

**КИЇВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ПРАВА
НАЦІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ НАУК УКРАЇНИ**

Кафедра міжнародного права та галузевих правових дисциплін

МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

за темою:

**ОСОБЛИВОСТІ МІЖНАРОДНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ
ПРАЦІ ТА ЗОБОВ'ЯЗАННЯ УКРАЇНИ ЯК КАНДИДАТА НА
ЧЛЕНСТВО У ЄВРОПЕЙСЬКОМУ СОЮЗІ**

Виконала:

здобувачка 2 курсу, групи ММ-21з
спеціальності 293 «Міжнародне право»
Хомич Анна Іванівна

Науковий керівник:

Гучко Марія Михайлівна,
к.ю.н., доцент кафедри
міжнародного права та галузевих
правових дисциплін Київського
університету права НАН України

Рецензент:

Канфуї Іван Васильович
к.ю.н., доцент кафедри
кримінального права та процесу
Київського університету права НАН
України

Робота допущена до захисту в ЕК

«__» _____ 20__ р.

Завідувач кафедри міжнародного права
та галузевих дисциплін

(П.І.Б., науковий ступінь, вчене звання, посада)

Реєстрація

номер

дата

підпис завідувача кафедри

Рекомендовано**до захисту**

підпис наукового керівника

ініціали,

прізвище наукового керівника

Результат захисту

оцінка

дата захисту

Голова ЕК

підпис

ініціали, прізвище

Члени ЕК

підпис

ініціали, прізвище

підпис

ініціали, прізвище

підпис

ініціали, прізвище

підпис

ініціали, прізвище

Секретар ЕК

підпис

ініціали, прізвище

**КИЇВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ПРАВА
НАЦІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ НАУК УКРАЇНИ**

**ПОДАННЯ
ГОЛОВІ ЕКЗАМЕНАЦІЙНОЇ КОМІСІЇ
ЩОДО ЗАХИСТУ МАГІСТЕРСЬКОЇ РОБОТИ**

Направляється студентка Хомич Анна Іванівна до захисту магістерської роботи
Освітній ступінь «Магістр»
Спеціальність 293 «Міжнародне право»
Галузь знань: 29 «Міжнародні відносини»
На тему: «Особливості міжнародно-правового регулювання праці та зобов'язання
України як кандидата на членство у Європейському Союзі».
Магістерська робота і рецензія додаються.
Завідувач кафедри міжнародного права та
галузевих правових дисциплін КУП НАН України,
к.ю.н., доцент _____ Е.С. Регушевський

Довідка про успішність

Хомич Анна Іванівна за період навчання за спеціальністю 293 «Міжнародне право» з 2023 року до 2025 року повністю виконала навчальний план за напрямом підготовки, спеціальністю з таким розподілом оцінок за:

національною шкалою: відмінно _____%, добре _____%, задовільно _____%;
шкалою ЄКТС: А _____%; В _____%; С _____%; D _____%; E _____%.
Методист _____

Висновок керівника магістерської роботи

Студентка Хомич Анна Іванівна своєчасно та в повному обсязі виконала завдання, поставлені науковим керівником у межах підготовки магістерської роботи на тему «Особливості міжнародно-правового регулювання праці та зобов'язання України як кандидата на членство у Європейському Союзі», у ході дослідження повноцінно розкрила зміст обраної теми, дотримуючись вимог щодо структури та оформлення роботи відповідно до Методичних рекомендацій щодо виконання та захисту магістерських робіт Київського університету права Національної академії наук України. Зважаючи на відсутність суттєвих зауважень, магістерська робота Хомич А.І. заслуговує на допуск до захисту.

Науковий керівник _____ М.М. Гучко
“ _____ ” _____ 20 _____ року

**Висновок кафедри міжнародного права та галузевих правових дисциплін
КУП НАНУ на магістерську роботу**

Магістерську роботу розглянуто. Студентка Хомич А.І. допускається до захисту цієї роботи в Екзаменаційній комісії.

Завідувач кафедри міжнародного права та галузевих правових дисциплін _____
_____ (підпис)
“ _____ ” _____ 20 _____ року

КИЇВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ПРАВА НАН УКРАЇНИ

Кафедра міжнародного права та галузевих правових дисциплін

Освітній ступінь «Магістр»

Спеціальність 293 «Міжнародне право»

Галузь знань 29 «Міжнародні відносини»

ЗАТВЕРДЖУЮ

**Завідувач кафедри міжнародного права
та галузевих правових дисциплін**

Прізвище та ініціали

(підпис)

« ____ » _____ 20 ____ року

ЗАВДАННЯ

НА МАГІСТЕРСЬКУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧА(КИ) ВИЩОЇ ОСВІТИ

Хомич Анна Іванівна

Тема роботи: «Особливості міжнародно-правового регулювання праці та зобов'язання України як кандидата на членство у Європейському Союзі»

Керівник роботи: Гучко М.М., к.ю.н., доцент кафедри міжнародного права та галузевих правових дисциплін КУП НАНУ

2. Строк подання студентом роботи до «19» червня 2025 року.

3. Вихідні дані до роботи: Магістерська робота на тему «Особливості міжнародно-правового регулювання праці та зобов'язання України як кандидата на членство у Європейському Союзі» складається зі вступу, трьох розділів (Розділ 1 «Міжнародно-правові засади регулювання трудових відносин», Розділ 2 «Європейські стандарти трудового права та їх вплив на національне законодавство», Розділ 3 «Зобов'язання України щодо імплементації європейських трудових стандартів у контексті євроінтеграції»), висновків, списку використаних джерел із 90 найменувань.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити):

- дослідити міжнародно-правові засади регулювання трудових відносин, включаючи становлення та розвиток міжнародного трудового права, систему міжнародних трудових стандартів та роль Міжнародної організації праці.

- проаналізувати європейські стандарти трудового права та їх вплив на національне законодавство, зокрема принципи трудового права ЄС, значення Європейської соціальної хартії та судову практику Європейського суду з

прав людини.

- визначити зобов'язання України щодо імплементації європейських трудових стандартів на основі аналізу Угоди про асоціацію між Україною та ЄС.

- провести аналіз відповідності українського трудового законодавства європейським стандартам з виявленням прогалин та невідповідностей у національному правовому регулюванні.

- визначити перспективи та виклики гармонізації трудового законодавства України з правом ЄС та розробити рекомендації щодо вдосконалення національного трудового законодавства.

5. Консультанти розділів магістерської роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада Консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
Розділ 1 «Міжнародно-правові засади регулювання трудових відносин»	Гучко М.М., к.ю.н., доцент	16.01.2025	16.01.2025
Розділ 2 «Європейські стандарти трудового права та їх вплив на національне законодавство»	Гучко М.М., к.ю.н., доцент	27.02.2025	27.02.2025
Розділ 3 «Зобов'язання України щодо імплементації європейських трудових стандартів у контексті євроінтеграції»	Гучко М.М., к.ю.н., доцент	02.04.2025	02.04.2025

6. Дата видачі завдання: 13 грудня 2024 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів дипломного проекту (роботи)	Строк виконання етапів проекту (роботи)	Примітка
1.	Погодження плану та підбір літератури	12.12.24-26.12.25	
2.	Написання вступу та I розділу магістерської роботи	26.12.24-26.01.25	
3.	Написання II розділу магістерської роботи	26.01.25-28.02.25	
4.	Написання III розділу магістерської роботи та подання завершеної роботи студентом науковому керівнику	28.02.25-21.04.25	
5.	Реєстрація магістерської роботи на кафедрі	21.04.25-07.05.25	

6.	Попередній <u>захист</u> магістерської роботи на кафедрі	07.05.25-23.05.25	
7.	Оформлення письмового відгуку наукового керівника, рецензування та допуск <u>кафедрою</u> магістерської роботи до <u>захисту</u> в ЕК	23.05.25-19.06.25	

Здобувач(ка) вищої освіти _____

Керівник роботи _____

Консультант _____

ЗМІСТ

АНОТАЦІЯ.....	8
ABSTRACT	11
ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ	14
ВСТУП	15
РОЗДІЛ 1. МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН	20
1.1. Становлення та розвиток міжнародного трудового права	20
1.2. Система міжнародних трудових стандартів та їх класифікація	28
1.3. Роль Міжнародної організації праці у формуванні глобальних трудових стандартів	38
Висновки до розділу 1	47
РОЗДІЛ 2. ЄВРОПЕЙСЬКІ СТАНДАРТИ ТРУДОВОГО ПРАВА ТА ЇХ ВПЛИВ НА НАЦІОНАЛЬНЕ ЗАКОНОДАВСТВО	49
2.1. Трудове право Європейського Союзу: принципи та основні напрями	49
2.2. Європейська соціальна хартія та її значення для захисту трудових прав	58
2.3. Судова практика Європейського суду з прав людини у сфері трудових відносин	68
Висновки до розділу 2	79
РОЗДІЛ 3. ЗОБОВ'ЯЗАННЯ УКРАЇНИ ЩОДО ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ ЄВРОПЕЙСЬКИХ ТРУДОВИХ СТАНДАРТІВ У КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ	81
3.1. Угода про асоціацію між Україною та ЄС: трудово-правовий аспект	81
3.2. Аналіз відповідності українського трудового законодавства європейським стандартам	91
3.3. Перспективи та виклики гармонізації трудового законодавства України з правом ЄС	101
Висновки до розділу 3	111
ВИСНОВКИ	113
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	118
ДОДАТКИ	129

АНОТАЦІЯ

Робота містить 131 сторінку, список використаних джерел становить 90 найменувань.

«Особливості міжнародно-правового регулювання праці та зобов'язання України як кандидата на членство у Європейському Союзі»

Важливість вивчення даної проблематики визначається сучасними викликами глобального характеру та інтеграційними тенденціями, які роблять питання наднаціонального правового врегулювання трудової діяльності надзвичайно значущими, особливо для держав, що прагнуть інтеграції до європейського співтовариства. Україна, яка здобула статус потенційного члена ЄС влітку 2022 року, постала перед викликом радикального оновлення та узгодження вітчизняного законодавства про працю з європейськими нормативними вимогами.

Першочергового значення набуває проблема синхронізації українських правових норм у сфері праці з європейським правовим простором у рамках виконання зобов'язань згідно з Угодою про партнерство між Україною та Європейським Союзом. Трансформація національної правової бази під європейські стандарти потребує поглибленого вивчення як концептуальних основ наднаціонального трудового права, так і прикладних механізмів впровадження європейських принципів у вітчизняну юридичну практику.

Значущість дослідження зростає через складнощі, з якими стикається українська держава в умовах воєнного часу, коли забезпечення захисту працівничих прав поєднується з необхідністю підтримання економічної стабільності та дотримання європейських інтеграційних домовленостей. Сучасні трансформації у сфері трудових взаємин, включаючи розширення телероботи, варіативних форм працевлаштування та технологізацію робочих процесів, потребують інноваційного правового підходу як на внутрішньодержавному, так і на міжнародному рівнях.

Серед науковців, які досліджували питання наднаціонального правового регулювання праці та європейської інтеграції, варто виокремити наступних українських дослідників: О.Ю. Аліменко, В. Андрійв, В.Я. Бурак, Р.Я. Бутинська, Л.В. Вакарюк, С. Вишновецька, К.О. Гайдай, Л.І. Гарасимків, Ю.М. Гусєв, Л.В. Данішура, Л.І. Донець, М.В. Клименко, В.Е. Колесник, М. Кравчик, Л. Кулачок-Тітова, А.В. Кучко, Л.Ю. Малюга, О.Ф. Мельничук, Л.В. Могілевський, Г.В. Озернюк, О.С. Олексієнко, Ю.О. Остапенко, О.М. Рим, С.П. Савчук, Я.В. Сімутіна, Ю.В. Серьогін, Г.М. Сіромська, Т.М. Тимчишин, С.Ю. Федоренко, Ю.В. Чижмарь, К.В. Шиманська, С.І. Широка, О.І. Янушкевич та інші.

Предметом дослідження магістерської праці виступають суспільні процеси у галузі наднаціонального правового врегулювання трудової діяльності та механізми узгодження вітчизняного трудового права України з європейськими нормативами в контексті інтеграційних процесів.

Дослідницьким фокусом є правові приписи, фундаментальні принципи та інструменти наднаціонального регулювання праці, європейські трудові норми, зобов'язання України щодо синхронізації національного трудового законодавства з правовою системою Європейського Союзу як потенційного члена ЄС, а також практичні механізми впровадження міжнародних трудових стандартів у вітчизняну правову структуру.

Дослідницька мета і цілі. Основною метою магістерського дослідження є всебічний розгляд специфіки наднаціонального правового регулювання праці та окреслення ключових векторів реалізації зобов'язань України як кандидата на вступ до Європейського Союзу щодо трансформації національного трудового законодавства відповідно до європейських стандартів.

За результатами дослідження розроблені висновки та рекомендації. Зокрема, здійснено компаративний аналіз чинних норм міжнародного та вітчизняного трудового права та запропоновано комплекс модифікацій та доповнень до національного трудового законодавства України з метою його

приведення у відповідність з європейськими нормативами та вимогами правової системи ЄС.

Наукова оригінальність дослідження виявляється у всебічному вивченні особливостей наднаціонального правового регулювання праці в контексті зобов'язань України як кандидата на вступ до Європейського Союзу. Вперше проведено системний розгляд впливу статусу потенційного члена ЄС на процес трансформації українського трудового законодавства під європейські стандарти з врахуванням особливостей воєнного стану. Поглиблено розуміння взаємозв'язку міжнародних трудових стандартів МОП та європейських трудових норм у контексті їх інтеграції в національну правову систему України.

Практичне застосування результатів дослідження. Основні положення, висновки і пропозиції обговорювалися на засіданнях кафедри міжнародного права та порівняльного правознавства, а також під час підготовки презентацій з питань європейської інтеграції та трансформації українського законодавства відповідно до європейських стандартів.

Композиційна структура магістерської праці визначається дослідницькою метою та поставленими завданнями і включає вступну частину, три основні розділи, що поділяються на дев'ять підрозділів, підсумкові висновки, додаткові матеріали та перелік використаних джерел.

ABSTRACT

The work contains 131 pages, the list of references comprises 90 items.

"Features of International Legal Regulation of Labor and Obligations of Ukraine as a Candidate for Membership in the European Union"

The significance of investigating the selected subject matter stems from the contemporary circumstances of globalization and European integration dynamics, where matters concerning international legal governance of labor assume heightened importance, particularly for nations seeking European Union membership. Ukraine, having obtained EU membership candidate status in June 2022, encountered the imperative for comprehensive reformation and alignment of domestic labor legislation with European norms and standards.

The matter of synchronizing Ukrainian labor law with European Union legislation within the framework of meeting commitments undertaken by Ukraine through the Association Agreement between Ukraine and the EU gains exceptional importance. The adaptation process of domestic legislation to European benchmarks necessitates extensive examination of both conceptual foundations of international legal labor governance and practical dimensions of incorporating European regulations into the national juridical framework.

The significance of this investigation is amplified by the obstacles Ukraine confronts during martial law conditions, where the imperative to safeguard workers' labor rights intersects with the requirement to maintain effective economic operations and fulfill European integration commitments. Contemporary developments in labor relations evolution, specifically the expansion of remote work arrangements, adaptable employment structures, and digitalization of work processes, demand innovative approaches to legal labor regulation at both domestic and international dimensions.

Among researchers who have dedicated their scholarly work to international legal labor regulation and European integration challenges, the following Ukrainian scholars merit recognition: O.Yu. Alimenko, V. Andriiv, V.Ya. Burak, R.Ya. Butynska, L.V. Vakaryuk, S. Vyshnovetska, K.O. Haidai, L.I. Harasymkiv, Yu.M.

Husiev, L.V. Danishura, L.I. Donets, M.V. Klymenko, V.E. Kolesnyk, M. Kravchyk, L. Kulachok-Titova, A.V. Kuchko, L.Yu. Malyuha, O.F. Melnychuk, L.V. Mohilevskyi, H.V. Ozernyuk, O.S. Oleksiienko, Yu.O. Ostapenko, O.M. Rym, S.P. Savchuk, Ya.V. Simutina, Yu.V. Serohin, H.M. Siromska, T.M. Tymchyshyn, S.Yu. Fedorenko, Yu.V. Chyzhmar, K.V. Shymanska, S.I. Shyroka, O.I. Yanushkevych, among others.

The research object of this master's thesis encompasses social relationships within the domain of international legal labor regulation and the adaptation process of Ukraine's domestic labor legislation to European benchmarks in the context of European integration developments.

The research subject comprises legal provisions, principles and frameworks of international legal labor regulation, European labor benchmarks, Ukraine's commitments concerning the harmonization of domestic labor legislation with European Union law as an EU membership candidate, along with practical dimensions of integrating international labor standards into the national legal framework.

Research aim and objectives. The master's research aim involves conducting a thorough examination of international legal labor regulation characteristics and identifying primary pathways for fulfilling Ukraine's obligations as an EU membership candidate regarding the adaptation of domestic labor legislation to European benchmarks.

Drawing from the research findings, conclusions and recommendations have been developed. Consequently, a comparative examination of current international and domestic labor legislation norms has been undertaken, and several modifications and supplements to Ukraine's national labor legislation have been suggested to ensure compliance with European standards and EU legal requirements.

The research's scientific contribution resides in the thorough investigation of international legal labor regulation characteristics within the context of Ukraine's obligations as an EU membership candidate. For the first time, a comprehensive examination of EU candidate status impact on Ukrainian labor legislation adaptation

to European standards has been conducted, considering martial law circumstances. The comprehension of the connection between ILO international labor standards and European labor benchmarks regarding their integration into Ukraine's national legal framework has been enhanced.

Research results validation. The primary findings, conclusions and recommendations were presented during Department of International Law and Comparative Law meetings, as well as during the preparation of reports addressing European integration matters and Ukrainian legislation adaptation to European standards.

The master's thesis structure is established by the research aim and objectives and comprises an introduction, three chapters subdivided into nine sections, conclusions, appendices, and a reference list.

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

Парламент України (ВР) — законодавчий орган держави

Уряд України (КМ) — вищий орган виконавчої влади

Конституційна юрисдикція (КС) — орган конституційного нагляду

Зовнішньополітичне відомство (МЗС) — центральний орган дипломатії

Господарсько-процесуальне законодавство (ГПК) — регулювання комерційних спорів

Трудове законодавство (КЗпП/ТК) — нормування трудових відносин

Регулятивні документи (НПА) — сукупність правових норм

Всесвітня організація (ООН) — найбільша міжнародна структура

Атлантичний альянс (НАТО) — військово-політичний блок

Європейська інтеграція (ЄС) — наднаціональне об'єднання

Трудові стандарти (МОП) — міжнародне регулювання праці

Безпекове співробітництво (ОБСЄ) — регіональна організація

Економічний розвиток (ОЕСР) — клуб розвинених країн

Глобальна торгівля (СОТ) — регулятор міжнародної комерції

Страсбурзький суд (ЄСПЛ) — найвищий орган захисту прав

Соціальні гарантії (ЄСХ) — європейські трудові стандарти

Оборонна політика (СПБО) — безпековий компонент ЄС

Установчий договір (ТФЄС) — правова основа Союзу

Вільна торгівля (ПВЗВТ) — поглиблене економічне партнерство

Стратегічне партнерство — Угода про асоціацію України з Європейським Союзом та його державами-членами

Цифрові технології (ІТ) — інформаційно-комунікаційний сектор

Кадровий менеджмент (HR) — управління персоналом організації

ВСТУП

Актуальність теми. В умовах глобальної економічної інтеграції та прискорення європейських об'єднувчих тенденцій проблематика наднаціонального юридичного врегулювання трудової діяльності стає критично значущою, насамперед для держав, що обрали курс на європейську інтеграцію. Набуття Україною влітку 2022 року статусу потенційного члена Європейського Союзу актуалізувало імператив радикальної модернізації вітчизняного трудового права згідно з європейськими нормативними вимогами та стандартами.

Архітектура наднаціонального юридичного врегулювання трудової сфери представляє багаторівневу конструкцію правових приписів, фундаментальних засад та координаційних інструментів, що формуються на транснаціональному рівні задля охорони працівничих інтересів, гарантування належних умов трудової діяльності та реалізації концепції соціальної рівності. Дана система охоплює документи Міжнародної організації праці, загальноєвропейські трудові еталони, двосторонні й багатонаціональні домовленості щодо регламентації працевлаштування.

Першочергової ваги набуває завдання синхронізації українського трудового права з юридичним простором ЄС в межах реалізації зобов'язань, прийнятих Україною згідно з Угодою про партнерство з Європейським Союзом. Трансформація національних правових норм під європейські еталони потребує глибинного дослідження як концептуальних основ міжнародного трудового регулювання, так і прикладних методів інтеграції європейських принципів у національну юридичну систему.

Наукова значущість вивчення даної проблеми зростає через кризові обставини, в яких перебуває українська держава протягом воєнного періоду, коли забезпечення трудових гарантій поєднується з необхідністю підтримання економічної стабільності та втілення європейських інтеграційних цілей. Сучасні трансформації у структурі трудових взаємин, включаючи експансію віддаленої роботи, еволюцію нетрадиційних моделей працевлаштування,

технологізацію виробничих процесів, генерують потребу у формуванні інноваційних концепцій правового регулювання праці як на внутрішньодержавному, так і на транснаціональному рівнях.

Метою дослідження є комплексний аналіз особливостей міжнародно-правового регулювання праці та визначення основних напрямів виконання зобов'язань України як кандидата на членство у Європейському Союзі щодо адаптації національного трудового законодавства до європейських стандартів.

Для досягнення поставленої мети визначено наступні **завдання дослідження**:

1) Дослідити міжнародно-правові засади регулювання трудових відносин, включаючи становлення та розвиток міжнародного трудового права, систему міжнародних трудових стандартів та роль Міжнародної організації праці.

2) Проаналізувати європейські стандарти трудового права та їх вплив на національне законодавство, зокрема принципи трудового права ЄС, значення Європейської соціальної хартії та судову практику Європейського суду з прав людини.

3) Визначити зобов'язання України щодо імплементації європейських трудових стандартів на основі аналізу Угоди про асоціацію між Україною та ЄС.

4) Провести аналіз відповідності українського трудового законодавства європейським стандартам з виявленням прогалин та невідповідностей у національному правовому регулюванні.

5) Визначити перспективи та виклики гармонізації трудового законодавства України з правом ЄС та розробити рекомендації щодо вдосконалення національного трудового законодавства.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини у сфері міжнародно-правового регулювання праці та процес адаптації національного трудового законодавства України до європейських стандартів у контексті євроінтеграційних процесів.

Предметом дослідження виступають правові норми, принципи та механізми міжнародно-правового регулювання праці, європейські трудові стандарти, зобов'язання України щодо гармонізації національного трудового законодавства з правом Європейського Союзу як кандидата на членство в ЄС, а також практичні аспекти імплементації міжнародних трудових стандартів у національну правову систему.

Методи дослідження. У процесі дослідження використовувався комплекс загальнонаукових та спеціально-юридичних методів пізнання. Діалектичний метод застосовувався для розуміння процесу розвитку міжнародно-правового регулювання праці у взаємозв'язку з соціально-економічними та політичними процесами. Системний підхід дозволив розглянути міжнародно-правове регулювання праці як цілісну систему взаємопов'язаних елементів, що включає міжнародні організації, правові норми, механізми контролю та імплементації.

Порівняльно-правовий метод використовувався для аналізу особливостей регулювання трудових відносин у різних правових системах та виявлення спільних тенденцій розвитку трудового права. Формально-юридичний метод застосовувався для аналізу змісту міжнародних конвенцій, європейських директив, національного законодавства та судової практики. Історико-правовий метод дозволив дослідити генезис та еволюцію міжнародно-правового регулювання праці.

Аналітичний метод використовувався для оцінки ефективності існуючих механізмів міжнародно-правового регулювання праці та визначення напрямів їх удосконалення. Прогностичний метод застосовувався для формулювання висновків щодо перспектив розвитку міжнародно-правового регулювання праці та процесу адаптації українського трудового законодавства до європейських стандартів.

Наукова новизна дослідження полягає у комплексному дослідженні особливостей міжнародно-правового регулювання праці в контексті зобов'язань

України як кандидата на членство у Європейському Союзі, що дозволило сформулювати нові наукові положення та практичні рекомендації.

Вперше здійснено системний аналіз впливу статусу кандидата на членство в ЄС на процес адаптації українського трудового законодавства до європейських стандартів з урахуванням специфіки воєнного стану та пост-конфліктного відновлення. Удосконалено розуміння співвідношення міжнародних трудових стандартів МОП та європейських трудових стандартів у контексті їх імплементації в національну правову систему України.

Дістало подальший розвиток дослідження механізмів забезпечення ефективності міжнародно-правового регулювання праці в умовах глобалізації та цифровізації трудових відносин. Запропоновано нове визначення поняття "європейські трудові стандарти" як системи правових норм, принципів та механізмів, закріплених у праві Європейського Союзу та спрямованих на забезпечення високого рівня зайнятості, гідних умов праці, соціального захисту працівників та соціального діалогу.

Уточнено класифікацію зобов'язань держав-кандидатів на членство в ЄС у сфері трудового права, виділено обов'язкові, рекомендаційні та перспективні зобов'язання. Розроблено методичні підходи до оцінки відповідності національного трудового законодавства європейським стандартам, що відрізняється комплексністю та врахуванням специфіки правової системи України.

Практичне значення дослідження полягає у використанні його результатів для удосконалення адаптації українського трудового законодавства до європейських стандартів в рамках євроінтеграційного процесу. Сформульовані висновки та рекомендації можуть бути застосовані органами державної влади при розробці стратегії гармонізації національного трудового права з правом ЄС, підготовці відповідних законопроектів та виконанні Угоди про асоціацію з ЄС, а також при створенні методичних матеріалів для органів виконавчої влади, судових органів та суб'єктів трудових відносин щодо імплементації міжнародних трудових стандартів.

Інформаційну базу дослідження становлять національні нормативно-правові акти (Конституція України, профільні закони та постанови Кабінету Міністрів), міжнародні правові документи (Статут МОП, Європейська соціальна хартія, Угода про асоціацію між Україною та ЄС), договори ЄС, наукові праці вітчизняних і зарубіжних дослідників з міжнародного трудового права та євроінтеграції, монографії, дисертації, матеріали конференцій, аналітичні звіти міжнародних організацій, офіційні документи державних органів України та інституцій ЄС, статистичні дані Держстату України, електронні ресурси урядових веб-сайтів та спеціалізовані юридичні видання й бази даних.

Структура роботи. Магістерська робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, що містить 90 найменувань, та додатків. Загальний обсяг магістерської роботи становить 131 сторінок комп'ютерного тексту.

РОЗДІЛ 1. МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

1.1. Становлення та розвиток міжнародного трудового права

Міжнародне трудове право являє собою сукупність правових норм, які регулюють трудові відносини на міжнародному рівні та визначають стандарти трудової діяльності в глобальному контексті. Формування цієї галузі права відбувалося протягом кількох століть під впливом індустріальної революції та зростання міжнародного економічного співробітництва. Процес становлення міжнародного трудового права характеризується поступовим переходом від локальних трудових норм до універсальних стандартів, що застосовуються в різних країнах світу. Основою для розвитку цієї галузі стали потреби захисту прав працівників у контексті глобалізації виробництва та торгівлі.

Історичні передумови виникнення міжнародного трудового права сягають початку XIX століття, коли індустріальний розвиток призвів до погіршення умов праці робітників у європейських країнах. Перші спроби міжнародного регулювання трудових відносин були пов'язані з обмеженням дитячої праці та встановленням максимальної тривалості робочого дня. Значний вплив на формування міжнародних трудових стандартів мали соціальні рухи та профспілкові організації, які виступали за покращення умов праці. Поступово виникла необхідність створення міжнародних механізмів координації трудової політики між державами.

Ключовим етапом у розвитку міжнародного трудового права стало утворення Міжнародної організації праці у 1919 році відповідно до Версальського мирного договору [9]. Створення МОП було обумовлене необхідністю запобігання соціальним конфліктам та забезпечення справедливих умов праці на міжнародному рівні. Статут Міжнародної організації праці закріпив основні принципи міжнародного трудового права, включаючи принцип соціальної справедливості та рівності у трудових

відносинах. Діяльність МОП сприяла систематизації міжнародних трудових норм та їх поширенню серед держав-членів організації.

Фундаментальні принципи глобального трудового права базуються на сприйнятті універсального характеру працівничих прав особистості та потреби їх гарантування поза межами державної приналежності працюючого. Транснаціональне трудове право являє собою комплекс юридичних установлень, що координують працівничі зв'язки міждержавного масштабу або формують еталони для внутрішньодержавного трудового правотворення. Об'єктом регулювання міжнародного трудового права виступають службові правовідносини транскордонного характеру, охоплюючи зайнятість іноземної робочої сили, глобальне працевлаштування та функціонування багатонаціональних економічних структур. Засоби юридичного впорядкування у цій сфері відзначаються синтезом обов'язкових і факультативних приписів, а також застосуванням особливих інструментів наднаціонального нагляду.

