвих змін у структурі трудового законодавства України, що може викликати опір з боку окремих інституцій.

Крім того, важливим аспектом є забезпечення ефективного контролю за дотриманням трудового законодавства. У цьому контексті міжнародний досвід

МОП може стати корисним для вдосконалення української системи інспекції праці.

Виконання зобов'язань у сфері трудового права відповідно до Угоди про асоціацію між Україною та ЄС відкриває нові перспективи для розвитку трудових відносин в Україні. Зокрема, це сприятиме:

- підвищенню рівня захисту прав працівників;
- створенню безпечних і здорових умов праці;
- зміцненню соціального діалогу;
- інтеграції України до європейського ринку праці.

Водночас успішна реалізація цих зобов'язань вимагає комплексного підходу, який включає вдосконалення нормативно-правової бази, підготовку фахівців і підвищення рівня обізнаності громадян щодо їхніх трудових прав.

Гармонізація трудового законодавства України із законодавством ЄС є важливим елементом інтеграційних процесів між Україною та Європейським Союзом. Виконання зобов'язань у цій сфері сприятиме не лише покращенню умов праці в Україні, але й зміцненню її позицій на міжнародній арені як держави, що дотримується високих стандартів захисту прав людини.

Однак цей процес потребує значних зусиль як з боку держави, так і з боку громадянського суспільства. Лише спільними діями можна забезпечити ефективну імплементацію норм європейського трудового права в українське законодавство та створити гідні умови для працівників усіх галузей економіки.

Незважаючи на значний прогрес, процес гармонізації українського трудового законодавства з правом ЄС стикається з низкою викликів:

1. Недостатня інституційна спроможність. Реалізація багатьох положень Угоди потребує створення нових органів або зміцнення існуючих структур для моніторингу дотримання трудових прав.

2. Фінансові обмеження. Виконання вимог щодо покращення умов праці та підвищення соціальних стандартів потребує значних фінансових ресурсів, які не завжди доступні для української економіки.

3. Опір з боку роботодавців. Деякі роботодавці висловлюють занепокоєння щодо зростання витрат у зв'язку із впровадженням нових стандартів охорони праці та підвищенням соціальних гарантій.

4. Низький рівень обізнаності. Як серед роботодавців, так і серед працівників існує недостатнє розуміння сутності європейських стандартів у сфері трудового права.

Успішна імплементація положень Угоди про асоціацію у сфері трудового права є ключем до створення конкурентоспроможного ринку праці в Україні та підвищення рівня життя її громадян. Для цього необхідно:

1. Продовжувати роботу над адаптацією національного законодавства до норм ЄС, зокрема шляхом прийняття нового Трудового кодексу.

2. Забезпечити ефективний контроль за дотриманням трудових прав як на державному рівні, так і через механізми соціального діалогу.

3. Підвищувати рівень обізнаності населення щодо своїх трудових прав і механізмів їх захисту.

4. Надавати підтримку малому та середньому бізнесу для адаптації до нових вимог у сфері трудового права.

Угода про асоціацію між Україною та ЄС відкриває нові можливості для модернізації українського ринку праці та підвищення соціальних стандартів. Проте успішна реалізація взятих на себе зобов'язань залежить від політичної волі, фінансових ресурсів та активної участі всіх зацікавлених сторін — держави, роботодавців і працівників. Гармонізація трудового законодавства України із правом ЄС є не лише юридичним обов'язком, але й важливим кроком на шляху до інтеграції країни в європейську спільноту та забезпечення гідних умов життя для її громадян.

3.3. Роль профспілок у реалізації стандартів праці на європейському рівні

Профспілки відіграють ключову роль у забезпеченні та просуванні стандартів праці, які відповідають європейським нормам і цінностям. Їх діяльність спрямована на захист прав працівників, забезпечення гідних умов праці, дотримання принципів соціальної справедливості та сталого розвитку. У контексті європейської інтеграції України питання ролі профспілок у реалізації стандартів праці набуває особливої актуальності.

Європейські стандарти праці базуються на основоположних принципах, закріплених у низці міжнародних та регіональних документів, зокрема в Конвенціях Міжнародної організації праці (МОП) [], Європейській соціальній хартії [], Хартії основних прав Європейського Союзу []. Вони охоплюють такі аспекти, як право на працю, справедливу заробітну плату, рівність можливостей, безпеку та гігієну праці, колективні переговори та право на страйк.

