

УДК 349.2

DOI: <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2025-49-1-241-260>

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ
В СУЧАСНИХ УМОВАХ: КРІЗЬ ПРИЗМУ КОНЦЕПЦІЙ
ГІДНОЇ ПРАЦІ ТА СТАЛОГО РОЗВИТКУ**

Севост'янова К.А.

**LEGAL REGULATION OF LABOR RIGHTS OF WORKERS
IN MODERN CONDITIONS: THROUGH THE LENS OF THE CONCEPTS OF
DECENT WORK AND SUSTAINABLE DEVELOPMENT**

Sevostianova K.A.

Проблематика та перспективи розвитку основних трудових прав на певному етапі суспільно-державного розвитку визначаються взаємодією філософсько-історичних, глобалізаційно-євроінтеграційних, інформаційно-технологічних чинників, а також залежать від глобальних викликів і загроз. В дослідженні зазначено, що в основі сучасного розуміння цієї проблематики лежить парадигма гідної праці, яка є ключовим елементом сталого розвитку. У статті, на підставі аналізу думок вчених, національного та міжнародного законодавства, охарактеризовано сучасну концепцію гідної праці. Вказується, що в контексті реалізації цієї концепції ключовим елементом є ратифікація міжнародних трудових стандартів, зокрема основоположних Конвенцій МОП. Авторка наголошує на необхідності ратифікації Конвенції МОП № 190 про викорінення насильства та домагань у сфері праці (2019 р.), яка разом із Рекомендацією МОП № 206 – є важливим інструментом для захисту прав працівників від психологічного, фізичного чи сексуального насильства, що є частиною концепції гідної праці. В статті окреслюються і інші проблеми, у тому числі, недостатньою є імплементація норм уже ратифікованих конвенцій МОП у національну практику. Важливим аспектом дослідження є аналіз такого напрямку розвитку трудового права як концепція сталого розвитку, що ініційована ООН. Досягнення сталого розвитку є глобальним інтересом, в якому Україна дала свою згоду та визначила коло міжнародних зобов'язань, реалізація яких ґрунтується на економічній, соціальній та екологічній складових, базисом яких є праця. В статті, зокрема вказується, що екологізація ринку праці є одним з пріоритетних напрямів розвитку трудової галузі в аспекті сталого розвитку. Авторка також робить висновок про необхідність прийняття нового Трудового кодексу України, що є кроком для створення єдиної та систематизованої нормативно-правової бази, яка регулюватиме всі аспекти трудових відносин, базуючись на концепціях гідної праці та сталого розвитку. На підставі проведеного дослідження сформовано ряд інших теоретичних та практичних рекомендацій задля вдосконалення трудового законодавства України.

Ключові слова: *гідна праця, екологізація ринку праці, концепція гідної праці, концепція сталого розвитку, конвенції МОП, міжнародні трудові стандарти, МОП, права працівників, правове регулювання, працівник, праця, сталий розвиток, трудові відносини, трудове законодавство, трудові права.*

Постановка проблеми. Трудові права людини реалізувати свій трудовий потенціал працівника сьогодні визначають шляхом виконання трудової функції та мають основоположні, фундаментальні можливості закріплення у багаторівневій системі

правових норм чинного трудового законодавства. Ця система є надзвичайно складною, оскільки вона закріплює не тільки широкий спектр прав, певних базових гарантій та специфічних умов праці, а також знаходиться у постійному розвитку під впливом об'єктивних факторів. Розвій Іт-технологій, діджиталізація, вплив пандемії (Covid-19), конфлікти, запровадження воєнного стану та інші фактори сучасного світу так чи інакше впливають на трудові права, та вимагають соціальних та законодавчих змін.

З погляду фахівців у галузі економіки, глобальна економічна криза 2020 року виступила як значущий каталізатор фундаментальних трансформацій у сфері управління ресурсами на макро- та мікроекономічному рівнях. Імператив адаптації до нових реалій зумовлює проведення поглибленого аналізу та ревізії наявних ресурсів, зокрема трудових ресурсів та трудового потенціалу, з метою ідентифікації дієвих стратегій для нівелювання кризових явищ та забезпечення траєкторії сталого розвитку. Крім того, емпіричні дані останніх років засвідчили обмежену ефективність усталених моделей управління та недостатність наявного інструментарію для адекватного реагування на широкомасштабні економічні потрясіння. Стрімкий розвиток цифрових технологій у ХХІ столітті генерує новітні феномени, виклики та потенційні можливості, що актуалізує розробку інноваційних методологій управління економічною та соціальною сферами [1, с. 31].

Реалізація трудових прав працівників вимагає певних умов, у тому числі правового закріплення та певних форм реалізації у практичній площині, і тому потребують подальшого наукового дослідження. Тому, **метою цієї статті** є проведення комплексного дослідження правового регулювання

основних трудових прав працівників, з урахуванням сучасних тенденцій та перспектив їх розвитку через призму концепції гідної праці та цілей сталого розвитку, а також надання пропозицій щодо удосконалення правового регулювання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Підґрунтям цієї наукової праці стали теоретико-прикладні дослідження таких вчених як: Л.П. Амелічева, В.М. Андріїв, Н.Б. Болотіна, О.В. Валецька, С.В. Вишновецька, Л.П. Гаращенко, О.О. Герасименко, В.В. Гладкий, О. Гостюк, І.П. Гоцкалюк, В.М. Данюк, В.В. Єрьоменко, В.В. Жернаков, Т.А. Занфірова, Ю.Ю. Івчук, М.І. Іншин, А.М. Колот, Л.В. Котова, І.І. Лагутіна, І.В. Лебедєв, О.В. Легка, Н.О. Мельничук, Н. Мокрицька, Л. Остапенко, Ю.О. Остапенко, Ю.П. Пацурківський, К.Є. Петросян, С.М. Прилипко, М.М. Феськов, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, О.М. Юхимюк, О.М. Ярошенко та ін., які присвячені як загальному розумінню правового регулювання прав так і окремим аспектам закріплення трудових прав працівників, у тому числі права на працю.

Виклад основного матеріалу. Проблематика правового регулювання та перспективи розвитку основних трудових прав працівників на певному етапі розвитку суспільства та держави підпадають під вплив різних чинників, зокрема, філософсько-історичних, глобалізаційно-євроінтеграційних, інформаційно-технологічних, а також залежать від глобальних викликів та загроз, зокрема, пандемії, COVID-19, війни, конфліктів, тощо. Вважаємо, що в основі сучасного розуміння цієї проблематики має лежати важлива парадигма гідної праці, яка є ключовим елементом сталого розвитку. Ця концепція передбачає не лише наявність робочих місць, але й забезпечення працівникам справедливих умов, включаючи гідну заробітну плату,

безпечне робоче середовище, соціальний захист, рівні можливості для професійного розвитку та право на участь у прийнятті рішень.

Саме в контексті прагнення до гідної праці та усвідомлення необхідності сталого розвитку набувають особливої актуальності різні підходи до розуміння права на працю.

Аналіз історичної концепції французьких філософів, зокрема Ш. Фур'є, дозволяє виокремити 3 основні тези щодо права на працю в розрізі концепції «гідної праці» як-то: а) праця повинна приносити не тільки матеріальне благополуччя, але й моральне задоволення (ця ідея і зараз має своє продовження в обговоренні на національному, регіональному та міжнародному рівнях); б) через соціальну справедливість, тобто необхідність створення такого суспільства, в якому кожна людина мала б можливість реалізувати свій трудовий потенціал; в) збалансування роботи та особистого життя (гармонійне поєднання). Ця ідея знаходить відгук у сучасних концепціях «work-life balance».

Характеризуючи сучасну концепцію гідної праці, зазначимо, що основною метою цієї концепції є забезпечення працівникам гідних умов праці. Концепція була представлена на 87-й сесії Міжнародної конференції праці у 1999 р., на якій було визначено напрямки розвитку трудових прав і соціальної політики у світі та підкреслено важливість людського виміру праці. Чотири основні засади є підґрунтям гідної праці, а саме: створення продуктивних робочих місць, забезпечення прав у сфері праці, соціального захисту та соціального діалогу. Ці принципи є актуальними та стали основою для багатьох національних програм і політик, орієнтованих на поліпшення умов праці, боротьбу з дискримінацією та забезпечення рівних можливостей для всіх працівників. У сучасних умовах, коли світ стикається з

викликами, такими як глобалізація, цифровізація, економічні кризи та соціальні трансформації, концепція гідної праці є ключовою для адаптації трудових відносин до нових реалій.