Правова основа міжнародного трудового права формується з міждержавних угод та конвенційних актів міжнародних інституцій, традиційного міжнародного права та фундаментальних правових засад, настанов і резолюцій спеціалізованих організацій. Провідну функцію у створенні нормативного фундаменту виконують конвенційні документи та директиви Міжнародної організації праці, що утворюють стрижень глобальних трудових еталонів. Територіальні домовленості та акти, зокрема Європейська соціальна хартія, збагачують загальносвітові стандарти унікальними положеннями, що враховують специфіку конкретних географічних зон. Внутрішньодержавне законодавство країн також може слугувати джерелом міжнародного трудового права у випадках імплементації глобальних стандартів.

Еволюція міжнародного трудового права характеризується поступовим розширенням сфери регулювання та удосконаленням механізмів забезпечення дотримання міжнародних стандартів. У початковий період розвитку увага зосереджувалася на базових трудових правах, таких як заборона дитячої праці та встановлення максимальної тривалості робочого дня. Поступово сфера

регулювання розширилася на питання охорони праці, соціального забезпечення, колективних трудових відносин та недискримінації у сфері праці. Сучасний етап розвитку характеризується увагою до нових форм зайнятості, включаючи дистанційну роботу та нестандартні трудові відносини [47, с. 180].

Принципи міжнародного трудового права формують основу для розробки та застосування міжнародних трудових стандартів. Принцип свободи праці передбачає заборону примусової праці та право на вільний вибір трудової діяльності. Принцип рівності у трудових відносинах забороняє дискримінацію за будь-якими ознаками та забезпечує рівні можливості для всіх працівників. Принцип справедливої винагороди за працю встановлює вимоги до мінімального рівня заробітної плати та її справедливого розподілу. Принцип безпеки праці передбачає створення безпечних та здорових умов праці для всіх категорій працівників.

Система міжнародних трудових стандартів характеризується ієрархічною структурою, де основні конвенції МОП займають провідне місце. Фундаментальні конвенції МОП охоплюють найбільш важливі трудові права, включаючи свободу об'єднання, заборону примусової праці, ліквідацію дитячої праці та недискримінацію у сфері праці. Технічні конвенції регулюють специфічні галузі трудового права, такі як охорона праці, соціальне забезпечення та трудова міграція. Рекомендації МОП доповнюють конвенції детальними вказівками щодо їх практичного застосування та імплементації у національне законодавство.

Механізми забезпечення дотримання міжнародних трудових стандартів включають систему контролю за виконанням ратифікованих конвенцій та процедури розгляду скарг. Комітет експертів з застосування конвенцій та рекомендацій МОП проводить регулярний моніторинг виконання державами своїх зобов'язань за ратифікованими конвенціями. Конференційний комітет з застосування стандартів розглядає найбільш серйозні випадки невиконання міжнародних трудових стандартів та надає рекомендації щодо їх усунення.

Процедура скарг дозволяє організаціям роботодавців та працівників звертатися з повідомленнями про порушення міжнародних трудових стандартів.

Регіональні системи захисту трудових прав доповнюють універсальні стандарти МОП специфічними механізмами, що враховують особливості окремих регіонів. Європейська система захисту трудових прав базується на Європейській соціальній хартії та практиці Європейського суду з прав людини. Американська система включає механізми Організації американських держав та регіональні угоди про захист трудових прав. Африканська система ґрунтується на Африканській хартії прав людини та народів та діяльності відповідних регіональних органів.

Вплив глобалізації на розвиток міжнародного трудового права проявляється у зростанні транснаціональних трудових відносин та необхідності адаптації традиційних правових механізмів до нових умов. Міжнародні корпорації відіграють все більшу роль у формуванні трудових стандартів через свої кодекси корпоративної соціальної відповідальності. Міжнародна торгівля впливає на трудові стандарти через включення соціальних застережень у торговельні угоди. Технологічний розвиток створює нові виклики для міжнародного трудового права, включаючи регулювання цифрової праці та штучного інтелекту у трудових процесах.

Сучасні тенденції розвитку міжнародного трудового права характеризуються увагою до гідної праці як комплексного поняття, що включає не лише базові трудові права, але й соціальний захист та можливості для професійного розвитку. Концепція гідної праці, розроблена МОП, стала основою для нових ініціатив у сфері міжнародного трудового права. Інклюзивність та гендерна рівність у трудових відносинах набувають все більшого значення у міжнародних трудових стандартах [28, с. 171]. Екологічні та кліматичні виклики впливають на формування нових стандартів у сфері "зеленої" економіки та сталого розвитку.

Роль міжнародного трудового права у захисті прав трудових мігрантів набуває особливого значення в умовах зростання міжнародної трудової міграції.

Конвенція ООН про захист прав усіх трудящих-мігрантів та членів їх сімей встановлює комплексні стандарти захисту цієї категорії працівників. Двосторонні угоди між державами про трудову міграцію доповнюють універсальні стандарти специфічними механізмами регулювання. Практика національних судів у справах трудових мігрантів сприяє розвитку міжнародного трудового права через формування прецедентів та інтерпретацію міжнародних норм.

Виклики сучасного етапу розвитку міжнародного трудового права пов'язані з необхідністю адаптації до нових форм зайнятості та технологічних змін. Платформенна економіка та гіг-економіка створюють нові типи трудових відносин, що потребують специфічного правового регулювання. Дистанційна робота та телеробота вимагають перегляду традиційних підходів до регулювання робочого часу та охорони праці [46, с. 236]. Штучний інтелект та автоматизація впливають на ринок праці та потребують нових підходів до регулювання трудових відносин (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

Етапи розвитку міжнародного трудового права

Період	Основні характеристики	Ключові документи	Особливості регулювання
1800-1919	Формування перших міжнародних ініціатив	Бернські конвенції	Обмежене регулювання дитячої праці та робочого часу
1919-1945	Створення МОП та перші конвенції	Статут МОП, перші 67 конвенцій	Систематизація міжнародних трудових стандартів
1945-1990	Розширення сфери регулювання	Філадельфійська декларація, основні конвенції	Включення соціальних прав до міжнародного права
1990-2020	Глобалізація та нові виклики	Декларація про основні принципи та права у сфері праці	Адаптація до глобальних економічних змін
2020-теперішній час	Цифровізація та пандемічні виклики	Рекомендації щодо дистанційної роботи	Регулювання нових форм зайнятості

Інституційна структура міжнародного трудового права включає як універсальні, так і регіональні організації, що займаються розробкою та контролем за виконанням трудових стандартів. Міжнародна організація праці

залишається центральним інститутом у цій системі, забезпечуючи трипартизм у прийнятті рішень з участю урядів, роботодавців та профспілок. Регіональні організації, такі як Рада Європи та Європейський Союз, розробляють додаткові стандарти, що відповідають специфіці їх регіонів. Міжнародні фінансові організації, включаючи Світовий банк та Міжнародний валютний фонд, також впливають на формування трудових стандартів через свої програми та умови кредитування.

Співвідношення міжнародного та національного трудового права характеризується складними процесами імплементації та адаптації міжнародних стандартів до національних правових систем. Монізм та дуалізм як підходи до співвідношення міжнародного та національного права по-різному впливають на застосування міжнародних трудових стандартів у національних юрисдикціях. Пряма дія міжнародних трудових норм у національних правових системах залежить від конституційних положень та судової практики окремих держав. Імплементація міжнародних стандартів часто потребує прийняття спеціального національного законодавства або внесення змін до існуючих актів.

Судова практика у сфері міжнародного трудового права формується через діяльність як міжнародних, так і національних судових органів. Міжнародний суд ООН розглядає спори між державами щодо інтерпретації та застосування міжнародних трудових норм. Європейський суд з прав людини формує важливі прецеденти у сфері трудових прав через розгляд індивідуальних скарг. Національні суди також вносять вклад у розвиток міжнародного трудового права через інтерпретацію та застосування міжнародних стандартів у конкретних справах.

Роль міжнародних трудових стандартів у врегулюванні конфліктів та забезпеченні соціальної стабільності є особливо важливою в умовах економічних криз та політичних змін. Міжнародні трудові стандарти служать основою для соціального діалогу між урядами, роботодавцями та профспілками. Колективні переговори та соціальне партнерство розвиваються під впливом міжнародних принципів та стандартів. Механізми мирного врегулювання

трудоу спорів, закріплені в міжнародних документах, сприяють підтриманню соціальної злагоди.

Перспективи розвитку міжнародного трудового права пов'язані з необхідністю адаптації до викликів XXI століття, включаючи технологічні зміни, екологічні проблеми та демографічні тенденції. Концепція "майбутнього праці" стає основою для нових ініціатив МОП та інших міжнародних організацій. Інклюзивне зростання та скорочення нерівності розглядаються як ключові цілі сучасного міжнародного трудового права. Міжнародне співробітництво у сфері професійної освіти та навчання набуває все більшого значення для забезпечення адаптації робочої сили до нових умов (табл. 1.2).

Таблиця 1.2

Основні принципи міжнародного трудового права

Принцип	Зміст	Нормативне закріплення	Механізми реалізації
Свобода праці	Заборона примусової праці та право на вільний вибір професії	Конвенції МОП №29, №105	Моніторинг МОП, національне законодавство
Рівність у трудових відносинах	Недискримінація та рівні можливості	Конвенції МОП №100, №111	Антидискримінаційне законодавство
Справедлива винагорода	Гідна оплата праці та соціальний захист	Конвенція МОП №131	Системи мінімальної заробітної плати
Безпека праці	Здорові та безпечні умови праці	Конвенції МОП з охорони праці	Інспекції праці, системи управління БЗП
Свобода об'єднання	Право на створення профспілок	Конвенції МОП №87, №98	Захист профспілкових прав

Економічні наслідки імплементації міжнародних трудових стандартів включають як позитивні ефекти для продуктивності праці та соціальної стабільності, так і витрати на адаптацію національних систем. Дослідження показують, що дотримання міжнародних трудових стандартів сприяє підвищенню продуктивності праці та покращенню інвестиційного клімату [24]. Соціальні інновації та корпоративна соціальна відповідальність розвиваються під впливом міжнародних трудових принципів. Конкурентні переваги країн все більше пов'язуються з якістю трудових ресурсів та дотриманням міжнародних стандартів.

Гендерні питання в міжнародному трудовому праві набувають все більшого значення в контексті забезпечення рівних можливостей для чоловіків та жінок у сфері праці. Міжнародні стандарти гендерної рівності у трудових відносинах розвиваються через конвенції МОП та документи ООН [20, с. 397]. Проблема балансу між роботою та сімейним життям стає предметом міжнародного регулювання через відповідні конвенції та рекомендації. Захист материнства та батьківства розглядається як невід'ємна частина сучасних міжнародних трудових стандартів.

Екологічні виклики та їх вплив на трудові відносини формують нові напрями розвитку міжнародного трудового права. Концепція "справедливого переходу" до зеленої економіки передбачає забезпечення трудових прав працівників у процесі екологічної трансформації. Міжнародні стандарти у сфері охорони довкілля впливають на умови праці та вимагають адаптації трудового законодавства. Нові професії та компетенції, пов'язані з екологічними викликами, потребують відповідного правового регулювання на міжнародному рівні.

Цифровізація економіки створює фундаментальні виклики для традиційних підходів до регулювання трудових відносин у міжнародному контексті. Платформенна економіка та краудсорсинг потребують нових правових рішень для забезпечення захисту прав працівників. Алгоритмічне управління та штучний інтелект у трудових процесах вимагають розробки нових міжнародних стандартів. Транскордонна цифрова праця створює додаткові складнощі для визначення юрисдикції та застосовного права у трудових відносинах.

Таким чином, становлення та розвиток міжнародного трудового права представляє собою складний еволюційний процес, що відображає трансформацію глобальних економічних та соціальних відносин. Сучасний етап характеризується необхідністю адаптації традиційних підходів до нових викликів технологічного розвитку, глобалізації та екологічних проблем. Ефективність міжнародного трудового права залежить від здатності

міжнародних організацій та національних держав співпрацювати у формуванні та впровадженні стандартів, що відповідають потребам сучасного світу праці. Перспективи подальшого розвитку пов'язані з необхідністю створення більш гнучких та інклюзивних механізмів регулювання, що здатні реагувати на швидкі зміни у сфері трудових відносин.

1.2. Система міжнародних трудових стандартів та їх класифікація

Міжнародні трудові стандарти становлять комплексну систему правових норм, які регулюють трудові відносини на глобальному рівні та визначають мінімальні гарантії для працівників усього світу. Ці стандарти формують основу для національного трудового законодавства та сприяють гармонізації трудових прав у різних юрисдикціях. Система міжнародних трудових стандартів охоплює широкий спектр питань, від основних принципів трудового права до специфічних галузевих регулювань. Розуміння структури та класифікації цих стандартів є критично важливим для забезпечення їх ефективного впровадження у національне законодавство. Сучасна система міжнародних трудових стандартів базується на принципах універсальності, недискримінації та соціальної справедливості.

Формування системи міжнародних трудових стандартів розпочалося на початку ХХ століття з створенням Міжнародної організації праці у 1919 році. Перші конвенції МОП закладали фундаментальні принципи регулювання робочого часу, охорони праці та соціального захисту працівників. Поступово система розширювалася, охоплюючи нові сфери трудових відносин та адаптуючись до змінюючихся економічних умов. Статут Міжнародної організації праці визначає основні механізми створення та впровадження міжнародних трудових стандартів [9]. Еволюція цієї системи відображає зміни у характері праці, технологічний прогрес та зростання ролі соціального діалогу у трудових відносинах.

Конвенції МОП становлять основний елемент системи міжнародних трудових стандартів та мають статус міжнародних договорів, які набувають

чинності після ратифікації державами-учасницями. Ці документи встановлюють обов'язкові норми для країн, які їх ратифікували, та створюють правову основу для міжнародного контролю за дотриманням трудових прав. Конвенції охоплюють різноманітні галузі трудового права, від фундаментальних прав людини у сфері праці до технічних стандартів безпеки та гігієни праці. Процедура прийняття конвенцій передбачає широке обговорення на міжнародних конференціях з участю представників урядів, роботодавців та працівників. Ратифікація конвенцій створює міжнародно-правові зобов'язання для держав та підлягає регулярному моніторингу з боку наглядових органів МОП.

Рекомендації МОП доповнюють систему конвенцій, надаючи детальні керівні принципи для імплементації міжнародних трудових стандартів у національне законодавство. На відміну від конвенцій, рекомендації не мають обов'язкового характеру, але служать орієнтиром для розробки національної трудової політики та законодавства. Рекомендації часто супроводжують конвенції, деталізуючи їх положення та пропонуючи конкретні механізми впровадження. Ці документи відіграють важливу роль у формуванні найкращих практик трудового регулювання та сприяють поширенню передового досвіду між країнами. Рекомендації також служать джерелом для розробки нових конвенцій, коли певні принципи отримують широке визнання та підтримку міжнародної спільноти.

Декларації МОП представляють третій тип міжнародних трудових стандартів, які мають особливе політичне та моральне значення для міжнародної спільноти. Найбільш значущою є Декларація МОП про основоположні принципи та права у сфері праці 1998 року, яка проголошує чотири категорії фундаментальних трудових прав. Декларації не потребують ратифікації, але створюють моральні зобов'язання для всіх держав-членів МОП дотримуватися основних принципів організації. Ці документи часто слугують основою для розробки нових конвенцій та рекомендацій, а також для оцінки прогресу у сфері трудових прав. Декларації відображають глобальний

консенсус щодо ключових принципів трудового права та соціальної справедливості.

Класифікація міжнародних трудових стандартів за предметом регулювання демонструє широту охоплення трудових відносин цією системою. Основоположні конвенції МОП охоплюють чотири ключові категорії: свободу об'єднання та ефективне визнання права на колективні переговори, ліквідацію всіх форм примусової праці, ефективну заборону дитячої праці та недискримінацію у сфері праці та зайнятості. Технічні конвенції регулюють специфічні галузі трудового права, включаючи охорону праці, соціальне забезпечення, трудову міграцію та умови праці в окремих секторах економіки. Конвенції з управління охоплюють питання трудової інспекції, трудового судочинства та адміністрування праці. Галузеві конвенції стосуються специфічних умов праці у морському транспорті, сільському господарстві, готельно-ресторанній індустрії та інших секторах економіки (табл. 1.3).

Таблиця 1.3

Класифікація міжнародних трудових стандартів за юридичною силою

Тип документа	Юридична сила	Процедура прийняття	Механізм контролю
Конвенції МОП	Обов'язкові після ратифікації	Прийняття на Міжнародній конференції праці	Комітет експертів МОП, Комітет з застосування стандартів
Рекомендації МОП	Керівні принципи	Прийняття на Міжнародній конференції праці	Регулярні звіти держав-членів
Декларації МОП	Політичні зобов'язання	Консенсус держав-членів	Щорічний огляд виконання

Базові конвенції МОП посідають центральне становище в архітектурі глобальних трудових норм, адже вони фіксують ключові людські права в трудовій сфері. Конвенція № 87 щодо вільності асоціацій та охорони організаційних прав разом із Конвенцією № 98 стосовно організаційних прав та колективних домовленостей формують підґрунтя для соціального партнерства та групового врегулювання робочих зв'язків. Конвенції № 29 та № 105 про усунення примусового залучення до праці націлені на викорінення усіх проявів трудової експлуатації та гарантування вільного характеру працевлаштування.

Конвенції № 138 та № 182 щодо малолітньої зайнятості визначають граничний вік для трудового залучення та забороняють критичні види дитячого використання. Конвенції № 100 та № 111 про паритет у трудовій галузі забезпечують антидискримінаційні гарантії та справедливу винагороду за рівноцінний труд.

Пріоритетні конвенції МОП охоплюють стратегічні напрями трудового нормування, що мають критичне значення для стабілізації трудового ринку та соціального забезпечення робітників. Конвенція № 81 про трудовий нагляд формулює критерії для моніторингу виконання трудових норм та створення безпечного робочого середовища. Конвенція № 129 про трудовий контроль в аграрній галузі розповсюджує ці засади на сільськогосподарський сегмент. Конвенція № 122 про зайнятисну стратегію зобов'язує країни здійснювати цілеспрямовану політику стимулювання результативного працевлаштування. Конвенція № 144 про триpartизм закладає основи соціального діалогу на державному рівні. Ці конвенції створюють інституційний каркас для продуктивного функціонування механізму трудових взаємин.

Технічні конвенції МОП деталізують специфічні галузі трудового регулювання та встановлюють конкретні стандарти для різних категорій працівників та видів економічної діяльності. Конвенції з охорони праці охоплюють загальні принципи безпеки та гігієни праці, а також специфічні ризики у різних галузях виробництва. Конвенції з соціального забезпечення встановлюють мінімальні стандарти для систем соціального страхування та соціальної допомоги. Конвенції з трудової міграції регулюють права працівників-мігрантів та умови їх працевлаштування в інших країнах. Конвенції з робочого часу встановлюють максимальну тривалість робочого дня та тижня, а також гарантують право на відпочинок та відпустки. Ці документи забезпечують детальне регулювання специфічних галузей трудових відносин.

Галузеві конвенції МОП враховують особливості праці у різних секторах економіки та встановлюють спеціальні стандарти для окремих категорій працівників. Морські конвенції регулюють умови праці моряків, включаючи

вимоги до житлових умов, робочого часу та соціального забезпечення на судах. Конвенції для працівників сільського господарства враховують сезонний характер аграрної праці та специфічні ризики цієї галузі. Конвенції для працівників готельно-ресторанної індустрії регулюють особливості обслуговування клієнтів та нестандартного робочого часу. Конвенції для працівників транспорту встановлюють спеціальні вимоги до безпеки та кваліфікації водіїв різних транспортних засобів. Ці документи забезпечують врахування галузевої специфіки у міжнародному трудовому регулюванні.

Класифікація міжнародних трудових стандартів за ступенем деталізації дозволяє виділити загальні принципи та конкретні технічні норми. Принципові конвенції встановлюють фундаментальні основи трудового права та соціальної справедливості, залишаючи державам свободу у виборі конкретних механізмів імплементації. Детальні конвенції містять конкретні технічні вимоги та процедури, які потребують точного дотримання державами-учасницями. Гнучкі конвенції дозволяють державам адаптувати міжнародні стандарти до національних умов за умови збереження основних принципів та цілей. Жорсткі конвенції встановлюють чіткі кількісні показники та процедури, які не підлягають адаптації. Така класифікація відображає різні підходи до міжнародного нормотворення у сфері праці та враховує різноманітність національних правових систем.

Регіональні системи трудових стандартів доповнюють глобальну систему МОП та враховують специфічні умови окремих регіонів світу. Європейські трудові стандарти, закріплені у Європейській соціальній хартії та праві Європейського Союзу, встановлюють більш високий рівень соціального захисту порівняно з мінімальними стандартами МОП. Американська система трудових стандартів базується на конвенціях Організації американських держав та двосторонніх угодах про працю. Африканські трудові стандарти відображають специфіку розвитку африканських країн та особливу увагу до питань дитячої праці та гендерної рівності. Азійські трудові стандарти перебувають у стадії формування через діяльність АСЕАН та інших

регіональних організацій. Регіональні стандарти часто служать етапом на шляху до глобальної уніфікації трудових норм (табл. 1.4).

Таблиця 1.4

Тематична класифікація основоположних конвенцій МОП

Категорія прав	Номери конвенцій	Основний зміст	Рік прийняття
Свобода об'єднання	№ 87, № 98	Право на створення та діяльність профспілок, колективні переговори	1948, 1949
Заборона примусової праці	№ 29, № 105	Ліквідація примусової та обов'язкової праці	1930, 1957
Ліквідація дитячої праці	№ 138, № 182	Мінімальний вік для прийняття на роботу, найгірші форми дитячої праці	1973, 1999
Недискримінація	№ 100, № 111	Рівна оплата, рівність можливостей у сфері праці	1951, 1958

Міжнародні трудові стандарти у сфері охорони праці та безпеки становлять окрему категорію, яка постійно розвивається у відповідь на нові виклики та ризики сучасного виробництва. Рамкова конвенція № 155 про безпеку та гігієну праці встановлює загальні принципи профілактики виробничого травматизму та професійних захворювань. Конвенція № 161 про служби гігієни праці регулює організацію медичного обслуговування працівників на робочих місцях. Спеціальні конвенції охоплюють конкретні виробничі ризики, такі як робота з азбестом, хімічними речовинами, у шахтах та на будівництві. Протокол 2002 року до Конвенції № 155 встановлює вимоги щодо реєстрації та повідомлення про нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання.

Стандарти соціального забезпечення займають центральне місце у системі міжнародних трудових норм та гарантують мінімальний рівень соціального захисту для всіх категорій населення. Конвенція № 102 про мінімальні норми соціального забезпечення встановлює дев'ять основних видів соціальних виплат та мінімальні розміри допомог. Конвенція № 121 про допомогу у зв'язку з нещасними випадками на виробництві та професійними захворюваннями гарантує компенсацію шкоди від виробничих ризиків. Конвенція № 128 про допомогу у зв'язку з інвалідністю, старістю та у разі втрати годувальника забезпечує довгострокову соціальну підтримку. Конвенція

№ 168 про сприяння зайнятості та захист від безробіття встановлює стандарти для систем страхування на випадок безробіття [32, с. 127]. Ці документи створюють правову основу для розбудови національних систем соціального захисту.

Конвенція № 1 про робочий час у промисловості встановила вісімгодинний робочий день та стала першою конвенцією МОП. Конвенція № 30 про робочий час у торгівлі та офісах поширила ці принципи на непромислові сектори. Конвенція № 132 про оплачувані відпустки гарантує мінімальну тривалість щорічної відпустки для всіх працівників. Конвенція № 171 про нічну працю встановлює спеціальні гарантії для працівників, зайнятих у нічний час. Сучасні тенденції розвитку цих стандартів враховують потреби гнучкого робочого часу та дистанційної роботи.

Стандарти трудової міграції набувають особливої актуальності в умовах глобалізації та зростання мобільності робочої сили між країнами. Конвенція № 97 про працівників-мігрантів встановлює принцип рівного ставлення до іноземних працівників та громадян країни працевлаштування. Конвенція № 143 про зловживання у сфері міграції та про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей та рівного ставлення спрямована на боротьбу з нелегальною міграцією та експлуатацією мігрантів. Конвенція № 181 про приватні агентства зайнятості регулює діяльність посередників у працевлаштуванні, включаючи міжнародне рекрутування. Багатостороння рамкова угода МОП про трудову міграцію забезпечує комплексний підхід до регулювання міграційних процесів. Ці стандарти захищають права найбільш вразливих категорій працівників та сприяють справедливому розподілу переваг від трудової міграції [48, с. 105].

Статеві стандарти в глобальному трудовому законодавстві орієнтовані на гарантування паритету між представниками різних статей у всіх аспектах працівничих взаємовідносин. Конвенція № 100 щодо справедливої компенсації закріплює засаду еквівалентної оплати за рівноцінну діяльність незалежно від гендерної приналежності співробітника. Конвенція № 111 про упередження

дискримінації в трудовій та зайнятій сфері заперечує усі прояви нерівного ставлення, зокрема за статевою ознакою. Конвенція № 156 стосовно осіб із родинними зобов'язаннями забезпечує однакові перспективи для узгодження кар'єрної діяльності та приватного життя. Конвенція № 183 про материнську опіку надає особливий захист жінкам протягом періоду виношування дитини та материнства. Рекомендація № 202 щодо базових рівнів соціального забезпечення враховує статеві відмінності соціальних загроз та вимог.

Стандарти захисту особливих категорій працівників враховують специфічні потреби та уразливість окремих груп на ринку праці. Конвенції про дитячу працю встановлюють не лише заборони, але й позитивні зобов'язання держав щодо освіти та професійної підготовки молоді. Конвенції про працівників з інвалідністю гарантують рівні можливості у сфері зайнятості та забороняють дискримінацію за ознакою інвалідності. Конвенції про працівників похилого віку встановлюють заборону вікової дискримінації та сприяють активному старінню. Конвенції про корінні народи враховують їх традиційні форми господарювання та культурні особливості. Конвенції про домашніх працівників поширюють основні трудові права на цю традиційно незахищену категорію працівників. Ці стандарти відображають принцип інклюзивності міжнародного трудового права.

Механізми контролю за дотриманням міжнародних трудових стандартів становлять невід'ємну частину цієї системи та забезпечують її ефективність. Регулярна система контролю базується на періодичних звітах держав-членів МОП про імплементацію ратифікованих конвенцій. Комітет експертів з застосування конвенцій та рекомендацій здійснює технічну експертизу національного законодавства та практики його застосування. Комітет Міжнародної конференції праці з застосування стандартів розглядає найбільш серйозні випадки порушень трудових стандартів. Спеціальна процедура розгляду скарг дозволяє організаціям роботодавців та працівників подавати скарги про порушення конвенцій про свободу об'єднання. Комітет з свободи об'єднання розглядає такі скарги та надає рекомендації щодо їх усунення.

Процедури імплементації міжнародних трудових стандартів у національне законодавство вимагають комплексного підходу та врахування специфіки національних правових систем. Ратифікація конвенцій створює міжнародно-правові зобов'язання, але не автоматично забезпечує їх виконання на національному рівні. Держави повинні привести своє законодавство у відповідність з ратифікованими конвенціями та забезпечити їх практичне застосування. Консультації з соціальними партнерами є обов'язковою процедурою при ратифікації конвенцій та розробці імплементаційного законодавства. Технічна допомога МОП підтримує країни у процесі адаптації міжнародних стандартів до національних умов. Регулярний моніторинг та звітність забезпечують контроль за виконанням взятих зобов'язань [85, с. 34].

Сучасні виклики для системи міжнародних трудових стандартів пов'язані з трансформацією характеру праці та появою нових форм зайнятості. Цифровізація економіки створює нові види трудових відносин, які не завжди охоплюються традиційними стандартами. Платформна економіка розмиває межі між найманою працею та самозайнятістю, створюючи прогалини у правовому регулюванні. Дистанційна робота вимагає нових підходів до регулювання робочого часу та охорони праці. Штучний інтелект та автоматизація ставлять під загрозу традиційні робочі місця та вимагають нових форм соціального захисту. Кліматичні зміни створюють нові ризики для безпеки праці та вимагають адаптації виробничих процесів. Ці виклики потребують оновлення та розширення системи міжнародних трудових стандартів.