Реалізація цих стандартів вимагає ефективного механізму соціального діалогу між роботодавцями, працівниками та державою. У цьому контексті профспілки виступають як основний інститут представництва інтересів працівників.

Реалізація стандартів праці на європейському рівні є важливим елементом забезпечення гідних і безпечних умов праці, що визнається ключовим правом працівників у сучасному світі. У цьому контексті профспілки відіграють важливу роль як інституції, що сприяють захисту трудових прав і забезпеченню відповідності стандартам праці. Аналіз праць провідних науковців у сфері трудового права дозволяє глибше зрозуміти значення профспілок у цьому процесі.

Як зазначає П.О. Ізуїт у своїй праці «Поняття належних та безпечних умов праці» (2007), основою для реалізації стандартів праці є створення умов, що відповідають принципам гідності, безпеки та справедливості. Належні умови праці включають не лише фізичну безпеку на робочому місці, але й дотримання

соціальних і економічних прав працівників. Профспілки, як представники інтересів трудящих, виступають ключовими суб'єктами, які здійснюють моніторинг дотримання цих стандартів і вимагають їх реалізації на рівні підприємств та галузей [].

Ізуїт підкреслює, що профспілки мають можливість впливати на формування політики в сфері праці через колективні переговори, участь у тристоронніх органах та ініціювання змін до законодавства. Зокрема, їхня діяльність спрямована на впровадження міжнародних стандартів, закріплених у документах Міжнародної організації праці (МОП), до національних систем трудового права [].

О.С. Волохов у своїй роботі «Міжнародно-правове регулювання праці: поняття та принципи» (2007) акцентує увагу на тому, що міжнародні стандарти праці є основою для гармонізації трудового законодавства країн Європейського Союзу. Основоположними принципами міжнародного трудового права є свобода об'єднань, заборона примусової праці, рівність у сфері зайнятості та захист від дискримінації [].

Згідно з Волоховим, профспілки відіграють вирішальну роль у забезпеченні дотримання цих принципів. Вони здійснюють контроль за виконанням роботодавцями міжнародних норм, а також виступають посередниками між працівниками та державними органами. Завдяки своїй діяльності профспілки сприяють створенню умов для соціального діалогу, який є невід'ємною частиною європейської моделі трудових відносин [].

У дослідженні Л.П. Амелічевої «Парадигма правового регулювання гідної праці в сучасних умовах розвитку трудового законодавства» (2020) розглядається концепція гідної праці як основоположного принципу сучасного трудового права. Авторка наголошує, що гідна праця передбачає не лише належну оплату та безпечні умови праці, але й забезпечення соціального захисту, рівності можливостей та участі працівників у прийнятті рішень [].

Амелічева підкреслює важливість ролі профспілок у впровадженні концепції гідної праці. Їхня діяльність спрямована на захист прав

найуразливіших категорій працівників, таких як жінки, молодь і особи з обмеженими можливостями. Профспілки також активно беруть участь у розробці та реалізації програм професійного навчання і перенавчання, що сприяє підвищенню конкурентоспроможності робочої сили.

Дж. Р. Беллейс у своїй лекції «Labour Rights as the Means for Recognizing Human Rights at Work» (2018) розглядає трудові права як невід'ємну частину системи прав людини. Автор наголошує, що профспілки є інструментом для забезпечення реалізації цих прав у сфері праці. Вони сприяють встановленню балансу між інтересами роботодавців і працівників, що є важливим для підтримання соціальної стабільності [1].

Беллейс також зазначає, що профспілки мають значний потенціал для боротьби із глобальними викликами, такими як нерівність у доходах та експлуатація працівників. Вони можуть виступати ініціаторами змін до міжнародних нормативно-правових актів, а також сприяти їх імплементації на національному рівні [2].

На основі аналізу зазначених джерел можна зробити висновок, що профспілки відіграють ключову роль у реалізації стандартів праці на європейському рівні. Вони забезпечують захист трудових прав, сприяють впровадженню міжнародних стандартів і підтримують соціальний діалог між роботодавцями, працівниками та державою.