На думку О. Гостюк «гідна праця є багатограним поняттям, що охоплює собою політичні, економічні, соціальні та культурні явища, які є передумовою для ефективної та продуктивної праці та сприяють досягненню суспільного, культурного і технічного прогресу з метою соціального захисту працівників і роботодавців та розкриття творчого і професійного потенціалу кожного з них» [2, с. 92]. У контексті цього питання, В.В. Гладкий зауважує [3, р. 42], що гідна праця - є працею вищого порядку, котра у своєму цивілізаційному наповненні відповідає: (1) потребам суспільства в цивілізованій участі людей в суспільному житті шляхом трудової діяльності, здійснення якої не соромило би саме суспільство; (2) потребам держави у трудовій активності людей, яка би сприяла підвищенню економічної активності в державі й не обумовлювала би інвалідизацію працездатних осіб, адже це збільшуватиме обсяг витрати соціальної держави на підтримку людей з інвалідністю та втрату одиниці трудового ресурсу, що впливає на економічний потенціал держави (особливим чином це відчувається, коли негідна праця має масовий характер); (3) потребам держави у тому, щоби усі працездатні особи були зайняті тоді, коли вони не спроможні чи не бажають бути самозайняті суспільно корисною працею, оскільки, незайнятість обумовлює бідність, злиденність й підвищує рівень криміналізації суспільства; (4) базовому рівню осмислення гідності людини; (5) базовим потребам людини й блокуватиме віктимний, девіантний потенціал людини, зокрема, щодо використання місця роботи та/або робочого місця, службового становища та/або можливостей в неправомірному (чи в

позадоговірному недобросовісному) руслі (щонайперше, для корупційної практики).

Важливо, що гідна праця – це і сприятливі, безпечні умови праці, належна винагорода за послуги праці, додержання прав людини праці, розвиток можливостей у сфері формування та прирощування людського капіталу, захисту колективних та індивідуальних інтересів, соціальна захищеність економічно активної людини. Як впливає з результатів дослідження, гідна праця – це і засіб становлення збалансованої, соціально орієнтованої моделі розвитку суспільства [4, с. 7].

Більш широке визначення гідної праці наведено в пілотній програмі МОП щодо реалізації концепції гідної праці. У цьому документі остання трактується як праця, яка приносить адекватний дохід і при цьому залишає час для інших аспектів життя, надає надійності родині, поважає права людини, дає право голосу і відкриває дорогу соціальній інтеграції. Гідна праця – це шлях, що поєднує економічні та соціальні цілі [5]. Особливості гідної праці в умовах становлення нової економіки окреслено в доповідях Генерального директора МБП «Гідна праця для всіх у глобальній економіці» та «Гідна праця в інформаційній економіці». Зокрема, гідною вважається праця за умов свободи, рівності, безпеки та поваги до людської гідності [6]; гідна - це продуктивна праця, за якої поважаються права людини і гарантуються безпека та захист, а також можливість брати участь у прийнятті всіх рішень, які можуть вплинути на діяльність трудящих [7].

Так, український дослідник І.В. Лебедев пише, що гідна праця – це така, що має суспільну корисність і значущість, задовольняє працівника за своїми змістовними, матеріальними, якісними, кількісними та моральними характеристиками, не піддає ризику життя і не

завдає шкоди здоров'ю, передбачає соціальний діалог, додержання трудових прав і гарантій, сприяє розвитку трудового потенціалу [8].

У наукових працях Ф. Бонне, Ж. Фігуередо, Г. Стендінга пропонується використовувати не один, а кілька індексів гідної праці, об'єднаних спільною передумовою: гідна праця означає безпеку і захищеність – у суспільстві, на робочому місці, для кожного працівника [9]. Зазначені автори виокремлюють сім «сфер безпеки», або видів гарантій: безпека на ринку праці, гарантії одержання зайнятості, безпека роботи, безпека на робочому місці, гарантії підвищення навичок, гарантії одержання доходів і можливість висловлювати свою думку. Основними гарантіями, на думку згаданих авторів, є захищеність з погляду одержання доходу і «представницька» безпека, тобто можливість висловлюватись і впливати на прийняття рішень. Зазначені автори розглядають гідну працю на трьох рівнях. Для кожного рівня пропонується набір з кількох індексів, що відображають різні «сфери безпеки». Так, на макрорівні розглядаються зусилля держави щодо створення законодавства, інститутів і здійснення регулювання з метою сприяння зростанню чисельності людей, добровільно зайнятих з додержанням гарантій зайнятості та забезпечення можливостей зростання [9], [4, с. 71-72].

Гідна праця забезпечує справедливий зарібок, безпеку на робочому місці та соціальний захист працівників та членів їхніх сімей, сприяє особистому зростанню працюючих та їхній соціальній інтеграції, дає людям свободу висловлювати свої погляди, об'єднуватися для того, щоб впливати на рішення, що стосуються їхнього життя, гарантує рівне ставлення та рівні можливості для всіх і кожного [10].

Таким чином, науковці сходяться на думці, що гідна праця – це не лише питання заробітної плати, а й комплекс умов, прав та гарантій, що забезпечують безпеку, захищеність, можливість розвитку та соціальну інтеграцію працівників. Гідна праця – це не лише теоретична засада, але й реальний інструмент для прогресу в галузі трудових прав в умовах сьогодення. Вона об'єднує ідеї соціальної справедливості та прав людини у сфері зайнятості, забезпечуючи гнучкість трудового законодавства, яке адаптується до світових та внутрішніх змін. Саме впровадження цієї концепції має призвести до створення дієвої, справедливої та відкритої системи трудових відносин, яка задовольнятиме потреби сучасного суспільства.

Виходячи зі змісту завдань, визначених МОП у доповідях щодо гідної праці, вважаємо, що основною метою концепції гідної праці є забезпечення продуктивної зайнятості, гідних умов роботи, можливостей для професійного та особистісного розвитку працівників на засадах рівності, справедливості, безпеки. Необхідність дотримання міжнародних трудових стандартів, сприяння соціальному діалогу та створення умов для соціального захисту працівників – є ключовими передумовами для досягнення сталого економічного зростання, зниження рівня бідності та забезпечення соціальної згуртованості в суспільстві.

Як було вказано вище, концепція гідної праці охоплює чотири виміри (складові): 1) основоположні принципи та права у сфері праці, а також міжнародні трудові стандарти; 2) зайнятість та умови праці; 3) соціальний захист; 4) соціальний діалог. Водночас у доктрині трудового права можна зустріти й інші підходи до їх визначення. Так, наприклад, Т.А. Коляда виділяє такі компоненти концепції гідної праці: зайнятість, права, захист, діалог. При цьому,

на думку вченої, зайнятість передбачає гідну оплату праці (гідні засоби існування), справедливі та безпечні умови праці, охорону здоров'я і праці на робочому місці, доступність продуктивної та значимої праці, перспективи особистісного розвитку [11, с. 202]. Серед вчених точиться дискусія щодо такого тлумачення зайнятості та його відповідності національному законодавству та міжнародним стандартам, в частині включення умов праці до категорії «зайнятість». На нашу думку, включення умов праці до категорії «зайнятість» більш притаманне соціології праці та зайнятості.

Є.В. Краснов вказує, що концепція гідної праці вимагає не лише прискорення процесу реалізації основоположних принципів і прав у сфері праці, а також подальшої регламентації та розвитку права на професійне навчання, підвищення кваліфікації, захист персональних даних працівника тощо [12, с. 100]. Результатом цього стане баланс інтересів учасників трудових відносин, зменшення соціальної напруги та підвищення зацікавленості працівників у сферах своєї діяльності.

У контексті перспектив розвитку основних трудових прав працівників концепція гідної праці відіграє вирішальну роль та забезпечує інтеграцію соціальних, економічних і правових аспектів у сфері трудових відносин. Зокрема, в умовах глобалізації гідна праця сприяє гармонізації міжнародних трудових стандартів і створенню єдиного правового поля, яке захищає права працівників незалежно від їхньої національності чи регіону. Наприклад, адаптація міжнародних стандартів, розроблених МОП, дозволяє забезпечити право на гідну працю навіть у країнах з низьким рівнем економічного розвитку. У сучасному цифровому середовищі, коли нові форми зайнятості, зокрема дистанційна робота та гіг-економіка, змінюють традиційні

моделі трудових відносин, концепція гідної праці забезпечує орієнтир для створення правових норм, що відповідають новим викликам. Це включає в себе питання соціального захисту для працівників у неформальному секторі, захисту даних і забезпечення права на відпочинок.

Законодавство України вже містить певні положення, що є підґрунтям для реалізації концепції «гідної праці», наприклад, конституційні гарантії щодо цінності людини, її прав та соціального захисту, недоторканності та безпеки. Проте для того, щоб ця концепція запрацювала на практиці, необхідно, щоб наше законодавство не лише враховувало, але й чітко зазначало та виконувало стратегічні завдання МОП, членом якої є Україна.