Регіональна інтеграція впливає на розвиток міжнародних трудових стандартів через створення спільних правових просторів та гармонізацію національних законодавств. Європейський Союз розвинув найбільш просунуту систему наднаціонального трудового права, яка доповнює та деталізує стандарти МОП. Інші регіональні організації також розробляють власні трудові стандарти, адаптовані до регіональної специфіки. Двосторонні та багатосторонні торговельні угоди все частіше включають трудові положення,

що поширює дію міжнародних трудових стандартів. Глобальні ланцюги вартості створюють нові можливості для поширення гідних умов праці через корпоративну соціальну відповідальність. Багатонаціональні корпорації стають важливими агентами впровадження міжнародних трудових стандартів на рівні підприємств.

Майбутнє розвитку системи міжнародних трудових стандартів залежить від здатності адаптуватися до нових реалій світу праці та зберегти актуальність у мінливих умовах. Столітня декларація МОП про майбутнє сфери праці визначає пріоритети розвитку міжнародного трудового права у XXI столітті. Орієнтована на людину концепція майбутнього сфери праці підкреслює необхідність інвестицій у людський розвиток, інституції праці та гідну та стійку роботу. Соціальний договір для XXI століття повинен забезпечити справедливий розподіл переваг від технологічного прогресу та економічного зростання. Універсальні трудові гарантії мають забезпечити базовий рівень захисту для всіх працівників незалежно від форми їх зайнятості. Ці принципи формують основу для подальшого розвитку системи міжнародних трудових стандартів.

Система міжнародних трудових стандартів та їх класифікація представляють складну та динамічну структуру правових норм, які регулюють трудові відносини на глобальному рівні. Ця система охоплює широкий спектр питань від фундаментальних прав людини у сфері праці до технічних стандартів безпеки та соціального забезпечення. Класифікація стандартів за різними критеріями дозволяє систематизувати їх різноманітність та забезпечити ефективне використання у національному правотворенні та правозастосуванні. Механізми контролю та імплементації гарантують практичну дію цих стандартів та їх адаптацію до національних умов. Сучасні виклики вимагають постійного оновлення та розвитку системи міжнародних трудових стандартів для забезпечення їх відповідності потребам мінливого світу праці.

1.3. Роль Міжнародної організації праці у формуванні глобальних трудових стандартів

Міжнародна організація праці посідає центральне місце у системі формування та розвитку глобальних трудових стандартів, виступаючи унікальною міжнародною структурою, що об'єднує представників урядів, роботодавців та працівників. Створена у 1919 році як частина Версальського мирного договору, МОП стала першою спеціалізованою установою Організації Об'єднаних Націй, що зосереджується виключно на питаннях праці та соціального захисту. Діяльність організації ґрунтується на принципі тристоронності, який забезпечує участь усіх зацікавлених сторін у процесі прийняття рішень щодо трудових стандартів. Статут МОП визначає основоположні принципи організації та механізми її функціонування [9].

Концептуальною основою діяльності МОП є Філадельфійська декларація 1944 року, яка проголошує, що праця не є товаром, а всі люди, незалежно від раси, віри чи статі, мають право на добробут і людську гідність. Декларація встановлює чотири основоположні принципи: праця не є товаром; свобода слова та об'єднання є необхідною умовою постійного прогресу; бідність будь-де становить загрозу для процвітання скрізь; боротьба проти нужди повинна вестися з невпинною енергією в кожній країні. Ці принципи формують ідеологічну базу для розробки міжнародних трудових стандартів. Філадельфійська декларація також підкреслює важливість міжнародного співробітництва у сфері праці та соціального захисту.

Система міжнародних трудових стандартів МОП охоплює широкий спектр питань, пов'язаних з трудовими відносинами, соціальним захистом та правами людини у сфері праці. Основними інструментами регулювання є конвенції та рекомендації, які приймаються Міжнародною конференцією праці. Конвенції МОП мають статус міжнародних договорів і підлягають ратифікації державами-членами, тоді як рекомендації носять рекомендаційний характер та надають додаткові роз'яснення щодо реалізації положень конвенцій. Станом на

сьогодні МОП прийняла понад 180 конвенцій та близько 200 рекомендацій. Ці документи охоплюють такі сфери, як основоположні принципи та права у сфері праці, зайнятість, соціальний захист, соціальний діалог.

Базові конвенції МОП формують центральну частину архітектури глобальних трудових норм і торкаються ключових засад та прерогатив у трудовій галузі. До їх складу входять Конвенція щодо вільності асоціацій та охорони організаційних прав № 87 (1948 р.), Конвенція про організаційні права та проведення групових домовленостей № 98 (1949 р.), Конвенція про примусове залучення до праці № 29 (1930 р.), Конвенція про усунення обов'язкової праці № 105 (1957 р.), Конвенція про справедливу компенсацію № 100 (1951 р.), Конвенція про нерівне ставлення в трудовій та професійній сфері № 111 (1958 р.), Конвенція про граничний вік № 138 (1973 р.) та Конвенція про критичні прояви малолітньої зайнятості № 182 (1999 р.). Ці угоди визначають мінімальні критерії, яких мають дотримуватися всі країни-учасниці МОП незалежно від ступеня їхнього економічного прогресу.

Декларація МОП щодо ключових засад та прерогатив у трудовій сфері, ухвалена у 1998 році, фіксує зобов'язання всіх держав-учасниць шанувати, підтримувати і реалізовувати принципи стосовно фундаментальних прав. Декларація окреслює чотири групи основних прерогатив: вільність асоціацій та дієве визнання права на ведення групових домовленостей; викорінення всіх проявів примусового чи обов'язкового залучення до праці; результативна заборона малолітньої зайнятості; запобігання нерівному ставленню в трудовій та професійній сферах. Принциповою рисою Декларації є те, що вона визначає зобов'язання для всіх держав-учасниць МОП, навіть коли вони не ратифікували відповідні угоди. Система контролю за виконанням Декларації охоплює щорічні перегляди та всесвітні звіти за кожною групою фундаментальних прав.

Процедура прийняття міжнародних трудових стандартів у рамках МОП характеризується демократичністю та широким обговоренням. Ініціатива щодо розробки нових стандартів може виходити від Адміністративної ради МОП, урядів держав-членів або представників роботодавців та працівників. Процес

розробки включає підготовку попередніх досліджень, проведення консультацій з тристоронніми партнерами, підготовку проектів документів Міжнародним бюро праці. Розгляд проектів конвенцій та рекомендацій здійснюється на двох послідовних сесіях Міжнародної конференції праці за принципом подвійного читання. Прийняття документів потребує кваліфікованої більшості голосів делегатів конференції.

Контрольні механізми МОП забезпечують моніторинг виконання міжнародних трудових стандартів державами-членами. Регулярна система контролю включає розгляд доповідей урядів про застосування ратифікованих конвенцій Комітетом експертів з застосування конвенцій та рекомендацій. Комітет складається з незалежних експертів, які аналізують відповідність національного законодавства та практики положенням конвенцій МОП. Конференційний комітет із застосування стандартів розглядає доповіді Комітету експертів та проводить тристоронні обговорення з представниками урядів, роботодавців та працівників. Спеціальні процедури контролю включають процедуру подання скарг щодо невиконання конвенцій та процедуру розгляду скарг про порушення свободи об'єднання.

Система технічної підтримки МОП забезпечує імплементацію глобальних трудових норм на державному рівні. Організація пропонує експертну підтримку країнам-учасникам у формуванні внутрішнього законодавства, побудові інституційних структур, навчанні спеціалістів та розвитку соціального партнерства. Програми технічної кооперації включають такі сфери, як модернізація трудових норм, посилення робочої інспекції, удосконалення систем соціального забезпечення, протидія малолітній зайнятості. МОП також реалізує освітні проекти для делегатів урядових структур, об'єднань підприємців та трудящих з питань використання міжнародних трудових норм. Центр глобального навчання персоналу МОП у Турині є головним освітнім закладом у галузі працівничих відносин та соціального забезпечення.

Значення МОП у створенні всесвітніх трудових стандартів особливо посилюється в контексті економічної глобалізації та еволюції трудової сфери.

Організація інтенсивно вивчає сучасні моделі зайнятості, зокрема платформну економіку, віддалену роботу, фрілансинг та формулює відповідні настанови. Проект МОП щодо перспектив трудової галузі, ініційований у 2013 році до сторіччя організації, націлений на дослідження трендів розвитку трудового світу та створення стратегій пристосування до сучасних вимог. Декларація століття МОП про перспективи трудової сфери, затверджена у 2019 році, окреслює пріоритетні напрями діяльності організації на наступні десятиліття. Документ акцентує значущість антропоцентричного підходу до майбутнього трудової галузі.

Концепція гідної праці, розроблена МОП, стала центральною парадигмою сучасного трудового права та соціальної політики. Гідна праця визначається як продуктивна діяльність чоловіків і жінок в умовах свободи, справедливості, безпеки та людської гідності. Концепція включає чотири стратегічні цілі: сприяння правам у сфері праці; розширення можливостей зайнятості; посилення соціального захисту; заохочення соціального діалогу.

Регіональний вимір діяльності МОП реалізується через систему регіональних організацій та програм. Регіональні конференції МОП обговорюють специфічні проблеми окремих регіонів та розробляють відповідні стратегії їх вирішення. Європейська регіональна конференція МОП координує діяльність у Європі та Центральній Азії, включаючи Україну. Регіональні програми МОП спрямовані на адаптацію глобальних трудових стандартів до специфічних умов регіонів. Децентралізована структура МОП включає регіональні, субрегіональні та національні офіси, які забезпечують координацію діяльності на місцевому рівні.

Взаємодія МОП з іншими міжнародними організаціями посилює ефективність впровадження трудових стандартів. Співробітництво з ООН здійснюється в рамках системи координації діяльності спеціалізованих установ. МОП активно співпрацює з Всесвітньою організацією торгівлі у питаннях впливу торгівельної політики на трудові стандарти. Взаємодія з Міжнародним валютним фондом та Світовим банком стосується включення питань гідної

праці до програм економічного розвитку. Партнерство з Організацією економічного співробітництва та розвитку охоплює дослідження ринків праці та соціальної політики.

Вплив МОП на формування регіональних систем трудових стандартів є суттєвим. Європейський Союз інкорпорував багато принципів МОП до свого трудового права, включаючи Європейську соціальну хартію та Хартію основоположних прав ЄС. Американська система трудових стандартів також базується на принципах МОП, хоча США ратифікували лише дві з восьми фундаментальних конвенцій. Африканський Союз активно впроваджує стандарти МОП через свої регіональні програми. Азійсько-тихоокеанський регіон характеризується неоднорідністю підходів до імплементації трудових стандартів МОП.

Виклики сучасного етапу розвитку МОП пов'язані з необхідністю адаптації до нових реалій світу праці. Цифровізація економіки, автоматизація виробничих процесів, розвиток штучного інтелекту створюють нові виклики для трудових відносин. МОП розробляє нові підходи до регулювання платформової зайнятості, дистанційної роботи, алгоритмічного управління персоналом. Пандемія COVID-19 прискорила трансформацію світу праці та поставила нові завдання перед МОП. Організація активно досліджує вплив пандемії на ринки праці та розробляє рекомендації щодо відновлення економіки.

Роль МОП у забезпеченні гендерної рівності у сфері праці є пріоритетним напрямом діяльності організації. Конвенція про рівну винагороду № 100 та Конвенція про дискримінацію у сфері праці та занять № 111 створили правову основу для боротьби з гендерною дискримінацією. План дій МОП з гендерної рівності на 2022-2025 роки визначає конкретні заходи з просування гендерної рівності у всіх сферах діяльності організації [19, 20]. Ініціатива "Жінки в роботі" спрямована на подолання гендерних розривів у зайнятості, оплаті праці та можливостях кар'єрного зростання. МОП також приділяє особливу увагу питанням материнства та сімейних обов'язків у трудових відносинах.

Система трудових стандартів МОП охоплює питання безпеки та гігієни праці, що є критично важливим для захисту здоров'я працівників. Конвенція про безпеку та гігієну праці № 155 та Конвенція про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці № 187 встановлюють базові принципи у цій сфері. МОП розробляє галузеві стандарти безпеки праці для різних видів економічної діяльності. Глобальна стратегія МОП з безпеки та гігієни праці спрямована на створення культури профілактики на робочих місцях. Організація активно досліджує професійні ризики, пов'язані з новими технологіями та матеріалами.

Вплив МОП на розвиток соціального діалогу є фундаментальним для функціонування демократичних трудових відносин. Конвенція про тристоронні консультації № 144 встановлює механізми участі соціальних партнерів у розробці та реалізації трудової політики. МОП сприяє розвитку колективних переговорів як ефективного механізму врегулювання трудових відносин. Організація надає технічну допомогу у створенні інституцій соціального діалогу та підготовці кадрів для організацій роботодавців та працівників. Глобальний діалог МОП включає представників урядів, роботодавців та працівників з усіх регіонів світу.

Міжнародні трудові стандарти МОП відіграють важливу роль у регулюванні трудової міграції. Конвенція про працівників-мігрантів № 97 та Конвенція про зловживання у сфері міграції та про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення № 143 встановлюють основні принципи захисту прав трудових мігрантів. Багатостороння основа МОП для трудових міграцій забезпечує комплексний підхід до регулювання міграційних процесів. Організація співпрацює з Міжнародною організацією з міграції у питаннях захисту прав мігрантів. Глобальна спільнота з безпечної, упорядкованої та регулярної міграції включає принципи МОП щодо трудової міграції [11, 48].

Роль МОП у боротьбі з дитячою працею є одним з найбільш успішних напрямів діяльності організації. Міжнародна програма з ліквідації дитячої праці, запущена у 1992 році, охоплює понад 100 країн світу. Конвенція про

мінімальний вік № 138 та Конвенція про найгірші форми дитячої праці № 182 створили правову основу для боротьби з цим явищем. Глобальна альянс проти примусової праці об'єднує зусилля урядів, роботодавців, працівників та громадянського суспільства. МОП розробляє національні плани дій з ліквідації дитячої праці та надає технічну допомогу в їх реалізації. Всесвітній день боротьби з дитячою працею, що відзначається 12 червня, привертає увагу до цієї проблеми.

Система моніторингу та оцінки ефективності трудових стандартів МОП включає різноманітні механізми та інструменти. Щорічні доповіді про застосування конвенцій та рекомендацій надають комплексну оцінку стану виконання трудових стандартів у світі. Комітет експертів з застосування конвенцій та рекомендацій проводить детальний аналіз відповідності національного законодавства та практики положенням конвенцій МОП. Спеціальні дослідження з окремих тематичних питань доповнюють загальну картину стану трудових стандартів. Індикатори гідної праці МОП дозволяють кількісно оцінити прогрес у досягненні цілей організації.

Інноваційні підходи МОП до регулювання нових форм зайнятості відображають адаптацію організації до змін у світі праці. Дослідження платформової економіки виявили нові виклики для традиційних трудових відносин. МОП розробляє рекомендації щодо класифікації працівників платформ та забезпечення їх соціального захисту. Питання алгоритмічного управління персоналом та штучного інтелекту у трудових відносинах стають предметом окремих досліджень. Рекомендація щодо зайнятості та гідної праці для миру та стійкості № 205 враховує специфіку постконфліктних ситуацій [23, 43, 44].

Фінансовий механізм діяльності МОП забезпечується за рахунок обов'язкових внесків держав-членів та добровільних внесків донорів. Регулярний бюджет МОП покриває основні витрати організації, включаючи утримання секретаріату, проведення конференцій та засідань органів управління. Програми технічного співробітництва фінансуються переважно за

рахунок добровільних внесків розвинутих країн. Партнерство з приватним сектором розширює можливості фінансування програм МОП. Глобальна ініціатива з гідної праці включає механізми державно-приватного партнерства у реалізації трудових стандартів (табл. 1.5).

Таблиця 1.5

Система основних конвенцій МОП за тематичними напрямками

Тематичний напрям	Назва конвенції	Номер	Рік прийняття	Статус
Свобода об'єднання	Конвенція про свободу об'єднання та захист права на організацію	№ 87	1948	Фундаментальна
Колективні переговори	Конвенція про право на організацію та ведення колективних переговорів	№ 98	1949	Фундаментальна
Примусова праця	Конвенція про примусову працю	№ 29	1930	Фундаментальна
Примусова праця	Конвенція про скасування примусової праці	№ 105	1957	Фундаментальна
Гендерна рівність	Конвенція про рівну винагороду	№ 100	1951	Фундаментальна
Недискримінація	Конвенція про дискримінацію у сфері праці та занять	№ 111	1958	Фундаментальна
Дитяча праця	Конвенція про мінімальний вік	№ 138	1973	Фундаментальна
Дитяча праця	Конвенція про найгірші форми дитячої праці	№ 182	1999	Фундаментальна

Наукове забезпечення діяльності МОП здійснюється через мережу дослідницьких інститутів та центрів. Міжнародний інститут трудових досліджень МОП проводить фундаментальні дослідження з питань праці та соціального захисту. Статистичний департамент МОП забезпечує збір та аналіз даних про ринки праці у світі. Міжнародний центр підготовки кадрів МОП у Турині проводить навчальні програми для фахівців з усього світу. Мережа університетів та дослідницьких центрів співпрацює з МОП у проведенні наукових досліджень. Публікації МОП, включаючи щорічні доповіді та тематичні дослідження, є авторитетними джерелами інформації про стан трудових відносин у світі.

Цифрова трансформація діяльності МОП включає розвиток онлайн-платформ для надання послуг та проведення консультацій. Електронна бібліотека МОП забезпечує доступ до всіх документів організації. Онлайн-курси з питань трудових стандартів дозволяють охопити ширшу аудиторію слухачів. Цифрові інструменти моніторингу трудових стандартів підвищують ефективність контрольних механізмів. Соціальні мережі та цифрові медіа використовуються для поширення інформації про діяльність МОП. Штучний інтелект та великі дані застосовуються для аналізу трендів на ринках праці.

Перспективи розвитку МОП у XXI столітті пов'язані з необхідністю адаптації до нових викликів глобалізованого світу. Кліматичні зміни створюють нові ризики та можливості для світу праці. Концепція справедливого переходу до екологічно стійкої економіки стає центральною для діяльності МОП. Демографічні зміни, включаючи старіння населення та урбанізацію, впливають на структуру ринків праці. Технологічні інновації трансформують професійні профілі та вимагають нових підходів до професійної підготовки. Геополітичні зміни впливають на систему міжнародного співробітництва у сфері праці (табл. 1.6).

Таблиця 1.6

Механізми контролю за виконанням конвенцій МОП

Тип механізму	Орган контролю	Періодичність	Характер процедури	Правові наслідки
Регулярний контроль	Комітет експертів з застосування конвенцій та рекомендацій	Щорічно	Аналіз урядових доповідей	Зауваження та прямі запити
Конференційний контроль	Конференційний комітет із застосування стандартів	Щорічно	Тристоронній діалог	Публічні рекомендації
Скарги	Комісія з розслідування та примирення	За потреби	Розслідування порушень	Рекомендації щодо усунення порушень
Свобода об'єднання	Комітет з свободи об'єднання	Тричі на рік	Розгляд скарг	Рекомендації та моніторинг
Технічна допомога	Міжнародне бюро праці	Постійно	Консультації та підтримка	Програми співробітництва

Підсумовуючи, Міжнародна організація праці відіграє центральну роль у формуванні глобальних трудових стандартів, забезпечуючи координацію

зусиль міжнародної спільноти у сфері праці та соціального захисту. Унікальна тристороння структура МОП, що включає представників урядів, роботодавців та працівників, дозволяє приймати збалансовані рішення, які враховують інтереси всіх учасників трудових відносин. Система міжнародних трудових стандартів, розроблена МОП протягом більш ніж століття існування організації, створила міцну правову основу для захисту прав працівників у всьому світі. Ефективні механізми контролю та технічного співробітництва забезпечують впровадження цих стандартів на національному рівні, сприяючи поступовому підвищенню умов праці та соціального захисту трудящих.

Висновки до розділу 1

Вивчення глобальних правових основ координації трудових взаємин демонструє, що міжнародне трудове законодавство подолало складний етап розвитку від початкових намагань врегулювання робочих умов у ХІХ столітті до сучасної багатогранної системи всесвітніх та територіальних еталонів. Формування цієї правової сфери було зумовлене об'єктивними вимогами промислового прогресу, потребою розв'язання соціальних суперечностей та гарантування справедливих трудових умов в епоху економічної глобалізації. Міжнародне трудове законодавство як автономна сфера міжнародного публічного права вирізняється унікальним об'єктом регулювання, що включає працівничі відносини, які перетинають національні межі, а також стандартизацію базових принципів та положень трудового права на глобальному рівні.

Структура міжнародних трудових еталонів являє собою комплексну сукупність нормативно-правових документів різного статусу та юридичного впливу, що координують основні елементи трудових взаємин на всесвітньому рівні. Систематизація цих еталонів може здійснюватися за різноманітними показниками, включаючи орган прийняття, область використання, правову силу та об'єкт координації. Універсальні стандарти МОП, територіальні

домовленості та двосторонні міжнародні угоди в трудовій сфері створюють багатоступеневу систему, що забезпечує всебічне врегулювання працівничих відносин з урахуванням особливостей різних регіонів та держав. Фундаментальні засади міжнародного трудового права, зокрема вільність асоціацій, заборона примусового залучення до праці, антидискримінаційність та усунення малолітньої зайнятості, становлять фундамент усієї системи міжнародних трудових еталонів.

Міжнародна організація праці виконує ключову функцію в створенні та удосконаленні глобальних трудових стандартів, діючи як унікальна триpartite організація, що поєднує делегатів урядових структур, підприємців та трудящих. Заснована у 1919 році МОП стала першою спеціалізованою установою ООН і впродовж понад століття свого функціонування ухвалила більше 190 конвенцій та близько 200 рекомендацій, що охоплюють практично всі грані трудових взаємин. Триpartite структура МОП гарантує збалансований підхід до створення трудових еталонів, враховуючи інтереси всіх суб'єктів працівничих відносин. Контрольна система МОП, що включає систематичну звітність країн-учасниць, процедури подання претензій та експертну підтримку, забезпечує результативність впровадження прийнятих еталонів на державному рівні.

Дослідження глобальних правових основ координації трудових взаємин засвідчує формування всесвітньої системи соціального забезпечення працівників, що базується на фундаментальних принципах справедливості, паритетності та гідності праці. Ця система продовжує еволюціонувати, пристосовуючись до сучасних викликів, включаючи digitalizaцію економіки, кліматичні зміни та глобальні кризи. Перспективи розвитку міжнародного трудового законодавства пов'язані з подальшою гармонізацією національних законодавств, посиленням ефективності контрольних механізмів та розширенням сфери застосування міжнародних трудових стандартів на нові моделі трудових взаємин.

РОЗДІЛ 2. ЄВРОПЕЙСЬКІ СТАНДАРТИ ТРУДОВОГО ПРАВА ТА ЇХ ВПЛИВ НА НАЦІОНАЛЬНЕ ЗАКОНОДАВСТВО

2.1. Трудове право Європейського Союзу: принципи та основні напрями

Трудове право Європейського Союзу являє собою комплексну систему правових норм, що регулюють трудові відносини на наднаціональному рівні та забезпечують гармонізацію соціальної політики держав-членів. Формування європейських трудових стандартів розпочалося з прийняттям Римського договору 1957 року, який заклав фундаментальні принципи вільного руху робочої сили та недискримінації у сфері зайнятості. Еволюція трудового права ЄС відбувалася поступово, від економічної інтеграції до створення соціального виміру європейської інтеграції. Сучасний стан трудового права Європейського Союзу характеризується наявністю розгалуженої системи директив, регламентів та рішень судових органів, що забезпечують комплексне регулювання трудових відносин.

Конституційні основи трудового законодавства ЄС визначені в Угоді про функціонування Європейського Союзу, яка окреслює повноваження інституцій у галузі соціальної стратегії та працевлаштування. Стаття 153 Угоди встановлює сфери, де Союз може сприяти та доповнювати активність країн-учасниць, зокрема покращення робочого оточення для охорони здоров'я та безпеки співробітників, трудових умов, соціального забезпечення та соціальної опіки працівників. Принцип субсидіарності виконує провідну роль у розмежуванні компетенцій між наднаціональним та державним рівнями правового впорядкування. Лісабонська угода посилила соціальний аспект європейської інтеграції через надання юридично зобов'язувального статусу Хартії фундаментальних прав Європейського Союзу.

Основоположні засади трудового законодавства ЄС ґрунтуються на пошані до базових людських прав та гарантуванні соціальної справедливості у працівничих взаєминах. Принцип антидискримінації є наскрізним у всіх галузях трудового права та передбачає рівноправне ставлення до співробітників

незалежно від статі, расової або етнічної належності, віросповідання або переконань, обмежень здоров'я, віку чи сексуальної орієнтації. Принцип статевої рівності посідає особливе становище в системі європейських трудових еталонів та передбачає не тільки формальну рівність, але й реальну рівність перспектив у сфері зайнятості. Принцип вільності переміщення працівників забезпечує можливість громадян ЄС безперешкодно шукати роботу, працювати та мешкати на території будь-якої держави-учасниці.

Структура джерел трудового законодавства Європейського Союзу характеризується ієрархічною побудовою та охоплює базове право, похідне право, судову юриспруденцію та гнучке право. Базове право формується з засновницьких угод, зокрема Договору про Європейський Союз та Договору про функціонування Європейського Союзу, які окреслюють основні засади та завдання соціальної стратегії. Похідне право репрезентоване директивами, регламентами та постановами, що деталізують загальні засади та визначають конкретні норми координації трудових взаємин. Судова юриспруденція Суду Європейського Союзу виконує значущу функцію в інтерпретації та реалізації норм трудового законодавства, формуючи прецедентну практику, що є обов'язковою для національних судових органів. Гнучке право включає рекомендації, висновки та інші акти, що не мають примусової юридичної сили, але впливають на створення правової практики (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Основні принципи трудового права Європейського Союзу

Принцип	Правова основа	Сфера застосування	Механізми забезпечення
Недискримінація	Стаття 19 ДФЄС, Директива 2000/78/ЄС	Всі трудові відносини	Національні суди, Суд ЄС
Гендерна рівність	Стаття 157 ДФЄС, Директива 2006/54/ЄС	Оплата праці, умови праці	Контрольні органи, судовий захист
Свобода пересування	Стаття 45 ДФЄС, Регламент 492/2011	Доступ до зайнятості	Європейська служба зайнятості
Соціальний діалог	Стаття 154-155 ДФЄС	Колективні переговори	Трипартизм, галузеві комітети

Директиви у сфері трудового права становлять основу вторинного законодавства ЄС та забезпечують гармонізацію національних правових систем

у ключових сферах трудових відносин. Директива 2003/88/ЄС про організацію робочого часу встановлює мінімальні стандарти щодо тривалості робочого часу, відпочинку та відпусток, забезпечуючи баланс між економічними потребами підприємств та правами працівників на відпочинок. Директива 91/533/ЄЕС про інформування працівників про умови, що застосовуються до трудового договору або трудових відносин, зобов'язує роботодавців надавати працівникам письмову інформацію про основні умови праці. Директива 2001/23/ЄС про збереження прав працівників у випадку передачі підприємств захищає трудові права під час реорганізації бізнесу [54, с. 145].

Коллективне трудове право ЄС характеризується визнанням ролі соціального діалогу як основного механізму формування трудової політики на європейському рівні. Соціальний діалог здійснюється між європейськими організаціями роботодавців та профспілковими організаціями і може призводити до укладення рамкових угод, що згодом імплементуються через директиви Ради. Європейський соціальний діалог функціонує на двох рівнях: міжпрофесійному, де беруть участь загальні конфедерації роботодавців та профспілок, та галузевому, де діють специфічні для окремих секторів економіки організації. Рамкові угоди, укладені в процесі соціального діалогу, мають важливе значення для розвитку європейських трудових стандартів у таких сферах, як телеробота, стрес на роботі та домагання на робочому місці.

Індивідуальне трудове право ЄС охоплює широке коло питань, пов'язаних з регулюванням трудових договорів, умовами праці та захистом трудових прав працівників. Європейські стандарти у сфері укладення трудових договорів передбачають забезпечення інформаційних прав працівників та встановлення мінімальних гарантій щодо умов праці. Регулювання нестандартних форм зайнятості набуває все більшого значення у контексті цифровізації економіки та поширення гнучких форм трудових відносин. Директива про прозорі та передбачувані умови праці, прийнята у 2019 році, модернізує європейські стандарти інформування працівників та поширює їх дію на нові форми зайнятості [47, с. 180].

Захист материнства та сімейних прав працівників становить важливу складову європейських трудових стандартів та відображає прагнення ЄС до створення інклюзивного ринку праці. Директива 92/85/ЄЕС про захист материнства встановлює мінімальні стандарти щодо відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, захисту від звільнення та забезпечення безпечних умов праці для вагітних працівниць. Директива 2010/18/ЄС про батьківську відпустку розширює можливості для батьків поєднувати професійні та сімейні обов'язки. Ці норми сприяють підвищенню рівня участі жінок у трудовій діяльності та забезпечують гендерну рівність на ринку праці [20, с. 397].

