

ТРУДОВЕ ПРАВО І ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ



Максим Гетманцев,

кандидат юридичних наук, старший дослідник,
в.о. завідувача відділу приватного права та процесу
Науково-дослідного інституту приватного права і
підприємництва

імені акад. Ф. Г. Бурчака Національної академії
правових наук України

ORCID: 0000-0002-0102-0498

DOI <https://doi.org/10.32782/2306-9082/2025-60-2>

УДК 349.2

Роль та значення міжнародних трудоуних стандартів у розвитку трудоуного права як галузі

Постановка проблеми. Складовою частиною системи міжнародно-правового регулювання є реалізація норм міжнародних прав державами в якій держава розглядається основним його суб'єктом поведінки. В якості критерію поведінки держави виступає норма міжнародного права, модель якої вимагає виконання юридичних приписів. Суттєвим моментом в такому процесі є відношення держави до дії міжнародних норм права по відношенню до свого національного права. Від того, наскільки дана держава є морально і юридично готова до дії в її власному праві і від того, який вона обере для цього правовий механізм, залежить ступінь реалізації норм міжнародного права. Саме тут абстрактні норми міжнародного права набувають своє реальне, життєве значення як для держави так і для міжнародних співтовариств у цілому.

Дослідженню питань пов'язаних з вивченням питань міжнародних

трудоуних стандартів, проблем їх розвитку та значення у розвитку трудоуного права як галузі досліджували такі вчені-трудоуники як: В.В. Бонтлаб, С.В. Венедиктов, С.В. Вишновецька, Н.Д. Гетьманцева, М.М. Клемпарський, В.П. Мельник, О.М. Рим, О.Г. Серета, Г.І Чанишева, С.М. Черноус, О.М. Ярошенко та інші вчені. Незважаючи на багатогранну діяльність МОП, розмаїття міжнародних конвенцій та рекомендацій, вплив МОП на умови праці в різних державах є обмеженим, а інколи навіть відсутнім, незважаючи на ті заходи, що вживаються у кожній країні на національному рівні. Наближення України як демократичної держави, зумовлює запровадження і реалізацію нових національних стандартів виконання, які відображають інтереси суспільства.

Метою даної статті є розкриття питання щодо проблем розвитку міжнародних трудоуних стандартів та



виокремлення їх значення у розвитку трудового права як галузі.

Виклад основного матеріалу.

Сучасне міжнародне регулювання праці характеризується збільшенням кількості актів «м'якого» права, які не вимагають ратифікації та не містять чітких зобов'язань держав, а тому можуть швидко реагувати на зміни у сфері трудових відносин. Такі акти «м'якого» права у сфері праці можна визначити як розроблені переважно міжнародними організаціями міжнародні документи, які не передбачають формально визначених прав та обов'язків, але містять положення, що виступають орієнтирами у регламентації соціально-трудової сфери на практиці. До актів «м'якого» права насамперед належать рекомендації та декларації (крім Філадельфійської декларації 1944 р.) МОП, Хартії Ради Європи.

У міжнародному регулюванні праці зростає також роль інших гнучких механізмів впливу, до яких відносяться міжнародні програми, розроблені суб'єктами міжнародних відносин, що містять розпорядження індивідуального та загального характеру та передбачають певний алгоритм власної реалізації. Яскравим прикладом міжнародних програм у сфері праці є: Програма дій ООН щодо здійснення Декларації про ліквідації всіх форм расової дискримінації 2001 р.; програма «Гідної праці» МОП; План дій «Україна – Європейський Союз» та інші. Такі програми забезпечують міждержавний діалог, координують національну нормотворчість, що є актуальним у сучасних умовах. Так в рамках Плану дій «Україна – Європейський Союз», – європейська інтеграція для України є способом модернізації економіки, подолання технологічної відсталості, залучення іноземних інвестицій і нових технологій, створення нових робочих місць, підвищення конкурентоспроможності вітчизняних

виробників та виходу на світові ринки, на ринок ЄС [12].