В умовах глобалізації та інтеграції економік роль профспілок набуває ще більшого значення. Вони виступають гарантом дотримання принципів соціальної справедливості та забезпечення гідної праці для всіх категорій населення. Таким чином, діяльність профспілок є важливим чинником розвитку сучасного суспільства та зміцнення демократичних цінностей.

Функції профспілок у забезпеченні стандартів праці:

1. Колективні переговори. Профспілки беруть участь у розробці колективних договорів, які встановлюють умови праці, рівень заробітної плати, соціальні гарантії та інші аспекти трудових відносин. Колективні договори є

важливим інструментом адаптації європейських стандартів до конкретних умов національного ринку праці.

2. Контроль за дотриманням трудового законодавства. Профспілки здійснюють моніторинг виконання роботодавцями норм трудового права, включаючи законодавчі акти, що імплементують європейські стандарти. У разі порушень вони ініціюють відповідні юридичні процедури або звертаються до органів державного нагляду.

3. Захист прав працівників. У разі конфліктів між працівниками та роботодавцями профспілки виступають посередниками або представляють інтереси працівників у судових інстанціях. Це особливо важливо в умовах економічної нестабільності, коли ризик порушення трудових прав зростає.

4. Освітня діяльність. Профспілки організовують тренінги, семінари та інформаційні кампанії для підвищення обізнаності працівників щодо їхніх прав і механізмів їх захисту. Така діяльність сприяє формуванню правової культури серед робітничого класу.

5. Ініціювання законодавчих змін. Профспілки часто виступають ініціаторами змін у трудовому законодавстві з метою його гармонізації з європейськими стандартами. Вони беруть участь у консультаціях із законодавчими органами та формують пропозиції щодо реформ.

Виклики для профспілок у контексті європейської інтеграції:

1. Недостатня інституційна спроможність. Багато українських профспілок стикаються з проблемами недостатнього фінансування, слабкої організаційної структури та низького рівня довіри з боку працівників.

2. Протидія з боку роботодавців. У деяких випадках роботодавці чинять опір діяльності профспілок, що ускладнює реалізацію їхніх функцій. Це може проявлятися у відмові від колективних переговорів або створенні перешкод для діяльності профспілкових організацій.

3. Недостатня правова визначеність. Українське законодавство потребує подальшої гармонізації з європейськими нормами, особливо в частині забезпечення прав профспілок і механізмів соціального діалогу.

4. Глобалізація ринку праці. Зростаюча конкуренція на міжнародному рівні ставить нові виклики перед профспілками, зокрема щодо захисту прав працівників у транснаціональних корпораціях та боротьби з соціальним демпінгом.

Для підвищення ефективності діяльності профспілок у реалізації європейських стандартів праці необхідно вжити низку заходів:

1. Посилення інституційної спроможності. Це передбачає вдосконалення внутрішньої структури профспілок, підвищення професійного рівня їхніх членів і залучення додаткових ресурсів для реалізації статутних завдань.

2. Розширення міжнародного співробітництва. Участь українських профспілок у європейських і міжнародних об'єднаннях сприятиме обміну досвідом і впровадженню найкращих практик.

3. Реформування трудового законодавства. Необхідно забезпечити повну відповідність національного законодавства європейським стандартам, зокрема в частині гарантій для діяльності профспілок і механізмів колективних переговорів.

4. Підвищення правової обізнаності працівників. Інформаційно-просвітницька діяльність профспілок має бути спрямована на формування у працівників розуміння своїх прав і можливостей їх захисту.

5. Сприяння соціальному діалогу. Ефективна взаємодія між профспілками, роботодавцями та державою є ключовою умовою успішної імплементації європейських стандартів праці.

Профспілки є незамінним елементом системи захисту прав працівників і реалізації європейських стандартів праці. Їх діяльність сприяє зміцненню соціальної справедливості, підвищенню рівня життя громадян і забезпеченню сталого економічного розвитку. Водночас для досягнення цих цілей необхідно подолати існуючі виклики та забезпечити умови для ефективної роботи профспілкових організацій в Україні.