Трудові права є самостійною категорією прав людини та громадянина, що є необхідними для забезпечення можливості реалізації особистого трудового потенціалу шляхом продуктивної та творчої праці [13, с. 147]. І якщо права людини є історично-соціальним поняттям та явищем, в якому безпосередньо проявляється сенс права, то права працівника є сенсом трудового права. Права працівника та їх класифікація розвиваються темпорально через взаємозв'язок динаміки змін явищ та процесів на певному проміжку часу. І сутність прав людини та трудових прав працівника співвідноситься через призму забезпечення поваги до свободи та незалежності інших людей взагалі, та у площині трудових відносин, зокрема.

Важливо також підкреслити, що гідність, яка є найважливішою людською цінністю визнається головною рисою прав людини, так як гідність працівника та його гідної праці – є головною рисою прав працівника у площині трудового права. При цьому, право на працю є соціально-економічним правом, що за часом є правом другого покоління. Ці права покликані

гарантувати не тільки свободу, а й порівняно забезпечене життя, у тому числі спрямовані на полегшення економічного становища працюючих та належать до позитивних прав, тому що потребують участі держави для їх реалізації.

Права другого покоління вперше були відображені у Загальній декларації прав людини в 1948 р. [14], а згодом закріплені у Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права у 1966 р. [15]. Ключовою у сфері трудових прав є ст. 23 Загальної декларації прав людини, яка проголошує право кожної людини на працю, вільний вибір роботи, справедливі та сприятливі умови праці, захист від безробіття, рівну оплату за рівну роботу, об'єднання в профспілки для захисту своїх інтересів, а також право на відпочинок та дозвілля, включаючи розумне обмеження робочого часу та оплачувані відпустки. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права підкреслює, що право на працю - це можливість для кожної людини заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується [15].

Забезпечення свободи праці як важливий аспект правового регулювання праці знайшов своє відображення у певних міжнародних нормах та актах, у тому числі таких як Декларація соціального прогресу і розвитку [16], Конвенція МОП № 29 [17], Конвенція МОП № 105 [18] та Міжнародний пакт про громадянські і політичні права [19], в яких підкреслюється важливість гідності та цінності людської особистості та соціальної справедливості. Міжнародно-правові акти про працю підкреслюють також неприпустимість примусової праці.

Вважаємо, що філософсько-історичні чинники та цінності, що лежать в основі суспільної сфери, такі як гідність праці, справедливість та демократія – є визначальними у формуванні трудових прав

та безпосередньо впливають на зміст і розвиток трудового законодавства. Ідея соціальної держави, як вираження цих цінностей, забезпечує необхідну правову основу для законодавчого закріплення та захисту трудових прав. Ці фактори забезпечують стабільність правових норм, спрямовують їх на захист людської гідності та створюють основу для адаптації законодавства до сучасних викликів, що є особливо важливим у процесі розбудови демократичного суспільства та є актуальними як у період воєнного стану, так і у часи повоєнного відновлення нашої держави.

Продовжуючи характеристику чинників, зазначимо, що в процесі глобалізації та євроінтеграції виникає потреба у створенні «єдиного правового поля» через поєднання міжнародної та національної нормативно-правової бази шляхом адаптації соціальних і трудових стандартів та принципів правового регулювання. Саме міжнародно-правове регулювання праці відіграє ключову роль у встановленні міжнародних стандартів у сфері праці та забезпеченні їх дотримання на національному рівні. Воно сприяє захисту прав працівників, гармонізації трудового законодавства різних країн та розвитку міжнародної співпраці. Окрім Міжнародної організації праці (МОП), важливу роль у цьому процесі відіграють також ООН, Рада Європи, Європейський Союз, Організація економічного співробітництва та розвитку та інші міжнародні організації.

Загальновизнані принципи і норми міжнародного права формують фундаментальні права людини, включаючи право на працю, безпечні умови праці, рівну оплату за рівну роботу тощо. Вони надають загальну орієнтацію для національних законодавств та є так званими «міжнародно-правовими стандартами у сфері праці та трудових відносин». Документи ООН, такі як Загальна декларація прав людини, пакти 1966

р., Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації (1966 р.), Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1979 р.), Міжнародна конвенція про захист прав усіх трудящих-мігрантів та членів їх сімей (1990 р.) та Конвенція про права дитини (1989 р.), за своєю природою мають універсальний характер та створили основу для моделювання та впорядкування нормотворчої діяльності МОП у другій пол. XX ст.

Акти МОП – є міжнародними трудовими нормами, які прийняті у формі конвенцій і рекомендацій, що встановлюють мінімальні стандарти основних трудових прав (свободу асоціації, право на організацію, ведення колективних переговорів, заборону примусової праці, гендерну рівність тощо). МОП має на меті досягнення таких стратегічних цілей як забезпечення основоположних принципів та прав у сфері праці, створення гідних робочих місць, підвищення ефективності соціального захисту, зміцнення трипартизму та соціального діалогу. Ці цілі спрямовані на забезпечення гідних умов праці для всіх людей та сприяння соціальній справедливості у світі [20].

На сьогоднішній день членами МОП як однією з найстаріших міжнародних організацій є 187 держав. Україна являється членом МОП з 1954 р. МОП – єдина організація в системі ООН, де представники роботодавців та працівників (соціальні партнери) мають рівне право голосу з представниками уряду при формуванні політики та програм діяльності організації [20]. Впродовж своєї діяльності МОП ухвалила 189 конвенцій і 202 рекомендації. Щорічно МОП витрачає близько 130 млн. дол. США для запровадження в країнах-членах МОП окремих проектів технічної допомоги. Конвенції МОП – є універсальними та деталізованими

міжнародними договорами, які встановлюють конкретні стандарти в різних сферах трудових відносин.

МОП активно працює над покращенням умов праці в усьому світі, реалізуючи понад 1000 програм технічного співробітництва у понад 80 країнах. Пріоритетними напрямками цієї діяльності є: - сприяння гідній праці, саме МОП допомагає країнам у розробці та впровадженні національних програм гідної праці, що передбачають створення якісних робочих місць, забезпечення безпечних умов праці та захист прав працівників; - реформування трудового законодавства, допомагаючи країнам привести його у відповідність до міжнародних стандартів та врахувати сучасні виклики; - регулювання трудових відносин, МОП сприяє розвитку соціального діалогу між працівниками, роботодавцями та урядами для досягнення консенсусу з питань праці та вирішення трудових спорів; - зміцнення потенціалу соціальних партнерів, підтримуючи організації роботодавців та профспілок, допомагаючи їм зміцнити свій потенціал та ефективно брати участь у соціальному діалозі та укладанні колективних договорів.

Діяльність МОП охоплює широке коло питань, серед яких: боротьба з дитячою та примусовою працею, гендерна рівність та усунення дискримінації, ВІЛ/СНІД у сфері праці, економічний та соціальний розвиток, подолання безробіття, соціальний захист, безпека праці, трудова міграція, працевлаштування молоді, безпека на робочих місцях. Завдяки своїй багатогранній діяльності, МОП відіграє важливу роль у забезпеченні гідних умов праці для всіх людей та сприянні соціальній справедливості у світі.

Ключовим елементом співпраці України з МОП є реалізація Програми гідної праці, яку було підписано Мінсоцполітики України разом з МОП у квітні 2012 р. [21]. Ця

програма спрямована на забезпечення гідних умов праці в Україні, що є ключовим фактором підвищення продуктивності та розвитку соціально-трудої сфери. Вона визначає основні цілі та очікувані результати заходів, які МОП реалізує разом зі своїми партнерами в Україні. Програма охоплює такі пріоритетні завдання: сприяння зайнятості та соціальному захисту, забезпечення гендерної рівності та недискримінації на робочих місцях, розвиток соціального діалогу, покращення умов праці, впровадження міжнародних та стандартів.

У контексті концепції гідної праці мова йде про **основоположні конвенції МОП**, які визначають базові трудові стандарти та права людини у сфері праці. Ці конвенції формують фундамент гідної праці, і МОП постійно наголошує на їхній важливості для національних правових систем. Основоположними конвенціями МОП, які безпосередньо пов'язані з концепцією гідної праці, є так звані «фундаментальні Конвенції МОП» (№29, №87, № 98, № 100, № 105, №111, № 138, № 182). Ці конвенції є основою для реалізації Концепції гідної праці в будь-якій країні. Їх ратифікація та імплементація на національному рівні сприяють забезпеченню базових трудових прав, створюють умови для гідної праці та відповідають міжнародним стандартам.