Відповідним результатом правотворчості у сфері праці є трудові стандарти, які встановлюються на міжнародному, національному та локальному рівнях регулювання та виступають змістовною характеристикою норм трудового права, що виражається у закріпленні певних прав, гарантій та обов'язків працівників. Трудові стандарти визначають той чи інший рівень регулювання «становище» працівника, погіршення якого є неприйнятним (ст. 9 КЗпП України). Як зауважується в юридичній літературі, «сучасне розвинуте трудове право, як таке, є неможливим без комплексної нормативно-правової взаємодії міжнародних та національних трудових стандартів. Така взаємодія здійснюється через: 1) спільне міжнародно-правове та національно-правове регулювання тієї чи іншої сфери суспільних відносин; 2) відповідне співвідношення між діючими системами норм міжнародного та національного трудового права в рамках цілісного галузевого законодавчого базису тієї чи іншої суверенної держави; 3) міжнародно-правове реагування на порушення міжнародних складників даної галузі національної системи права»[11, с. 58].

Термін «трудові стандарти» переважно застосовується в міжнародному трудовому праві. Як правило, трудові стандарти є змістовним відображенням правового регулювання трудових відносин на різних рівнях. У встановленні трудового стандарту знаходять реалізацію як приватні інтереси сторін трудових відносин так і інтереси держави. Міжнародні стандарти праці, як правові явища, розглядаються у таких значеннях: як сукупність міжнародно-правових актів, як загальні норми праці, як числове вираження конкретних умов праці, як універсальні гарантії у сфері праці. Зрозуміло, що розумінню правової природи

міжнародних стандартів праці сприяє їхній генетичній зв'язок із явищем, яке традиційно позначається як стандарти життя. (англ. Standart of Life, Standart of Comfort, Standart of Living) [14, с. 582–584]. Стандарти життя, відображаючи рівень культурного розвитку людського суспільства в цілому і будучи цивілізаційними досягненнями, завдяки закріпленню у міжнародних правових актах, набувають універсального характеру. Відповідно, вони стають частиною правової системи і правової культури окремих країн. Особливо це стосується стандартів праці, що є показниками рівня життя та життєдіяльності працівників. Їх міжнародно-правова регламентація сприяє утвердженню соціальної справедливості у відносинах сторін трудових відносин досягаючи мети гідної праці. Міжнародні стандарти праці (International labour standards) – це правові інструменти, розроблені МОП (з урахуванням принципу тристороннього представництва – урядів, працівників та роботодавців), що встановлюють основоположні принципи та права у сфері праці. Основними формами закріплення таких стандартів є конвенції та рекомендації МОП [10, с. 28]. За критерієм рівнів правового регулювання можна виділити національні та міжнародні трудові стандарти, трудовий стандарт роботодавця – коли мова йде про колективно-договірне регулювання. Окрім того, можна виокремити індивідуальний трудовий стандарт працівника, як правове становище працівника у трудових відносинах із конкретним роботодавцем.

Мета міжнародного правового регулювання праці полягає у сприянні покращенню її умов, оскільки тільки на основі досягнення цієї мети може здійснюватися уніфікація трудового законодавства. При цьому досягнення мети покращення трудових стандартів нерозривно пов'язане з покращенням добробуту суспільства, економічним

зростанням через досягнення ефективної зайнятості, підвищення продуктивності праці та доходів населення. Адже ефективна зайнятість є важливою умовою соціально-економічного розвитку країни, метою функціонування ринку праці та індикатором економічної трансформації [13, с. 1026].

Питання міжнародно-правового регулювання праці тісно пов'язані з глобалізаційними процесами. Тенденція міжнародної уніфікації та гармонізації норм трудового права за допомогою нормотворчої діяльності міжнародних організацій реалізується як на універсальному рівні (МОП), так і на регіональному рівні (ЄС). При цьому актуальною є проблематика ефективності міжнародно-правового регулювання з урахуванням його різних рівнів (універсального та регіонального), побудови їх як системного механізму, що співзвучне з національним правовим регулюванням.

Аналізуючи законодавство країн членів Європейського Союзу можна зазначити, що кожна з цих держав має свою національну специфіку стосовно форми та змісту трудових договорів, порядку їх укладення. Не існує єдиного уніфікованого підходу стосовно проведення такої процедури. Але це не стає перешкодою на шляху реалізації громадянами європейської спільноти права на працю, оскільки всі трудові відносини здійснюються згідно норм міжнародного права та у відповідності до стандартів Європейського Союзу у сфері праці [17, с. 48].