У процесі інтеграції до європейського простору Україна має використовувати потенціал профспілок як важливого партнера в побудові

сучасного ринку праці, заснованого на принципах гідності, рівності та соціальної відповідальності.

Впровадження європейських міжнародних стандартів праці в національне законодавство України є важливим кроком на шляху інтеграції нашої держави до європейського правового простору. Аналізуючи сучасний стан гармонізації трудового законодавства України з нормами Європейського Союзу, можна зробити низку важливих висновків.

По-перше, імплементація європейських стандартів праці сприяє підвищенню рівня захисту трудових прав працівників. Зокрема, це стосується забезпечення справедливих умов праці, рівності у сфері зайнятості, недискримінації, дотримання норм охорони праці та соціального забезпечення. Україна, як держава, що прагне до членства в ЄС, повинна адаптувати своє законодавство відповідно до вимог таких ключових актів, як Хартія основних прав Європейського Союзу, Директиви ЄС у сфері праці та соціальної політики, а також конвенцій Міжнародної організації праці (МОП).

По-друге, важливим аспектом є посилення інституційної спроможності органів державної влади, які відповідають за реалізацію трудового законодавства. Впровадження європейських стандартів передбачає створення ефективних механізмів контролю за дотриманням трудових прав, забезпечення прозорості та підзвітності роботодавців, а також удосконалення системи інспекції праці.

По-третє, гармонізація трудового законодавства має враховувати національні особливості України, зокрема економічні реалії, соціальні виклики та потреби ринку праці. Це вимагає розробки збалансованих рішень, які б забезпечували як відповідність європейським стандартам, так і стабільність внутрішнього ринку праці.

По-четверте, ключовим викликом залишається впровадження принципу соціального діалогу між державою, роботодавцями та працівниками. Європейський досвід свідчить про те, що ефективний соціальний діалог є запорукою успішного впровадження реформ у сфері праці. В Україні необхідно

створити сприятливі умови для розвитку колективних переговорів та укладення колективних договорів.

Нарешті, варто зазначити, що процес адаптації національного трудового законодавства до європейських стандартів є поступовим і потребує комплексного підходу. Це включає не лише зміну нормативно-правової бази, але й проведення інформаційно-просвітницької роботи серед роботодавців і працівників щодо нових стандартів і їхньої практичної реалізації.

Таким чином, впровадження європейських міжнародних стандартів праці в Україні є не лише юридичною необхідністю, але й важливим кроком у напрямку формування сучасного правового середовища, що відповідає принципам соціальної справедливості та сталого розвитку. Успішна реалізація цього завдання сприятиме зміцненню економічного потенціалу країни та підвищенню добробуту її громадян.

ВИСНОВКИ

Європейські міжнародні стандарти праці є важливим інструментом забезпечення соціальної справедливості, економічної стабільності та захисту прав працівників у сучасному світі. Їхнє формування та імплементація здійснюється на основі багаторічного досвіду, узгодженого підходу держав-членів Європейського Союзу (ЄС) та міжнародних організацій, таких як Міжнародна організація праці (МОП).

Проведений аналіз дозволяє зробити наступні висновки:

Уніфікація трудових стандартів. Європейські міжнародні стандарти праці спрямовані на уніфікацію мінімальних вимог до умов праці, соціального захисту та гарантій прав працівників. Це сприяє усуненню нерівності між державами, гармонізації трудового законодавства країн-членів ЄС та зміцненню єдиного ринку.

Пріоритет прав людини у сфері праці. Основоположним принципом європейських стандартів є визнання праці не лише як економічної категорії, але й як засобу реалізації фундаментальних прав людини. Особлива увага приділяється забороні дискримінації, забезпеченню рівності можливостей, охороні праці та створенню безпечних умов праці.

Роль МОП і Ради Європи. Міжнародна організація праці відіграє ключову роль у розробці універсальних стандартів праці, тоді як Рада Європи, через Європейську соціальну хартію, забезпечує регіональний механізм моніторингу дотримання соціальних прав. Обидві організації сприяють імплементації цих стандартів у національні правові системи.

Вплив економічної інтеграції. Європейський Союз через свої директиви та регламенти активно впливає на розвиток трудового законодавства країн-членів. Стандарти ЄС передбачають такі аспекти, як мінімальний рівень оплати праці, робочий час, соціальний захист і колективні переговори.