У контексті реалізації концепції гідної праці, ратифікація міжнародних трудових стандартів, зокрема основоположних Конвенцій МОП, є ключовим елементом. Україна ратифікувала всі вісім основоположних конвенцій МОП, що визначають фундаментальні права у сфері праці, такі як заборона примусової праці, ліквідація дитячої праці, забезпечення рівної оплати, недискримінація, свобода асоціації та право на колективні переговори. Це створює правову основу для впровадження принципів

гідної праці у національне трудове законодавство.

Окрім восьми основоположних конвенцій, Україна ратифікувала також чотири керівні конвенції МОП, які стосуються інспекції праці, тристоронніх консультацій та політики зайнятості. Ці документи сприяють розвитку ефективного соціального діалогу, забезпеченню належного контролю за дотриманням трудових норм та створенню умов для продуктивної зайнятості.

Разом з тим, попри значний прогрес у ратифікації ключових документів, певні аспекти концепції гідної праці все ще залишаються недостатньо відображеними в національному законодавстві. Одним із прикладів є відсутність ратифікації Конвенції МОП № 190 про викорінення насильства та домагань у сфері праці (2019 р.) [22]. Ця конвенція разом із Рекомендацією МОП № 206, що її доповнює – є важливим інструментом для захисту прав працівників від психологічного, фізичного чи сексуального насильства, що є частиною концепції гідної праці. Її ратифікація стане важливим кроком у напрямку підвищення рівня захисту прав працівників в Україні та в подальшому дозволить чітко визначити компетенцію Державної служби України з питань праці щодо здійснення державного контролю за дотриманням роботодавцями законодавства про протидію насильству та домаганням, встановити механізми захисту потерпілих; закріпити право працівників відмовитися від виконання роботи при настанні ситуації, що може представляти загрозу для його життя, здоров'я або безпеки через насильство та домагання.

Іншою проблемою є недостатня імплементація норм уже ратифікованих конвенцій МОП у практику. Наприклад, незважаючи на ратифікацію конвенцій про недискримінацію (№ 100, № 111) та про колективні переговори (№ 98), їх положення

часто порушуються, зокрема в неформальному секторі, де відсутній ефективний контроль за дотриманням трудових прав.

Застосування концепції гідної праці вимагає не лише ратифікації основоположних та інших ключових конвенцій МОП, але й ефективного впровадження їх норм у національне законодавство. Це включає створення механізмів для забезпечення дотримання трудових прав, посилення інституційної спроможності для проведення інспекцій праці та розвиток соціального діалогу. Затвердження нератифікованих документів, таких як Конвенція № 190, також сприятиме подальшій інтеграції принципів гідної праці у правову систему України.

Вважаємо, що для імплементації положень Конвенції МОП № 190 [22] про викорінення насильства та домагань у сфері праці важливими є внесення змін до чинного КЗпП України, а саме пропонуємо Статтю 2-1 доповнити пунктом наступного змісту: «Забороняється насильство, домагання чи будь-які форми дискримінації на робочому місці. Роботодавець зобов'язаний забезпечити умови, що виключають будь-які прояви насильства чи домагань». Також статтю 153 КЗпП доповнити пунктом наступного змісту: «Роботодавець зобов'язаний розробляти політики протидії насильству та домаганням, забезпечувати їх виконання, а також проводити регулярне навчання працівників з цих питань».

Таким чином, для повноцінної реалізації концепції гідної праці Україна має продовжувати гармонізацію національного законодавства з міжнародними трудовими стандартами, акцентуючи увагу не лише на формальному ратифікуванні, але й на реальній імплементації положень конвенцій МОП. Це сприятиме створенню умов для справедливих, безпечних та рівноправних

трудових відносин, що є основою сталого розвитку суспільства.

Концепція гідної праці поступово впроваджується в законодавство України, проте цей процес має як досягнення, так і певні проблеми. Однією з головних проблем у впровадженні концепції гідної праці в Україні є недостатня гармонізація національного законодавства з міжнародними стандартами. Наприклад, багато положень міжнародних конвенцій МОП, які стосуються трудових прав і соціального захисту, ще не ратифіковані або повністю не імplementовані в українське законодавство. Це призводить до слабкої захищеності працівників, особливо у неформальному секторі, а також до недосконалості у регулюванні нових форм зайнятості, таких як дистанційна робота чи гіг-економіка. На цю проблему також вказують вчені. Так, Ю.Ю. Івчук зазначає, «що хоча останніми роками Україна досягла прогресу в покращенні виконання нею своїх конституційних обов'язків щодо повідомлення про ратифіковані міжнародні трудові норми до наглядових органів МОП і подання національним органам влади новоприйнятих норм. Проте подальше надання допомоги необхідне для того, щоб забезпечити повну відповідність законодавства і практики ратифікованим трудовим нормам, як вимагає Комітет експертів МОП із застосування конвенцій та рекомендацій» [23, с.17].

Також варто відзначити низький рівень правосвідомості працівників і роботодавців. Багато працівників не знають своїх прав або не вірять у можливість їх захисту, тоді як роботодавці часто порушують трудове законодавство через відсутність жорсткого контролю та санкцій.

Перспективи впровадження концепції гідної праці в Україні пов'язані з гармонізацією законодавства з міжнародними стандартами, розвитком соціального діалогу

та підвищенням рівня правової культури. Одним із ключових напрямків є ратифікація всіх основоположних конвенцій МОП і імplementація їхніх положень у національне законодавство. Це забезпечить кращий захист прав працівників, особливо в умовах цифровізації та економічних криз. Для вдосконалення законодавства варто запровадити зміни, які включають створення ефективних механізмів контролю за дотриманням трудового законодавства, посилення санкцій за його порушення та розробку чітких норм для регулювання нових форм зайнятості. Також слід стимулювати розвиток соціального діалогу, надаючи тристороннім комісіям більше повноважень і ресурсів. Важливою є просвітницька робота для підвищення рівня правосвідомості працівників і роботодавців, що сприятиме створенню культури поваги до трудових прав. Саме впровадження концепції гідної праці в законодавство України є важливим кроком для створення справедливої та ефективної системи трудових відносин та розвитку трудового права як фундаментальної галузі сучасного національного права.

Зазначимо, що не менш важливим фактором, що визначає напрямок розвитку трудового права, є концепція сталого розвитку, ініційована ООН. Її сутність полягає у необхідності мислити не лише категоріями сьогодення, а й майбутнього, прагнучі до балансу між задоволенням потреб нинішнього покоління та захистом інтересів майбутніх. У цьому контексті ключовим є збереження екологічної безпеки та здоров'я, що зумовлює важливу тенденцію – екологізацію трудового права. Це проявляється у включенні екологічних норм до трудового законодавства з метою регулювання соціально-трудових відносин, що мають екологічний аспект.

Концепція сталого розвитку визначає основоположні принципи та права у сфері праці. Так, цілі сталого розвитку (далі – ЦСР)

акцентують увагу на реалізації міжнародних стандартів [24], зокрема щодо недопущення дискримінації. Ціль 5 ЦСР («Гендерна рівність») передбачає ліквідацію всіх форм дискримінації жінок і дівчат, визнання неоплачуваної праці з догляду, забезпечення рівних можливостей для лідерства та прийняття законодавства для підтримки гендерної рівності. Крім того, Ціль 8 («Гідна праця та економічне зростання») включає завдання з викорінювання примусової праці, заборони найгірших форм дитячої праці та повного припинення дитячої праці до 2025 року. Ці завдання відповідають принципам МОП, визначеним у Декларації 1998 року, зокрема свободі асоціації, скасуванню примусової праці, забороні дитячої праці та недопущенню дискримінації. Проте акцент ЦСР на гендерній рівності залишає поза увагою інші форми дискримінації (за віком, станом здоров'я, національністю), що є недоліком, оскільки сучасні виклики вимагають комплексного підходу до протидії дискримінації.

Ціль 8 ЦСР спрямована на сприяння продуктивній зайнятості та гідній праці [24]. Основні завдання включають створення гідних робочих місць, забезпечення повної зайнятості для всіх, включаючи жінок, молодь та осіб з інвалідністю, рівну оплату за працю рівної цінності, захист трудових прав і створення безпечних умов праці, зокрема для мігрантів. Особлива увага приділяється молоді: держави мають скоротити частку молодих людей, які не працюють і не навчаються, а також імплементувати Глобальний пакт про робочі місця МОП.

ЦСР також пов'язують зайнятість із системою освіти (Ціль 4), наголошуючи на необхідності рівного доступу до якісної професійно-технічної та вищої освіти, а також розвитку затребуваних навичок для працевлаштування. Ці заходи сприяють

реалізації виміру зайнятості концепції гідної праці.