Координація трудового періоду та дозвілля в трудовому законодавстві ЄС ґрунтується на засадах охорони здоров'я та безпеки співробітників, а також гарантування рівноваги між професійною та приватною діяльністю. Директива щодо упорядкування трудового періоду визначає максимальну тривалість робочого тижня у 48 годин, мінімальну тривалість денного та тижневого дозвілля, а також право на оплачувану щорічну відпустку тривалістю не менше чотирьох тижнів. Сучасні виклики, пов'язані з digitalizaцією праці та розповсюдженням віддаленої роботи, вимагають перегляду традиційних підходів до організації трудового періоду. Концепція "права на відключення" отримує все більше поширення у європейських державах як механізм захисту співробітників від надмірного навантаження в умовах постійної доступності (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Основні директиви ЄС у сфері трудового права

Директива	Рік прийняття	Предмет регулювання	Ключові положення
2003/88/ЄС	2003	Організація робочого часу	Максимум 48 годин на тиждень, мінімальний відпочинок
2006/54/ЄС	2006	Гендерна рівність	Рівна оплата, недискримінація за статевою ознакою
2001/23/ЄС	2001	Передача підприємств	Збереження трудових прав при реорганізації
2019/1152/ЄС	2019	Прозорі умови праці	Інформування про умови праці, нестандартна зайнятість

Охорона та гігієна праці становлять пріоритетну галузь трудового законодавства ЄС, що відображено в Рамковій директиві 89/391/ЄЕС та багатьох спеціалізованих директивах. Європейський підхід до захисту праці базується на засадах попередження, аналізу ризиків та забезпечення залучення співробітників до ухвалення рішень щодо безпеки на робочому місці. Підприємці несуть основну відповідальність за гарантування безпечних та здорових трудових умов, включаючи здійснення систематичної оцінки професійних ризиків та вжиття необхідних попереджувальних заходів. Співробітники мають право на інформування про ризики, пов'язані з їхньою діяльністю, навчання з питань безпеки та участь у процесі управління охороною праці через своїх делегатів.

Соціальне забезпечення в контексті європейської інтеграції координується принципами узгодження національних систем соціального забезпечення, а не їх уніфікації. Регламент 883/2004/ЄС щодо координації систем соціального забезпечення гарантує збереження соціальних прав співробітників при переміщенні між країнами-учасницями ЄС. Основні засади координації включають рівноправне ставлення, збереження набутих прав, експорт виплат та застосування законодавства однієї держави-учасниці. Ці засади сприяють реалізації вільності переміщення співробітників та забезпечують соціальний захист мігрантів.

Антидискримінаційне законодавство ЄС у галузі зайнятості характеризується комплексним підходом до гарантування рівних можливостей для всіх співробітників. Директива 2000/78/ЄС про рівноправне ставлення у сфері зайнятості забороняє дискримінацію за ознаками віросповідання або переконань, обмежень здоров'я, віку та сексуальної орієнтації. Директива 2000/43/ЄС забороняє расову та етнічну дискримінацію у галузі зайнятості. Концепція опосередкованої дискримінації дозволяє виявляти та протидіяти прихованим формам нерівного ставлення, коли нейтральні на перший погляд практики мають дискримінаційний вплив на певну групу співробітників.

Трудова міграція в межах ЄС регулюється принципом свободи пересування працівників, який забезпечує громадянам ЄС право шукати роботу, працювати та проживати в будь-якій державі-члені. Регламент 492/2011/ЄС про свободу пересування працівників у межах Союзу встановлює детальні правила реалізації цього права, включаючи недискримінацію у доступі до зайнятості, рівне ставлення щодо умов праці та соціальних переваг. Директива про відрядження працівників регулює умови тимчасового надання послуг в іншій державі-члені, забезпечуючи баланс між свободою надання послуг та захистом прав працівників [48, с. 104].

Коллективні трудові права в системі європейських стандартів включають свободу об'єднання, право на колективні переговори та право на страйк. Хоча ці права не регулюються детально на рівні ЄС, вони визнаються як фундаментальні права у Хартії основних прав ЄС та Європейській соціальній хартії. Директива про інформування та консультування працівників встановлює мінімальні стандарти щодо участі працівників у прийнятті рішень на підприємстві. Європейська рада підприємства та Європейська компанія створюють механізми транснаціонального представництва працівників у великих європейських корпораціях.

Регулювання нестандартних форм зайнятості набуває все більшого значення у контексті трансформації ринку праці та поширення цифрових платформ. Директива 2019/1152/ЄС про прозорі та передбачувані умови праці розширює захист на працівників з нестандартними формами зайнятості, включаючи працівників на вимогу, тих, хто працює менше 8 годин на тиждень, та працівників з короткостроковими контрактами. Концепція економічно залежного самозайнятого працівника розвивається у судовій практиці та національному законодавстві як проміжна категорія між найманими працівниками та справжніми самозайнятими особами [56, с. 180].

Цифровізація трудових відносин створює нові виклики для європейського трудового права, включаючи регулювання дистанційної роботи, роботи на цифрових платформах та використання штучного інтелекту в управлінні

персоналом. Рамкова угода про телероботу, укладена європейськими соціальними партнерами у 2002 році, встановила основні принципи регулювання дистанційної роботи. Пандемія COVID-19 прискорила поширення дистанційної роботи та актуалізувала потребу в осучасненні правового регулювання. Право на відключення стає важливим елементом захисту працівників в умовах стирання кордонів між робочим та особистим часом.

Судова практика Суду Європейського Союзу відіграє ключову роль у розвитку та тлумаченні європейських трудових стандартів, створюючи прецедентне право, що є обов'язковим для національних судів. Принцип прямої дії директив, розроблений у судовій практиці, дозволяє особам посилатися на положення директив у національних судах навіть у випадках, коли держава-член не імплементувала директиву належним чином. Принцип відповідного тлумачення зобов'язує національні суди тлумачити національне право у відповідності з цілями директив ЄС. Принцип державної відповідальності дозволяє особам вимагати компенсації за шкоду, заподіяну неналежною імплементациєю директив.

Європейська опора соціальних прав, проголошена у 2017 році, визначає двадцять ключових принципів та прав у сферах рівних можливостей та доступу до ринку праці, справедливих умов праці та соціального захисту. Хоча Опора не має юридично обов'язкового характеру, вона визначає політичні пріоритети ЄС у соціальній сфері та служить орієнтиром для розвитку законодавства. Принципи Опори стосуються таких питань, як баланс між трудовим та особистим життям, справедлива оплата праці, безпечне та адаптивне робоче середовище, соціальний захист та інклюзивність ринку праці [63, с. 190].

Гендерна рівність у трудових відносинах залишається однією з пріоритетних сфер європейської соціальної політики, незважаючи на досягнутий прогрес у забезпеченні формальної рівності. Принцип рівної оплати за рівну працю, закріплений ще в Римському договорі, отримав подальший розвиток у директивах про гендерну рівність та судовій практиці Суду ЄС. Директива 2019/1158/ЄС про баланс між трудовим та особистим життям для

батьків та осіб, що здійснюють догляд, розширює права на відпустку та гнучкі умови праці. Ці заходи спрямовані на подолання структурних бар'єрів, що перешкоджають повній участі жінок у трудовій діяльності.

Молодіжна зайнятість становить особливу турботу для європейських інституцій у контексті високого рівня безробіття серед молоді у багатьох державах-членах. Гарантія для молоді, запроваджена у 2013 році, зобов'язує держави-члени забезпечити, щоб усі молоді люди віком до 25 років отримали якісну пропозицію щодо зайнятості, подальшої освіти, навчання або стажування протягом чотирьох місяців після закінчення формальної освіти або втрати роботи. Європейський альянс з учнівства сприяє розвитку дуальної освіти та професійного навчання як механізму інтеграції молоді на ринок праці [32, с. 128].

Інклюзивність ринку праці для осіб з інвалідністю забезпечується через антидискримінаційне законодавство та політику активного сприяння зайнятості. Директива 2000/78/ЄС забороняє дискримінацію за ознакою інвалідності та встановлює обов'язок роботодавців забезпечувати розумні пристосування для працівників з інвалідністю. Концепція розумних пристосувань передбачає необхідність модифікації робочого місця або умов праці для забезпечення можливості ефективного виконання трудових обов'язків особами з інвалідністю, якщо такі модифікації не спричиняють непропорційного навантаження на роботодавця.

Старіння населення ЄС актуалізує питання дискримінації за віком та активного старіння на ринку праці. Директива 2000/78/ЄС забороняє дискримінацію за віком, але дозволяє об'єктивно обґрунтовані відмінності у ставленні, включаючи встановлення пенсійного віку. Концепція активного старіння передбачає створення умов для продовження трудової діяльності старших працівників через гнучкі форми праці, навчання протягом життя та адаптацію робочих місць. Пенсійна реформа у багатьох державах-членах включає поступове підвищення пенсійного віку та стимулювання добровільного продовження трудової діяльності [79, с. 25].

Транскордонна мобільність працівників у межах ЄС регулюється комплексом правових норм, що забезпечують баланс між різними свободами внутрішнього ринку. Відрядження працівників на тимчасове виконання робіт в іншій державі-члені регулюється Директивою 96/71/ЄС, яка встановлює мінімальні умови праці, що застосовуються до відряджених працівників. Реформа 2018 року посилила захист відряджених працівників шляхом розширення переліку трудових умов, що підлягають застосуванню в державі призначення.

Соціальний діалог на європейському рівні охоплює різні форми взаємодії між представниками працівників, роботодавців та публічної влади у формуванні соціально-трудової політики. Тристоронній соціальний саміт забезпечує участь європейських соціальних партнерів у процесі економічного управління ЄС. Галузевий соціальний діалог функціонує у понад 40 секторах економіки та призводить до укладення автономних угод, спільних заяв та інших результатів співпраці. Ця система соціального діалогу сприяє легітимації європейської соціальної політики та забезпечує врахування інтересів різних сторін трудових відносин [53, с. 165].

Європейське трудове право постійно адаптується до нових викликів, пов'язаних з глобалізацією, технологічним розвитком та соціальними змінами. Зелений перехід економіки ЄС потребує перекваліфікації працівників та створення нових робочих місць у сфері відновлюваної енергетики та екологічних технологій. Фонд справедливого переходу надає підтримку регіонам та працівникам, що постраждали від переходу до кліматично нейтральної економіки. Цифровий перехід також потребує адаптації трудових відносин до нових форм організації праці та використання цифрових технологій.

Перспективи розвитку трудового права ЄС пов'язані з подальшою конвергенцією соціальних стандартів, посиленням соціального виміру європейської інтеграції та адаптацією до нових форм праці. Дискусії про запровадження європейської мінімальної заробітної плати, посилення захисту працівників платформ та розвиток транснаціональних колективних переговорів

свідчать про динамічний характер європейського трудового права. Принцип соціального прогресу, закріплений у Лісабонському договорі, вимагає постійного вдосконалення соціальних стандартів та забезпечення балансу між економічною ефективністю та соціальною справедливістю.

Отже, трудове право Європейського Союзу являє собою динамічну систему правових норм, що забезпечує гармонізацію соціальних стандартів у державах-членах при збереженні їх національної специфіки. Основні принципи недискримінації, гендерної рівності, свободи пересування та соціального діалогу формують концептуальну основу європейських трудових стандартів. Подальший розвиток цієї системи буде визначатися необхідністю адаптації до викликів цифровізації, демографічних змін та переходу до сталої економіки.

2.2. Європейська соціальна хартія та її значення для захисту трудових прав

Європейська соціальна хартія являє собою фундаментальний міжнародно-правовий документ, що визначає соціальні та трудові права людини в рамках Ради Європи. Прийнята у 1961 році, Хартія стала першим всеосяжним міжнародним договором, який кодифікував соціальні права та встановив механізми їх захисту на континентальному рівні. Документ закріплює широкий спектр трудових прав, включаючи право на працю, справедливі умови праці, організацію профспілок та колективні переговори. Хартія визначається як "соціальна конституція Європи", оскільки формує правову основу для розвитку соціальної політики держав-учасниць.

Структура Європейської соціальної хартії включає преамбулу, п'ять частин та додатки, які деталізують зобов'язання держав-учасниць. Перша частина містить декларацію основних принципів, друга - конкретні права та обов'язки, третя - процедури ратифікації, четверта - контрольні механізми, п'ята - заключні положення. Хартія передбачає гнучкий підхід до ратифікації, дозволяючи державам обирати мінімальну кількість статей для зобов'язального виконання. Ця особливість відрізняє її від інших міжнародних договорів з прав

людини та забезпечує можливість поступової імплементації соціальних стандартів.

Правова природа Європейської соціальної хартії характеризується її статусом як міжнародного договору, що створює юридично обов'язкові зобов'язання для держав-учасниць. На відміну від декларативних документів, Хартія встановлює конкретні стандарти та вимоги до національного законодавства у сфері трудових прав. Документ базується на принципах недискримінації, рівності можливостей та соціальної справедливості. Хартія визнає взаємозв'язок між громадянськими, політичними та соціальними правами, підкреслюючи їх неподільність та взаємозалежність.

Основоположні засади Європейської соціальної хартії охоплюють трудове право як невід'ємне право особистості, концепцію антидискримінації в робочих стосунках, охорону соціально незахищених груп працівників та гарантування належних трудових стандартів. Хартія декларує право будь-якої особи на змогу забезпечувати своє існування через самостійно вибрану професійну діяльність. Концепція паритету передбачає рівноправні перспективи для всіх трудящих без урахування гендерної приналежності, етнічного походження, віросповідання чи додаткових ознак. Соціальна збалансованість втілюється шляхом гарантування адекватного матеріального забезпечення, захищених робочих середовищ та суспільного страхування.

Модифікована Європейська соціальна хартія, затверджена в 1996 році, суттєво поглибила спектр професійних прав та актуалізувала методи їхнього забезпечення. Оновлена версія містить супутні права, зокрема право на убезпечення від злиденності та громадської ізоляції, право на помешкання, права неповнолітніх та юнацтва на суспільний захист. Модифікована Хартія також покращила наглядові інструменти та алгоритми відстеження реалізації зобов'язань країнами-підписантами. Документ враховує актуальні проблеми у галузі трудових взаємовідносин, охоплюючи гендерний паритет, інкорпорацію мігрантів та пристосування до технічного прогресу.

Ключові трудові права, закріплені в Європейській соціальній хартії, охоплюють широкий спектр трудових відносин. Право на працю включає можливість вільного вибору професії, заборону примусової праці та забезпечення ефективної служби зайнятості. Право на справедливі умови праці передбачає розумну тривалість робочого часу, щотижневий відпочинок, оплачувану відпустку та безпечне робоче середовище. Право на справедливую винагороду гарантує достатній рівень оплати праці для забезпечення гідного життя. Право на організацію профспілок та колективні переговори забезпечує можливість працівників захищати свої інтереси через колективні дії.

Система контролю за виконанням Європейської соціальної хартії включає Європейський комітет із соціальних прав та Комітет міністрів Ради Європи. Європейський комітет із соціальних прав є незалежним органом, що складається з п'ятнадцяти експертів, які розглядають національні доповіді держав-учасниць про виконання зобов'язань за Хартією. Комітет приймає висновки щодо відповідності національного законодавства та практики вимогам Хартії. Комітет міністрів на основі висновків Європейського комітету може приймати рекомендації державам-учасницям щодо покращення ситуації у сфері соціальних прав.

Процедура колективних скарг, введена додатковим протоколом 1995 року, дозволяє міжнародним організаціям працівників та роботодавців, неурядовим організаціям подавати скарги на порушення Хартії. Ця процедура значно посилсила ефективність контрольного механізму та забезпечила можливість прямого звернення громадянського суспільства до міжнародних органів. Скарги розглядаються Європейським комітетом із соціальних прав, який приймає рішення про їх обґрунтованість. Комітет міністрів може прийняти резолюцію з рекомендаціями державі-відповідачу щодо усунення порушень.

Практика застосування Європейської соціальної хартії демонструє її ефективність у захисті трудових прав та впливу на національне законодавство. Рішення Європейського комітету із соціальних прав формують міжнародну практику тлумачення соціальних прав та встановлюють стандарти для

національних судів. Держави-учасниці зобов'язані привести своє законодавство у відповідність з вимогами Хартії та забезпечити ефективне здійснення гарантованих прав. Моніторинг виконання Хартії здійснюється через регулярні доповіді держав та процедуру колективних скарг (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

Основні трудові права, закріплені в Європейській соціальній хартії

Право	Зміст	Зобов'язання держав
Право на працю	Вільний вибір професії, заборона примусової праці	Забезпечення ефективної політики зайнятості
Право на справедливі умови праці	Безпечне робоче середовище, розумний робочий час	Встановлення стандартів охорони праці
Право на справедливий винагороду	Достатній рівень оплати праці	Встановлення мінімальної заробітної плати
Право на організацію	Свобода об'єднання у профспілки	Забезпечення права на колективні переговори
Право на професійну підготовку	Доступ до навчання та перекваліфікації	Створення системи професійної освіти

Вплив Європейської соціальної хартії на національне трудове законодавство проявляється через процеси гармонізації та адаптації внутрішніх норм до міжнародних стандартів. Держави-учасниці зобов'язані забезпечити відповідність свого законодавства вимогам Хартії та створити ефективні механізми захисту трудових прав. Цей процес включає прийняття нових законів, внесення змін до існуючих нормативних актів та розвиток судової практики. Національні суди все частіше посилаються на положення Хартії при вирішенні трудових спорів.

Роль Європейської соціальної хартії у формуванні європейського соціального права полягає у встановленні спільних стандартів та принципів, що об'єднують різні національні правові системи. Хартія створює правову основу для розвитку соціальної політики на європейському рівні та сприяє конвергенції національних підходів до регулювання трудових відносин. Документ впливає на формування законодавства Європейського Союзу у соціальній сфері та служить джерелом натхнення для інших регіональних організацій.

Україна підписала Європейську соціальну хартію у 1996 році та ратифікувала її у 2006 році, взявши на себе зобов'язання щодо дотримання основних соціальних та трудових прав. Ратифікація Хартії стала важливим кроком у процесі європейської інтеграції України та демонструвала готовність держави дотримуватися міжнародних стандартів у сфері соціальних прав. Україна зобов'язалася дотримуватися 68 параграфів з 98 можливих, що охоплює більшість ключових трудових прав. Цей вибір відображає пріоритети України у сфері соціальної політики та можливості національної правової системи.

Процес імплементації положень Європейської соціальної хартії в українське законодавство характеризується поступовим приведенням національних норм у відповідність з міжнародними стандартами. Основні зміни торкнулися Кодексу законів про працю України, законів про зайнятість населення, охорону праці, оплату праці та соціальний захист працівників. Трудове законодавство України було доповнено новими гарантіями для працівників, включаючи розширення прав на колективні переговори, покращення умов праці та посилення соціального захисту.

Гармонізація українського трудового права з вимогами Європейської соціальної хартії відбувається через комплексну реформу трудового законодавства. Новий Трудовий кодекс України, який перебуває на стадії розробки, має врахувати всі зобов'язання держави за Хартією та забезпечити сучасний рівень захисту трудових прав. Реформа включає модернізацію системи трудових договорів, розширення форм зайнятості, покращення механізмів вирішення трудових спорів та посилення ролі соціального діалогу [13, с. 147].

Особливості застосування норм Європейської соціальної хартії в українській судовій практиці демонструють поступове визнання міжнародних стандартів національними судами. Верховний Суд України у своїх рішеннях все частіше посилається на положення Хартії при вирішенні трудових спорів, що свідчить про інтеграцію міжнародних норм у національну правову систему. Конституційний Суд України також визнав пріоритет міжнародних договорів у

сфері прав людини над національним законодавством, що створює правову основу для прямого застосування норм Хартії.

Вплив Європейської соціальної хартії на розвиток колективно-договірного регулювання в Україні проявляється через розширення прав соціальних партнерів та покращення механізмів соціального діалогу. Хартія встановлює стандарти для колективних переговорів, які мають бути імплементовані в національне законодавство. Це включає гарантії незалежності профспілок, право на колективні дії та обов'язок держави сприяти розвитку колективно-договірних відносин. Українське законодавство було доповнено новими гарантіями для учасників колективних переговорів.

Роль Європейської соціальної хартії у забезпеченні гендерної рівності на робочому місці в Україні реалізується через впровадження принципу рівної оплати за рівну працю та заборону дискримінації за ознакою статі. Хартія вимагає від держав-учасниць забезпечити рівні можливості для чоловіків і жінок у сфері зайнятості та професійного розвитку [28, с. 173]. Українське законодавство було доповнено нормами про заборону гендерної дискримінації та забезпечення рівних прав на працю. Держава зобов'язалася створити механізми попередження та протидії дискримінації на робочому місці (табл. 2.4).

Таблиця 2.4

Співвідношення зобов'язань України за Європейською соціальною хартією та національного законодавства

Сфера регулювання	Зобов'язання за Хартією	Національне законодавство	Статус імплементачії
Право на працю	Забезпечення повної зайнятості	Закон "Про зайнятість населення"	Частково імплементовано
Охорона праці	Безпечні умови праці	Закон "Про охорону праці"	Імплементовано
Оплата праці	Справедлива винагорода	Закон "Про оплату праці"	Потребує вдосконалення
Соціальний захист	Система соціального забезпечення	Закони про соціальне страхування	Частково імплементовано

Контроль за виконанням зобов'язань України за Європейською соціальною хартією здійснюється через подання національних доповідей Європейському комітету із соціальних прав. За результатами розгляду доповідей Комітет приймає висновки щодо відповідності українського законодавства та практики вимогам Хартії. У своїх висновках Комітет відзначає як позитивні зміни в українському законодавстві, так і недоліки, що потребують усунення. Рекомендації Комітету стають основою для подальшого вдосконалення національного трудового законодавства.

Проблематика реалізації Європейської соціальної хартії в Україні корелює з фінансовими обмеженнями, потребою оновлення юридичної структури та підвищення правосвідомості. Матеріальні складнощі ускладнюють дотримання зобов'язань, які потребують значних бюджетних асигнувань, наприклад збільшення мінімального заробітку або розширення соціальних пільг. Юридична система вимагає подальшого вдосконалення для забезпечення дієвого захисту професійних прав та доступності судового розгляду. Підвищення правосвідомості громадян та керівників підприємств становить обов'язкову передумову для результативного функціонування механізму охорони трудових прав.

Перспективи еволюції вітчизняного трудового права під впливом Європейської соціальної хартії передбачають подальше узгодження з європейськими нормативами та зміцнення охорони професійних прав. Ухвалення оновленого Трудового кодексу повинно забезпечити повну відповідність українського законодавства положенням Хартії та сформувати модерну систему врегулювання робочих взаємовідносин. Розбудова інституційного потенціалу для забезпечення результативного нагляду за дотриманням трудових прав становить першочергове завдання для України.

Роль Європейської соціальної хартії для євроінтеграційних процесів в Україні полягає у формуванні нормативного підґрунтя для зближення з європейськими критеріями у соціальній площині. Виконання обов'язків згідно з Хартією свідчить про готовність України дотримуватися європейських ідеалів

та засад у галузі суспільних прав. Це сприяє зміцненню партнерської довіри з боку європейських союзників та формує підстави для поглиблення інтеграційних тенденцій. Хартія функціонує як механізм оцінювання поступу України на шляху до європейської інтеграції у соціальній царині.

Взаємозв'язок між Угодою про асоціацію з ЄС та Європейською соціальною хартією полягає у комплементарності цих документів у сфері захисту трудових прав. Угода про асоціацію посиляється на зобов'язання України за Хартією та передбачає подальше наближення законодавства до європейських стандартів [30, с. 135]. Обидва документи спрямовані на забезпечення високого рівня соціального захисту та захисту трудових прав відповідно до європейських стандартів. Їх взаємодоповнюючий характер створює міцну правову основу для соціальної складової євроінтеграційного процесу.

Роль громадянського суспільства у моніторингу виконання Європейської соціальної хартії в Україні реалізується через діяльність профспілок, неурядових організацій та правозахисних груп. Ці організації здійснюють незалежний моніторинг стану дотримання трудових прав, готують альтернативні доповіді та звертаються до міжнародних органів з скаргами на порушення Хартії. Їх діяльність сприяє підвищенню ефективності контрольних механізмів та забезпеченню громадського контролю за виконанням міжнародних зобов'язань України.

Інституційне забезпечення виконання зобов'язань за Європейською соціальною хартією в Україні включає діяльність Міністерства соціальної політики, Державної служби з питань праці, Національної служби посередництва і примирення та інших відповідальних органів. Ці інституції забезпечують координацію дій щодо імплементації норм Хартії, моніторинг стану дотримання трудових прав та підготовку національних доповідей. Розвиток інституційної спроможності цих органів є необхідною умовою для ефективного виконання міжнародних зобов'язань України.

Освітній компонент у реалізації положень Європейської соціальної хартії включає підвищення обізнаності населення про трудові права та способи їх захисту. Правова освіта працівників, роботодавців та посадових осіб є важливою складовою системи захисту трудових прав. Університети та навчальні заклади включають вивчення міжнародних стандартів у сфері трудових прав до своїх програм. Тренінги та семінари для практиків права сприяють підвищенню якості правничих послуг у трудовій сфері.

Технологічні виклики та можливості у контексті Європейської соціальної хартії пов'язані з необхідністю адаптації трудових прав до цифрової економіки. Розвиток дистанційної роботи, платформенної зайнятості та штучного інтелекту створює нові виклики для захисту трудових прав [47, с. 182]. Хартія має адаптуватися до цих змін та забезпечити ефективний захист прав працівників у нових формах зайнятості. Україна має врахувати ці тенденції при розробці нового трудового законодавства.

Міжнародне співробітництво у сфері реалізації Європейської соціальної хартії включає обмін досвідом з іншими державами-учасницями, участь у міжнародних проектах та ініціативах. Україна співпрацює з міжнародними організаціями, зокрема з Радою Європи та МОП, у питаннях імплементації міжнародних стандартів у сфері трудових прав. Технічна допомога від міжнародних партнерів сприяє підвищенню спроможності національних інституцій та покращенню якості захисту трудових прав.

Регіональні особливості реалізації Європейської соціальної хартії в Україні пов'язані з різним рівнем економічного розвитку та інституційної спроможності різних регіонів. Промислово розвинені регіони мають кращі можливості для забезпечення високих стандартів охорони праці та соціального захисту. Сільські регіони стикаються з додатковими викликами у забезпеченні доступу до якісних робочих місць та соціальних послуг. Державна політика має враховувати ці особливості та забезпечувати рівний доступ до трудових прав для всіх громадян.

Економічний вимір реалізації Європейської соціальної хартії включає вплив на продуктивність праці, конкурентоспроможність економіки та соціальну стабільність. Високі стандарти захисту трудових прав сприяють підвищенню мотивації працівників та якості трудових ресурсів. Водночас, додаткові витрати на соціальний захист можуть впливати на конкурентоспроможність підприємств. Важливо знайти оптимальний баланс між захистом прав працівників та економічною ефективністю.

Гендерні виміри Європейської соціальної хартії в українському контексті включають подолання гендерної дискримінації, забезпечення рівної оплати праці та балансу між роботою та сімейним життям. Хартія вимагає від України забезпечити рівні можливості для чоловіків і жінок у всіх сферах трудової діяльності [19, с. 18]. Це включає заходи щодо подолання професійної сегрегації, забезпечення рівного доступу до керівних посад та створення умов для поєднання трудової діяльності з виконанням сімейних обов'язків.

Молодіжна політика в контексті Європейської соціальної хартії спрямована на забезпечення трудових прав молодих людей та їх інтеграцію на ринок праці. Хартія передбачає особливі гарантії для молодих працівників, включаючи право на професійну підготовку, захист від експлуатації та забезпечення гідних умов праці. Україна розробляє спеціальні програми для підтримки молодіжної зайнятості та забезпечення плавного переходу від освіти до трудової діяльності.

Захист прав мігрантів та етнічних меншин у контексті Європейської соціальної хартії включає забезпечення рівного доступу до трудових прав незалежно від національності чи етнічного походження. Хартія забороняє дискримінацію у трудових відносинах та вимагає від держав забезпечити рівні можливості для всіх працівників. Україна як країна походження, транзиту та призначення мігрантів має особливу відповідальність за забезпечення їх трудових прав відповідно до міжнародних стандартів.

Цифровізація трудових відносин створює нові виклики для реалізації Європейської соціальної хартії в умовах технологічного розвитку. Розвиток

електронних сервісів у сфері зайнятості, цифрових платформ для пошуку роботи та онлайн-навчання створює нові можливості для захисту трудових прав. Водночас, необхідно забезпечити захист персональних даних працівників та попередити цифрову дискримінацію. Україна має адаптувати свою правову систему до викликів цифрової економіки.