«Однією з важливих умов успішної євроінтеграції України до Європейського Союзу є піднесення на новий рівень національного трудового законодавства та здійснення максимально доступної можливості реалізації права на працю для громадян України» [15, с. 74]. Стрімкий розвиток ринкової економіки та постійні зміни суспільних відносин потребують швидкого та ефективного реагування законодавців



на приведення у відповідність вітчизняного трудового законодавства до норм права Європейського Союзу, що в свою чергу, забезпечить здійснення трудових прав громадян України на рівні європейських стандартів. Тому значна увага вчених правників та фахівців у сфері трудового права має приділятися вивченню досвіду країн-членів Європейського Союзу з метою якнайефективнішого його застосування в Україні. Першочерговим завданням у цій сфері на сьогодні залишається прийняття Трудового кодексу України на заміну Кодексу законів про працю 1971 року. Розробка нового Трудового кодексу повинна бути спрямована на гармонізацію трудового законодавства України з актами Європейського Союзу, мати соціально спрямований характер. Важливо врахувати позитивний досвід європейських країн, зокрема щодо питання процедури укладання трудового договору, його умов та форми [17, с. 48].

Прийнятий євроінтеграційний курс України в рамках Угоди про асоціацію передбачає виконання зобов'язань щодо просування процесу реформ та адаптації законодавства в Україні, що сприятиме поступовій економічній інтеграції й поглибленню політичної асоціації, а також щодо забезпечення поступової адаптації законодавства України до *acquis communautaire* відповідно до напрямів, визначених в Угоді, що створює нові виклики в галузі вдосконалення та модернізації вітчизняного законодавства [10, с. 29]. Питання адаптації європейського законодавства до національного є надзвичайно актуальним не лише для України, але і для самих країн ЄС. Так, Директивою ЄС 2022/2041 «Про адекватну мінімальну заробітну плату в Європейському Союзі» встановлено основу для визначення адекватності встановленої законом мінімальної заробітної плати яка застосовується до працівників ЄС, що працюють за трудовим договором,

як це визначено законодавством, колективними договорами чи практикою, чинною в кожній державі-члені. Проте, Данія та Швеція оскаржили її, вважаючи зазначені норми порушенням статті 153 [6]. Резонансним стало рішення Генерального адвоката Суду ЄС, який у січні 2025 року запропонував анулювати Директиву як таку, що виходить за межі повноважень ЄС. Цей прецедент висвітлює складну динаміку між європейськими прагненнями до уніфікації соціальних стандартів і збереженням суверенітету країн-членів у регулюванні трудових відносин, що на пряму стосується питань забезпечення права на працю в контексті європейських стандартів [9].

Європейські стандарти мають розглядатись не лише як зразок для правової адаптації, а й як концептуальна основа формування соціально орієнтованої трудової політики, заснованої на принципах соціальної справедливості, гідності праці та сталого розвитку. Їх інтеграція в національну правову систему має ґрунтуватися на системному підході, який охоплює законодавчий, інституційний та управлінський виміри. Для ефективного забезпечення права на працю необхідне не лише нормативне закріплення гарантій, але й створення належних інституційних механізмів їх реалізації. Зокрема, розширення функціоналу органів нагляду та контролю у сфері праці, забезпечення доступності правосуддя у справах щодо трудових правовідносин, а також посилення ролі профспілкових організацій [16, с. 184].

У межах ЄС як інтеграційного об'єднання фактично сформувався цілий ряд положень наднаціонального трудового права. Разом з тим, впродовж десятиліть складалася глобальна система міжнародних трудових стандартів у рамках діяльності Міжнародної організації праці. У зв'язку з цим закономірним є виникнення цілого ряду питань, у тому числі: яка роль

МОП у встановленні трудових стандартів у торговельно-економічних та інтеграційних угодах; яким чином співвідносяться міжнародні універсальні та регіональні трудові стандарти.

Міжнародна організація праці є авторитетним суб'єктом у постановці питань щодо міжнародних трудових стандартів. Проте, за сучасних умов найважливішим способом зобов'язати держави виконати міжнародні трудові стандарти є економічний тиск. Незважаючи на багатогранну діяльність МОП, розмаїття міжнародних конвенцій та рекомендацій, вплив МОП на умови праці в різних державах є обмеженим, а інколи навіть відсутнім, незважаючи на ті заходи, що вживаються у кожній країні на національному рівні.

