

Артем ЖИЛА,

здобувач вищої освіти третього освітньо-наукового рівня
(доктор філософії з права) Національного аерокосмічного
університету «Харківський авіаційний інститут»,
Харків, Україна
ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-3132-0503>
e-mail: artem.zhyla@khai.edu

Науковий керівник: Алла ГОРДЕЮК,

кандидат юридичних наук, доцент, професор «ХАІ»,
доцент кафедри права гуманітарно-правового факультету
Національного аерокосмічного університету
«Харківський авіаційний інститут», Харків, Україна
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7423-3673>
e-mail: a.hordeiuk@khai.edu

DOI: <https://doi.org/10.32620/pls.2025.8.10>

СИСТЕМА МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ З ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ

Анотація: У тезах досліджено сучасну систему міжнародних трудових стандартів та їх значення для забезпечення гідної праці в умовах глобальних соціально-економічних трансформацій. Проаналізовано нормативну основу міжнародних стандартів, включно з актами Міжнародної організації праці, Організації Об'єднаних Націй, Ради Європи та Європейського Союзу, а також виявлено ключові проблеми їх імплементації: нерівномірність виконання державами, обмеженість механізмів контролю та поява нових форм зайнятості. Особливу увагу приділено впливу міжнародних норм на українське трудове законодавство, функціонування ринку праці у воєнний період та необхідності адаптації правового регулювання до умов цифровізації й нестандартної зайнятості.

Ключові слова: міжнародні трудові стандарти; захист трудових прав; Міжнародна організація праці; імплементація; цифровізація; платформа-економіка; нестандартна зайнятість.

Система міжнародних стандартів захисту трудових прав працівників формувалася протягом більш ніж століття й сьогодні становить складний комплекс норм, принципів і механізмів, спрямованих на забезпечення гідної праці та соціальної справедливості. У сучасному глобалізованому світі, де економічні процеси стрімко трансформуються, а ринок праці постійно змінюється, питання ефективності міжнародних трудових стандартів набуває особливої ваги. Дедалі більше людей залучені до нестандартних форм зайнятості, трудова міграція зростає, а технологічні зміни породжують нові форми праці, які традиційні правові механізми часто не охоплюють. У цьому контексті міжнародні трудові норми виступають важливим правовим орієнтиром, що задає мінімальні стандарти, покликані запобігати експлуатації працівників та забезпечувати їхні основоположні права незалежно від географічних і соціально-економічних відмінностей держав [1, с. 115].

Міжнародні трудові стандарти є результатом діяльності багатьох міжнародних організацій,

проте центральне місце посідає Міжнародна організація праці (МОП), яка з 1919 року формує універсальні правила та рекомендації, засновані на принципі трипартизму. Така модель, що ґрунтується на співпраці урядів, роботодавців і працівників, дозволяє забезпечити збалансованість інтересів сторін трудових відносин і створювати сталі нормативні підходи. Фундаментальні конвенції МОП закріплюють базові права людини у праці — заборону примусової праці, недискримінацію, свободу асоціації та обмеження дитячої праці. Ці конвенції визнаються ключовими компонентами міжнародного трудового права незалежно від факту їх ратифікації, адже відображають загальноприйняті принципи міжнародного права та закладають основу глобальної системи трудових гарантій.

Разом із тим міжнародна система трудових стандартів охоплює значно ширший спектр міжнародних актів. Універсальні документи ООН, зокрема Загальна декларація прав людини та Міжнародний пакт про економічні, соціальні і

культурні права, визначають право на працю, рівність можливостей, справедливі та безпечні умови праці, соціальний захист, обмеження робочого часу та право на відпочинок [2]. Ці акти формують концептуальну основу трактування трудових прав як невід'ємної складової системи прав людини. Особливу увагу приділено захисту вразливих груп — жінок, осіб з інвалідністю, мігрантів і молоді, що підкреслює зв'язок між трудовими правами та соціальною рівністю.

Важливим елементом міжнародної системи стандартів є регіональні механізми. Європейська соціальна хартія (переглянута) містить широкий каталог прав, зокрема право на працю, справедливу оплату, охорону праці, соціальний захист, права сім'ї, молоді та мігрантів [4]. Механізм контролю, що включає періодичні звіти держав та інститут колективних скарг, робить Хартію одним із найефективніших регіональних інструментів у сфері трудових прав. Право Європейського Союзу, представлене директивами щодо робочого часу, охорони праці, рівності оплати та недискримінації, відіграє ключову роль для держав, що прагнуть інтеграції до європейського правового простору.

Попри значну нормативну базу, міжнародна система трудових стандартів стикається з низкою структурних проблем. Однією з них є нерівномірність імплементації державами. Ратифікація конвенцій МОП не завжди означає їх фактичне виконання. Деякі держави посилаються на економічні чи політичні обставини, що перешкоджають повній реалізації міжнародних норм. Інші уникають ратифікації ключових конвенцій, обґрунтовуючи це несумісністю із національною системою або економічною моделлю. Додатковою складністю є обмеженість міжнародних механізмів контролю. Хоч МОП має високий рівень моніторингових процедур, її органи не мають повноважень застосовувати санкції, що послаблює дієвість системи контролю [3].