Соціальний захист, як вимір гідної праці, відображений у ЦСР через завдання подолання бідності (Ціль 1). Зокрема, передбачається впровадження національних систем соціального захисту для всіх і підвищення життєстійкості вразливих груп. Відповідно до Декларації МОП про соціальну справедливість (2008), соціальний захист має бути стійким, адаптованим до національних умов і спрямованим на забезпечення основного доходу для нужденних. Ці принципи узгоджуються з завданнями ЦСР, які сприяють розширенню соціального забезпечення.

Соціальний діалог є ключовим для реалізації всіх вимірів гідної праці, оскільки забезпечує компроміс між інтересами держави, роботодавців і працівників. Проте ЦСР недостатньо уваги приділяють цьому виміру, що є значним недоліком. МОП визначає соціальний діалог як інструмент для узгодження національних політик із потребами суспільства, сприяння соціальному прогресу та забезпечення ефективності трудового законодавства. Відсутність чітких завдань щодо розвитку соціального діалогу в ЦСР обмежує можливості для реалізації концепції гідної праці.

Цілі сталого розвитку 2016-2030 відіграють важливу роль у реалізації концепції гідної праці, зокрема через підтримку міжнародних трудових стандартів, сприяння зайнятості, соціальному захисту та боротьбі з дискримінацією [25]. Завдання ЦСР, спрямовані на забезпечення гідних умов праці, повної зайнятості, ліквідацію примусової та дитячої праці, а також подолання бідності, узгоджуються з вимірами гідної праці, визначеними МОП. Однак недостатня увага до соціального діалогу та обмежений акцент на протидію різним

формам дискримінації є недоліками, які потребують доопрацювання. ЦСР, разом із деклараціями МОП, залишаються важливими програмними документами для впровадження концепції гідної праці в Україні та світі.

Важливою є позиція А.М. Колот, В.М. Данюк, О.О. Герасименко, які вказують, що «економічна, соціальна та екологічна сфери сталого розвитку за своїм змістом, цілями і пріоритетами, механізмами функціонування безпосередньо пов'язані зі сферою праці. Економічна сфера сталого розвитку базується на забезпеченні ефективної зайнятості, одержанні гідних доходів та досягненні високої якості трудового життя на основі інноваційного розвитку і раціонального споживання природних та матеріальних ресурсів. З одного боку, ці напрями мають забезпечувати реалізацію принципів сталого розвитку, а з другого – вони являють собою основні орієнтири розвитку трудової сфери. Цілі сталого розвитку України – 2030 дають нові можливості для модернізації сфери праці відповідно до принципів справедливості, ефективності та конкурентоспроможності» [4, с. 100-101].

Подальші перспективи успішного запровадження сталого розвитку потребують певного усвідомлення необхідності змін ідеології економічного розвитку. Правомірним з цього приводу є погляд професора В.П. Антонюк, яка вказує, що зростання рівня життя в умовах сталого розвитку не може бути пов'язано лише з неухильним збільшенням доходів і споживанням. Для нього мають бути характерними такі риси, як оптимізація рівня доходів і структури їх витрат відповідно до реальних потреб людини, свідомо трансформація структури потреб, їх зміщення в бік соціальних, культурних і духовних потреб людини, цільова орієнтація не тільки на комфортність життя та доступність до зростаючої сукупності благ, але й на

гармонійне існування людини у складному та швидкозмінному економічному, соціальному і природному середовищі [26, с. 216].

Отже, досягнення сталого розвитку є глобальним інтересом, в якому Україна дала свою згоду та визначила коло міжнародних зобов'язань, за якими має здійснити перехід системи господарювання на принципи сталого розвитку. Реалізація цих зобов'язань ґрунтується на трьох його складових: економічній, соціальній та екологічній, базисом яких є праця. Водночас наявність слабких аспектів у сфері праці є загрозою для реалізації сталого розвитку, тому завдання виконання Україною взятих перед світовою спільнотою зобов'язань щодо впровадження та реалізації засад сталого розвитку, досягнення цілей сталого розвитку – 2030 актуалізує необхідність модернізації сфери праці, де гідна праця та якість трудового життя стають безальтернативними компонентами цього процесу [4, с. 104]. Вважаємо, що ці наукові позиції є важливими з огляду на необхідність сталого розвитку після періоду повномасштабної війни, а саме у період повоєнного відновлення та подальшого мирного життя.

Зазначимо, що сучасний розвиток трудового права в Україні відбувається також під впливом глобальних викликів, таких як глобалізація, диджиталізація, пандемія COVID-19, повномасштабна війна та євроінтеграційні процеси, що вимагають адаптації законодавства до цілей сталого розвитку (ЦСР), ухвалених ООН у 2015 році. ЦСР, зокрема Ціль 8 (гідна праця та економічне зростання), Ціль 5 (гендерна рівність), Ціль 10 (скорочення нерівності), Ціль 13 (боротьба зі зміною клімату) та Ціль 16 (мир і справедливість) [24], формують основу для трансформації трудових відносин, спрямованих на забезпечення справедливих умов праці, екологічної відповідальності та соціального діалогу. Концепція гідної праці,

розроблена МОП, є ключовим інструментом реалізації ЦСР, передбачаючи створення продуктивної зайнятості, соціальний захист, рівність і діалог між працівниками, роботодавцями та державою. В Україні конституційні гарантії права на працю частково відповідають цій концепції, однак Кодекс законів про працю (КЗпП) і надалі потребує модернізації для деталізації норм щодо професійного навчання, захисту даних і гендерної рівності.

Екологізація трудового права, що відповідає ЦСР 12 і 13, набуває актуальності через необхідність інтеграції екологічних стандартів у трудові процеси, зокрема шляхом впровадження енергоефективності, управління відходами та концепції «зелених офісів». В Україні цей напрям розвинений недостатньо, що вимагає включення до КЗпП положень про екологічну відповідальність роботодавців і підтримки зелених ініціатив.

Трудові процеси розглядаються скрізь призму їхнього впливу на екологію і можливостях сприяти її захисту та збереженню. Саме тому були сформовані певні критерії екологізації, пов'язані з трудовими відносинами, як-от ефективне управління матеріальними та природними ресурсами, енергозаощадження, якість середовища робочого простору, управління відходами, закупівля товарів і послуг. Важливу роль тут відіграє програма «зеленого офісу», що передбачає прояв екологічної відповідальності. Це нововведення певних прав та обов'язків, що відрізняються екологічною спрямованістю, заходів з енергозаощадження та інших способів охорони довкілля тощо [27, с. 424-425].

З набуттям чинності Європейської зеленої угоди надзвичайно важливим стане екологізація робочих місць при збереженні високого рівня зайнятості. Враховуючи значення робочих місць і високого рівня зайнятості для доходів домогосподарств,

державних бюджетів, стабільних систем соціального забезпечення та соціальної участі в громадах, не дивно, що загроза безробіття була найпотужнішим аргументом проти адекватних екологічних політик, зокрема кліматичних політик, які передбачають глибокі зміни у виробничих процесах (Vona 2019) [28]. Однак, як зазначає Міжнародна конфедерація профспілок (ITUC 2015), «на мертвій планеті не буде робочих місць», тому екологізація зайнятості є передумовою для збереження зайнятості в довгостроковій перспективі. Трудові відносини мають великий потенціал для переходу до сталого розвитку, оскільки більша частина доходів походить від оплачуваної праці, люди витрачають більшу частину свого часу на роботу (або підготовку до неї, наприклад, навчання чи поїздки на роботу), а культурна значущість зайнятості формує інститути нашого суспільства, наприклад, через профспілки та професійну етику.

Екологізація ринку праці є невід'ємною частиною переходу до зеленої економіки, що вимагає комплексного підходу до поєднання екологічних, економічних і соціальних цілей. Політики ринку праці повинні включати фінансові стимули, програми перекваліфікації, регуляторні стандарти та соціальний діалог, щоб забезпечити створення зелених робочих місць і справедливий перехід. Автори наголошують на необхідності інклюзивності, щоб зелені робочі місця були доступними для всіх груп населення. Для подальших досліджень пропонується оцінити ефективність зелених трудових політик у різних економічних і соціальних контекстах, а також розробити індикатори для вимірювання їхнього впливу на зайнятість і довкілля [29].

На думку В.В. Ровінської та Л.П. Амелічевої «екологізація трудового права є однією з пріоритетних тенденцій розвитку цієї галузі, оскільки безпосередній підхід цієї

концепції вирізняється далекоглядністю та визначає способи збереження та захисту базових елементів людського існування» [30].