Та чи може МОП, як міжурядова організація, впливати на національну політику, на трудові права, права людини та економічне зростання. Міжнародна організація праці є однією з найстаріших міжурядових організацій, завданням якої є створення та моніторинг міжнародних трудових норм. Наразі вона розробила міжнародні трудові норми у формі конвенцій і рекомендацій, що стосуються різних питань, таких як право на організацію та ведення колективних переговорів, дитячої праці, протидії дискримінації, гарантій зайнятості тощо. Існуючі дослідження МОП зосереджувалися виключно на тому, як організація може просувати трудові норми шляхом ратифікації або моніторингу конвенцій про трудові права [8]. Зосереджуючись на ратифікаціях, не враховувались альтернативні зусилля МОП щодо впливу на державну політику. МОП може впливати на внутрішнє трудове регулювання вже під час процесу підготовки конвенцій. Мова йде про процес прийняття – як джерела впливу на внутрішню політику, оскільки ратифікація не є основним шляхом міжурядових організацій до результатів

внутрішньої політики. Міжурядові організації з подібною автономією та ресурсами можуть впливати на внутрішню політику вже під час процесу підготовки міжнародних конвенцій.

МОП унікальна своєю тристоронньою структурою, де організації працівників та роботодавців можуть відігравати ключову роль у внутрішній мобілізації. Водночас важливо зазначити, що недержавні суб'єкти також є дуже активними в інших міжурядових організаціях і можуть відігравати важливу роль у внутрішній мобілізації, а також у процесах встановлення стандартів. Відповідно, є підстави вважати, що зусилля, які передують ратифікації та моніторингу, можуть призвести до відчутних результатів для реалізації національних трудових прав. Наприклад, у 2011 році МОП ухвалила конвенцію про гідну працю для домашніх працівників, яка вимагає від країн визнання законних прав для домашніх працівників та включення положень, що захищають цих працівників від дискримінації та різних форм жорстокого поводження. Отже, МОП може формувати національні трудові норми вже під час процесу підготовки нових конвенцій, формувати національні трудові норми протягом періоду прийняття через механізми навчання та внутрішньої мобілізації. Так можна зосередитися на національних правилах звільнення та Конвенції про припинення трудових відносин, яка вважається найважливішою міжнародною конвенцією, що регулює звільнення та захищає працівників від незаконних звільнень з боку їхніх роботодавців.

МОП і її акти значно впливають на розвиток національного трудового права. Так, концепція гідної праці МОП пройшла еволюційні зміни від програми, покликаної стати відповіддю на виклики глобалізаційних процесів до фундаментального вектора розвитку міжнародного трудового права, і «під впливом концепції гідної праці



МОП, зміна законодавства про трудову міграцію багатьох країн відобразилася в наданні трудящим-мігрантам рівних прав і можливостей у сфері праці». Не зменшуючи значення МОП, що є головною міжнародною організацією у сфері праці, необхідно зауважити на наступне: забезпечення вільного руху трудових ресурсів у рамках формування загального ринку праці, здійснюється не тільки завдяки діям МОП, але й виходячи з мети та завдань економічної інтеграції та цілого комплексу факторів економічного, соціального та політичного характеру, що впливають як на трудове право окремих держав так і на прийняття ними загальних регіональних і міжнародних трудових стандартів. Слід зауважити, що визначити ступінь впливу діяльності МОП на розвиток трудових стандартів шляхом аналізу емпіричних даних є досить проблематичним. Так, деякі дослідники стверджують, що ратифікація конвенцій МОП призводить до підвищення національних трудових стандартів [1, с. 145]. З іншої сторони, ряд досліджень ставить під сумнів ефективність МОП на фундаментальному рівні на підставі наступних позицій: ратифікація не має жодного впливу на національне трудове право, так як держави ратифікують конвенції МОП, які вже вписані в їх національне законодавство, [3, с. 43] держави часто ратифікують конвенції МОП, щоб отримати зовнішні репутаційні та торгові вигоди, але нехтують стандартами всередині країни. Слід також зауважити, що неоднозначність емпіричних досліджень щодо ефективної діяльності МОП не слід трактувати на користь її повної неефективності, так як дана діяльність настільки взаємопов'язана з іншими соціально-економічними, політичними, культурними та іншими факторами, що її важко ізолювати для окремого вивчення. Відповідно, можна констатувати, що встановлення трудових стандартів на різних рівнях

правового регулювання залежить від цілого ряду факторів, до яких можна віднести: 1) рівень економічного розвитку (поліпшення міжнародних та національних трудових стандартів частіше є наслідком економічного розвитку, що в рамках інтеграції відбувається багато в чому завдяки відкритості до міжнародної торгівлі); 2) соціальна структура суспільства (рівень освіти, урбанізації тощо); 3) правові традиції (правова система є, як правило, важливим визначальним фактором ймовірності ратифікації конвенції МОП).

