

МЕЛЬНИК В. П.,

доктор юридичних наук, доцент,
професор кафедри конституційного,
міжнародного права та публічно-
правових дисциплін

(Київського університету
інтелектуальної власності права)

Стаття поширюється на умовах
ліцензії CC BY 4.0

УДК 349.3

DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2025.4.2.10>

МІЖНАРОДНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ: СУЧАСНІ ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

У статті розглянуто особливості міжнародно-правового регулювання праці, як важливого інструменту забезпечення трудових прав у глобалізованому світі. Встановлено, що міжнародно-правове регулювання праці є особливим міжгалузевим правовим інститутом міжнародного права та основним правовим інститутом міжнародного трудового права, який покликаний забезпечити практичну реалізацію уніфікованих правових стандартів у сфері праці, незалежно від національних особливостей та рівня економічного розвитку держав. Проаналізовано основні принципи, джерела та механізми реалізації норм міжнародного трудового права у сфері міжнародного регулювання праці. Окремо приділена увага специфіці імплементації міжнародних стандартів у правову систему України. Окреслено перспективи розвитку міжнародного трудового права в контексті новітніх соціально-економічних викликів. Досліджено джерела міжнародного трудового права через які здійснюється міжнародне правове регулювання праці. Акцентовано, що джерела міжнародного трудового права через які здійснюється міжнародне правове регулювання праці мають високий ступінь їх системності, але окремі положення потребують адаптації до новітніх реалій, зокрема в аспектах нестандартної зайнятості, захисту прав працівників цифрових платформ, гендерної рівності, запобігання дискримінації, тощо. Підкреслено, що Міжнародна організація праці є одним із основних суб'єктів у сфері міжнародного регулювання праці та її норми стали основою для формування сучасної парадигми міжнародного трудового права. Визначено, що міжнародне правове регулювання праці на сьогодні має такі сучасні виклики, як трудова міграція, зростання неформальної зайнятості, впровадження цифрових технологій, нестабільність ринку праці внаслідок збройних конфліктів і пандемій, що обумовлює потребу у перегляді підходів до реалізації міжнародних стандартів у сфері праці.

Ключові слова: міжнародно-правове регулювання праці, міжнародне трудове право, міжнародна організація праці, міжнародні соціальні стандарти, конвенції.

Melnyk V. P. International labor regulation: modern challenges and prospects

The article examines the features of international labor regulation as an important tool for ensuring labor rights in a globalized world. It is established that international labor regulation is a special interdisciplinary legal institution of international law and the main legal institution of international labor law, which is designed to ensure the practical implementation of unified legal standards in the field of labor,



regardless of national characteristics and the level of economic development of states. The main principles, sources and mechanisms for implementing international labor law in the field of international labor regulation are analyzed. Special attention is paid to the specifics of the implementation of international standards in the legal system of Ukraine. The prospects for the development of international labor law in the context of the latest socio-economic challenges are outlined. The sources of international labor law through which international labor regulation is carried out are investigated. It is emphasized that the sources of international labor law through which international legal regulation of labor is carried out have a high degree of their systematicity, but individual provisions require adaptation to the latest realities, in particular in the aspects of non-standard employment, protection of the rights of digital platform workers, gender equality, prevention of discrimination, etc. It is emphasized that the International Labor Organization is one of the main actors in the field of international labor regulation and its norms have become the basis for the formation of the modern paradigm of international labor law. It is determined that international legal regulation of labor today has such modern challenges as labor migration, growth of informal employment, introduction of digital technologies, instability of the labor market as a result of armed conflicts and pandemics, which necessitates the need to revise approaches to the implementation of international standards in the field of labor.

Key words: *international legal regulation of labor, international labor law, international labor organization, international social standards, conventions.*