Вважаємо, що екологізація трудового права є невід'ємною частиною зеленого переходу. Перехід від концепції «здоров'я та безпеки» до «благополуччя» відображає необхідність цілісного підходу, який враховує потреби працівників, екологічні виклики та соціальну справедливість. Для успішної реалізації зеленого переходу необхідно не лише переглянути існуючі правові рамки, а й залучити соціальних партнерів, щоб забезпечити справедливість і демократичність цього процесу. Екологізація трудового права відкриває нові можливості для створення робочих місць, які є безпечними, справедливими та сталими для людей і планети.

Диджиталізація, що відповідає Цілі 9 [24], трансформує трудові відносини через електронний документообіг, регулювання праці на цифрових платформах і впровадження блокчейн-технологій, які забезпечують прозорість і безпеку даних. Однак брак законодавчої бази стримує ці процеси, що підкреслює необхідність розробки нормативних актів і пілотних проєктів.

Антидискримінаційні норми та захист прав трудових мігрантів, що відповідають ЦСР 5 і 10 [24], залишаються викликом через поширеність гендерної, вікової та інших форм дискримінації, а також нерегульованість праці іноземців. Посилення санкцій, превентивні заходи та спрощення легалізації праці мігрантів є необхідними кроками. Соціальний діалог, що відповідає Цілі 16, еволюціонує через зміцнення ролі профспілок і укладення колективних договорів, однак потребує законодавчої підтримки для підвищення ефективності. Флексибілізація трудового права, прискорена пандемією та війною, сприяє розвитку гнучких форм зайнятості,

таких як дистанційна робота та праця на платформах, але вимагає регулювання для захисту трудових прав.

Повномасштабне вторгнення росії в Україну 2022 року та пандемія COVID-19 каталізували зміни в трудовому законодавстві, зокрема через ухвалення законів про спрощення та оптимізацію трудових відносин (№ 2136-IX [30], № 2352-IX, № 2434-IX). Ці акти посилили гнучкість норм, однак залишили неврегульованими права працівників цифрових платформ. У підсумку, ЦСР формують сучасні тенденції розвитку трудового права в Україні: модернізацію під впливом гідної праці, екологізацію, диджиталізацію, антидискримінаційні норми, регулювання праці мігрантів, соціальний діалог і флексибілізацію. Для їх реалізації необхідно оновити КЗпП, посилити інституційну спроможність і співпрацю з МОП та ЄС, що стане основою для подальших теоретичних і практичних досліджень.

Усе зазначене, на думку В.В. Ровінської та Л.П. Амелічевої дає змогу виокремити такі сучасні напрями розвитку трудового права в Україні: 1) модернізація норм трудового права під впливом концепцій гідної праці та сталого розвитку; 2) екологізація трудового права, 3) розвиток норм щодо прав трудових мігрантів в умовах глобалізації і зростання світового співробітництва, 4) формування та становлення антидискримінаційних норм у сфері праці, 5) диджиталізація трудового права, 6) зростання ролі норм щодо соціального діалогу у сфері праці; 7) флексибілізація трудового права під впливом війни та пандемії COVID-19 [31].

На інші чинники та тенденції розвитку галузі трудового права та законодавства в цій площині також вказують вчені. Так, О.В. Пожарова зазначає, що в умовах нової економічної ситуації перед українським законодавцем стоїть складне завдання щодо

модернізації та підвищення ефективності національних правових норм у сфері праці. Необхідно створити якісні правові норми (як з погляду юридичної техніки, так і змісту), які б надійно захищали права працівників, враховуючи міжнародні стандарти трудових прав [32, с. 267].

На думку К.Є. Петросян та Л.В. Котової, «ще існує недостатня якість окремих правових норм, що регулюють питання соціального захисту громадян, їх неефективність та недотримання деяких процедурних питань під час їх розробки та прийняття, що звісно потребує нагального вирішення. Однак серед позитивних кроків з боку держави є приведення чинного законодавства у сфері соціального захисту до європейських та міжнародних стандартів, що дозволяє посилити рівень соціального захисту населення» [33, с. 73]. Ця думка має сенс і в розрізі питань, що нами досліджується. Слушною вбачається також думка О.В. Валецької, що повномасштабне вторгнення росії в Україну призвело до серйозних змін у трудовому законодавстві. За кількістю змін, доповнень та скасування, які відбулися в цей період, він є лідером за останнє десятиліття. Ці зміни торкнулися багатьох ключових аспектів трудового права, включаючи інститут зайнятості та працевлаштування, трудовий договір, режим робочого часу, час відпочинку та систему оплати праці [34, с. 24]. Погоджуємося з авторкою, що ці кількісні та якісні зміни є безпрецедентними та торкаються майже усіх сфер трудового права.

Підтримуючи в цілому позиції вчених, вважаємо, що наявність великої кількості нормативно-правових актів різних рівнів у галузі трудового права може призводити до протиріч та невідповідності між ними, що призводить до ускладнення їх застосування на практиці та створює підґрунтя для судових трудових спорів. Також частина трудових

норм була розроблена в інші історичні періоди і вже не відповідає сучасним реаліям, що також може призводити до неефективності та несправедливості у застосуванні законодавства.

Тому розвинена система трудового законодавства в Україні, з одного боку є важливим досягненням, однак, вона потребує постійного удосконалення з метою забезпечення балансу між захистом прав працівників та сприянням розвитку економіки; оновлення та адаптації до змін у соціально-економічних умовах країни та міжнародних стандартів; врахування швидких технологічних змін, розвитку ринку праці (поява нових форм зайнятості та трудових відносин). На нашу думку в цьому аспекті важливою має стати тенденція щодо завершення процесу систематизації та кодифікації трудового законодавства.

Саме прийняття нового Трудового кодексу є необхідним кроком для створення єдиної та систематизованої нормативно-правової бази, яка регулюватиме всі аспекти трудових відносин, базуючись на концепціях гідної праці та сталого розвитку. Це дозволить уникнути дублювання норм, спростить їх застосування та забезпечить більш ефективний захист прав працівників. Саме новий ТКУ має стати основним, сучасним кодифікованим документом, який би визначав права та обов'язки сторін трудового договору, порядок прийняття на роботу, умови праці, оплату праці, трудову дисципліну та інші аспекти працевлаштування, який побудовано на нових засадах, включаючи, європейські принципи та стандарти.

Висновки. Зазначимо, що сучасний світ праці характеризується динамічними змінами, які викликають необхідність постійного переосмислення та адаптації норм та принципів галузі трудового права та законодавства. Перспективи розвитку основних трудових прав працівників

визначаються певними факторами, які впливають на формування та розвиток правового регулювання трудових відносин. Серед них: - глобалізація та цифрова трансформація, які зумовили появу гнучких форм зайнятості та вимагають переосмислення традиційних трудових відносин, появу нових соціальних гарантій для таких працівників, потребують нових навичок від працівників та відповідно перегляду систем професійної підготовки та перекваліфікації, а також необхідність гармонізації національного законодавства з міжнародними та європейськими стандартами праці; - зміни у соціальних очікуваннях, які впливають на забезпечення балансу роботи та особистого життя, так працівники все більше прагнуть до гнучкого графіка роботи та можливості поєднувати професійну діяльність з особистим життям, також з'являються очікування, що компанії будуть нести соціальну відповідальність, забезпечуючи справедливі умови праці та сприяючи сталого розвитку, так звана соціальна відповідальність бізнесу; - різноманітність та інклюзивність, суспільство стає все більш різноманітним, що вимагає створення інклюзивних робочих середовищ, де всі працівники почуваються поважаними та мають рівні можливості.

Серед нових викликів, можна зазначити: - кліматичні зміни, що також можуть призвести до появи нових форм зайнятості та вимагати адаптації трудового законодавства; - епідемії та пандемії, саме досвід пандемії COVID-19 показав, що системи охорони здоров'я та соціального захисту повинні бути готові до нових викликів і забезпечувати захист працівників; - геополітична нестабільність, конфлікти та політична нестабільність, як ми бачимо, призводять до масової міграції, переміщення всередині країни та порушення трудових прав.

Тому серед можливих напрямків розвитку, вбачаємо розширення змісту понять «робота», «працівник», «трудові права», тощо, які дозволять бути застосовними і для нових форм зайнятості, для роботи «в цифрі» та забезпечити соціальний захист для всіх працівників; створення гнучких систем соціального захисту; посилення ролі соціального діалогу; інвестування в освіту, підвищення кваліфікації та перекваліфікацію; захист прав усіх працівників та окремих, більш вразливих груп працівників (ВПО, мігранти, молодь, ветерани, люди з інвалідністю).