В науці досліджені різного роду фактори щодо прийняття міжнародних і регіональних трудових стандартів та ступеня їх впливу на національне трудове право. Розвиток економіки, який також забезпечується розвитком міжнародної торгівлі є одним із надійних способів покращення трудових стандартів в державах, що є економічно розвинені [4, с. 25]. Не випадково період активного розвитку діяльності МОП прийшовся на активну фазу після військового глобального економічного розвитку [5, с. 694].

Трудові стандарти в одній країні, як показують дослідження, корелюють зі стандартами, встановленими в інших державах (мається на увазі зниження трудових стандартів в інших країнах знижує трудові стандарти в даній країні), причому взаємозалежність більш є очевидною в практиці правозастосування, а не у змінах трудового законодавства і, найбільш чітко, відслідковуються в країнах з розвинутою економікою [2, с. 12]. Так, до факторів, які впливають на трудову інтеграцію держав Європейського союзу, можна віднести стан глобальної економіки, політичний курс діючих держав Європейського союзу в сфері регулювання трудових відносин, відмінності в рівні економічного розвитку держав-учасників, процедуру прийняття директив (прийняття директиви одногосно або кваліфікованою більшістю).

В рамках інтеграційних об'єднань, починаючи від поверхневої інтеграції, фактори, що визначають національне трудове регулювання країн-учасниць, у певній мірі переплітаються, що дозволяє говорити про значну ефективність регіональних трудових стандартів. Цей висновок, підтверджується тим, що держави в рамках інтеграційних об'єднань не тільки приймають на себе зобов'язання правового характеру, але й формують інституційні механізми їх контролю та виконання. Це сприяє більшій елімінації бар'єрів для взаємовпливу різних факторів. Таким чином, з урахуванням комплексного характеру факторів, що визначають розвиток національного трудового права, можна говорити про те, що діяльність МОП щодо встановлення міжнародних трудових стандартів є лише одним із таких факторів. Оцінюючи ефективність прийняття державами зобов'язань по відношенню до норм міжнародного трудового права з точки зору готовності держав ратифікувати міжнародні договори, в яких закріплені міжнародні трудові стандарти, можна зауважити на суттєво більшу ефективність прийняття на себе зобов'язань у відношенні регіональних, ніж універсальних норм міжнародного трудового права. Разом з тим, непотрібно прибільшувати з однієї сторони ефективність діяльності МОП, з іншої – прибільшувати ефективність регіональних трудових стандартів, що встановлюються в рамках міжнародних інтеграційних об'єднань, оскільки відповідні об'єднання можуть значно відрізнятись за метою, значенням, функціями. Відповідно, вони по-різному можуть проєктувати взаємодію різних факторів на трудове регулювання. Так, деякі дослідники вважають, що трудові стандарти в рамках угоди про вільну торгівлю часто впливають на підвищення оплати праці, але не на інші умови праці і, при цьому, стримують

зростання торгового обороту [7, 32]. Співробітництво у сфері регулювання праці між МОП та інтеграційними об'єднаннями повинні заохочуватися, оскільки в рамках інтеграційних об'єднань можна забезпечити підвищення дієвості та ефективності застосування міжнародних стандартів праці, на регіональному рівні, в рамках комплексної взаємодії держав, враховуючи різного роду фактори. Міжнародно-правове регулювання праці на регіональному рівні здійснюється з урахуванням універсальних міжнародних трудових норм, однак у кожній регіональній організації відбувається відбір універсальних міжнародних стандартів у сфері праці, на що впливає загальний рівень економічного розвитку держав, рівень їх взаємодії між собою, включаючи етап інтеграційного розвитку, а також цивілізаційні особливості регіону.