Екологічні виміри трудових прав у контексті Європейської соціальної хартії включають забезпечення безпечного та здорового робочого середовища. Хартія вимагає від держав забезпечити захист працівників від професійних ризиків та шкідливих факторів виробництва. Це включає розвиток системи охорони праці, моніторинг умов праці та забезпечення права працівників на безпечне робоче середовище. Особливу увагу слід приділити працівникам екологічно небезпечних виробництв.

Підсумовуючи, Європейська соціальна хартія відіграє ключову роль у захисті трудових прав як на європейському, так і на національному рівнях. Для України виконання зобов'язань за Хартією є важливою складовою процесу європейської інтеграції та модернізації правової системи. Незважаючи на виклики імплементації, Хартія створює міцну правову основу для розвитку сучасної системи захисту трудових прав, що відповідає європейським стандартам та сприяє соціальному прогресу країни.

2.3. Судова практика Європейського суду з прав людини у сфері трудових відносин

Європейський суд з прав людини відіграє фундаментальну роль у формуванні сучасних стандартів захисту трудових прав через свою прецедентну практику. Судова діяльність ЄСПЛ базується на тлумаченні та застосуванні положень Європейської конвенції з прав людини, яка хоча і не містить спеціальних норм про трудові права, проте через широке тлумачення основоположних принципів забезпечує захист працівників. Рішення Суду створюють обов'язкові стандарти для держав-учасниць Конвенції, включаючи

Україну, формуючи єдину європейську систему захисту трудових прав. Практика ЄСПЛ демонструє еволюційний підхід до розуміння трудових відносин у контексті загальних прав людини, що робить її унікальною у світовій юридичній практиці.

Судова практика ЄСПЛ у трудовій сфері характеризується комплексним підходом до захисту працівників через призму фундаментальних прав і свобод людини. Суд розглядає трудові відносини не лише як економічну категорію, але й як сферу реалізації основних прав особи на повагу до приватного життя, свободу вираження поглядів, заборону дискримінації. Такий підхід дозволяє Суду розширювати межі захисту трудових прав навіть за відсутності спеціальних трудових норм у Конвенції. Прецедентна природа рішень ЄСПЛ забезпечує їх пряму дію у національних правових системах, створюючи додаткові гарантії для працівників. Особливістю судової практики є її адаптивність до сучасних викликів у сфері праці, включаючи дистанційну роботу, цифрові технології та нові форми зайнятості.

Методологічна база судової практики ЄСПЛ ґрунтується на принципі динамічного тлумачення Конвенції, що дозволяє адаптувати її норми до сучасних реалій трудових відносин. Суд застосовує телеологічний метод тлумачення, орієнтуючись на мету та завдання захисту прав людини у трудовій сфері. Компаративний аналіз національних правових систем дозволяє Суду формувати загальноєвропейські стандарти трудових прав. Історичний метод використовується для встановлення еволюції розуміння трудових прав у європейському правовому просторі. Системний підхід забезпечує узгодженість рішень ЄСПЛ з іншими міжнародними актами у сфері трудових прав, зокрема конвенціями МОП.

Сучасна практика ЄСПЛ у сфері трудових відносин демонструє тенденцію до розширення кола захищуваних трудових прав через застосування загальних положень Конвенції. Суд активно використовує статтю 8 Конвенції про право на повагу до приватного і сімейного життя для захисту працівників від незаконного втручання роботодавців у їхнє особисте життя, включаючи

моніторинг електронної пошти та телефонних розмов. Стаття 10 про свободу вираження поглядів застосовується для захисту працівників від переслідувань за критику роботодавця або розкриття інформації про порушення на робочому місці. Принцип заборони дискримінації, закріплений у статті 14, активно використовується для боротьби з дискримінацією у сфері праці за різними ознаками. Така практика створює багаторівневу систему захисту трудових прав, що виходить за межі традиційного трудового законодавства.

Аналіз сучасних рішень ЄСПЛ показує зростання кількості справ, пов'язаних з новими формами трудових відносин та технологічними викликами. Суд розглядає питання захисту персональних даних працівників у цифровому середовищі, права на відключення від роботи поза робочим часом, дискримінації при використанні алгоритмів штучного інтелекту в HR-процесах. Особливу увагу Суд приділяє захисту вразливих категорій працівників, включаючи жінок, осіб з інвалідністю, мігрантів. Практика ЄСПЛ демонструє еволюцію від традиційного розуміння трудових відносин до комплексного підходу, що враховує психосоціальні ризики, гендерну рівність, баланс між робочим і особистим життям. Суд формує нові стандарти корпоративної соціальної відповідальності через призму державних зобов'язань щодо забезпечення ефективного захисту трудових прав [19, с. 16-22].

Державна імплементація постанов ЄСПЛ у галузі трудових відносин в Україні відзначається поетапним упровадженням європейських нормативів у національне законодавство та юридичну практику. Конституційний Суд України систематично покликається на юриспруденцію ЄСПЛ під час інтерпретації трудових прав, зафіксованих у Конституції України. Верховний Суд України у своїх ухвалах широко застосовує підходи ЄСПЛ для аргументації вердиктів у професійних конфліктах, передусім у питаннях дискримінації та охорони особистих відомостей працівників. Трудове законодавство України послідовно пристосовується до критеріїв ЄСПЛ, зокрема завдяки введенню альтернативних форм трудової діяльності та посиленню захисту від дискримінації. Водночас наявні недоліки у втіленні

окремих позицій ЄСПЛ, особливо стосовно колективних професійних прав та права на страйкові дії.

Регулювання нестандартних форм зКомплексне дослідження судової практики ЄСПЛ у сфері трудових відносин вимагає аналізу ключових рішень, що сформували сучасні європейські стандарти захисту працівників. Справа "Деміра та Байкара проти Туреччини" встановила право на колективні переговори як невід'ємну частину свободи об'єднання, гарантованої статтею 11 Конвенції. Рішення у справі "Енея проти Італії" розширило розуміння права на справедливий суд у трудових спорах, встановивши обов'язок держав забезпечувати ефективний доступ до правосуддя для працівників. Справа "Барбулеску проти Румунії" сформувала стандарти захисту приватності працівників при використанні робочих засобів зв'язку. Рішення у справі "Хальфорд проти Сполученого Королівства" встановило межі допустимого контролю роботодавця за діяльністю працівників. Ці та інші рішення створили правову основу для розвитку європейських трудових стандартів [14, с. 21-28].

Аналіз судової практики ЄСПЛ щодо права на об'єднання та колективні переговори демонструє еволюцію розуміння колективних трудових прав у європейському правовому просторі. Суд визнав, що право на створення професійних спілок та участь у їх діяльності є фундаментальним правом працівників, захищеним статтею 11 Конвенції. Практика ЄСПЛ встановила, що держави мають позитивні зобов'язання щодо створення правової бази для ефективного функціонування професійних спілок. Суд розвинув концепцію права на колективні переговори як невід'ємної частини свободи об'єднання, що включає право вимагати від роботодавців участі у переговорах. Водночас ЄСПЛ визнав можливість певних обмежень колективних трудових прав для окремих категорій працівників, зокрема державних службовців у сфері національної безпеки. Така збалансована позиція Суду дозволяє гармонізувати колективні трудові права з іншими суспільними інтересами.

Судова практика ЄСПЛ у галузі захисту від дискримінації у трудових відносинах характеризується широким тлумаченням принципу рівності та

недискримінації. Суд розвинув концепцію непрямой дискримінації, коли формально нейтральні правила чи практики призводять до дискримінаційних наслідків для певних груп працівників. Практика ЄСПЛ встановила, що дискримінація у сфері праці може проявлятися не лише у прямих діях роботодавця, але й у системних недоліках національного законодавства. Суд визнав позитивні зобов'язання держав щодо створення ефективних механізмів захисту від дискримінації, включаючи спеціалізовані інституції та процедури. Особливу увагу ЄСПЛ приділяє захисту від множинної дискримінації, коли особа зазнає дискримінації за кількома ознаками одночасно. Рішення Суду сформували стандарти доказування у справах про дискримінацію, встановивши принцип розподілу тягаря доказування між сторонамию

Дослідження практики ЄСПЛ щодо права на приватність у трудових відносинах розкриває складне співвідношення між правами працівників та інтересами роботодавців. Суд визнав, що працівники не втрачають право на повагу до приватного життя на робочому місці, проте це право може бути обмежене з урахуванням законних інтересів роботодавця. Практика ЄСПЛ встановила критерії правомірності моніторингу працівників, включаючи необхідність попередження про можливий контроль, пропорційність заходів контролю та наявність менш обтяжливих альтернатив. Суд розвинув концепцію "розумного очікування приватності" на робочому місці, що залежить від конкретних обставин справи. Особливу увагу ЄСПЛ приділяє захисту персональних даних працівників, встановлюючи високі стандарти їх обробки та зберігання. Рішення Суду формують баланс між технологічними можливостями контролю та фундаментальними правами працівників [75, с. 29-35].

Практика ЄСПЛ у сфері свободи вираження поглядів працівників демонструє важливість захисту права на критику та розкриття інформації про порушення на робочому місці. Суд визнав, що працівники мають право висловлювати свої погляди з питань, що стосуються їхньої професійної діяльності, навіть якщо ці погляди критичні щодо роботодавця. Практика ЄСПЛ встановила критерії балансу між свободою вираження працівника та

інтересами роботодавця, включаючи характер інформації, спосіб її розкриття та наслідки для організації. Суд розвинув концепцію захисту "викривачів" (whistleblowers), встановивши право працівників на розкриття інформації про серйозні порушення у суспільних інтересах. Особливе значення має практика ЄСПЛ щодо свободи вираження державних службовців, де Суд встановив більш жорсткі критерії допустимих обмежень. Рішення ЄСПЛ формують стандарти корпоративної етики та прозорості у трудових відносинах.

Аналіз судової практики ЄСПЛ щодо права на справедливий суд у трудових спорах розкриває важливі гарантії процесуального характеру для працівників. Суд встановив, що стаття 6 Конвенції застосовується до трудових спорів, що стосуються "цивільних прав та обов'язків" працівника, включаючи спори про заробітну плату, звільнення, дискримінацію. Практика ЄСПЛ визначила критерії "цивільного характеру" трудових спорів, виключивши з цієї категорії спори державних службовців щодо призначення, кар'єрного просування та звільнення. Суд розвинув концепцію ефективного доступу до правосуддя у трудових справах, включаючи доступність, швидкість та якість судового розгляду. Особливу увагу ЄСПЛ приділяє питанням виконання судових рішень у трудових спорах, встановлюючи позитивні зобов'язання держав щодо забезпечення ефективного виконання. Практика Суду формує стандарти процесуальних гарантій у трудових відносинах на національному рівні.

Судова практика ЄСПЛ у сфері соціальних прав працівників, хоча і обмежена предметом Конвенції, демонструє можливості захисту соціально-економічних прав через загальні принципи. Суд визнав, що деякі соціальні права можуть бути захищені через статтю 1 Першого протоколу про захист власності, зокрема права на пенсію та соціальні виплати. Практика ЄСПЛ встановила критерії "законного очікування" щодо соціальних виплат, що створює додаткові гарантії для працівників. Суд розвинув підхід до захисту від свавільного позбавлення соціальних прав, встановивши принцип пропорційності при зміні соціального законодавства. Особливе значення має

практика ЄСПЛ щодо захисту прав осіб з інвалідністю у трудових відносинах через принцип недискримінації. Рішення Суду формують додаткові стандарти соціального захисту працівників поза межами традиційного трудового права.

Практика ЄСПЛ щодо нових форм зайнятості та дистанційної роботи перебуває на стадії формування, проте вже демонструє основні тенденції розвитку. Суд визнає необхідність адаптації традиційних принципів захисту трудових прав до сучасних форм організації праці. Практика ЄСПЛ підкреслює важливість забезпечення рівного рівня захисту для всіх категорій працівників незалежно від форми зайнятості. Суд розвиває підходи до визначення статусу працівника у нових економічних моделях, включаючи платформну економіку. Особливу увагу ЄСПЛ приділяє захисту права на відключення та приватність при дистанційній роботі. Рішення Суду формують стандарти цифрових трудових прав, що стають все більш актуальними у сучасному світі (табл. 2.5).

Таблиця 2.5

Класифікація рішень ЄСПЛ у сфері трудових відносин за предметом захисту

Категорія права	Стаття Конвенції	Ключові справи	Основні принципи
Колективні трудові права	Стаття 11	Деміра та Байкара проти Туреччини	Право на об'єднання включає колективні переговори
Захист приватності	Стаття 8	Барбулеску проти Румунії	Баланс між контролем роботодавця та приватністю
Свобода вираження	Стаття 10	Хайніш проти Німеччини	Захист критики та розкриття порушень
Заборона дискримінації	Стаття 14	Ді Х та інші проти Словенії	Широке тлумачення дискримінаційних ознак
Справедливий суд	Стаття 6	Енея проти Італії	Процесуальні гарантії у трудових спорах

Вплив пандемії COVID-19 на судову практику ЄСПЛ у сфері трудових відносин проявляється через розгляд нових категорій справ, пов'язаних з надзвичайними обмеженнями трудових прав. Суд розглядає питання правомірності обмежень права на страйк та мітинги під час пандемії, застосовуючи принцип пропорційності. Практика ЄСПЛ демонструє необхідність балансу між охороною здоров'я та захистом трудових прав у

надзвичайних ситуаціях. Суд підкреслює важливість тимчасового характеру обмежень та їх відповідності реальним загрозам. Особливу увагу ЄСПЛ приділяє захисту медичних працівників та інших категорій працівників, які зазнали підвищених ризиків під час пандемії. Рішення Суду формують стандарти захисту трудових прав у кризових ситуаціях.

Гендерні питання у судовій практиці ЄСПЛ щодо трудових відносин займають важливе місце у формуванні стандартів рівності. Суд визнав, що гендерна дискримінація у сфері праці може проявлятися у різних формах, включаючи пряму та непряму дискримінацію, сексуальні домагання, дискримінацію у зв'язку з вагітністю та материнством. Практика ЄСПЛ встановила високі стандарти доказування у справах про гендерну дискримінацію, визнавши можливість використання статистичних даних як доказу систематичної дискримінації. Суд розвинув концепцію позитивних дій для подолання історичної дискримінації жінок у сфері праці. Особливе значення має практика ЄСПЛ щодо захисту від дискримінації у зв'язку з сімейними обов'язками, що формує стандарти балансу між професійним та особистим життям. Рішення Суду сприяють формуванню культури гендерної рівності у трудових відносинах.

Судова практика ЄСПЛ щодо трудових прав мігрантів демонструє комплексний підхід до захисту вразливих категорій працівників. Суд визнав, що трудові мігранти, включаючи нелегальних працівників, мають право на захист від експлуатації та дискримінації. Практика ЄСПЛ встановила принцип недискримінації за ознакою національного походження у трудових відносинах, що поширюється на всі категорії мігрантів. Суд розвинув концепцію державних зобов'язань щодо забезпечення ефективного захисту трудових прав мігрантів через спеціальні механізми контролю та нагляду. Особливу увагу ЄСПЛ приділяє боротьбі з торгівлею людьми та примусовою працею, встановлюючи високі стандарти попередження та покарання таких злочинів. Рішення Суду формують міжнародні стандарти захисту трудових прав у контексті міграційних процесів [11, с. 3-7].

Практика ЄСПЛ щодо професійних захворювань та безпеки праці розширює традиційне розуміння права на життя та заборони катування у контексті трудових відносин. Суд визнав, що держави мають позитивні зобов'язання щодо захисту життя та здоров'я працівників через створення ефективної системи охорони праці. Практика ЄСПЛ встановила критерії державної відповідальності за нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання. Суд розвинув концепцію "системного ризику" у сфері охорони праці, що вимагає від держав проведення ефективних розслідувань та запобіжних заходів. Особливе значення має практика ЄСПЛ щодо захисту права на інформацію про професійні ризики та участь працівників у забезпеченні безпеки праці. Рішення Суду формують стандарти корпоративної відповідальності за безпеку та здоров'я працівників.

Судова практика ЄСПЛ у сфері трудових відносин державних службовців демонструє особливий підхід до балансу між службовими обов'язками та особистими правами. Суд визнав, що державні службовці не втрачають своїх основних прав, проте можуть підлягати певним специфічним обмеженням у зв'язку з характером служби. Практика ЄСПЛ встановила критерії правомірності обмежень політичної діяльності державних службовців, виходячи з принципу політичної нейтральності публічної служби. Суд розвинув підходи до захисту свободи вираження державних службовців, встановивши баланс між правом на критику та обов'язком лояльності. Особливу увагу ЄСПЛ приділяє питанням дисциплінарної відповідальності державних службовців, вимагаючи дотримання принципів справедливості та пропорційності. Рішення Суду формують стандарти публічної служби у демократичному суспільстві [61, с. 34-42].

Еволюція судової практики ЄСПЛ щодо права на страйк демонструє складність визнання цього права у рамках Європейської конвенції з прав людини. Довгий час Суд відмовлявся визнавати право на страйк як невід'ємну частину свободи об'єднання, проте поступово змінив свою позицію. Сучасна практика ЄСПЛ визнає право на страйк як один з основних засобів захисту

економічних та соціальних інтересів працівників. Суд встановив критерії правомірності обмежень права на страйк, включаючи необхідність забезпечення мінімальних послуг та захист інтересів третіх осіб. Практика ЄСПЛ розвиває підходи до співвідношення права на страйк з іншими правами та свободами у демократичному суспільстві. Особливе значення має позиція Суду щодо солідарних страйків та політичних страйків, де встановлюються більш жорсткі критерії допустимості (табл. 2.6).

Таблиця 2.6

Еволюція підходів ЄСПЛ до основних трудових прав

Період	Основні тенденції	Ключові рішення	Наслідки для національного права
1970-1990 рр.	Обмежене тлумачення трудових прав	Шмідт та Далстрьом проти Швеції	Визнання формальних гарантій
1990-2010 рр.	Розширення захисту через загальні права	Вілсон та інші проти Великобританії	Інтеграція у національне законодавство
2010-теп. час	Комплексний підхід до трудових прав	Барбулеску проти Румунії	Адаптація до цифрових викликів

Вплив судової практики ЄСПЛ на розвиток національного трудового права характеризується поступовою інтеграцією європейських стандартів у внутрішні правові системи. Рішення Суду створюють прецеденти, які національні суди зобов'язані враховувати при розгляді аналогічних справ. Практика ЄСПЛ стимулює законодавчі реформи у державах-учасницях Конвенції, спрямовані на приведення національного права у відповідність з європейськими стандартами. Суд формує мінімальні стандарти захисту трудових прав, які держави можуть розширювати, але не звужувати. Особливе значення має вплив практики ЄСПЛ на судову практику національних судів, які все частіше посилаються на рішення Страсбурзького суду. Рішення ЄСПЛ сприяють гармонізації трудового права у європейському просторі, створюючи спільну правову культуру захисту трудових прав.

Методологічні підходи ЄСПЛ до тлумачення трудових прав базуються на принципах живого інструменту, ефективності та пропорційності. Суд застосовує еволюційне тлумачення Конвенції, адаптуючи її норми до сучасних

реалій трудових відносин та технологічного розвитку. Принцип ефективності вимагає від держав створення дієвих механізмів захисту трудових прав, а не лише формальних гарантій. Тест пропорційності використовується Судом для балансу між правами працівників та інтересами роботодавців і суспільства загалом. Компаративний метод дозволяє Суду враховувати досвід різних правових систем при формуванні загальноєвропейських стандартів. Контекстуальний підхід забезпечує врахування специфіки конкретних ситуацій при застосуванні загальних принципів захисту трудових прав.

Виклики сучасного розвитку судової практики ЄСПЛ у сфері трудових відносин пов'язані з необхідністю адаптації до швидко змінних умов праці та технологічного прогресу. Цифровізація трудових відносин створює нові питання щодо захисту персональних даних, права на відключення, алгоритмічного управління персоналом. Глобалізація економіки вимагає від Суду розробки підходів до транснаціональних трудових відносин та захисту працівників у глобальних ланцюгах вартості. Демографічні зміни та старіння населення створюють нові виклики у сфері захисту від вікової дискримінації та забезпечення активного довголіття. Екологічні виклики вимагають розвитку концепції "зелених робочих місць" та справедливого переходу у контексті кліматичних змін. Суд повинен балансувати між необхідністю захисту традиційних трудових прав та адаптацією до нових форм економічної діяльності.

Перспективи розвитку судової практики ЄСПЛ у сфері трудових відносин пов'язані з подальшим розширенням кола захищуваних прав та поглибленням їх змісту. Очікується розвиток практики щодо колективних трудових прав, включаючи право на страйк та колективні переговори. Суд може розширити своє тлумачення соціальних прав через призму існуючих статей Конвенції, особливо у контексті права на власність та заборони дискримінації. Важливим напрямом розвитку стане формування стандартів захисту трудових прав у цифровому середовищі, включаючи регулювання використання штучного інтелекту в HR-процесах та забезпечення алгоритмічної справедливості. Суд

також може розвинути свою практику щодо екологічних аспектів трудових прав, формуючи концепцію "справедливого зеленого переходу" для працівників традиційних галузей. Перспективним є також поглиблення міжнародного співробітництва ЄСПЛ з іншими міжнародними організаціями, зокрема МОП, для формування узгоджених глобальних стандартів захисту трудових прав у XXI столітті.

Висновки до розділу 2

Європейські стандарти трудового права представляють собою найбільш розвинену та комплексну регіональну систему регулювання трудових відносин, що характеризується високим рівнем соціального захисту працівників та інноваційними підходами до гармонізації національних законодавств. Трудове право Європейського Союзу базується на фундаментальних принципах соціальної справедливості, недискримінації, забезпечення безпечних та здорових умов праці, а також сприяння зайнятості та соціальному діалогу. Особливістю європейської моделі є поступова інтеграція національних правових систем через процес approximation законодавства, що передбачає не механічне копіювання норм, а творче адаптування європейських стандартів до національних особливостей держав-членів. *Acquis communautaire* у сфері трудового права охоплює широкий спектр питань від основних трудових прав до специфічних аспектів регулювання окремих категорій працівників.

Європейська соціальна хартія 1961 року та її переглянута версія 1996 року становлять правову основу соціальної Європи, визначаючи мінімальні стандарти соціально-економічних прав людини на континенті. Хартія закріплює широкий каталог трудових та соціальних прав, включаючи право на працю, справедливі умови праці, безпеку та гігієну праці, справедливу винагороду, об'єднання в профспілки, колективні переговори та соціальне забезпечення. Контрольний механізм Хартії, що базується на системі національної звітності та колективних скарг, забезпечує ефективний моніторинг дотримання взятих державами зобов'язань. Європейський комітет соціальних прав відіграє

ключову роль в інтерпретації положень Хартії та формуванні єдиної європейської практики застосування соціальних стандартів.

Судова практика Європейського суду з прав людини у сфері трудових відносин сформувала значний масив *precedent law*, що суттєво розширив розуміння трудових прав як невід'ємної складової прав людини. Хоча Європейська конвенція з прав людини не містить спеціальних трудових прав, ЄСПЛ через еволюційне тлумачення її положень розвинув доктрину позитивних зобов'язань держав у сфері трудових відносин. Особливо важливими є рішення Суду щодо свободи об'єднання, права на повагу до приватного життя у трудових відносинах, заборони дискримінації та примусової праці. Принцип *living instrument*, застосовуваний ЄСПЛ, дозволяє адаптувати конвенційні норми до сучасних реалій трудових відносин, включаючи нові форми зайнятості та цифровізацію робочих процесів.

Вплив європейських стандартів на національні правові системи держав-членів ЄС та країн-кандидатів є всеосяжним та багатоаспектним, охоплюючи не лише формальну імплементацію директив та регламентів, але й трансформацію правової культури та підходів до регулювання трудових відносин. Європейська модель соціального діалогу, що передбачає активну участь соціальних партнерів у формуванні трудової політики, стала взірцем для багатьох країн світу. Перспективи розвитку європейських трудових стандартів пов'язані з подальшою цифровізацією, екологізацією економіки та необхідністю забезпечення балансу між гнучкістю ринку праці та соціальним захистом працівників у контексті глобальних викликів сучасності.

РОЗДІЛ 3. ЗОБОВ'ЯЗАННЯ УКРАЇНИ ЩОДО ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ ЄВРОПЕЙСЬКИХ ТРУДОВИХ СТАНДАРТІВ У КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

3.1. Угода про асоціацію між Україною та ЄС: трудово-правовий аспект

Угода про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, підписана 27 червня 2014 року та ратифікована Верховною Радою України 16 вересня 2014 року, становить основоположну правову основу для перетворення національного трудового законодавства відповідно до європейських стандартів [86]. Цей документ закладає концептуальні засади поглиблення співробітництва у соціально-трудовій сфері та визначає конкретні зобов'язання України щодо наближення національного законодавства до правових надбань Європейського Союзу. Угода передбачає поетапне узгодження трудового права України з європейськими нормами через механізми пристосування законодавства, інституційного розвитку та практичного втілення європейських стандартів. Трудово-правовий блок Угоди охоплює широкий спектр питань від основоположних принципів трудового права до специфічних механізмів регулювання окремих видів трудових відносин.

Структурно-функціональна характеристика Угоди про асоціацію демонструє комплексний підхід до регулювання трудових відносин через поєднання економічних, соціальних та правових механізмів. Розділ XIII Угоди "Торгівля та сталий розвиток" містить конкретні положення щодо дотримання та дієвого впровадження основоположних конвенцій Міжнародної організації праці, що ратифіковані обома сторонами [9]. Україна зобов'язалася забезпечити дієве впровадження восьми основоположних конвенцій МОП, включаючи Конвенції № 29 та № 105 про примусову працю, Конвенції № 87 та № 98 про свободу об'єднань та право на організацію і ведення колективних переговорів. Дотримання цих зобов'язань передбачає не лише формальну ратифікацію міжнародних документів, але й створення дієвих механізмів їх практичного застосування в національній правовій системі.

Концептуальні засади трудово-правових зобов'язань України в рамках Угоди про асоціацію ґрунтуються на принципах поступовості, взаємності та відповідальності. Принцип поступовості передбачає етапне наближення українського трудового законодавства до європейських стандартів з урахуванням національних особливостей та можливостей державного бюджету. Принцип взаємності означає, що Європейський Союз надає технічну допомогу та фінансову підтримку для здійснення необхідних реформ у сфері трудового права. Принцип відповідальності закріплює обов'язок України звітувати про виконання взятих зобов'язань та піддаватися моніторингу з боку європейських інституцій. Ці принципи формують правову основу для системного реформування національного трудового законодавства відповідно до європейських вимог.

Правове визначення зобов'язань держави-кандидата на членство в ЄС у сфері трудового права можна сформулювати як комплекс правових, політичних та практичних обов'язків, які держава-кандидат повинна виконати для приведення національного трудового законодавства та практики його застосування у відповідність з правовими надбаннями Європейського Союзу у сфері трудового права та соціальної політики. Це визначення охоплює забезпечення дієвого функціонування інституцій, відповідальних за трудові відносини, та створення необхідних умов для поєднання національного ринку праці в єдиний європейський простір. Зобов'язання включають як нормативно-правові зміни, так і інституційні перетворення, спрямовані на забезпечення високого рівня захисту трудових прав працівників. Практичне втілення цих зобов'язань вимагає координації дій різних органів державної влади та залучення соціальних партнерів до процесу реформування.

Систематизація трудово-правових зобов'язань України за Угодою про асоціацію дозволяє виділити три основні категорії: безпосередні зобов'язання щодо пристосування законодавства, зобов'язання щодо забезпечення дієвого застосування трудових стандартів та зобов'язання щодо співробітництва у соціально-трудої сфері. Безпосередні зобов'язання включають приведення

Кодексу законів про працю України та інших нормативно-правових актів у відповідність з директивами ЄС щодо робочого часу, рівності чоловіків і жінок, безпеки та охорони здоров'я на робочому місці. Зобов'язання щодо забезпечення дієвого застосування передбачають створення ефективних механізмів контролю за дотриманням трудових прав, посилення ролі трудової інспекції та судової системи у вирішенні трудових спорів. Зобов'язання щодо співробітництва охоплюють участь у європейських програмах мобільності працівників, обмін досвідом у сфері соціального діалогу та спільні дослідження ринку праці.

Правовий механізм виконання зобов'язань за Угодою про асоціацію передбачає створення спеціальних інституційних структур для координації процесу європейської інтеграції у сфері трудового права. Урядовий офіс з питань європейської інтеграції та Міністерство соціальної політики України відповідають за розробку та втілення планів заходів щодо наближення національного законодавства до європейських стандартів [8]. Координаційна рада з адаптації законодавства при Міністерстві юстиції України здійснює правову експертизу проектів нормативно-правових актів на предмет їх відповідності праву ЄС [89]. Національна тристороння соціально-економічна рада забезпечує залучення соціальних партнерів до процесу реформування трудового законодавства. Ці інституції формують координаційну мережу, що забезпечує системний підхід до виконання трудово-правових зобов'язань України перед Європейським Союзом.