Виклики імплементації. Незважаючи на значний прогрес у впровадженні європейських стандартів, існують проблеми, пов'язані з різницею в

економічному розвитку країн, політичними чинниками та недостатньою ефективністю механізмів контролю за дотриманням норм. Особливо це актуально для країн, які перебувають у процесі адаптації до європейських стандартів.

Значення для України. Для України адаптація до європейських стандартів праці є не лише вимогою Угоди про асоціацію з ЄС, але й важливим елементом інтеграції до європейського правового простору. Гармонізація трудового законодавства відповідно до міжнародних норм сприятиме підвищенню рівня соціального захисту громадян та залученню іноземних інвестицій.

Аналізуючи основні положення європейських стандартів праці, можна дійти висновку, що вони спрямовані на встановлення балансу між інтересами працівників та роботодавців, забезпечення гідних умов праці, соціального захисту та рівності можливостей. Основними принципами, які лежать в основі цих стандартів, є повага до прав людини, недопущення дискримінації, забезпечення безпеки та охорони праці, а також підтримка соціального діалогу.

Особливу увагу слід звернути на роль Європейської соціальної хартії та директив ЄС, які є ключовими інструментами регулювання трудових відносин у регіоні. Вони встановлюють мінімальні вимоги щодо умов праці, тривалості робочого часу, оплати праці, а також регулюють питання колективних переговорів і захисту вразливих категорій працівників.

Водночас, варто зазначити, що впровадження європейських стандартів праці в національне законодавство держав-членів ЄС часто стикається з низкою викликів. Серед них можна виділити різний рівень економічного розвитку країн, відмінності в правових системах та культурних традиціях. Це вимагає адаптації нормативних актів до місцевих умов, що потребує значних зусиль з боку як державних органів, так і соціальних партнерів.

Для України впровадження європейських стандартів праці має стратегічне значення у контексті євроінтеграційного курсу. Гармонізація національного трудового законодавства з нормами ЄС сприятиме підвищенню конкурентоспроможності української економіки, покращенню умов праці та

захисту прав найманих працівників. Водночас це створює нові виклики для правозастосовної практики, зокрема щодо забезпечення ефективного контролю за дотриманням трудових прав.

Отже, європейські міжнародні стандарти праці є не лише нормативною основою для регулювання трудових відносин, але й важливим інструментом соціального прогресу. Їхня імплементація вимагає комплексного підходу, що включає адаптацію законодавства, розвиток інституційної спроможності та активну участь усіх зацікавлених сторін. Успішна інтеграція цих стандартів у національні правові системи сприятиме формуванню більш справедливого та стабільного ринку праці в європейському регіоні.

Таким чином, європейські міжнародні стандарти праці є важливим інструментом забезпечення балансу між інтересами роботодавців і працівників, сприяють сталому соціально-економічному розвитку та формуванню справедливого суспільства. Їхнє подальше вдосконалення та ефективна імплементація залишаються актуальним завданням як для країн-членів ЄС, так і для держав, що прагнуть інтеграції до європейської спільноти.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бутинська Р. Я. (2020). Актуальні питання гармонізації трудового законодавства в умовах євроінтеграції. Часопис Київського університету права. № 3. С. 146–150.
2. Гарсимів Т. (2022). Гармонізація як раціональний модус приведення національного законодавства до міжнародно-правових стандартів. Вісник Національного університету“Львівська політехніка”. Серія: Юридичні науки. № 4(36). С. 38–45.
3. Козловець М. А. (2008). Європейська інтеграція і національна ідентичність: український контекст. Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. Вип. 35. С. 148–160.
4. Мостицька Т. І. (2015). Питання адаптації законодавства з охорони праці у процесі євроінтеграції. Адаптація до права ЄС регулювання економіки України в сучасних умовах: збірник наукових праць(за матеріалами“Круглого столу”, м. Харків, 26 травня 2015 р.). С. 112–118.
5. Кузьменко Г. В. (2017). Європейське соціальне право в контексті українського реформування. Проблеми кодифікації трудового законодавства України: тези доповідей учасників Всеукраїнської науково-практичної конференції(м. Київ, 26 квітня 2017 р.) / за ред. проф. М. І. Іншина, відпов. ред. к.ю.н. І. С. Сахарук. Київ: Прінт-Сервіс. С. 244–246.
6. Мельник К. В. (2011). До питання адаптації трудового законодавства до міжнародних норм. Форум права. 2011. № 1. С. 645–651.
7. Гуцу С. Ф. (2013). Актуальні питання реформування трудового законодавства України. Гуманітарний часопис. № 3. С. 108–112.
8. Consolidated version of the treaty on the functioning of the European union. URL:
<https://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:12012E/TXT:en:PDF>
9. Christina Hießl. Basics on European Social Law. URL:

- http://www.beckshop.de/fachbuch/leseprobe/-9783707320749_Excerpt_004.pdf
10. Волошина С.М. Акти МОП про безпеку і гігієну праці та законодавство України [Електронний ресурс] / С.М. Волошина. Режим доступу: <http://vuzlib.com/content/view/1340/115>
 11. Середа О. Міжнародні стандарти з охорони праці: сучасний стан та перспективи адаптації законодавства України / О. Середа // Публічне право. 2013. № 2 (10). С. 219-226.
 12. Конвенції МОП в Україні: реалії та перспективи [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.kvpu.org.ua/uk/news/6/2424/>
 13. Створено новий проектний комітет ISO у сфері охорони праці [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://www.csm.kiev.ua/index.-php?option=com_content&view=article&id=2184:-is-o-&catid=41:2009-10-16-12-08-07&Itemid=56&lang=uk
 14. Венедіктов В.С. Охорона праці: європейські і міжнародні стандарти та законодавство України (порівняльний аналіз) / В.С. Венедіктов, В.П. Грохольський, М.І. Іншин, М.М. Клемпарський, К.Ю. Мельник, О.М. Музичук, І.М. Шопіна [за ред. В.С. Венедіктова] // Державний департамент з питань адаптації законодавства. Українська асоціація фахівців трудового права. Харків-Київ, 2006. 680 с.
 15. Конституція України від 28 червня 1996 року № 254/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
 16. Загальна декларація прав людини: прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 року // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 1997. – № 5. – Ст. 19.
 17. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права : прийнятий і відкритий для підписання, ратифікації і приєднання резолюцією 2200А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 16 грудня 1966 року // Міжнародні акти про права людини. Збірник документів. – М. : Видавнича група НОРМА-ИН-ФА-М, 1998. – С. 60–62.

18. Конвенція МОП № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються 1970 р. // Конвенції та рекомендації МОП, ухвалені Міжнародною організацією праці (1965–1999 рр.) : у 2 т. – Женева : Міжнародне бюро праці, 1999. – Т. II. – 1999. – С. 1413–1416.
19. Конвенція МОП № 100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності 1951 р. // Конвенції та рекомендації МОП, ухвалені Міжнародною організацією праці (1919–1964 рр.) : у 2 т. – Женева : Міжнародне бюро праці, 1999. – Т. I. – 1999. – С. 449–453.
20. Конвенція МОП № 111 про дискримінацію в галузі праці і занять 1958 р. // Конвенції та рекомендації МОП, ухвалені Міжнародною організацією праці (1919–1964 рр.) : у 2 т. – Женева : Міжнародне бюро праці, 1999. – Т. I. – 1999. – С. 459–497.
21. Європейська соціальна хартія (переглянута) : прийнята Радою Європи 3 травня 1996 року, підписана Україною 7 травня 1999 року та ратифікована Законом України від 14 вересня 2006 року // Урядовий кур'єр. – 2006. – № 189.
22. Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників від 09.12.1989 р. / Офіційний портал Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_044.
23. Конвенція МОП № 132 про оплачувані відпустки (переглянута у 1970 р.) // Конвенції та рекомендації МОП, ухвалені Міжнародною організацією праці (1965–1999 рр.) : у 2 т. – Женева : Міжнародне бюро праці, 1999. – Т. II. – 1999. – С. 1413–1422.
24. Конвенція МОП № 146 про щорічні оплачувані відпустки морякам 1976 р. // Конвенції та рекомендації МОП, ухвалені Міжнародною організацією праці (1965–1999 рр.) : у 2 т. – Женева : Міжнародне бюро праці, 1999. – Т. II. – 1999. – С. 1423–1432.
25. Конвенція МОП № 155 про безпеку та гігієну праці й виробниче середовище 1981 р. // Конвенції та рекомендації МОП, ухвалені