Таким чином, регіональні трудові стандарти є результатом інтеграційної діяльності держав і засновані на цілій низці зовнішніх та внутрішніх факторів. Відповідно, вони наділені значним потенціалом ефективності серед інших міжнародних трудових стандартів, у тому числі тими, що встановлюються у рамках Міжнародної організації праці. Разом з тим, потрібно констатувати, що значення МОП є вагомою, оскільки вона є найавторитетнішою організацією у сфері встановлення трудових стандартів, які можуть здійснювати значний вплив на національне трудове право, але тільки у тому випадку, якщо такий вплив контекстуально збігається з цілим комплексом економічних, соціальних, правових та інших факторів.

Висновки. Міжнародно-правове регулювання праці пройшло тривалий шлях розвитку і на даний момент є досить складним і динамічним процесом, який ставить перед собою вкрай складну і в цілому сміливу мету – поліпшення умов праці працівників. Однак говорити про завершення



його становлення передчасно, адже політику держав у сфері праці й надалі пошуки ефективних засобів впливу на будуть продовжуються.

Список використаних джерел:

1. Chau N.H., Kanbur R., Harrison A., Morici P. The Adoption of International Labor Standards Conventions: Who, When, and Why? Brookings Trade Forum. 2001.(1). pp. 113–156. URL: https://www.researchgate.net/publication/236806456_The_Adoption_of_International_Labor_Standards_Conventions_Who_When_and_Why
2. Davies R.B., Vadlamannati K.C. A race to the bottom in labor standards? An empirical investigation. *Journal of Development Economics*. 2011. Vol. 103 (1). P. 1–38. URL: https://www.researchgate.net/publication/239810590_A_Race_to_the_Bottom_in_Labor_Standards_An_Empirical_Investigation
3. Flanagan R.J. Labor Standards and International Competitive Advantage. *International Labor Standards: Globalization, Trade, and Public Policy* (ed. by Robert J. Flanagan, William B. Gould IV). Stanford: Stanford university press, 2003. Pp. 15–61. URL: <https://www.usitc.gov/publications/332/journals/laborstandardsandtrade.pdf>
4. Golub S. International Labor Standards and International Trade. *International Monetary Fund Working Papers*. 1997. №37. P. 1–37. URL: https://www.researchgate.net/publication/5126553_International_Labor_Standards_and_International_Trade
5. Helfer L.R. Understanding Change in International Organizations: Globalization and Innovation in the ILO. *Vanderbilt Law Review*. 2006. Vol. 59(3). 726 p. URL: https://scholarship.law.duke.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2649&context=faculty_scholarship
6. HUDOC-ESC. URL: https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=I_Ob_-2/Ob/EN
7. Kamata I. Regional Trade Agreements with Labor Clauses: Effects on Labor Standards and Trade. Pp. 1–45. URL: <https://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/14e012.pdf>
8. Thomann L (2011) Steps to Compliance with International Labour Standards: The International Labour Organization and the Abolition of Forced Labour. Wiesbaden: vs Verlag fur Sozialwissenschaften.
9. Директива 2003/88/ЄС про деякі аспекти організації робочого часу. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent>
10. Іваницький А. Міжнародні трудові стандарти у сфері робочого часу та стан їх імплементації в Україні. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. Юридичні науки. 4 (111). 2019. С. 25–31.
11. Клемпарський М, Назимко О. Способи застосування міжнародних трудових стандартів і національного трудового законодавства. *Підприємництво, господарство і право*. № 5 2021. С. 57–62. URL: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2021/5/10.pdf>
12. Марфін М.Ю. План дій Україна – ЄС та перспективи реалізації. URL: <https://conferences.vntu.edu.ua/index.php/mn/mn2021/paper/viewFile/13026/10953>
13. Песцова-Світалка О. С. сучасний стан та оцінка забезпечення ефективної зайнятості населення України. *Економіка і суспільство*. Випуск 13. 2017. С. 1026–1032. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/13_ukr/171.pdf
14. Погребняк, О. Ю. Конвенції МОП як джерела трудового права. *Правове життя сучасної України : матеріали Міжнар. наук. конф., м. Одеса, 16–17 травня 2013 р. / відп. за вип. В. М. Дрьомін; НУ «ОЮА». Півд. регіон. центр НАПрН України. Одеса : Фенікс, 2013. Т. 1. С. 582–584.*
15. Серeda О. Г. Реалізація права на працю в умовах євроінтеграції України. *Право та інновації*. 2016. No 1 (13). С. 73–80. URL: <https://ndipzir.org.ua/wpcontent/uploads/2016/05/Sereda13.pdf>
16. Черевко Н.О. Європейські стандарти забезпечення права на працю. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*, 2025. Серія Право. Випуск 88: частина 2. С. 180–185. URL: <https://visnyk-juris-uzhnu.com/wp-content/uploads/2025/05/26-1.pdf>
17. Шлапко Т. В., Кисельова О. І, Анісімова Ю. В Правові питання підвищення якості реформування правового регулювання трудових відносин у процесі євроінтеграції.