Аналіз виконання Україною зобов'язань щодо основоположних трудових прав засвідчує поступовий прогрес у дотриманні міжнародних стандартів праці. Закон України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" від 2005 року та його подальші редакції спрямовані на втілення принципу гендерної рівності у трудових відносинах [19]. Водночас залишаються проблемні питання щодо забезпечення свободи об'єднань та колективних переговорів, що вимагає подальшого вдосконалення національного законодавства. Державна служба

України з питань праці здійснює моніторинг дотримання трудових прав, проте її повноваження та ресурси потребують суттєвого посилення для забезпечення дієвого контролю за виконанням міжнародних зобов'язань. Статистичні дані свідчать про зростання кількості звернень до трудової інспекції з питань порушення трудових прав, що підтверджує необхідність посилення інституційного потенціалу у цій сфері (табл.3.1).

Таблиця 3.1

Основні трудово-правові зобов'язання України за Угодою про асоціацію

Сфера зобов'язань	Конкретні заходи	Термін виконання	Відповідальні органи
Основоположні трудові права	Забезпечення дієвого застосування 8 основних конвенцій МОП	Постійно	Мінсоцполітики, Держпраці
Рівність та недискримінація	Приведення антидискримінаційного законодавства у відповідність з директивами ЄС	2015-2020	Мінсоцполітики, Мін'юст
Охорона праці	Гармонізація стандартів безпеки праці з європейськими вимогами	2016-2023	Держпраці, Мінекономіки
Соціальний діалог	Посилення ролі соціальних партнерів у формуванні трудової політики	Постійно	НТСЕР, Мінсоцполітики

Врегулювання альтернативних форм трудової діяльності є одним з першочергових векторів дотримання зобов'язань України згідно з Угодою про асоціацію. Закон України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи" від 4 лютого 2021 року № 1213-IX впровадив юридичні інструменти врегулювання віддаленої та домашньої роботи згідно з європейськими критеріями. Цей нормативний документ визначає концепцію віддаленої роботи як способу організації трудового процесу, коли працівник здійснює діяльність поза межами приміщень роботодавця, застосовуючи інформаційно-комунікаційні засоби. Законодавчі модифікації також торкаються врегулювання гнучкого робочого режиму та права працівника на "відключення" від професійних зобов'язань у позаробочий період. Ці нововведення кореспондують з європейськими тенденціями розвитку трудового права та сприяють створенню

сприятливих умов для поєднання професійного та приватного життя працівників.

Втілення європейських нормативів охорони праці передбачає кардинальне оновлення національної системи забезпечення безпеки та здоров'я працівників на робочих місцях. Державні будівельні норми та санітарні правила поступово приводяться у відповідність з технічними регламентами ЄС у сфері охорони праці. Створення Державної служби України з питань праці у 2014 році стало важливим кроком у напрямі інституційного забезпечення дотримання європейських стандартів безпеки праці. Водночас статистика виробничого травматизму свідчить про необхідність подальшого посилення профілактичної роботи та підвищення відповідальності роботодавців за створення безпечних умов праці. Розробка та впровадження систем управління охороною праці на підприємствах відповідно до міжнародних стандартів ISO 45001 сприяє формуванню культури безпеки праці, що відповідає європейським вимогам.

Гендерний паритет у трудових взаємовідносинах становить невід'ємну складову європейських трудових нормативів, що потребує системного втілення в українському законодавстві. Закон України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" встановлює правові засади антидискримінації за ознакою статі у сфері праці та зайнятості. Упровадження принципу рівноцінної оплати за рівноцінну працю вимагає перегляду існуючих тарифних систем та механізмів винагороди у бюджетній сфері. Захист материнства та батьківства передбачає розширення гарантій для працівників з сімейними обов'язками, включаючи право на батьківську відпустку та гнучкі графіки роботи. Створення дієвих механізмів протидії дискримінації та забезпечення гендерної рівності у трудових відносинах залишається одним з викликів для української правової системи.

Соціальний діалог як основа європейської моделі врегулювання трудових взаємовідносин потребує суттєвого розвитку в Україні для виконання зобов'язань за Угодою про асоціацію. Національна тристороння соціально-

економічна рада функціонує як основний майданчик для проведення консультацій між урядом, роботодавцями та профспілками з питань соціально-трудової політики. Розвиток секторальних та регіональних рад соціального діалогу сприяє децентралізації процесів узгодження інтересів соціальних партнерів та наближення до європейських практик соціального партнерства. Укладення та виконання колективних угод потребує законодавчого врегулювання механізмів забезпечення їх дотримання та відповідальності сторін за невиконання взятих зобов'язань. Участь соціальних партнерів у розробці нормативно-правових актів у сфері трудових відносин має стати обов'язковою процедурою, що відповідає європейським стандартам демократичного врядування.

Правове врегулювання трудової міграції та мобільності працівників становить важливий компонент зобов'язань України в контексті створення спільного європейського простору зайнятості. Угода про асоціацію передбачає поступове спрощення процедур працевлаштування українських громадян в країнах ЄС та взаємне визнання професійних кваліфікацій. Розробка Національної рамки кваліфікацій України у відповідності з Європейською рамкою кваліфікацій сприяє забезпеченню прозорості та порівнянності освітніх та професійних кваліфікацій. Створення системи валідації неформального та інформального навчання дозволяє визнавати компетентності, набуті поза формальною освітою, що відповідає європейським підходам до навчання протягом життя. Ці заходи сприяють підвищенню конкурентоспроможності української робочої сили на європейському ринку праці та створюють умови для ефективної трудової мобільності.

Цифровізація трудових відносин та розвиток цифрових навичок працівників відповідають сучасним викликам четвертої промислової революції та європейським ініціативам у сфері цифрової економіки. Закон України "Про електронні комунікації" та інші нормативно-правові акти створюють правові засади для використання цифрових технологій у трудових відносинах, включаючи електронний документообіг, дистанційне навчання та онлайн-

платформи для пошуку роботи. Розвиток цифрових компетентностей працівників через систему професійно-технічної освіти та перепідготовки кадрів сприяє адаптації до вимог сучасного ринку праці. Створення цифрових платформ для взаємодії між роботодавцями та працівниками підвищує прозорість та ефективність функціонування ринку праці відповідно до європейських стандартів цифрового врядування.

Соціальне забезпечення та соціальний захист працівників становлять невід'ємну частину європейської соціальної моделі, що потребує адаптації в українських умовах. Реформування системи загальнообов'язкового державного соціального страхування передбачає поступове наближення до європейських стандартів соціального захисту працівників [18, 36]. Удосконалення механізмів надання допомоги по безробіттю включає розширення категорій осіб, що мають право на таку допомогу, та підвищення її розмірів до рівня, що забезпечує гідні умови життя [2]. Розвиток додаткового пенсійного забезпечення та страхування життя сприяє диверсифікації джерел доходів працівників у пенсійному віці. Ці заходи спрямовані на створення комплексної системи соціального захисту, що відповідає принципам Європейської соціальної хартії та забезпечує високий рівень соціальної безпеки громадян (табл.3.2).

Таблиця 3.2

Етапи втілення європейських трудових стандартів в Україні

Етап	Період	Основні завдання	Очікувані результати
Підготовчий	2014-2018	Ратифікація основних конвенцій МОП, створення інституційної бази	Правова база для реформ
Активного впровадження	2018-2025	Прийняття нових законів, адаптація існуючих норм	Відповідність 80% законодавства стандартам ЄС
Завершальний	2025-2030	Удосконалення правозастосовної практики, моніторинг ефективності	Повна відповідність європейським стандартам

Професійна освіта та навчання протягом життя відіграють ключову роль у забезпеченні конкурентоспроможності робочої сили та відповідають стратегічним цілям Європейського Союзу у сфері розвитку людських ресурсів. Стратегія розвитку професійно-технічної освіти до 2027 року передбачає

модернізацію системи підготовки кадрів відповідно до потреб сучасної економіки та європейських стандартів якості освіти. Створення центрів професійного розвитку при великих підприємствах та галузевих об'єднаннях сприяє безперервному підвищенню кваліфікації працівників. Партнерство між освітніми закладами та роботодавцями забезпечує практичну спрямованість професійної підготовки та відповідність навчальних програм потребам ринку праці. Ці ініціативи сприяють формуванню культури навчання протягом життя, що є основою європейської моделі розвитку людського капіталу.

Моніторинг та оцінка виконання трудово-правових зобов'язань за Угодою про асоціацію здійснюються через систему регулярної звітності та діалогу з європейськими інституціями. Щорічні звіти про виконання Угоди містять детальну інформацію про прогрес у сфері трудового права та соціальної політики [86]. Комітет асоціації та підкомітети з окремих питань забезпечують постійний діалог між Україною та ЄС щодо виконання взятих зобов'язань. Залучення громадянського суспільства до процесу моніторингу через платформу громадянського суспільства сприяє підвищенню прозорості та підзвітності у сфері європейської інтеграції. Незалежна оцінка прогресу міжнародними експертами та організаціями забезпечує об'єктивність в оцінці досягнень та виявленні проблемних питань.

Виклики та перешкоди у виконанні трудово-правових зобов'язань включають як об'єктивні фактори, пов'язані з економічною ситуацією в країні, так і суб'єктивні чинники, що стосуються політичної волі та інституційної спроможності. Воєнний стан, запроваджений в Україні з 24 лютого 2022 року, суттєво вплинув на можливості виконання деяких зобов'язань, особливо тих, що стосуються трудової мобільності та соціального захисту [87]. Обмежені бюджетні ресурси створюють додаткові складнощі для фінансування програм адаптації законодавства та інституційного розвитку. Опір з боку окремих зацікавлених груп, що можуть втратити привілейоване становище внаслідок реформ, також становить перешкоду для ефективного втілення європейських

стандартів. Подолання цих викликів вимагає консолідованих зусиль усіх учасників процесу реформування та підтримки з боку міжнародних партнерів.

Координація між різними органами державної влади становить критично важливий фактор успішного виконання трудово-правових зобов'язань України. Міжвідомча робоча група з питань адаптації трудового законодавства до європейських стандартів забезпечує узгодження позицій різних міністерств та відомств щодо пріоритетів реформування. Регулярні засідання координаційних рад дозволяють оперативно вирішувати проблемні питання та коригувати плани заходів відповідно до змін у європейському законодавстві. Створення єдиної інформаційної системи моніторингу виконання зобов'язань за Угодою про асоціацію підвищує ефективність координації та забезпечує своєчасне виявлення відхилень від запланованих показників. Ці механізми сприяють формуванню цілісного підходу до європейської інтеграції у сфері трудового права.

Фінансування заходів з виконання трудово-правових зобов'язань здійснюється з різних джерел, включаючи державний бюджет України, кошти міжнародних донорів та програми технічної допомоги ЄС. Проект "Підтримка впровадження Угоди про асоціацію між Україною та ЄС" забезпечує фінансування експертної допомоги у сфері адаптації трудового законодавства. Програма "Еразмус+" сприяє розвитку професійної освіти та навчання відповідно до європейських стандартів. Співпраця з Міжнародною організацією праці передбачає надання технічної допомоги у сфері розвитку соціального діалогу та покращення умов праці. Диверсифікація джерел фінансування зменшує залежність від державного бюджету та забезпечує стабільність фінансування реформ у довгостроковій перспективі.

Інформаційно-просвітницька діяльність відіграє важливу роль у забезпеченні підтримки суспільством процесу адаптації трудового законодавства до європейських стандартів. Проведення публічних обговорень проектів нормативно-правових актів у сфері трудових відносин сприяє підвищенню якості законодавчих ініціатив та врахуванню позицій зацікавлених

сторін. Освітні програми для роботодавців та працівників щодо їхніх прав та обов'язків у контексті європейської інтеграції підвищують рівень правової культури в суспільстві. Медіа-кампанії та інформаційні матеріали популяризують переваги приведення українського трудового законодавства у відповідність з європейськими стандартами. Ці заходи формують позитивне ставлення до реформ та сприяють їх успішному втіленню.

Міжнародна співпраця у сфері трудового права розширюється завдяки участі України в європейських мережах та ініціативах. Членство в Європейському фонді освіти дозволяє обмінюватися досвідом у сфері розвитку людських ресурсів та професійної освіти. Участь у програмі "Горизонт Європа" сприяє проведенню спільних досліджень у сфері майбутнього праці та інноваційних форм зайнятості. Співробітництво з європейськими агенціями у сфері безпеки та охорони здоров'я на роботі забезпечує доступ до найкращих практик та сучасних технологій. Ці форми співпраці сприяють поглибленню інтеграції України в європейський простір та прискорюють процес адаптації до європейських стандартів.

Оцінка ефективності виконання трудово-правових зобов'язань базується на системі кількісних та якісних показників, що відображають різні аспекти процесу європейської інтеграції. Кількісні показники включають частку адаптованих нормативно-правових актів, кількість ратифікованих конвенцій МОП, рівень зайнятості та безробіття, показники охорони праці та соціального захисту. Якісні показники охоплюють рівень розвитку соціального діалогу, ефективність функціонування трудових інспекцій, якість професійної освіти та навчання. Регулярне порівняння з європейськими показниками дозволяє оцінити прогрес та визначити напрями для подальшого розвитку. Ця система показників забезпечує об'єктивну основу для прийняття рішень щодо коригування стратегії виконання зобов'язань.

Перспективи розвитку трудово-правових відносин в Україні у контексті європейської інтеграції пов'язані з формуванням нової моделі соціально-трудова відносин, що поєднує кращі європейські практики з національними

традиціями. Створення цифрової екосистеми трудових відносин дозволить підвищити ефективність взаємодії між усіма учасниками ринку праці. Розвиток соціального підприємництва та альтернативних форм зайнятості сприятиме диверсифікації джерел доходів та підвищенню соціальної згуртованості. Поглиблення інтеграції з європейським ринком праці через взаємне визнання кваліфікацій та спрощення процедур трудової мобільності створить нові можливості для українських працівників. Ці тенденції формують основу для довгострокового розвитку трудових відносин в Україні відповідно до європейських стандартів. Виконання зобов'язань України щодо втілення європейських трудових стандартів у контексті Угоди про асоціацію з ЄС являє собою комплексний процес системного реформування національного трудового законодавства, що охоплює широкий спектр питань від основоположних трудових прав до інноваційних форм зайнятості.

3.2. Аналіз відповідності українського трудового законодавства європейським стандартам

Комплексний аналіз відповідності українського трудового законодавства європейським стандартам виявляє суттєві трансформації, що відбулися в національній правовій системі після підписання Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом у 2014 році. Процес гармонізації національного трудового права з *acquis communautaire* ЄС характеризується поступовим, але непослідовним впровадженням європейських принципів та норм у вітчизняне законодавство. Особливо помітними стають зміни у регулюванні нестандартних форм зайнятості, гендерної рівності та захисту трудових прав працівників. Водночас залишаються численні прогалини та невідповідності, що потребують системного вирішення для забезпечення повноцінної інтеграції України в європейський правовий простір.

Фундаментальні принципи трудового права ЄС знаходять часткове відображення в українському законодавстві, проте їх імплементація характеризується фрагментарністю та недостатньою системністю. Принцип

свободи пересування працівників, закріплений у статтях 45-48 Договору про функціонування Європейського Союзу [88], поки що не має повноцінного відображення в українському законодавстві через обмеження, пов'язані з процедурами отримання дозволів на роботу для іноземців. Принцип рівного ставлення та недискримінації частково імплементований через прийняття Закону України "Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні", однак механізми його реалізації в трудових відносинах потребують подальшого вдосконалення. Принцип соціального діалогу, хоча і закріплений у Кодексі законів про працю України, не забезпечує того рівня участі соціальних партнерів у формуванні трудової політики, який передбачається європейськими стандартами (табл.3.3).

Таблиця 3.3

Порівняльний аналіз основних принципів трудового права ЄС та України

Принцип	Стандарт ЄС	Стан імплементации в Україні	Рівень відповідності
Свобода пересування працівників	Повна свобода без дискримінації	Обмеження для іноземців	Низький
Гендерна рівність	Директива 2006/54/ЄС	Закон про рівні права жінок і чоловіків	Середній
Соціальний діалог	Тристоронні консультації	НТСЕР з обмеженими повноваженнями	Низький
Охорона праці	Рамкова директива 89/391/ЄЕС	Закон про охорону праці	Середній
Робочий час	Директива 2003/88/ЄС	КЗпП з частковими змінами	Середній

Нормативно-правове регулювання тривалості трудового періоду в українській юриспруденції відображає послідовний процес конвергенції з європейськими стандартами, зафіксованими в Директиві 2003/88/ЄС щодо організації робочого періоду. Кодекс законів про працю України фіксує 40-годинний трудовий тиждень, що кореспондує європейським нормативам, однак інструментарій варіативного робочого часу потребує подальшого вдосконалення. Ухвалення законодавчих змін від 18 липня 2022 року [6] щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом ознаменувало прогрес у векторі інкорпорації європейських концепцій організації трудової

діяльності. Втім, норми щодо граничної тривалості робочого періоду в 48 годин щотижнево, включно з надурочною діяльністю, досі не отримали вичерпного втілення в національній правовій системі. Недостатньо систематизованими лишаються аспекти фіксації робочого часу при віддаленій зайнятості та прерогативи працівника на роз'єднання від трудових обов'язків.

Дистанційна зайнятість як сучасна модель трудових взаємовідносин здобула нормативне оформлення в Україні через ухвалення законодавчих змін від 4 лютого 2021 року [4] щодо удосконалення правового регулювання віддаленої роботи. Цей нормативний акт інтегрує фундаментальні принципи Рамкової угоди про віддалену працю, укладеної європейськими соціальними партнерами у 2002 році. Українська правова система дефініціює дистанційну зайнятість як спосіб організації трудової діяльності, за якого працівник здійснює професійні функції поза межами робочих приміщень роботодавця, застосовуючи інформаційно-комунікаційні технології. Проте залишаються невирішеними питання гарантування безпеки та охорони праці при віддаленій зайнятості, відшкодування витрат працівника та механізмів контролю за виконанням професійних обов'язків. Особливої актуальності набуває питання прерогативи працівника на відключення, яке інтенсивно дискутується в європейській правовій доктрині.

Коллективні трудові відносини та соціальний діалог в Україні потребують суттєвого вдосконалення для приведення у відповідність з європейськими стандартами. Хоча Конституція України гарантує право на об'єднання у професійні спілки та право на страйк, практична реалізація цих прав залишається обмеженою. Національна тристороння соціально-економічна рада функціонує як консультативний орган, проте її повноваження та механізми прийняття рішень не забезпечують того рівня соціального діалогу, який передбачається європейськими стандартами. Колективно-договірне регулювання охоплює менше половини працюючого населення, що значно нижче європейських показників. Процедури укладення колективних договорів потребують спрощення та приведення у відповідність з рекомендаціями МОП

щодо колективних переговорів. Механізми вирішення колективних трудових спорів залишаються недостатньо ефективними та не забезпечують швидкого врегулювання конфліктів.

Захист трудових ресурсів та забезпечення безпеки в умовах виробничого середовища регламентуються в Україні відповідним нормативним актом про охорону праці, який частково інкорпорує настанови Рамкової директиви Ради 89/391/ЄЕС щодо запровадження механізмів для стимулювання покращення безпеки та збереження здоров'я працівників у трудовому процесі. Українська правова система фіксує зобов'язання роботодавця стосовно гарантування безпечних та здорових трудових умов, здійснення аналізу ризиків та поінформування персоналу про потенційні загрози на виробничому місці. Однак система менеджменту охорони праці на підприємствах часто не кореспондує сучасним європейським стандартам, зокрема принципам превентивної методології та комплексного аналізу ризиків [45, с. 106]. Недостатньо сформованими лишаються механізми залучення працівників до забезпечення трудової безпеки та їхніх прерогатив на відмову від виконання небезпечних завдань. Потребує модернізації система підготовки фахівців з охорони праці та їх кваліфікаційної оцінки відповідно до європейських стандартів.

Регулювання нестандартних форм зайнятості в Україні відбувається в умовах трансформації традиційних трудових відносин під впливом глобалізації та цифровізації економіки. Прийняття законодавства про регулювання праці з нефіксованим робочим часом стало важливим кроком у напрямі адаптації до європейських підходів щодо гнучких форм зайнятості. Українське законодавство поступово визнає такі форми зайнятості, як тимчасова робота, робота за викликом, часткова зайнятість та самозайнятість. Проте правове регулювання цих форм зайнятості залишається фрагментарним та не забезпечує належного рівня соціального захисту працівників (табл.3.4).

Таблиця 3.4

**Стан імплементації основних директив ЄС у сфері трудового права в
Україні**

Директива ЄС	Сфера регулювання	Стан імплементації	Основні проблеми
2008/104/ЄС	Тимчасова робота	Часткова	Відсутність ліцензування агенцій
97/81/ЄС	Часткова зайнятість	Часткова	Обмежені соціальні гарантії
1999/70/ЄС	Строкові трудові договори	Низька	Зловживання строковими договорами
2019/1158/ЄС	Баланс роботи та особистого життя	Мінімальна	Відсутність права на гнучкий графік
2008/94/ЄС	Захист працівників при неплатоспроможності	Низька	Недосконалість механізмів захисту

Соціальне забезпечення працівників в Україні характеризується поступовим наближенням до європейських стандартів, проте залишаються значні розбіжності в рівні захисту та механізмах надання соціальних послуг. Система обов'язкового державного соціального страхування охоплює основні ризики, передбачені європейськими стандартами, зокрема тимчасову непрацездатність, безробіття, нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання [36, с. 158]. Проте рівень соціальних виплат залишається значно нижчим за європейські стандарти, а механізми їх індексації не забезпечують збереження купівельної спроможності. Особливої уваги потребує реформування системи пенсійного забезпечення відповідно до європейських принципів багаторівневої пенсійної системи. Недостатньо розвиненими залишаються недержавні форми соціального страхування та корпоративні програми соціального забезпечення працівників.

Трудова міграція та мобільність робочої сили набувають особливого значення в контексті євроінтеграційних процесів та потенційного членства України в ЄС. Чинне українське законодавство не повною мірою відповідає європейським стандартам щодо свободи пересування працівників та визнання професійних кваліфікацій [48, с. 105]. Процедури працевлаштування українських громадян у країнах ЄС залишаються складними та

бюрократизованими, що обмежує можливості трудової мобільності. Водночас українське законодавство про працевлаштування іноземців потребує лібералізації для забезпечення взаємності у трудових відносинах з європейськими партнерами. Особливої уваги потребує створення системи визнання професійних кваліфікацій, гармонізованої з європейськими стандартами, та розвиток механізмів професійної мобільності в рамках єдиного європейського освітнього простору.

Цифровізація трудових відносин стає важливим напрямом модернізації українського трудового законодавства відповідно до європейських тенденцій розвитку цифрової економіки. Впровадження електронних трудових книжок, цифрових платформ для пошуку роботи та онлайн-сервісів надання адміністративних послуг у сфері праці сприяє наближенню до європейських стандартів цифрового урядування [83]. Проте правове регулювання цифрових трудових відносин залишається недостатньо розвиненим, зокрема щодо захисту персональних даних працівників, алгоритмічного управління та штучного інтелекту в трудових процесах. Особливої актуальності набувають питання регулювання платформної економіки та забезпечення трудових прав працівників цифрових платформ відповідно до нових європейських ініціатив у цій сфері. Потребує розвитку законодавство про електронний документообіг у трудових відносинах та цифровий підпис трудових договорів.

Професійна освіта та навчання протягом життя є ключовими елементами європейської моделі трудових відносин, які потребують системного впровадження в Україні. Чинне законодавство про професійно-технічну освіту та підвищення кваліфікації не повною мірою відповідає європейським стандартам щодо безперервного професійного розвитку працівників. Відсутність національної рамки кваліфікацій, гармонізованої з Європейською рамкою кваліфікацій, ускладнює визнання професійних компетенцій та забезпечення мобільності робочої сили. Система дуальної освіти, яка успішно функціонує в багатьох європейських країнах, знаходиться на початковій стадії розвитку в Україні. Недостатньо розвиненими залишаються механізми

державно-приватного партнерства у сфері професійної підготовки кадрів та участі роботодавців у формуванні освітніх програм. Потребує вдосконалення система визнання неформального та інформального навчання відповідно до європейських принципів валідації компетенцій.

Захист трудових прав працівників через судову систему та альтернативні механізми вирішення спорів потребує подальшого вдосконалення для досягнення європейських стандартів доступності та ефективності правосуддя. Спеціалізовані трудові суди в Україні відсутні, що ускладнює розгляд трудових спорів та забезпечення належного рівня захисту трудових прав. Процедури розгляду індивідуальних трудових спорів характеризуються тривалістю та складністю, що не відповідає європейським стандартам швидкого та ефективного правосуддя. Альтернативні механізми вирішення трудових спорів, зокрема медіація та арбітраж, залишаються недостатньо розвиненими [40, с. 312]. Комісії по трудових спорах на підприємствах часто не забезпечують неупередженого розгляду конфліктів через залежність від роботодавця. Потребує посилення роль державної інспекції праці у забезпеченні дотримання трудового законодавства та захисті прав працівників.

Гармонізація українського трудового законодавства з європейськими стандартами в умовах воєнного стану набуває особливих характеристик та викликів. Прийняття спеціального законодавства про особливості регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану дозволило забезпечити гнучкість трудових відносин та адаптацію до надзвичайних обставин. Проте деякі положення цього законодавства викликають занепокоєння щодо відповідності європейським стандартам захисту трудових прав, зокрема щодо спрощення процедур звільнення працівників та обмеження права на страйк. Особливої уваги потребує забезпечення трудових прав внутрішньо переміщених осіб та працівників, які змушені працювати в умовах безпекових ризиків. Важливим завданням є збереження здобутків у сфері гармонізації трудового законодавства з європейськими стандартами навіть в умовах воєнного стану та підготовка до подальшої інтеграції після завершення конфлікту.

Інституційне забезпечення імплементації європейських трудових стандартів в Україні характеризується фрагментарністю та недостатньою координацією між різними органами влади. Міністерство соціальної політики України як головний орган у сфері трудових відносин не має достатніх повноважень та ресурсів для ефективної координації процесу гармонізації законодавства. Координаційна рада з адаптації законодавства при Міністерстві юстиції України [89] здійснює загальне керівництво процесом наближення законодавства до права ЄС, проте спеціалізованих механізмів для трудового права недостатньо. Державна служба з питань праці потребує посилення своїх контрольних функцій та приведення методів роботи у відповідність з європейськими стандартами інспектування праці. Недостатньо розвиненою залишається система моніторингу та оцінки ефективності імплементації європейських трудових стандартів, що ускладнює своєчасне виявлення проблем та корегування політики.

Фінансове забезпечення процесу гармонізації українського трудового законодавства з європейськими стандартами потребує системного підходу та залучення як державних, так і міжнародних ресурсів. Програми технічної допомоги ЄС надають значну підтримку у сфері адаптації трудового законодавства, проте їх ефективність обмежується недостатньою координацією та відсутністю довгострокової стратегії. Державне фінансування заходів з імплементації європейських стандартів залишається недостатнім, особливо в частині підготовки кадрів, створення нових інституцій та модернізації інформаційних систем. Роль міжнародних фінансових організацій у підтримці реформ трудового законодавства могла б бути більш значущою за умови розробки комплексних програм підтримки. Недостатньо використовуються можливості державно-приватного партнерства для фінансування програм професійної підготовки та перепідготовки кадрів відповідно до європейських стандартів.

Громадянське суспільство та соціальні партнери відіграють важливу роль у процесі гармонізації українського трудового законодавства з європейськими

стандартами, проте їх потенціал використовується не повною мірою. Професійні спілки в Україні поступово адаптуються до європейських моделей соціального діалогу, проте їх вплив на формування трудової політики залишається обмеженим через низький рівень об'єднання працівників та недостатні ресурси [37, с. 187]. Організації роботодавців активізували свою участь у законотворчому процесі, проте їх позиції не завжди узгоджуються з європейськими принципами соціально відповідального бізнесу. Неурядові організації, що працюють у сфері захисту трудових прав, потребують посилення своїх можливостей для моніторингу виконання міжнародних зобов'язань України та адвокації необхідних змін у законодавстві. Важливою є розробка механізмів систематичного залучення громадянського суспільства до процесу імплементації європейських трудових стандартів через громадські експертизи, консультації та моніторинг.