Вступ. Криза світової економіки та спричиненні нею такі негативні наслідки, як різке зростання рівня безробіття, масові скорочення працівників, зменшення розмірів заробітної плати свідчить про проблеми правового регулювання у сфері праці як на міжнародному так і на національних рівнях. Тому в умовах глобалізації, посилення міграційних процесів, розвитку транснаціональних корпорацій та цифрової економіки виникає потреба у формуванні ефективної системи міжнародно-правового регулювання праці. Оскільки предметом правового регулювання в міжнародному трудовому праві є правовідносини між суб'єктами міжнародного права, то очевидно, що вирішення таких проблем у сфері застосування праці на міжнародному рівні можливе лише за допомогою ефективної міждержавної співпраці. Також у міждержавних відносинах у сфері праці неухильно зростає роль і значення міжнародних організацій як важливої форми узгодження дій держав. На сучасному етапі світового розвитку міжнародно-правове регулювання праці виступає важливим засобом наддержавного захисту праці, що діє в інтересах усіх працівників, незалежно від громадянства. Актуальність теми зумовлена глобалізацією та трансформацією міжнародного ринку праці та посиленням світових міграційних процесів. Відповідно зростання трудової міграції вимагає ефективного захисту трудових прав працівників - мігрантів. Прикметно зауважити, що проблемні питання трудової міграції є актуальними, як для держав які експортують робочу силу, так і для держав, які таку робочу силу приймають. З огляду на вищезазначене, в умовах сьогодення виникає потреба науково-теоретичного дослідження значення міжнародно-правового регулювання праці на міжнародному ринку праці. У юридичній літературі вивчення проблемних питань міжнародного регулювання праці та його впливу на міжнародний ринок праці у тій чи іншій мірі досліджували такі вчені-юристи як: Н.Б. Болотіна, В.В. Бонтлаб, А.С. Довгерт, С.С. , О.В. Києвець, С.С. Лукаш, О.І. Процевський, В.О. Процевський, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко та ін. Незважаючи на вагомий вклад наукових здобутків цих та інших науковців порушена проблематика потребує науково-теоретичного дослідження поняття міжнародного правового регулювання праці, з метою розкрити його суть і специфіку та впливу на міжнародний ринок праці.

Метою даної статті є науково-теоретичне дослідження ключових елементів міжнародно-правового регулювання праці, а також з'ясування його ролі у формуванні правових механізмів захисту трудових прав працівників.



Виклад основного матеріалу. Розпочинаючи наукове дослідження насамперед потрібно розкрити саме поняття «міжнародно-правове регулювання праці». Слід підкреслити, що зміст цього поняття визначається через сукупність правових норм значної кількості конвенцій та інших міжнародних нормативно-правових актів. Варто зазначити, що в юридичній літературі існують різні підходи до визначення поняття «міжнародно-правове регулювання праці». На думку окремих вітчизняних науковців міжнародно-правове регулювання праці – це встановлена міжнародними правовими актами (договорами) система стандартів щодо регулювання праці, яку держави, що приєдналися до відповідного міжнародного договору (ратифікували його), використовують у національному трудовому законодавстві [1, с. 112]. Вивчаючи міжнародно-правовий статус трудових мігрантів, український вчений О.В. Києвець визначає міжнародно-правове регулювання праці як регулювання умов праці міжнародно-правовими актами [2, с. 43]. На думку широкого кола науковців міжнародно-правове регулювання праці – це система норм і принципів, закріплених у міжнародних договорах, конвенціях, рекомендаціях та інших актах, які визначають основні стандарти праці, права та обов'язки працівників і роботодавців, а також механізми захисту трудових прав на міжнародному рівні. Основною метою здійснення міжнародно-правового регулювання праці є забезпечення гідних умов праці, соціальної справедливості, захисту трудових прав людини та сприяння соціальному діалогу між працівниками, роботодавцями і державою. Міжнародно-правове регулювання праці становить собою регламентацію за допомогою міждержавних угод відносин з приводу застосування найманої праці, поліпшення її умов, охорони праці, захисту індивідуальних і колективних інтересів працівників. [3, с. 28]. Окрім права на працю у міжнародних актах і конституціях держав встановлюється цілий «пакет» трудових прав. Цей перелік не є вичерпним та має тенденцію до збільшення. Як зазначають окремі відомі правознавці, право на працю має основоположний, фундаментальний характер, з нього постають усі інші трудові права. Так, В.В. Бонтлаб указує на те, що серед конституційних прав і свобод людини провідне місце посідають право на працю та інші тісно пов'язані з ним соціальні права [4, с. 87].