Майбутнє трудових прав працівників буде визначатися взаємодією глобальних, технологічних, соціальних та політичних факторів. Для забезпечення справедливих і гідних умов праці в умовах сталого розвитку необхідно постійно оновлювати законодавство, зміцнювати соціальний діалог та інвестувати в людський капітал. Підсумовуючи, можемо зазначити, що майбутній розвиток трудових відносин потребує уваги до глобальних тенденцій та постійного вдосконалення механізмів захисту прав працівників.

Таким чином, трудове право стає міждисциплінарною галуззю, яка поєднує екологічні, соціальні, економічні аспекти, а також враховує сучасні виклики та загрози.

Література:

1. Кудь А.А. Феномен віртуальних активів: економіко-правовий аспект. *International Journal of Education and Science*. 2020. Vol. 3, №. 3, URL: https://culturehealth.org/ijes_archive/IJES.2020.3.3.pdf
2. Гостюк О. Концепція гідної праці як елемент правової політики держави. Підприємництво, господарство і право. 2016. № 6. С. 90-93.
3. Hladky V. V. Some Cautionary Remarks on the Process of Desocialization of the World of Work.

Scientific discoveries: projects, strategies and development: Collect. of scient. papers of the Internat. Scient. and Pract. Conf. (Edinburgh, 25th Oct., 2019). Edinburgh: ESP, 2019. Vol. 3. P. 38–44.

4. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення : монографія / [А. М. Колот, В. М. Данюк, О. О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. д.е.н., проф. А.М. Колота, К.: KHEU, 2017. 500 с. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/b57e7953-6ada-4286-83c9-a639deccc295/content>

5. ILO. 2000. Decent work pilot program [Electronic resource]. Available from URL: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/dwpp/>

6. Decent work for all in a global economy [Electronic resource]. Available from URL: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/dgo/speeches/somavia/1999/seattle.htm> (дата звернення 15.04.2025).

7. Decent work in the information economy: Report of the Director-General. Geneva. December 2000.

8. Лебедев І.В. Корпоративна соціальна відповідальність у контексті впровадження концепції гідної праці: монографія. Одеса: Атлант BOI COYU, 2014. С. 76.

9. Bonnet, F.A family of decent work indexes / Florence Bonnet, Jose B.Figueiredo, Guy Standing. *International Labor Review (Geneva)*. 2003. Vol. 142. № 2. PP. 213-238.

10 До 100-річчя Міжнародної організації праці. Департамент міжнародних зв'язків ФПУ. Офіційний сайт Профспілки працівників освіти і науки України. URL: <https://cutt.ly/SBblRIT> (дата звернення 15.04.2025)

11. Коляда Т.А. Концепція гідної праці в трудовому праві України / Т.А. Коляда. *Форум права*. 2010. № 3. С. 201-205.

12. Краснов Є. В. Основні тенденції розвитку трудових прав на початку XXI століття. *Актуальні проблеми держави та права*. 2009. № 46. С. 99–106.

13. Третяков Є.А. Значення трудових прав у системі основних прав людини і громадянина. *Право та інновації*. 2016. Вип. 4. С. 145-149.

14. Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text (дата звернення 15.04.2025)

15. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/995_042 (дата звернення 11.04.2025)

16. Декларація соціального прогресу і розвитку 1969р. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/socdev.shtml

17. Конвенція МОП № 29 URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/993_136

18. Конвенція МОП № 105 від 05.10.2000р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/993_013 (дата звернення 11.04.2025)

19. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права від 19.10.1973р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/995_043 (дата звернення 11.04.2025)

20. Міжнародна організація праці (МОП). Постійно представництво України при відділенні ООН та інших міжнародних організаціях в Женеві. URL: <https://geneva.mfa.gov.ua/posolstvo/2609-labour> (дата звернення 11.04.2025)

21. Програма гідної праці 2020-2024 Україна. URL: <https://surl.lu/iprtww> (дата звернення 11.04.2025)

22. Конвенції МОП № 190 про викорінення насильства та домагань у сфері праці (2019р.) URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_750459.pdf

23. Івчук Ю.Ю. Щодо питання наближення національного законодавства з охорони праці до міжнародних стандартів у сфері професійної безпеки, гігієни праці. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2021. №1 (41). С. 11-20. URL: <https://journals.snu.edu.ua/index.php/app/article/view/197>

24. Цілі сталого розвитку URL: <https://www.undp.org/uk/ukraine/tsili-staloho-rozvytku> (дата звернення 11.04.2025)

25. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року: Указ Президента України від 30.09.2019р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text> (дата звернення 12.04.2025)

26. Антонюк В. П. Теоретико-методологічні засади дослідження рівня та якості життя населення в системі сталого розвитку. *Соціальний*

потенціал сталого розвитку: інноваційні механізми формування та використання : монографія / [О.І. Амоша, О.Ф. Новікова, В.П. Антонюк, Ю.С. Залознова та ін.] ; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Донецьк, 2014. С. 216.

27. Бондаренко А.І. Екологізація як сучасний напрям розвитку трудового права. *Українське суспільство в умовах воєнного стану: сучасні виклики та напрямки розвитку*: матеріали Всеукр. наук. конф. молодих вчених. Одеса: Фенікс, 2022. С. 423-426.

28. Vona F (2019) Job losses and political acceptability of climate policies: why the 'job-killing' argument is so persistent and how to overturn it. *Clim Policy* 19(4): 524-532. URL: <https://doi.org/10.1080/14693062.2018.153287>

29. Greening work: labor market policies for the environment, Katharina Bohnenberger. (Bohnenberger, 2022) URL: https://www.researchgate.net/publication/357540867_Greening_work_labor_market_policies_for_the_environment

30. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX / Верховна Рада України URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення 12.04.2025)

31. В.В. Ровінська, Л.П. Амелічева Тенденції розвитку трудового права в умовах упровадження концепцій гідної праці та сталого розвитку URL: <https://jvestnik-sss.donnu.edu.ua/article/view/12825/12730> (дата звернення 12.04.2025)

32. Пожарова О.В. Основні тенденції розвитку трудових прав. Актуальні проблеми соціального права. Випуск 8. *Проблеми реалізації і захисту прав людини в світлі Загальної декларації прав людини* (до 70-річчя з дня ухвалення): Матеріали міжнар. науково-практ. конференції, 14.12.2018 р. Львів, "ТАЛИЧ-ПРЕС", 2019. С. 265-267.

33.Петросян К.Є., Котова Л.В. Верховенства права як керівний принцип дії норм, що регулюють право на соціальний захист: сучасні погляди. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. Київ. 2022. № 2 (44). С. 67-75. URL: <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2022-44-2-67-75> (дата звернення 15.04.2025)

34. Валецька О.В. Дослідження поняття «заохочення» в трудових відносинах. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. Київ. 2024. №2 (48). С. 23-32. URL: <https://journals.snu.edu.ua/index.php/app/article/view/943> (дата звернення 12.04.2025)

References:

1. Kud A.A. Fenomen virtualnykh aktyviv: ekonomiko-pravovyi aspekt. *International Journal of Education and Science*. 2020. Vol. 3, №. 3, URL: https://culturehealth.org/ijes_archive/IJES.2020.3.3.pdf

2. Hostiuk O. Kontseptsia hidnoi pratsi yak element pravovoi polityky derzhavy. *Pidpriemnytstvo, hospodarstvo i pravo*. 2016. № 6. S. 90-93.

3. Hladky V. V. Some Cautionary Remarks on the Process of Desocialization of the World of Work. *Scientific discoveries: projects, strategies and development: Collect. of scient. papers of the Internat. Scient. and Pract. Conf. (Edinburgh, 25th Oct., 2019)*. Edinburgh: ESP, 2019. Vol. 3. P. 38-44.

4. Hidna pratsia: imperatyvy, ukraïnski realii, mekhanizmy zabezpechennia : monohrafiia / [A. M. Kolot, V. M. Daniuk, O. O. Herasymenko ta in.]; za nauk. red. d.e.n., prof. A.M. Kolota, K.: KNEU, 2017. 500 s. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/b57e7953-6ada-4286-83c9-a639deccc295/content>

5. ILO. 2000. Decent work pilot program [Electronic resource]. Available from URL: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/dwpp/>

6. Decent work for all in a global economy [Electronic resource]. Available from URL: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/dgo/speeches/somavia/1999/seattle.htm> (data zvernennia 15.04.2025).

7. Decent work in the information economy: Report of the Director-General. Geneva. December 2000.

8. Lebediev I.V. Korporatyvna sotsialna vidpovidalnist u konteksti vprovadzhennia kontseptsii hidnoi pratsi: monohrafiia. Odesa: Atlant VOI SOIU, 2014. S. 76.