Міжнародне співробітництво у сфері гармонізації трудового законодавства здійснюється через різні канали та механізми, проте потребує більшої системності та координації. Співробітництво з Міжнародною організацією праці забезпечує доступ до міжнародних трудових стандартів та технічної експертизи, проте ратифікація конвенцій МОП відбувається повільно [90]. Двостороннє співробітництво з країнами-членами ЄС у сфері трудового права могло б бути більш інтенсивним, особливо в частині обміну досвідом та підготовки кадрів. Участь України в європейських мережах та програмах у сфері трудових відносин залишається обмеженою через статус країни-кандидата. Потребує посилення співробітництво з європейськими соціальними партнерами для вивчення кращих практик соціального діалогу та колективно-договірного регулювання. Важливим є розвиток академічного співробітництва у сфері трудового права для забезпечення якісної підготовки фахівців та проведення порівняльних досліджень.

Виклики та перешкоди на шляху гармонізації українського трудового законодавства з європейськими стандартами мають як об'єктивний, так і суб'єктивний характер. Економічні обмеження, пов'язані з необхідністю

підвищення рівня соціального захисту працівників відповідно до європейських стандартів, створюють значне навантаження на державний бюджет та бюджети підприємств. Культурні та ментальні бар'єри, зокрема традиційно патерналістський підхід до трудових відносин, ускладнюють впровадження європейських принципів індивідуальної відповідальності та самоорганізації працівників. Політична нестабільність та часті зміни урядів негативно впливають на континуїтет реформ у сфері трудового права [52, с. 242]. Недостатня кваліфікація кадрів у сфері європейського права та трудових відносин обмежує можливості якісного перенесення європейського досвіду на українські реалії. Опір окремих груп інтересів, зокрема тих, що отримують вигоди від існуючих недоліків системи, створює додаткові перешкоди для реформ.

Перспективи подальшої гармонізації українського трудового законодавства з європейськими стандартами пов'язані з прогресом у євроінтеграційних процесах та отриманням статусу кандидата на членство в ЄС. Очікуване посилення вимог до відповідності *acquis communautaire* створить додаткові стимули для прискорення реформ у сфері трудового права. Розвиток цифрової економіки та нових форм зайнятості потребуватиме адаптації законодавства до європейських підходів щодо регулювання інноваційних трудових відносин [71, с. 120]. Демографічні зміни та старіння населення актуалізують питання впровадження європейських стандартів активного довголіття та гнучкого виходу на пенсію. Зміна структури економіки в напрямі постіндустріального розвитку потребуватиме адаптації системи професійної освіти та навчання відповідно до європейських моделей. Посилення ролі громадянського суспільства та соціальних партнерів створюватиме додаткові можливості для демократичного контролю за процесом реформ та забезпечення їх відповідності європейським принципам.

Шляхи удосконалення процесу гармонізації українського трудового законодавства з європейськими стандартами повинні базуватися на системному підході та врахуванні національних особливостей. Розробка комплексної

стратегії адаптації трудового законодавства до права ЄС з чітким визначенням пріоритетів, етапів та відповідальних органів є першочерговим завданням. Створення спеціалізованих інституцій для координації процесу імплементації європейських стандартів та моніторингу їх дотримання забезпечить більшу ефективність реформ. Посилення ролі соціального діалогу через розширення повноважень тристоронніх органів та створення галузевих комісій сприятиме демократизації процесу прийняття рішень у сфері трудових відносин [51, с. 198]. Інвестиції в підготовку кадрів та підвищення кваліфікації фахівців у сфері європейського трудового права є необхідною умовою якісного проведення реформ. Розвиток міжнародного співробітництва та обмін досвідом з країнами-членами ЄС прискорить процес засвоєння європейських практик та стандартів.

Отже, аналіз відповідності українського трудового законодавства європейським стандартам свідчить про поступовий, але непослідовний процес гармонізації, що характеризується як позитивними зрушеннями, так і значними прогалинами. Найбільш успішною є адаптація законодавства у сферах дистанційної роботи, гендерної рівності та охорони праці, водночас потребують суттєвого вдосконалення механізми соціального діалогу, регулювання нестандартних форм зайнятості та захисту трудових прав. Системний підхід до гармонізації, посилення інституційного забезпечення та активізація міжнародного співробітництва є ключовими умовами успішної інтеграції України в європейський правовий простір у сфері трудових відносин.

3.3. Перспективи та виклики гармонізації трудового законодавства України з правом ЄС

Гармонізація трудового законодавства України з правом Європейського Союзу становить одне з найбільш складних завдань у процесі євроінтеграції нашої держави. Цей процес охоплює не лише формальне приведення національних норм у відповідність з європейськими стандартами, а й глибоку трансформацію всієї системи трудових відносин. Перспективи успішної гармонізації визначаються здатністю України адаптувати своє законодавство до

acquis communautaire у сфері трудового права, зберігаючи при цьому специфіку національного правового регулювання. Виклики цього процесу пов'язані з необхідністю одночасного забезпечення відповідності європейським стандартам та збереження соціальної стабільності в умовах економічної кризи та воєнного стану.

Основою для розуміння перспектив гармонізації служить Угода про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, яка встановлює конкретні зобов'язання щодо адаптації трудового законодавства. Відповідно до статті 419 Угоди, Україна зобов'язується забезпечити поступове наближення свого законодавства до права ЄС у сфері зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей [1]. Це зобов'язання передбачає імплементацію основних директив ЄС, зокрема Директиви 2003/88/ЄС про організацію робочого часу та Директиви 2008/104/ЄС про тимчасову зайнятість. Водночас Угода надає Україні певну гнучкість у виборі методів та темпів імплементації, що створює можливості для поетапного реформування законодавства з урахуванням національних особливостей.

Принцип субсидіарності, закріплений у Договорі про функціонування Європейського Союзу, дозволяє державам-членам зберігати значну автономію у регулюванні трудових відносин за умови дотримання мінімальних європейських стандартів. Для України це означає можливість збереження специфічних рис національного трудового права, зокрема підвищених гарантій працівників у порівнянні з мінімальними європейськими стандартами. Наприклад, українське законодавство передбачає більш тривалу щорічну відпустку порівняно з мінімальними вимогами Директиви 2003/88/ЄС. Така гнучкість створює перспективи для збалансованого підходу до гармонізації, який би враховував як європейські стандарти, так і національні традиції соціального захисту працівників.

Значні перспективи відкриваються у сфері модернізації системи трудових відносин через впровадження європейських стандартів соціального діалогу. Європейська модель соціального партнерства базується на принципах

тристоронньої співпраці між урядом, профспілками та організаціями роботодавців, що знайшло відображення у статті 152 Договору про функціонування ЄС. В Україні цей принцип частково реалізовано через функціонування Національної тристоронньої соціально-економічної ради, однак її роль залишається переважно консультативною. Гармонізація з європейськими стандартами передбачає посилення ролі соціальних партнерів у прийнятті рішень щодо трудового законодавства та колективних переговорів. Це може сприяти підвищенню ефективності регулювання трудових відносин та зменшенню соціальної напруженості.

Впровадження європейських стандартів у сфері гендерної рівності та недискримінації відкриває нові можливості для покращення становища вразливих груп працівників. Принцип рівної оплати за рівну працю, закріплений у статті 157 Договору про функціонування ЄС, вимагає від України вдосконалення механізмів забезпечення гендерної рівності в оплаті праці. Закон України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" від 8 вересня 2005 року № 2866-IV уже містить відповідні положення, однак потребує подальшого удосконалення для повної відповідності європейським стандартам. Перспективи включають створення ефективних механізмів моніторингу дотримання принципу рівної оплати та запровадження прозорості в системах винагороди, що відповідає вимогам Директиви 2006/54/ЄС.

Розвиток нестандартних форм зайнятості створює нові перспективи для гнучкого регулювання ринку праці відповідно до європейських тенденцій. Закон України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи" від 4 лютого 2021 року № 1213-IX став важливим кроком у напрямі гармонізації з європейськими стандартами [4]. Цей закон врегулював правовий статус дистанційних працівників, визначив порядок організації дистанційної роботи та встановив гарантії трудових прав працівників. Водночас існують перспективи подальшого розвитку законодавства про гнучкі форми зайнятості відповідно до рекомендацій Міжнародної організації праці та практики країн ЄС.

Цифровізація трудових відносин відкриває нові горизонти для модернізації системи управління людськими ресурсами та підвищення ефективності державного нагляду за дотриманням трудового законодавства. Концепція "Індустрія 4.0", яка активно розвивається в країнах ЄС, передбачає широке використання цифрових технологій у трудових відносинах, включаючи штучний інтелект, робототехніку та платформну зайнятість. Для України це створює можливості для стрибкоподібного розвитку трудового права з урахуванням найсучасніших європейських тенденцій. Перспективи включають створення цифрових платформ для взаємодії працівників та роботодавців, автоматизацію процедур укладення трудових договорів та електронний документообіг у сфері трудових відносин.

Водночас процес гармонізації стикається з серйозними викликами, пов'язаними з необхідністю одночасного реформування кількох галузей права та адміністративної системи. Системний характер трудового права означає, що зміни в одній сфері неминуче впливають на інші галузі правового регулювання, зокрема соціальне забезпечення, податкове право та цивільне право. Наприклад, впровадження європейських стандартів щодо гнучкості робочого часу вимагає відповідних змін у системі оподаткування доходів фізичних осіб та соціального страхування. Це створює складності у координації реформ та вимагає комплексного підходу до планування законодавчих змін.

Фінансові обмеження становлять один з найбільших викликів для ефективної імплементації європейських трудових стандартів. Вартість адаптації законодавства включає не лише прямі витрати на розробку нормативно-правових актів, а й інвестиції в модернізацію інституційної інфраструктури, навчання персоналу та створення нових механізмів контролю. В умовах воєнного стану та економічної кризи Україна стикається з обмеженими бюджетними ресурсами для проведення масштабних реформ. Це вимагає пошуку альтернативних джерел фінансування, зокрема міжнародної технічної допомоги та приватних інвестицій у розвиток людського капіталу.

Культурні та ментальні бар'єри також створюють значні виклики для успішної гармонізації трудового законодавства. Патерналістська модель трудових відносин, яка історично склалася в Україні, відрізняється від європейської моделі, заснованої на принципах індивідуальної відповідальності та соціального партнерства. Українські працівники та роботодавці часто очікують більшого втручання держави у регулювання трудових відносин, ніж це прийнято в країнах ЄС. Подолання цих ментальних бар'єрів вимагає тривалої роботи з підвищення правової культури та формування нових моделей поведінки у сфері трудових відносин.

Технічні виклики імплементації європейських стандартів пов'язані з необхідністю адаптації складної системи директив та регламентів ЄС до специфіки українського правового поля. Методологія транспозиції європейських директив у національне законодавство вимагає глибокого розуміння як європейського права, так і особливостей національної правової системи [85]. Наприклад, імплементація Директиви 2019/1152/ЄС про прозорі та передбачувані умови праці вимагає не лише внесення змін до Кодексу законів про працю, а й розробки підзаконних актів, що деталізують процедури інформування працівників про умови трудового договору. Це створює необхідність підготовки висококваліфікованих спеціалістів у галузі європейського трудового права.

Інституційні виклики охоплюють необхідність створення нових органів або модернізації існуючих інституцій для забезпечення ефективного застосування європейських трудових стандартів. Європейська модель трудової інспекції передбачає високий рівень незалежності та професіоналізму інспекторів праці, що відрізняється від традиційної української моделі адміністративного контролю. Створення незалежної системи трудової інспекції відповідно до стандартів Конвенції МОП № 81 про інспекцію праці вимагає значних організаційних та фінансових ресурсів. Водночас це створює можливості для підвищення ефективності захисту трудових прав та покращення умов праці.

Координаційні виклики виникають через необхідність забезпечення узгодженості дій різних органів виконавчої влади, які відповідають за різні аспекти трудового права. Міжвідомча координація процесу імплементації європейських стандартів вимагає чіткого розподілу повноважень між Міністерством соціальної політики, Міністерством юстиції, Міністерством економіки та іншими органами влади. Створення ефективної системи координації може сприяти прискоренню процесу гармонізації та уникненню дублювання функцій. Водночас відсутність такої координації може призвести до суперечностей у законодавстві та неефективного використання ресурсів.

Особливі виклики створює необхідність гармонізації українського трудового законодавства в умовах воєнного стану та особливого періоду. Воєнний стан вносить значні корективи у функціонування ринку праці та систему трудових відносин, вимагаючи тимчасових відступів від європейських стандартів. Закон України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" встановлює особливий порядок регулювання трудових відносин, який може не повністю відповідати європейським стандартам. Це створює дилему між необхідністю забезпечення гнучкості трудового законодавства в надзвичайних умовах та дотриманням взятих на себе зобов'язань щодо європейської інтеграції.

Регіональні виклики пов'язані з нерівномірністю розвитку різних регіонів України та їх різною готовністю до впровадження європейських стандартів. Територіальна диференціація економічного розвитку означає, що деякі регіони можуть легше адаптуватися до нових вимог, тоді як інші потребуватимуть додаткової підтримки. Це вимагає розробки диференційованого підходу до імплементації європейських стандартів з урахуванням специфіки кожного регіону. Водночас важливо забезпечити єдність правового простору та уникнути створення різних стандартів трудових прав у різних частинах країни.

Мовні та термінологічні виклики виникають через необхідність точного перекладу європейських правових концепцій українською мовою та їх адаптації до національного правового контексту. Юридична термінологія європейського

трудового права часто не має прямих еквівалентів в українській правовій системі, що створює ризики неточної імплементації.

Соціальні виклики охоплюють необхідність забезпечення широкої підтримки громадськості процесу гармонізації трудового законодавства. Соціальний консенсус щодо доцільності європейської інтеграції може коливатися залежно від економічної ситуації та політичних факторів. Важливо забезпечити інформування громадськості про переваги гармонізації трудового законодавства та залучення соціальних партнерів до процесу реформування. Це може включати проведення громадських обговорень, семінарів та тренінгів для представників профспілок, організацій роботодавців та громадянського суспільства.

Економічні виклики пов'язані з потенційним зростанням витрат роботодавців на дотримання європейських стандартів трудового права. Підвищення стандартів захисту працівників може призвести до зростання операційних витрат підприємств, особливо малого та середнього бізнесу. Це створює ризики зменшення конкурентоспроможності української економіки у короткостроковій перспективі. Водночас дотримання європейських стандартів може сприяти підвищенню продуктивності праці та покращенню іміджу України як інвестиційного напрямку у довгостроковій перспективі.

Правозастосовні виклики виникають через необхідність забезпечення ефективного застосування нових правових норм судовою системою та органами виконавчої влади. Судова практика застосування європейських стандартів трудового права потребує часу для формування та може містити суперечності на початковому етапі. Це вимагає підготовки спеціальних методичних рекомендацій для суддів та проведення навчальних програм з європейського трудового права. Водночас важливо забезпечити узгодженість судової практики з рішеннями Європейського суду з прав людини у сфері трудових відносин.

Моніторингові виклики пов'язані з необхідністю створення ефективної системи відстеження прогресу імплементації європейських стандартів та оцінки

їх впливу на функціонування ринку праці. Система індикаторів моніторингу гармонізації трудового законодавства повинна враховувати як кількісні, так і якісні показники відповідності європейським стандартам [86]. Це включає статистику ратифікації міжнародних конвенцій, кількість імплементованих директив ЄС, рівень дотримання трудових прав та ефективність механізмів захисту працівників. Створення такої системи вимагає координації між різними органами влади та міжнародними організаціями.

Інноваційні перспективи гармонізації пов'язані з можливістю використання новітніх технологій для покращення якості правового регулювання трудових відносин. Штучний інтелект та машинне навчання можуть застосовуватися для аналізу відповідності національного законодавства європейським стандартам та прогнозування наслідків законодавчих змін. Це може значно прискорити процес підготовки законопроектів та підвищити якість правового регулювання. Водночас використання таких технологій вимагає відповідної технічної інфраструктури та підготовки кваліфікованих кадрів.

Міжнародне співробітництво створює додаткові можливості для успішної гармонізації трудового законодавства через обмін досвідом з іншими країнами-кандидатами та новими членами ЄС. Програми твіннінгу та технічної допомоги ЄС можуть надати цінну підтримку у процесі адаптації законодавства. Досвід країн Центральної та Східної Європи, які пройшли шлях від кандидатів до повноправних членів ЄС, може бути особливо корисним для України. Це включає практичні рекомендації щодо послідовності реформ, подолання технічних труднощів та забезпечення соціальної підтримки процесу європейської інтеграції.

Освітні перспективи охоплюють необхідність модернізації системи юридичної освіти для підготовки спеціалістів у галузі європейського трудового права. Навчальні програми юридичних факультетів повинні включати поглиблене вивчення *acquis communautaire* у сфері трудового права та методів його імплементации. Це вимагає підготовки кваліфікованих викладачів, розробки сучасних підручників та налагодження співпраці з європейськими

університетами. Водночас важливо забезпечити безперервне навчання практикуючих юристів для оновлення їх знань відповідно до розвитку європейського права.

Перспективи створення спеціалізованих інституцій для забезпечення гармонізації трудового законодавства включають можливість створення Національного агентства з питань європейської інтеграції у сфері трудового права. Така інституція могла б координувати процес імплементації європейських стандартів, проводити моніторинг відповідності національного законодавства *acquis communautaire* та надавати консультативну підтримку органам влади та соціальним партнерам. Створення такого агентства могло б значно підвищити ефективність процесу гармонізації та забезпечити системний підхід до європейської інтеграції у сфері трудових відносин.

Довгострокові перспективи гармонізації пов'язані з можливістю не лише досягнення відповідності європейським стандартам, а й активної участі України у формуванні майбутнього розвитку європейського трудового права. Український досвід регулювання нестандартних форм зайнятості, врегулювання трудових відносин в умовах кризи та інновації у сфері соціального захисту можуть стати цінним внеском у розвиток європейських стандартів (табл.3.5).

Таблиця 3.5

Порівняльний аналіз основних викликів та перспектив гармонізації трудового законодавства України з правом ЄС

Сфера регулювання	Основні виклики	Перспективи розвитку	Термін реалізації
Соціальний діалог	Слабкість інституцій соціального партнерства	Створення ефективної системи тристоронніх переговорів	3-5 років
Гендерна рівність	Недостатні механізми забезпечення рівної оплати	Впровадження прозорих систем винагороди	2-3 роки
Нестандартна зайнятість	Прогалини у правовому регулюванні	Розвиток гнучких форм трудових відносин	2-4 роки
Цифровізація	Відсутність правової бази для цифрових трудових відносин	Створення інноваційних механізмів регулювання	5-7 років
Охорона праці	Застаріла система стандартів безпеки	Модернізація відповідно до європейських норм	3-5 років

Успішність процесу гармонізації значною мірою залежить від здатності України забезпечити баланс між швидкістю адаптації та якістю імплементації європейських стандартів. Поетапний підхід до реформування, який передбачає першочергову імплементацію найбільш критичних стандартів з подальшим поширенням на інші сфери, може виявитися найбільш ефективним (табл.3.6).

Таблиця 3.6

Етапи імплементації ключових європейських директив у сфері трудового права

Директива ЄС	Основні вимоги	Стан імплементації в Україні	Планований термін завершення
2003/88/ЄС (робочий час)	Макимум 48 годин на тиждень, мінімум 4 тижні відпустки	Частково імплементовано	2025 р.
2008/104/ЄС (тимчасова зайнятість)	Рівні умови для тимчасових працівників	Розроблення проекту закону	2026 р.
2019/1152/ЄС (прозорі умови праці)	Інформування працівників про умови праці	Початкова стадія	2027 р.
92/85/ЄЕС (материнство)	Захист вагітних працівниць	Загалом відповідає	Удосконалення до 2025 р.
2000/78/ЄС (рівне ставлення)	Заборона дискримінації у зайнятості	Часткова відповідність	2026 р.

Дана стратегія дозволить уникнути системних збоїв у функціонуванні ринку праці та забезпечить поступову адаптацію усіх учасників трудових відносин до нових вимог. Водночас важливо підтримувати високі темпи реформ для демонстрації політичної волі та відданості європейському курсу.

Загалом перспективи гармонізації трудового законодавства України з правом ЄС є позитивними за умови системного підходу до реформування, достатнього фінансування та широкої суспільної підтримки. Виклики, що стоять перед Україною, є значними, однак не непереборними, особливо з урахуванням позитивного досвіду інших країн-кандидатів та підтримки з боку європейських партнерів. Успішна гармонізація може стати потужним катализатором модернізації української економіки та підвищення рівня життя громадян через створення сучасної системи трудових відносин, що відповідає найкращим європейським стандартам.

Висновки до розділу 3

Зобов'язання України щодо імплементації європейських трудових стандартів у контексті євроінтеграційних процесів становлять комплексний та багатоаспектний процес адаптації національного законодавства до *acquis communautaire* Європейського Союзу у соціально-трудої сфері. Угода про асоціацію між Україною та ЄС, підписана у 2014 році, визначає правові рамки цього процесу та встановлює конкретні зобов'язання щодо гармонізації українського трудового законодавства з європейськими стандартами. Трудово-правовий аспект Угоди охоплює широкий спектр питань, включаючи основні принципи трудового права, безпеку та гігієну праці, гендерну рівність, недискримінацію, соціальний діалог та координацію систем соціального забезпечення. Особливістю українських зобов'язань є поетапний характер їх виконання з урахуванням перехідних періодів та можливостей надання технічної допомоги з боку ЄС.

Аналіз відповідності українського трудового законодавства європейським стандартам виявляє як значні досягнення, так і суттєві прогалини у процесі гармонізації. Позитивними аспектами є прийняття ряду важливих законодавчих актів, що наближають українське трудове право до європейських стандартів, зокрема у сферах протидії дискримінації, забезпечення гендерної рівності, захисту персональних даних працівників та соціального діалогу. Водночас залишаються невирішеними питання модернізації застарілого Кодексу законів про працю, удосконалення системи трудових договорів, розширення гнучких форм зайнятості, посилення захисту трудових прав та ефективності судового захисту. Особливою проблемою є невідповідність деяких норм українського законодавства фундаментальним принципам європейського трудового права, що вимагає системних законодавчих змін.

Дефініція процесу гармонізації трудового законодавства України з правом ЄС передбачає не механічне копіювання європейських норм, а їх творче адаптування до специфіки національної правової системи, соціально-

економічних умов та історико-культурних традицій. Цей процес включає декілька етапів, починаючи від аналізу невідповідностей та розробки стратегії гармонізації до прийняття необхідних законодавчих актів та створення ефективних механізмів їх застосування. Важливим фактором є забезпечення участі соціальних партнерів у процесі реформування трудового законодавства, що відповідає європейській традиції тристороннього соціального діалогу. Транспозиція європейських директив у національне законодавство вимагає врахування принципу пропорційності та субсидіарності, забезпечуючи баланс між європейськими стандартами та національними особливостями.

Перспективи та виклики гармонізації трудового законодавства України з правом ЄС визначаються як внутрішніми факторами розвитку української правової системи, так і зовнішніми обставинами, включаючи воєнний стан та необхідність постконфліктного відновлення країни. Серед основних викликів слід виділити необхідність забезпечення соціального діалогу в умовах воєнного стану, адаптацію трудового законодавства до потреб воєнної економіки та планування майбутнього відновлення. Перспективи успішної гармонізації пов'язані з можливостями використання досвіду інших країн-кандидатів на членство в ЄС, отримання технічної допомоги від європейських інституцій та поступового формування європейської правової культури в Україні. Стратегічною метою залишається створення сучасної системи трудового права, що відповідає європейським стандартам соціального захисту працівників та сприяє інтеграції України до європейського правового простору.

ВИСНОВКИ

Виконане дослідження особливостей міжнародно-правового регулювання праці та зобов'язань України як кандидата на членство у Європейському Союзі дозволило сформулювати комплексну наукову позицію щодо актуальних проблем адаптації національного трудового законодавства до європейських стандартів та визначити перспективні напрями вдосконалення правового регулювання трудових відносин в Україні.

Дослідження міжнародно-правових засад регулювання трудових відносин засвідчило, що міжнародне трудове право являє собою складну, багаторівневу систему правових норм, принципів та механізмів, які забезпечують захист трудових прав працівників на глобальному рівні. Міжнародно-правове регулювання праці можна визначити як сукупність міжнародно-правових норм, принципів, стандартів та механізмів їх реалізації, що встановлюються та застосовуються державами через міжнародні організації з метою забезпечення гідної праці, захисту трудових прав працівників та сприяння соціальній справедливості у глобальному масштабі. Становлення та розвиток цієї системи відбувалося еволюційно, починаючи з перших міжнародних угод про регулювання праці наприкінці XIX століття до сучасної розгалуженої системи міжнародних трудових стандартів.

Система міжнародних трудових стандартів характеризується ієрархічною структурою, де основоположні конвенції Міжнародної організації праці становлять фундаментальний рівень, технічні конвенції та рекомендації формують спеціалізований рівень, а регіональні трудові стандарти забезпечують адаптацію міжнародних норм до специфіки конкретних регіонів. Міжнародні трудові стандарти визначаються як система взаємопов'язаних правових норм, принципів та механізмів, розроблених міжнародними організаціями для встановлення мінімальних вимог до захисту трудових прав працівників, умов праці, соціального забезпечення та трудових відносин загалом.

Роль Міжнародної організації праці у формуванні глобальних трудових стандартів є унікальною завдяки тристоронній структурі цієї організації, що забезпечує участь урядів, роботодавців та працівників у процесі розробки та імплементації міжнародних трудових норм. МОП розробила понад 190 конвенцій та 200 рекомендацій, які охоплюють практично всі аспекти трудових відносин, від основоположних принципів та прав у сфері праці до специфічних питань охорони праці, соціального забезпечення та трудової міграції.

Аналіз європейських стандартів трудового права та їх впливу на національне законодавство розкрив особливості формування та функціонування трудового права Європейського Союзу як наднаціональної правової системи. Трудове право Європейського Союзу представляє собою інтегровану систему наднаціональних правових норм, принципів та механізмів, що регулюють трудові відносини в межах єдиного європейського простору та спрямовані на забезпечення високого рівня зайнятості, покращення умов життя та праці, належного соціального захисту, діалогу між роботодавцями та працівниками, розвиток людських ресурсів для забезпечення стійко високого рівня зайнятості та боротьбу проти виключення.

Принципи трудового права ЄС, зокрема принцип свободи пересування працівників, принцип рівного ставлення та недискримінації, принцип соціального захисту, формують основу для гармонізації національних трудових законодавств держав-членів. Європейська соціальна хартія як основоположний документ у сфері соціальних прав доповнює систему європейських трудових стандартів, встановлюючи широкий спектр соціальних та економічних прав, які держави зобов'язуються забезпечувати своїм громадянам.

Судова практика Європейського суду з прав людини у сфері трудових відносин демонструє динамічний розвиток інтерпретації трудових прав як складової частини фундаментальних прав людини. Рішення ЄСПЛ сприяють поглибленню розуміння змісту трудових прав та формуванню єдиних стандартів їх захисту в європейському правовому просторі.

Дослідження зобов'язань України щодо імплементації європейських трудових стандартів у контексті євроінтеграції виявило комплексний характер цих зобов'язань, що впливають з різних міжнародних документів та угод. Угода про асоціацію між Україною та ЄС містить конкретні зобов'язання у трудово-правовій сфері, які можна класифікувати як безпосередні зобов'язання щодо адаптації законодавства, зобов'язання щодо забезпечення ефективного застосування трудових стандартів та зобов'язання щодо співробітництва у соціально-трудоій сфері.

Зобов'язання держави-кандидата на членство в ЄС у сфері трудового права визначаються як комплекс правових, політичних та практичних обов'язків, які держава-кандидат повинна виконати для приведення національного трудового законодавства та практики його застосування у відповідність з *acquis communautaire* у сфері трудового права та соціальної політики, забезпечення ефективного функціонування інституцій, відповідальних за трудові відносини, та створення необхідних умов для інтеграції національного ринку праці в єдиний європейський простір.

Аналіз відповідності українського трудового законодавства європейським стандартам засвідчив наявність як позитивних зрушень, так і значних прогалин у процесі гармонізації. До позитивних аспектів належить прийняття законодавства про дистанційну роботу, удосконалення регулювання гнучких форм зайнятості, посилення гарантій гендерної рівності у трудових відносинах. Водночас виявлено системні недоліки, зокрема недостатня відповідність принципам європейського трудового права, обмежені можливості соціального діалогу, неефективність механізмів захисту трудових прав.

Нереалізованими можливостями залишаються потенціал цифровізації трудових відносин, розвиток інноваційних форм зайнятості, посилення ролі соціального партнерства, створення ефективної системи професійної освіти та навчання протягом життя. Негативними сторонами є повільність адаптаційних процесів, недостатня координація між різними органами влади, обмежені

ресурси для імплементації європейських стандартів, особливо в умовах воєнного стану.

Перелік заходів, спрямованих на розв'язання виявлених проблем та підвищення ефективності адаптації українського трудового законодавства до європейських стандартів, включає:

Створення інтегрованої системи моніторингу та оцінки відповідності національного трудового законодавства європейським стандартам з розробкою єдиної методології оцінки, створенням міжвідомчої робочої групи та запровадженням регулярного звітування про стан виконання зобов'язань у сфері трудового права.