- Міжнародною організацією праці (1965–1999 рр.) : у 2 т. – Женева : Міжнародне бюро праці, 1999. – Т. II. – 1999. – С. 1433–1437.
26. Основи законодавства про охорону здоров'я : Закон України від 19.11.1992 р. № 2801 – XII (ред. від 01.01.2016 р). // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 4. – Ст. 19.
 27. Ізуйта П.О. Поняття належних та безпечних умов праці. Форум права. – 2007. – № 2. – С. 71.
 28. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права: прийнято і відкритий для підписання, ратифікації і приєднання резолюцією 2200 А (XXI) Генеральної Асамблеї ООН від 16.12.1966 року // Права людини. Міжнародні договори України, декларації, документи / Упоряд. Ю.К. Качуренко. – 2-е вид. – К. : Юрінформ, 1992. – С. 36–63.
 29. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод: прийнята Радою Європи 4 листопада 1950 року, ратифікована Законом України від 17 липня 1997 року // Урядовий кур'єр. – 2010. – № 215.
 30. Волохов О.С. Міжнародно-правове регулювання праці: поняття та принципи. Держава і право. Випуск 56. С. 346–351.
 31. Амелічева Л.П. Парадигма правового регулювання гідної праці в сучасних умовах розвитку трудового законодавства : дис. д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ. 2020. 486 с.
 32. Bellace J. R. Labour Rights as the Means for Recognizing Human Rights at Work: Lecture, Leiden University, 2018. Website ILO. URL: <https://cutt.ly/hzh4ike>.
 33. Bruun N. Understanding Fundamental Labor Rights: Achieving Social Justice through Interpretation. Hanken School of Economics. Ensuring coherence in fundamental labor rights case law: challenges and opportunities. First Global Conference for International Labor Law Judges and Other Adjudicators Leiden, the Netherlands, 22 April 2016. P. 41–50. Website ILO. URL: <https://cutt.ly/9zh4xkT>.
 34. Ghai. D. Decent work: Concepts, models and indicators. Discussion paper.

- International Labour Organization (International Institute for Labour Studies) 2002. Geneva. 48 p. URL: <https://goo-gl.su/4nCk>.
35. Compa L. Re-Planting a Field: International
36. Labour Law for the Twenty-First Century. Lecture. Social Justice Leiden Law School, 2014. 29 p. Website ILO. URL: <https://cutt.ly/Uzh4wuX>.
37. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Право на працю в системі прав людини. Правова доктрина України: у 5-ти т. Т. 3: Доктрина приватного права України. за заг. ред. Н.С. Кузнецової. Харків : Право, 2013. 760 с.
38. Панченко М.В. Правовий механізм забезпечення гідної праці державних службовців України : дис. д-ра юрид. наук, 12.00.05. Київ, 2019. 469 с.
39. Hendrickx F. Social justice and labour rights: EU and ILO face palms in the governance web. University of Leuven 2017. Website ILO. URL: <https://cutt.ly/Gzh4fwF>.
40. Мережа Глобального договору в Україні. Офіційним представник глобальної мережі UN Global Compact – ініціативи ООН. URL: <https://globalcompact.org.ua/>
41. Про керівні принципи багатонаціональних підприємств від 1976 року зі змінами. Офіційний сайт Національного контактного пункту в Україні при Міністерстві розвитку економіки, торгівлі і сільського господарства. URL: <https://ncp.gov.ua/>
42. Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці від 18.06.1998. Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <https://cutt.ly/Saqbot9>.
43. Сімутіна Я.В. Програма гідної праці. Велика Українська юридична енциклопедія: у 20-ти т. Харків : Право, 2018. Т. 11: Трудове право / ред. С.М. Прилипко (голова), М.І. Іншин (заст. голови), О.М. Ярошенко та ін. С. 540.
44. Чанишева Г.І. Декларація МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації: зміст і значення. Актуальні проблеми держави і права : збір. наук. праць. Одеса. 2010. Вип. 52. С. 9.
45. Амелічева Л.П. Теоретичні та аксіологічні засади правового