9. Bonnet, F.A family of decent work indexes / Florence Bonnet, Jose V.Figueiredo, Guy Standing.

International Labor Review (Geneva). 2003. Vol. 142. № 2. PP. 213-238.

10 Do 100-ricchia Mizhnarodnoi orhanizatsii pratsi. Departament mizhnarodnykh zviazkiv FPU. Ofitsiyni sait Profspilky pratsivnykiv osvity i nauky Ukrainy. URL: <https://cutt.ly/SBblRIT> (data zvernennia 15.04.2025)

11. Koliada T.A. Kontseptsiiia hidnoi pratsi v trudovomu pravi Ukrainy / T.A. Koliada. Forum prava. 2010. № 3. S. 201-205.

12. Krasnov Ye. V. Osnovni tendentsii rozvytku trudovykh prav na pochatku KhKhI stolittia. Aktualni problemy derzhavy ta prava. 2009. № 46. S. 99–106.

13. Tretiakov Ye.A. Znachennia trudovykh prav u systemi osnovnykh prav liudyny i hromadianyna. Pravo ta innovatsii. 2016. Vyp. 4. S. 145-149.

14. Zahalna deklaratsiia prav liudyny vid 10.12.1948 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text (data zvernennia 15.04.2025)

15. Mizhnarodnyi pakt pro ekonomichni, sotsialni i kulturni prava 1966 r. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/995_042 (data zvernennia 11.04.2025)

16. Deklaratsiia sotsialnoho prohresu i rozvytku 1969r. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/socdev.shtml

17. Konventsiiia MOP № 29 URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/993_136

18. Konventsiiia MOP № 105 vid 05.10.2000r. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/993_013 (data zvernennia 11.04.2025)

19. Mizhnarodnyi pakt pro hromadianski i politychni prava vid 19.10.1973r. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/995_043 (data zvernennia 11.04.2025)

20. Mizhnarodna orhanizatsiia pratsi (MOP). Postiino predstavnytstvo Ukrainy pry viddilenni OON ta inshykh mizhnarodnykh orhanizatsiiaakh v Zhenevi. URL: <https://geneva.mfa.gov.ua/posolstvo/2609-labour> (data zvernennia 11.04.2025)

21. Prohrama hidnoi pratsi 2020-2024 Ukraina. URL: <https://surl.lu/iprtww> (data zvernennia 11.04.2025)

22. Konventsii MOP № 190 pro vykorinennia nasylstva ta domahan u sferi pratsi (2019r.) URL: <https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups>

[/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_750459.pdf](https://public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_750459.pdf)

23. Ivchuk Yu.Iu. Shchodo pytannia nablyzhennia natsionalnoho zakonodavstva z okhorony pratsi do mizhnarodnykh standartiv u sferi profesiinoi bezpeky, hihiieny pratsi. Aktualni problemy prava: teoriia i praktyka. 2021. №1 (41). S. 11-20.

URL: <https://journals.snu.edu.ua/index.php/app/article/view/197>

24. Tsili staloho rozvytku URL: <https://www.undp.org/uk/ukraine/tsili-staloho-rozvytku> (data zvernennia 11.04.2025)

25. Pro Tsili staloho rozvytku Ukrainy na period do 2030 roku: Ukaz Prezydenta Ukrainy vid 30.09.2019r. URL:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text> (data zvernennia 12.04.2025)

26. Antoniuk V. P. Teoretyko-metodolohichni zasady doslidzhennia rivnia ta yakosti zhyttia naselennia v systemi staloho rozvytku. Sotsialnyi potentsial staloho rozvytku: innovatsiini mekhanizmy formuvannia ta vykorystannia : monohrafiia / [O.I. Amosha, O.F. Novikova, V.P. Antoniuk, Yu.S. Zaloznova ta in.] ; NAN Ukrainy, In-t ekonomiky prom-sti. Donetsk, 2014. S. 216.

27. Bondarenko A.I. Ekolohizatsiia yak suchasnyi napriam rozvytku trudovoho prava. Ukrainiske suspilstvo v umovakh voiennoho stanu: suchasni vyklyky ta napriamky rozvytku: materialy Vseukr. nauk. konf. molodykh vchenykh. Odesa: Feniks, 2022. S. 423-426.

28. Vona F (2019) Job losses and political acceptability of climate policies: why the ‘job-killing argument is so persistent and how to overturn it. Clim Policy 19(4): 524-532. URL: <https://doi.org/10.1080/14693062.2018.153287>

29. Greening work: labor market policies for the environment, Katharina Bohnenberger. (Bohnenberger, 2022) URL: https://www.researchgate.net/publication/357540867_Greening_work_labor_market_policies_for_the_environment

30. Pro orhanizatsiiu trudovykh vidnosyn v umovakh voiennoho stanu: Zakon Ukrainy vid 15.03.2022 № 2136-IX / Verkhovna Rada Ukrainy URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (data zvernennia 12.04.2025)

31. V.V. Rovinska, L.P. Amelicheva Tendentsii rozvytku trudovoho prava v umovakh uprovadzhennia kontseptsii hidnoi pratsi ta staloho rozvytku URL: <https://jvestnik-sss.donnu.edu.ua/article/view/12825/12730> (data zvernennia 12.04.2025)

32. Pozharova O.V. Osnovni tendentsii rozvytku trudovykh prav. Aktualni problemy sotsialnoho prava. Vypusk 8. Problemy realizatsii i zakhystu prav liudyny v svitli Zahalnoi deklaratsii prav liudyny (do 70-richchia z dnia ukhvalennia): Materialy mizhnar. naukovo-prakt. konferentsii, 14.12.2018 r. Lviv, "HALYCh-PRES", 2019. S. 265-267.

33. Petrosian K.Ie., Kotova L.V. Verkhovenstva prava yak kerivnyi pryntsyyp dii norm, shcho rehuliuut pravo na sotsialnyi zakhyst: suchasni pohliady. Aktualni problemy prava: teoriia i praktyka. Kyiv. 2022. № 2 (44). S. 67-75. URL: <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2022-44-2-67-75> (data zvernennia 15.04.2025)

34. Valetska O.V. Doslidzhennia poniattia «zaokhochennia» v trudovykh vidnosynakh. Aktualni problemy prava: teoriia i praktyka. Kyiv. 2024. №2 (48). S. 23-32. URL: <https://journals.snu.edu.ua/index.php/app/article/view/943> (data zvernennia 12.04.2025)

Sevostianova K.A. Legal regulation of labor rights of workers in modern conditions: through the lens of the concepts of decent work and Sustainable development. – Article.

The issues and prospects for the development of fundamental labor rights at a certain stage of societal and state development are determined by the interaction of philosophical-historical, globalization-European integration, and information-technological factors, as well as depend on global challenges and threats. The study notes that the modern understanding of this issue is grounded in the paradigm of decent work, which is a key element of sustainable development. Based on the analysis of scholars' opinions, national and international legislation, the article characterizes the contemporary concept of decent work. It is indicated that, in the context of implementing this concept, a key element is the ratification of international labor standards, particularly the fundamental Conventions of the

International Labour Organization (ILO). The author emphasizes the need to ratify ILO Convention № 190 on the elimination of violence and harassment in the world of work (2019), which, together with ILO Recommendation №206, serves as an important tool for protecting workers' rights from psychological, physical, or sexual violence, forming part of the decent work concept. The article also outlines other challenges, including the insufficient implementation of already ratified ILO Conventions into national practice. An important aspect of the study is the analysis of the direction of labor law development represented by the concept of sustainable development, initiated by the United Nations. Achieving sustainable development is a global interest, in which Ukraine has expressed its consent and defined a range of international obligations, the implementation of which is based on economic, social, and environmental components, with labor as their foundation. The article specifically highlights that the greening of the labor market is one of the priority directions for the development of the labor sector in the context of sustainable development. The author also concludes that the adoption of a new Labor Code of Ukraine is necessary as a step toward creating a unified and systematized normative-legal framework that would regulate all aspects of labor relations, based on the concepts of decent work and sustainable development. Based on the conducted research, a series of other theoretical and practical recommendations have been formulated to improve Ukraine's labor legislation.

Keywords: decent work, greening of the labor market, decent work concept, sustainable development concept, ILO Conventions, international labor standards, ILO, workers' rights, legal regulation, worker, labor, sustainable development, labor relations, labor legislation, labor rights.

Авторська довідка:

Севост'янова Кристина Анатоліївна – здобувачка третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти спеціальності 081 «Право», Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-6312-7623>

Стаття надійшла до редакції 5 квітня 2025р.