Розробка та впровадження Національної стратегії гармонізації трудового законодавства України з правом ЄС на період до 2030 року з визначенням конкретних цілей, завдань, етапів, відповідальних органів та джерел фінансування, що забезпечить системний підхід до процесу адаптації.

Удосконалення інституційного механізму імплементації європейських трудових стандартів через створення спеціалізованого підрозділу в структурі Міністерства соціальної політики України, відповідального за координацію процесу адаптації трудового законодавства до європейських стандартів.

Посилення механізмів соціального діалогу шляхом розширення повноважень Національної тристоронньої соціально-економічної ради, створення галузевих та регіональних рад соціального діалогу, розробки процедур обов'язкового консультування з соціальними партнерами при підготовці нормативно-правових актів у сфері трудових відносин.

Створення системи безперервної професійної освіти та навчання з урахуванням європейських стандартів, включаючи розробку національної рамки кваліфікацій, гармонізованої з Європейською рамкою кваліфікацій, створення мережі центрів професійного розвитку, запровадження системи визнання неформального та інформального навчання.

Отримані у ході дослідження якісні показники свідчать про поступове наближення українського трудового законодавства до європейських стандартів,

проте темпи цього процесу залишаються недостатніми для повноцінної інтеграції в європейський правовий простір. Кількісними показниками є ратифікація Україною 65 конвенцій МОП з 190 прийнятих, імплементація близько 40% директив ЄС у сфері трудового права, створення понад 15 нових правових механізмів регулювання нестандартних форм зайнятості.

Можливі варіанти реалізації запропонованих заходів включають поетапний підхід з першочерговою імплементацією найбільш критичних європейських стандартів, комплексний підхід з одночасною адаптацією всіх сфер трудового права, або селективний підхід з фокусуванням на окремих пріоритетних напрямках. Найбільш оптимальним є поетапний підхід, що дозволить забезпечити якість адаптаційних процесів при оптимальному використанні ресурсів.

Наукова новизна дослідження полягає у формуванні комплексного розуміння особливостей міжнародно-правового регулювання праці в контексті зобов'язань України як кандидата на членство в ЄС, розробці концептуальних засад гармонізації українського трудового законодавства з європейськими стандартами, обґрунтуванні необхідності створення нової інституційної архітектури для забезпечення ефективною імплементації європейських трудових стандартів.

Проведене дослідження підтверджує гіпотезу про необхідність системного реформування українського трудового законодавства для забезпечення його відповідності європейським стандартам та ефективного виконання зобов'язань України як кандидата на членство в ЄС. Результати дослідження можуть стати основою для подальших наукових розвідок у сфері міжнародного трудового права та практичних кроків щодо вдосконалення правового регулювання трудових відносин в Україні в контексті євроінтеграційних процесів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

- 1) Конституція України від 28 червня 1996 року № 254к/96-ВР / Верховна Рада України. Редакційна версія від 21.02.2019 № 2680-VIII, набула чинності з 01.01.2020 ; з урахуванням змін відповідно до Закону від 03.09.2019 № 27-IX. Електронний ресурс: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text> (переглянуто: 13.06.2025).
- 2) Про затвердження механізму надання матеріальної допомоги безробітним особам : Постанова КМУ від 21 червня 2022 року № 735. Доступно: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/735-2022-%D0%BF#n35> (дата звернення: 13.06.2025).
- 3) Про модифікацію законодавчих актів України щодо забезпечення додаткових соціально-економічних гарантій у зв'язку з поширенням COVID-19 : Закон України від 30 березня 2020 року № 540-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20#Text> (останній перегляд: 13.06.2025).
- 4) Про зміни до законодавчих актів щодо вдосконалення правового регулювання віддаленої роботи : Закон України від 4 лютого 2021 року № 1213-IX. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text> (дата перегляду: 13.06.2025).
- 5) Про внесення змін до законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання віддаленої, надомної праці та роботи з гнучким режимом робочого часу : Закон України від 4 лютого 2021 року № 1213-IX. Електронна версія: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text> (останнє відвідування: 13.06.2025).
- 6) Про модернізацію законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом : Закон України від 18 липня 2022 року № 2421-IX. Джерело: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2421-20#Text> (дата ознайомлення: 13.06.2025).
- 7) Про окремі питання діяльності Державної служби зайнятості : Наказ Міністерства економіки України від 20 квітня 2023 року № 2281. Веб-адреса: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0904-23#Text> (переглянуто: 13.06.2025).

8) Про затвердження планових заходів щодо реалізації Стратегії комунікації з питань Євроатлантичної інтеграції України на період до 2025 року : Розпорядження КМУ від 12 січня 2022 року № 41-2022. 1 с.

9) Статут Міжнародної організації праці. Веб-ресурс: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_154#Text (дата відвідування: 13.06.2025).

10) Аліменко О. Ю., Омелянчик С. В. Правові механізми захисту трудових прав працівників при віддаленій зайнятості. Український політико-правовий дискурс. 2025. Вип. 10.

11) Андріїв В., Вахонєва Т. Міжнародно-правові аспекти регулювання вимушеної міграції. Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2024. № 3 (81). С. 3–7.

12) Бурак В. Я. Особливості укладення трудового договору про віддалену роботу. Актуальні проблеми приватного та публічного права : матеріали III Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції, присвяченої 92-річчю з дня народження член-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О. І. (02 квітня 2021 року). Харків, 2021. С. 73–77.

13) Бутинська Р. Я. Актуальні питання гармонізації трудового законодавства в умовах євроінтеграційних процесів. Часопис. 2020. № 3. С. 147.

14) Вакарюк Л. В., Гетьманцева Н. Д. До питання про право працівників на «відключення»: компаративний аналіз. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». 2024. Вип. 82, ч. 2. С. 21–28.

15) Вишневецька С. Правове регулювання віддаленої роботи за законодавством України: проблемні аспекти. Наукові праці Національного авіаційного університету. Серія «Юридичний вісник "Повітряне і космічне право"». Київ, 2022. Т. 3 (64). С. 123–129.

16) Войтех О., Войтех К. Поточні механізми реалізації заходів міжнародного військового співробітництва в контексті Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом у межах Спільної політики безпеки та

оборони. Збірник наукових праць Центру воєнно-стратегічних досліджень НУОУ імені Івана Черняхівського. 2022. С. 41–45.

17) Гайдай К. О., Калітвенцева В. С., Мордвінова Ю. О. Трудове право, право соціального забезпечення. Молодий вчений. 2024.

18) Гапочка В. М. До питання міжнародно-правових стандартів соціального страхування на випадок безробіття. *The Scientific Heritage*. 2022. № 104. С. 75–80.

19) Гарасимків Л. І. До питання нормативно-правового забезпечення гендерної рівності в трудових правовідносинах в Україні. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2024. № 3 (86). С. 16–22.

20) Гарасимків Л. І. Міжнародно-правове забезпечення принципу гендерної рівності у трудових правовідносинах. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2024. № 6. С. 397–401.

21) Гнатюк О. М. Лексико-семантичні особливості перекладу англomовної термінології сфери міжнародного співробітництва українською мовою (на матеріалі Угоди про асоціацію між Україною та ЄС). 2022.

22) Гнидюк Н., Павлюк С. Наближення законодавства України до права ЄС відповідно до Угоди про асоціацію: між правовими зобов'язаннями та аналізом політики?

23) Гусєв Ю. М., Стасюк О. Л., Скрипюк Ю. М. Міжнародно-правове регулювання нетипових форм зайнятості. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2025. № 2 (87). С. 137–144.

24) Данішура Л. В. Особливості міжнародно-правового регулювання праці. 2022.

25) Дегтяр Р. О. Євроінтеграційні реформи України у сфері інтелектуальної власності через виконання угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом. *Нове українське право*. 2022. № 1. С. 109–112.

26) Донець Л. І., Логвінова В. Міжнародно-правове регулювання праці: теоретичний аспект. Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського.

27) Ільніцька Ю. А. Міжнародно-правові норми захисту прав жінок та їх імплементація в арабських державах. 2023.

28) Клименко М. В. Гендерна рівність у трудових правовідносинах: міжнародно-правове регулювання. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». 2021. № 65. С. 171–175.

29) Колесник В. Е., Татаренко Г. В. Становлення та розвиток законодавства про працю. Європейський вимір. 2021. С. 20.

30) Костюченко Я. Модель інституційного забезпечення реалізації Угоди про асоціацію між Україною та ЄС. Підприємництво, господарство і право. 2020. № 1. С. 133–137.

31) Кравчик М., Тур О. Особливості укладення спадкового договору за законодавством України та законодавством країн Європейського Союзу. Вісник Львівського національного університету. Серія «Юридична». 2021. Вип. 72. С. 80–86.

32) Кулачок-Тітова Л., Пахомова І. Забезпечення зайнятості населення: міжнародно-правові стандарти та національний досвід. Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія «Право». 2023. № 36. С. 122–134.

33) Кучко А. В. Щодо питання міжнародно-правових стандартів забезпечення недопущення дискримінації у царині праці. Актуальні проблеми приватного та публічного права : матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 94-річчю з дня народження члена-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О. І. (31 березня 2023 року). Харків, 2023. С. 150.

34) Любчик К. Л., Любчик Е. Л. Механізми диверсифікації українського медіасектору в контексті дії угоди про асоціацію між Україною та ЄС. 2020.

35) Малишко І. В. Міжнародно-правові стандарти прав людей з інвалідністю як складова основа вдосконалення системи соціального захисту в Україні. 2021.

36) Малюга Л. Ю. Міжнародно-правовий соціальний захист : підручник. Одеса : Юридика, 2023. 242 с.

37) Марущак А. В. Гармонізація українського законодавства з правом Європейського Союзу як необхідний чинник розвитку громадянського суспільства. Сучасні тенденції розвитку законодавства України в контексті проведення державних реформ. 2021. С. 185–189.

38) Мельничук О. Ф. Право на відключення (right to disconnect) в трудовому законодавстві України та зарубіжних країн. Забезпечення прав людини: національний та міжнародний виміри : збірник матеріалів І-ї Всеукраїнської науково-практичної конференції, м. Вінниця, 10 грудня 2021 року. Вінниця, 2022. С. 87–92.

39) Могілевський Л. В. Місце та значення міжнародних нормативно-правових актів у системі джерел трудового права України. Юридична наука. 2020. № 2 (5 (107)). С. 203–209.

40) Моїсеєнко О. М. Медіація в системі вирішення спорів за угодою про асоціацію між Україною та ЄС 2014 року. Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. 2020. С. 309–317.

41) Назимко О. В. Міжнародно-правові стандарти науково-дослідної діяльності. 2021. С. 272.

42) Озернюк Г. В. Право працівника на відключення: міжнародно-правові стандарти та національні моделі регулювання. Актуальні проблеми сталого розвитку. 2025. № 2 (2). С. 292–299.

43) Олексієнко О. С. Міжнародно-правове регулювання нестандартних режимів робочого часу. Актуальні проблеми права: теорія і практика. 2024. № 47. С. 211–217.

44) Остапенко Ю. О. Нетипова зайнятість як особлива проблема реалізації трудових прав працівників. Юридична наука. 2020. № 4 (106), т. 2. С. 262–268.

45) Парпан Т. В. Адаптація трудового законодавства України до вимог Європейського Союзу щодо запобігання негативного впливу психосоціальних факторів на працівника. Адаптація правової системи України до права Європейського Союзу: теоретичні та практичні аспекти : матеріали V Всеукраїнської за міжнародною участю науково-практичної конференції (м. Полтава, 22 жовтня 2020 року). Полтава, 2020. С. 105–107.

46) Перепьолкіна Д. Віддалена робота: особливості правового регулювання. Актуальні питання права та соціально-економічних відносин : збірник наукових статей. Кропивницький, 2023. С. 236–243.

47) Плехов Д. О. Міжнародно-правове регулювання віддаленої роботи як однієї із форм нестандартної зайнятості. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». 2021. № 65. С. 180–184.

48) Поліщук М. Наслідки міграції для України після підписання угоди про асоціацію між Україною та ЄС. Питання міжнародно-правового захисту трудових прав мігрантів. Правові виклики сучасності: міжнародна міграція в умовах глобалізації. С. 104–106.

49) Приходько Л. Оцифрування об'єктів культурної спадщини за нормативно-правовими документами Європейського Союзу у сфері авторського права і суміжних прав. Архіви України. 2020. № 1. С. 102–126.

50) Прогонюк Л. Нестандартні форми зайнятості як невід'ємна реалія сьогодення: теоретичний аспект. Юридичний науковий електронний журнал. 2021. № 3. С. 171–174.

51) Реалізація норм трудового права: проблеми теорії та практики : монографія / Я. В. Сімутіна, Г. А. Трунова, Н. М. Хуторян, М. М. Шумило та ін. ; за ред. Я. В. Сімутіної. Київ : Людмила, 2020. 276 с.

52) Резніков В. В. Результативність реалізації державної політики у сфері європейської інтеграції в контексті виконання Угоди про асоціацію між Україною та ЄС. Теорія та практика державного управління : збірник наукових праць. Харків : Магістр, 2020. С. 240–244.

53) Рим О. М. Трудове право Європейського Союзу. Львів : Галич-прес, 2020.

54) Рим О. М. Трудове право Європейського Союзу та його вплив на розвиток трудового права України : дис. Львів : ЛНУ, 2021. 365 с.

55) Рябець Г. Є. Публічно-правове регулювання забезпечення громадського порядку та безпеки під час проведення футбольних матчів: міжнародно-правові та національні стандарти. 2020.

56) Савчук С. П. Міжнародно-правове регулювання нестандартних форм зайнятості. Вченою радою Інституту держави і права імені В. М. Корецького НАН України (протокол № 3 від 04 березня 2020 року). 2020. 522 с.

57) Самойлова І. Спадковий договір : правова природа за законодавством України та країн Європи. Підприємництво, господарство і право : науково-практичний господарсько-правовий журнал. 2021. № 3. С. 54–59.

58) Саракуца М. О., Ячменська М. Я. М. Створення системи моніторингу та контролю за державною допомогою в Україні у зв'язку з підписанням угоди про асоціацію між Україною та ЄС. Правова держава. 2020. № 37. С. 159–168.

59) Світовенко Д. Нормативна основа принципу гендерної рівності у законодавстві України про працю та зайнятість. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». 2022. № 2 (72). С. 286–290.

60) Сергєєв Ю. В. Соціальні та трудові права моряків: розвиток і сучасний стан міжнародно-правового регулювання. Блащук Т. В. Еволюція прав людини у сфері охорони здоров'я. С. 550.

61) Серьогін В. О., Воронов М. М., Червяцова А. О. Конституційне право як провідна галузь права Європейського Союзу. Знання європейського права. 2020. № 4. С. 34–42.

62) Сімутіна Я. В. Віддалена праця в умовах карантину: спроба правового врегулювання. Судебно-юридическая газета. 2020. 5 травня.

63) Сімутіна Я. Трудове право Європейського Союзу: перспективи та виклики для України (Рецензія на монографію Олени Рим «Трудове право Європейського Союзу»). Право України. 2020. № 11. С. 188–192.

64) Сіромська Г. М. Співробітництво у сфері міграції за Угодою про асоціацію між Україною та ЄС 2017 року. Державотворення та правотворення в контексті. 2021. С. 153.

65) Ставнійчук А. Проблеми міжнародно-правового забезпечення діяльності ООН у сфері захисту прав біженців. Молодий вчений. 2023. № 8 (120). С. 51–59.

66) Стрілець Б. В. Угода про асоціацію між Україною та ЄС і угоди про стабілізацію та асоціацію між ЄС та третіми країнами. 2021.

67) Сюр Н. В. Правова інтеграція України до Європейського Союзу: теоретико-правове дослідження : дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2006. 183 с.

68) Таран С., Яворський П., Павицька Ю., Омельченко І., Бучко М. Аналіз торгівлі послугами між Україною та ЄС в рамках ПВЗВТ. 2021.

69) Тимчишин Т. М. Соціальний захист безробітних в міжнародному праві: теоретико-правові аспекти. Молодий вчений. 2020. № 1 (77). С. 225–228.

70) Труфанова Ю., Яценко Х. Спадковий договір: гармонізація з правом Європейського Союзу. 2022.

71) Федоренко С. Ю. Міжнародно-правове регулювання праці. 2024. С. 122.

72) Федосенко Н. А. Цивільно-правовий захист трудових прав віддаленого працівника. 2023.

73) Чижмарь Ю. В. Стан відповідності норм національного трудового права нормам трудового права Європейського Союзу. Юридична наука. 2020. № 6 (108). С. 360–368.

74) Шиманська К. В., Бондарчук В. В. Ефект Угоди про зону вільної торгівлі між Україною та ЄС на вітчизняний імпорт та експорт. 2021.

75) Широка С. І., Гуцу С. Ф. До питання визначення юридичної природи права працівника на відключення: філософсько-правовий аналіз. Науковий

вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». 2024. № 3 (86). С. 29–35.

76) Шпирук П. В. Міжнародно-правові стандарти прав і свобод людини та громадянина. 2021.

77) Шумраєва В. М. Захист окремих груп осіб на рівні ООН та в рамках регіональних систем захисту прав людини. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». 2023. Вип. 76, ч. 2. С. 278–284.

78) Янкевич Д. Основні підходи до визначення структури джерел права Європейського Союзу. Європеїзація національного права: проблеми, виклики та перспективи. С. 182.

79) Янушкевич О. І. Юридичні гарантії у сфері праці: міжнародно-правові стандарти. The Scientific Heritage. 2020. № 56-5. С. 25–28.

80) Автономні торговельні преференції ЄС для України / Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства. Онлайн-ресурс: <https://www.me.gov.ua/Documents/Download?id=9e0e3bad23e2-477e-b623-a21ee88571a6> (дата звернення: 13.06.2025).

81) Александров С. О. Щодо результатів розгляду Радою Європейського Союзу питання стану та розвитку Спільної політики безпеки та оборони (СПБО) : аналітична записка. Електронний доступ: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/nacionalna-bezpeka/schodo-rezultativ-rozglyadu-radoyu-evropeyskogo-soyuzu-pitannya> (переглянуто: 13.06.2025).

82) Аналіз стану міжнародного співробітництва у Міністерстві оборони України та Збройних Силах України / офіційний веб-сайт Міністерства оборони України. Доступ: <https://www.mil.gov.ua/diyalnist/mizhnarodne-spivrobitnicztvo/analiz-stanu-mizhnarodnogo-spivrobitnicztva-u-ministerstvi-oboroni-ukraini-ta-zbrojnih-silah-ukraini-za-2020-rik.html> (дата ознайомлення: 13.06.2025).

83) Вишновецька С. Правове регулювання віддаленої роботи за законодавством України: проблемні аспекти. Веб-джерело:

<https://dspace.nau.edu.ua/bitstream/NAU/57140/1/19.pdf> (останнє відвідування: 13.06.2025).

84) Географічна структура зовнішньої торгівлі України товарами / Державна служба статистики України. Інтернет-ресурс: http://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2021/zd/ztt/ztt_u/arh_ztt2021.html (дата перегляду: 13.06.2025).

85) Гнидюк Н., Павлюк С. Наближення законодавства України до права ЄС відповідно до Угоди про асоціацію: між правовими зобов'язаннями та аналізом політики? Електронна версія: <http://euinfocenter.rada.gov.ua/uploads/documents/29067.pdf> (дата звернення: 13.06.2025).

86) Звіт про виконання Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом за 2021 рік / Євроінтеграційний вебпортал. Режим доступу: https://eu-ua.kmu.gov.ua/sites/default/files/inline/files/euua_report_2021_ukr-2.pdf (переглянуто: 13.06.2025).

87) Зростання кількості робочих місць у світі скоротиться удвічі внаслідок війни в Україні та інфляції – прогноз МОП. Джерело: <https://forbes.ua/news/zrostannya-kilkosti-robochikh-mists-u-sviti-skorotitsya-vdvichi-vnaslidok-viyni-v-ukraini-ta-inflyatsii-prognoz-mop-16012023-11095> (дата ознайомлення: 13.06.2025).

88) Консолідовані версії Договору про Європейський Союз та Договору про функціонування Європейського Союзу з протоколами та деклараціями. Онлайн-доступ: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994_b06 (останній перегляд: 13.06.2025).

89) Координаційна рада з адаптації законодавства. Веб-адреса: https://minjust.gov.ua/azu_es_2 (дата відвідування: 13.06.2025).

90) Міжнародна організація праці (МОП) / Офіційний сайт Постійного представництва України при відділенні ООН та інших міжнародних

організація у Женеві. URL: <https://geneva.mfa.gov.ua/posolstvo/2609-labour>
(дата перегляду: 13.06.2025).

ДОДАТКИ
ДОДАТОК А

Таблиця А1

Порівняльна таблиця європейських директив у сфері трудового права та стан їх імплементації в Україні

Директива ЄС	Предмет регулювання	Стан імплементації в Україні	Відповідний нормативний акт України
Директива 2003/88/ЄС	Організація робочого часу	Частково імплементовано	Кодекс законів про працю України (ст. 50-73)
Директива 2000/78/ЄС	Недискримінація у сфері зайнятості	Частково імплементовано	Закон України "Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні"
Директива 2019/1158/ЄС	Баланс між трудовим і сімейним життям	Не імплементовано	-
Директива 91/533/ЄЕС	Письмове повідомлення працівника про умови трудового договору	Частково імплементовано	КЗпП України (ст. 24)
Директива 2001/23/ЄС	Захист прав працівників при передачі підприємств	Частково імплементовано	КЗпП України (ст. 38)
Директива 98/59/ЄС	Колективні звільнення	Не імплементовано	-
Директива 2008/104/ЄС	Тимчасове працевлаштування	Частково імплементовано	Закон України "Про зайнятість населення"

Примітки:

- Повністю імплементовано - національне законодавство повністю відповідає вимогам директиви
- Частково імплементовано - національне законодавство частково враховує положення директиви
- Не імплементовано - відсутні відповідні норми в національному законодавстві

ДОДАТОК Б

Таблиця Б1

Статистика ратифікації конвенцій МОП європейськими країнами та Україною

Країна	Загальна кількість ратифікованих конвенцій	Основоположні конвенції (з 8)	Технічні конвенції
Німеччина	83	8	75
Франція	127	8	119
Італія	111	8	103
Польща	83	8	75
Чехія	63	8	55
Україна	65	8	57
Угорщина	64	8	56
Словаччина	70	8	62
Литва	52	8	44
Латвія	50	8	42

Середній показник по ЄС: 78 конвенцій Джерело: База даних NORMLEX Міжнародної організації праці (станом на червень 2025 р.)

ДОДАТОК В

Витяг з Угоди про асоціацію між Україною та ЄС (Глава 13 - Зайнятість, соціальна політика та рівні можливості)

Стаття 419. Співробітництво у сфері зайнятості та соціальної політики

Сторони посилюють діалог та співробітництво щодо сприяння проведенню реформ у сфері зайнятості та соціальної політики з метою:

- покращення якості людського капіталу та трудового потенціалу;
- поліпшення інвестиційного клімату;
- підвищення ефективності ринків праці;
- сприяння соціальній інтеграції та модернізації систем соціального захисту.

Стаття 420. Сприяння зайнятості

Співробітництво у цій сфері може включати:

- обмін інформацією щодо політики зайнятості та ринку праці;
- обмін найкращими практиками щодо гнучкості та безпеки на ринку праці;
- посилення служб зайнятості та послуг консультування щодо кар'єри;
- розвиток місцевих ринків праці та ініціатив;
- посилення можливостей адміністрації ринку праці.

Стаття 421. Охорона здоров'я та безпека на робочому місці

Співробітництва спрямовується на:

- посилення рівня охорони здоров'я та безпеки працівників;
- запобігання виробничим травмам та професійним захворюванням;
- управління хімічними речовинами на робочому місці.

ДОДАТОК Г

Таблиця Г1

**Таблиця відповідності українського трудового законодавства принципам
трудового права ЄС**

Принцип трудового права ЄС	Ступінь відповідності	Нормативне забезпечення в Україні	Прогалини та невідповідності
Свобода пересування працівників	Низький	Закон "Про зайнятість населення"	Відсутність механізмів взаємного визнання кваліфікацій
Заборона дискримінації	Середній	Закон "Про засади запобігання дискримінації"	Обмежена сфера дії, слабкі механізми захисту
Гендерна рівність	Середній	КЗпП України, ст. 2-1	Відсутність паритетної оплати праці
Право на колективні переговори	Середній	Закон "Про колективні договори"	Обмежені повноваження профспілок
Соціальний діалог	Низький	Закон "Про соціальний діалог"	Слабка інституційна основа
Охорона праці	Високий	Закон "Про охорону праці"	Потребує осучаснення технічних норм
Гнучкість трудових відносин	Середній	Зміни до КЗпП 2021-2022 рр.	Недостатня регламентація атипових форм праці

Легенда:

- Високий - національне законодавство переважно відповідає європейським стандартам
- Середній - часткова відповідність, потребує доопрацювання
- Низький - значні невідповідності, необхідна системна реформа

ДОДАТОК Д

Діаграма процесу адаптації українського трудового законодавства до європейських стандартів

ЕТАП 1: АНАЛІЗ ТА ПЛАНУВАННЯ (2025-2026)



- Проведення гар-аналізу відповідності чинного законодавства
- Розробка дорожньої карти адаптації
- Створення міжвідомчої робочої групи



ЕТАП 2: НОРМОТВОРЧА ДІЯЛЬНІСТЬ (2026-2028)



- Підготовка проектів законодавчих актів
- Громадське обговорення
- Прийняття змін до КЗпП та профільних законів



ЕТАП 3: ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ (2028-2030)



- Розробка підзаконних актів
- Навчання правозастосувачів
- Створення механізмів моніторингу



ЕТАП 4: МОНІТОРИНГ ТА ОЦІНКА (2030+)



- Оцінка ефективності запроваджених змін
- Корегування законодавства
- Звітування перед європейськими інституціями

ДОДАТОК Е

Рекомендації щодо внесення змін до Кодексу законів про працю України

1. Доповнити статтю 21 КЗпП пунктом наступного змісту: "Трудовий договір може передбачати дистанційну (надомну) роботу з використанням інформаційно-комунікаційних технологій за умови дотримання трудових прав працівника та забезпечення права на відключення поза межами робочого часу."

2. Викласти частину першу статті 60 КЗпП у новій редакції: "Нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень. Для окремих категорій працівників законодавством може встановлюватися скорочена тривалість робочого часу. При дистанційній роботі працівник має право на гнучкий розподіл робочого часу за умови дотримання встановленої тижневої норми."

3. Доповнити КЗпП новою статтею 60-1 "Право працівника на відключення": "Працівник має право не відповідати на службові дзвінки, повідомлення та електронні листи поза межами встановленого робочого часу, за винятком випадків, передбачених трудовим договором або внутрішніми документами роботодавця для окремих категорій працівників."

ДОДАТОК Є

Зразки документів

9.1. Проект Національної стратегії гармонізації трудового законодавства України з правом ЄС на період до 2030 року (фрагмент)

МЕТА СТРАТЕГІЇ: Забезпечення повної відповідності українського трудового законодавства європейським стандартам та створення ефективної системи захисту трудових прав працівників.

СТРАТЕГІЧНІ ЦІЛІ:

- Адаптація національного трудового законодавства до директив ЄС у сфері трудового права
- Посилення інституційної спроможності органів, відповідальних за реалізацію трудової політики
- Розвиток соціального діалогу та колективно-договірного регулювання
- Створення ефективної системи професійної освіти та навчання протягом життя

ІНДИКАТОРИ ДОСЯГНЕННЯ:

- Частка імplementованих директив ЄС у сфері трудового права - 90% до 2030 року
- Рівень довіри до інституцій ринку праці - підвищення на 25%
- Кількість укладених колективних договорів - збільшення на 40%

9.2. Зразок звіту про стан виконання зобов'язань у сфері трудового права (фрагмент)

ЗВІТ ПРО СТАН ВИКОНАННЯ ЗОБОВ'ЯЗАНЬ УКРАЇНИ У СФЕРІ ТРУДОВОГО ПРАВА за I півріччя 2025 року

1. ЗАГАЛЬНА ІНФОРМАЦІЯ Звітний період: січень - червень 2025 року Відповідальний орган: Міністерство соціальної політики України

2. ОСНОВНІ ДОСЯГНЕННЯ:

- Прийнято 3 нормативно-правові акти щодо гармонізації трудового законодавства
- Проведено 12 засідань тристоронньої соціально-економічної ради
- Ратифіковано 2 конвенції МОП

3. ВИЯВЛЕНІ ПРОБЛЕМИ:

- Затримка у прийнятті закону про колективні переговори
- Недостатнє фінансування програм професійної перепідготовки
- Слабка координація між центральними та місцевими органами влади