- регулювання гідної праці в сучасних умовах державотворення : монографія. Вінниця : ТОВ «Твори», 2020. С. 53.
- 46.Резнікова Н.В., Іващенко О.А. Розвиток торговельної лібералізації в країнах периферії: перспективи економічної інтеграції Йорданії. Економіка та держава. 2016. № 11. С. 19–24.
 - 47.Віденська конвенція про право міжнародних договорів. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_118
 - 48.Загальна декларація прав людини. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015
 - 49.Міжнародний пакт про економічні соціальні та культурні права. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042
 - 50.Конвенція ООН про права дитини. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_021
 - 51.Конвенція про захист прав людини та основоположних свобод. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207
 - 52.Статут Міжнародної організації праці. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_154
 - 53.Про виконання рішень і застосування практики Європейського суду з прав людини: Закон України № 3477-IV (у редакції від 02.12.2012). Відомості Верховної Ради України. 2006. № 30. Ст. 260.
 - 54.Про правонаступництво України: Закон України від 12.09.1991 № 1543-XII. Відомості Верховної Ради України. 1991. № 46. Ст. 617.
 - 55.Про міжнародні договори України Закон України від 29.06.2004 № 1906-IV. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1906-15>
 - 56.Про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. Угода: ратифіковано Законом № 1678-VII від 16.09.2014
 - 57.Погребняк О.Ю. Місце актів Міжнародної організації праці в системі джерел трудового права. Науковий вісник Херсонського державного

- університету. Серія «Юридичні науки». 2016. Вип. 3. Том 1. С. 116–119.
58. Яцкевич І.І. Поняття та особливості між-народно-правового регулювання юридичних гарантій у сфері праці. Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». 2014. № 2(10). URL: <http://lj.oa.edu.ua/articles/2014/n2/14yiiusp.pdf>
59. Грекова М.М. Визначення поняття та ознак міжнародних трудових стандартів. Право України. 2008. № 4. С. 50–53.
60. Юшко А.М., Швець Н.М. Міжнародні соціальні стандарти: навчальний посібник. Х., 2013. 121 с.
61. Серета О. Міжнародні стандарти з охорони праці: сучасний стан та перспективи адаптації законодавства України. Публічне право. 2013. № 2. С. 219–226.
62. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом і його державами-членами, з іншої сторони від 21 березня 2014 року. Офіційний вісник України. 2014. № 75. Ст. 2125.
63. Молюга Л.Ю. Проблеми адаптації європейського законодавства у сфері управління охороною праці до законодавств України. Проблеми кодифікації трудового законодавства України: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Київ, 26 квітня 2017 р.). Київ, 2017. С. 129–132.
64. Про міжнародні договори України : Закон України від 29 червня 2004 року № 1906-IV. Відомості Верховної Ради України. 2004. № 50. Ст. 540.
65. Гармонізація трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу : монографія / Н. М. Хуторян, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана та ін. К. : ТОВ «Вид-во «Юридична думка», 2008. 304 с.
66. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 04 листопада 1950 року. Офіційний вісник України. 1998. № 32. Ст. 270.
67. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої) : Закон України від 14 вересня 2006 року № 137-V. Відомості Верховної Ради України. 2006. № 43. Ст. 418.

- 68.Європейська соціальна хартія (переглянута), Страсбург, 03 травня 1996 року. Відомості Верховної Ради України. 2007. № 51. Ст. 418.
- 69.Павліченко В.М. Проблеми гармонізації національного нормативно-правового забезпечення праці державних службовців до міжнародного законодавства: дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2018. 446 с.
- 70.Про ратифікацію Конвенції Міжнародної Організації Праці № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця : Постанова Верховної Ради України від 04 лютого 1994 року № 3933-XII. Відомості Верховної Ради України. 1994. № 23. Ст. 166.
- 71.Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-upadopted by the International Labour Conference at its Eightysixth Session, Geneva, 18 June 1998 (Annex revised 15 June 2010): International Labour Organization, 2010. 13 p.