Гетманцев М. О. Роль та значення міжнародних трудових стандартів у розвитку трудового права як галузі

Відповідним результатом правотворчості у сфері праці є трудові стандарти, які встановлюються на міжнародному, національному та локальному рівнях регулювання та виступають змістовною характеристикою норм трудового права, що виражається у закріпленні певних прав, гарантій та обов'язків працівників. Підкреслюється, що трудові стандарти визначають той рівень регулювання, «становище» працівника, погіршення якого є неприйнятним.

За критерієм рівнів правового регулювання виділяються національні та міжнародні трудові стандарти, трудовий стандарт роботодавця – коли мова йде про колективно-договірне регулювання. Виокремлюється індивідуальний трудовий стандарт працівника – як правове становище працівника у трудових відносинах із конкретним роботодавцем.

Акцентується увага, що МОП є авторитетним суб'єктом у постановці питань щодо міжнародних трудових стандартів. Проте, за сучасних умов найважливішим способом зобов'язати держави виконати міжнародні трудові стандарти є економічний тиск. Незважаючи на багатогранну діяльність МОП, розмаїття міжнародних конвенцій та рекомендацій, вплив МОП на умови праці в різних державах є обмеженим, а інколи навіть відсутнім, незважаючи на ті заходи, що вживаються у кожній країні на національному рівні.

Міжнародна організація може впливати на внутрішнє трудове регулювання вже під час процесу підготовки конвенцій. Мова йде про процес прийняття – як джерела впливу на внутрішню політику, оскільки ратифікація не є основним шляхом міжурядових організацій до результатів внутрішньої політики. Констатується, що встановлення трудових стандартів на різних рівнях правового регулювання: міжнародному, регіональному та національному залежить від цілого ряду факторів, до яких можна віднести: 1) рівень економічного розвитку; 2) соціальна структура суспільства; 3) правові традиції.

Ключові слова: міжнародні трудові стандарти, Європейський Союз, Міжнародна організація праці, міжнародне правове регулювання, регіональні трудові стандарти, європейська інтеграція, інтерес, держава, конвенції МОП, рекомендації МОП, захист прав працівників.

Getmantsev M. The role and importance of international labor standards in the development of labor law as a field

The corresponding result of lawmaking in the labor sphere is labor standards, which are established at the international, national and local levels of regulation and serve as a substantive characteristic of labor law norms, which is expressed in the consolidation of certain rights, guarantees and obligations of employees. It is emphasized that labor standards determine the level of regulation, the “position” of the employee, the deterioration of which is unacceptable.

According to the criterion of levels of legal regulation, national and international labor standards are distinguished, and the employer's labor standard is when it comes to collective bargaining regulation. The individual labor standard of an employee is distinguished – as the legal position of an employee in labor relations with a specific employer.

Attention is drawn to the fact that the ILO is an authoritative entity in raising issues regarding international labor standards. However, under current conditions, the most important way to oblige states to comply with international labor standards is through economic pressure. Despite the multifaceted activities of the ILO and the variety of international conventions and recommendations, the ILO's influence on working conditions in different countries is limited, and sometimes even absent, despite the measures taken in each country at the national level.

Роль та значення міжнародних трудових стандартів у розвитку трудового...

An international organization can influence domestic labor regulations already during the process of preparing conventions. We are talking about the adoption process as a source of influence on domestic policy, since ratification is not the main path for intergovernmental organizations to achieve domestic policy results.

It is stated that the establishment of labor standards at different levels of legal regulation: international, regional and national, depends on a number of factors, which include: 1) the level of economic development; 2) the social structure of society; 3) legal traditions.

Key words: international labor standards, European Union, International Labor Organization, international legal regulation, regional labor standards, European integration, interest, state, ILO conventions, ILO recommendations, protection of workers' rights.

Дата першого надходження рукопису до видання: 20.11.2025

Дата прийнятого до друку рукопису після рецензування: 16.12.2025

Дата публікації: 30.12.2025