Особливо гострим є виклик, пов'язаний із трансформацією ринку праці. Стрімке поширення платформеної економіки, гіг-роботи, дистанційної праці та фрилансу змінило традиційні уявлення про трудові відносини. Працівники цифрових платформ, таких як кур'єри або водії сервісів перевезень, часто не мають контрактного статусу працівника і тому позбавлені норм соціального страхування, мінімальних гарантій оплати, права на безпечні умови праці та колективний захист. МОП у доповіді «The Future of Work» наголошує на необхідності адаптації системи трудових стандартів до нових форм зайнятості та створення норм, здатних охопити нестандартні форми праці, регулювати алгоритмічне управління та захищати персональні дані працівників [5].

В Україні міжнародні трудові стандарти

стали основою реформування національного законодавства. Україна ратифікувала більшість фундаментальних конвенцій МОП, що вплинуло на розвиток законодавства у сфері охорони праці, соціального страхування, недискримінації та рівності прав. Проте в умовах воєнного стану постали нові ризики та виклики. Значна кількість підприємств переміщена або зруйнована, мільйони працівників змінили місце проживання або виїхали за кордон, умови праці часто є небезпечними. Виникає дилема між економічною стабільністю та захистом трудових прав, а обмеження права на страйк, мобілізаційні зобов'язання та специфіка організації праці у воєнних умовах ускладнюють реалізацію міжнародних стандартів [7].

Контроль за дотриманням трудових прав в Україні також зазнав трансформацій. Державна служба з питань праці працює в особливих умовах, що ускладнює перевірки та реагування на порушення. Це створює прогалини у системі захисту трудових прав, зокрема у випадках затримки зарплати, незаконних звільнень, порушення режиму робочого часу, невиконання норм охорони праці. У цих умовах роль міжнародних партнерів, зокрема МОП, посилюється, оскільки вони можуть надавати консультаційну, експертну й методологічну підтримку щодо адаптації законодавства до кризових умов.

Таким чином, враховуючи наведено вище, можемо підсумувати, що міжнародні трудові стандарти мають стратегічне значення для формування справедливої системи трудових відносин. Вони забезпечують фундаментальні гарантії та служать інструментом гармонізації політик держав у сфері праці. Водночас для забезпечення ефективності таких стандартів необхідно не лише розширювати міжнародну співпрацю, а й зміцнювати національні механізми контролю, вдосконалювати законодавство, розвивати соціальний діалог та адаптувати правове регулювання до нових реалій технологічного розвитку та економічної нестабільності.

Бібліографічні посилання

1. Теорія держави та права : навч. посіб. / Є.В. Білозьоров, В.П. Власенко, О.Б. Горова, А.М. Завальний, Н.В. Заяць та ін. ; за заг. ред. С.Д. Гусарева, О.Д. Тихомирова. Київ : НАВС, Освіта України, 2017. 320 с.
2. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. Редакція від 01.01.2020. URL: <https://bit.ly/3u8QcVx> (дата звернення: 26.11.2025).
3. International Labour Organization. Fundamental Conventions. URL: <https://bit.ly/3QwvILO> (дата звернення: 26.11.2025).
4. Council of Europe. European Social Charter (Revised). URL: <https://bit.ly/3x6qRrC> (дата звернення: 26.11.2025).
5. ILO. Global Commission on the Future of Work.

Work for a Brighter Future. Geneva, 2019. URL: <https://bit.ly/3x7yEiq> (дата звернення: 26.11.2025).

6. OHCHR. International Human Rights Instruments. URL: <https://bit.ly/3xbnOH2> (дата звернення: 26.11.2025).

7. ILO. Ukraine: Employment and Social Protection in Crisis Conditions. 2023. URL: <https://bit.ly/3QxP5OT> (дата звернення: 26.11.2025).

A. Zhyla

The system of international standards for the protection of workers' labour rights.

Abstract: The theses examine the modern system of international labour standards and their importance for ensuring decent work amid global socio-economic transformations. The normative framework of international standards is analysed, including the acts of the International Labour Organization, the United Nations, the Council of Europe and the European Union, and key challenges

to their implementation are identified: uneven compliance by states, limited monitoring mechanisms, and the emergence of new forms of employment. Particular attention is given to the influence of international norms on Ukrainian labour legislation, the functioning of the labour market during wartime, and the need to adapt legal regulation to the conditions of digitalization and non-standard employment.

Keywords: international labour standards; protection of labour rights; International Labour Organization; implementation; digitalization; platform economy; non-standard employment.

Зразок для цитування:

Жила А. Система міжнародних стандартів з захисту трудових прав працівників. Пропілії права та безпеки, 2025. №8. С. 68-70. DOI: <https://doi.org/10.32620/pls.2025.8.10>.