Важливою особливістю міжнародно-правового регулювання праці полягає в наявності спеціального юридичного механізму, за допомогою якого здійснюється таке регулювання. І головним елементом такого механізму являються соціальні стандарти як результат міжнародного регулювання праці та соціальна стандартизація, як діяльність кожної окремої держави. Тому реалізація прав людини в сфері застосування праці вимагає встановлення на державному рівні певних мінімальних соціальних стандартів як відправних показників для подальшого визначення рівня їх забезпеченості. Зокрема, йдеться про визначення таких соціальних стандартів, як нормативи щодо прожиткового рівня, "порогу" бідності, гарантованого мінімуму медико-соціальної допомоги. Щодо трудових прав такими стандартами є встановлення мінімального віку прийняття на роботу, максимального робочого часу, скороченого робочого часу для певних категорій, мінімальної заробітної плати, мінімального часу відпочинку, мінімально допустимих вимог щодо охорони праці тощо. В юридичній літературі система міжнародних стандартів визначається як досвід країн і Україні варто вивчати та запозичувати його. Варто зауважити, що більшість міжнародних стандартів у сфері праці будуть залишатись для громадян України декларативними до поки наша держава за допомогою ефективної економічної політики не підніме соціально-економічний рівень життя населення достатній для забезпечення умов Європейською соціальною хартією. Варто зауважити, що ідея міжнародно-правового регулювання праці з'явилась на початку XIX століття. Її вперше запровадив соціаліст-утопіст Р. Оуен, який звернувся до урядів окремих держав з пропозицією розробити міжнародне законодавство про працю. Важливий етап становлення міжнародного регулювання праці пов'язаний з утворенням у 1919 році Міжнародної організації праці (далі по тексту МОП). Саме результати нормотворчої діяльності МОП позитивно вплинули на національні законодавства щодо захисту соціальних прав працівників, встановлення задовільних умов праці, соціального страхування, тощо. Потрібно зауважити становлення та розвиток міжнародно-правового регулювання праці стимулював



процеси міжнародного захисту прав людини. Завдяки таким процесам виникло міжнародне трудове право (далі по тексту МТП). – галузь міжнародного права. Як відомо відмінними рисами кожної галузі права є її джерела. Природньо, що джерелами МТП насамперед є фундаментальні міжнародно-правові акти ООН, Ради Європи, Європейського Союзу, конвенції та рекомендації МОП про працю, а також двосторонні та багатосторонні міждержавні угоди. Якщо розкривати міжнародно-правове регулювання праці через систему джерел права МТП, залежно від юридичної сили міжнародних нормативно-правових актів то воно має як обов’язковий так і рекомендаційний характер. Норми МТП втілюються у національне законодавство України через імплементацію міжнародних зобов’язань. Розбудова соціальної держави, а також євроінтеграційні процеси в Україні, прямо впливають на імплементацію міжнародних стандартів праці. Питання імплементації та адаптації законодавства відповідно міжнародних стандартів є визначальним для України. Обраний нашою державою європейський вектор розвитку зобов’язує нас привести національне законодавство відповідно європейським міжнародним стандартам. Згідно ст. 9 Конституції України, ратифіковані міжнародні договори є частиною національного законодавства [5].

Фундаментальним джерелом міжнародного трудового права є Загальна декларація прав людини 1948 року. Слід зазначити що положення цієї декларації в міжнародно правовому регулюванні праці займають основоположне значення. Так у ст. 23 закріплюється право кожної людини на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці і на захист від безробіття; право кожного на рівну оплату за рівну працю, справедливу і задовільну винагороду. [6]. Не менш важливим джерелом МТП є міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966 року, оскільки його положення визнають право на працю, що включає право кожної людини дістати можливість заробляти собі на життя працюю, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується. Держави, які беруть участь у цьому пакті, визнають право кожного на справедливі і сприятливі умови праці, включаючи, зокрема: винагороду, що забезпечувала б як мінімум усім трудящим: справедливу зарплату і рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої різниці; умови роботи, що відповідають вимогам безпеки та гігієни; однакову для всіх можливість просування в роботі на більш високі ступені виключно на підставі трудового стажу і кваліфікації; відпочинок, дозвілля і розумне обмеження робочого часу, оплачувану періодичну відпустку і винагороду за святкові дні (ст. 7). Ст. 10 пакту закріплює обов’язок надавати оплачувану відпустку з достатньою допомогою по соціальному забезпеченню матерям протягом розумного періоду до і після пологів, а також гарантії для захисту від економічної експлуатації дітей та підлітків і встановлення державами вікової межі, нижче якої використання дитячої праці забороняється та карається законом. Також Міжнародний пакт в ст. 8 закріплює заборону на приневолення до примусової чи обов’язкової праці. [7]. Одними із найважливіших джерел міжнародного трудового права є конвенції та рекомендації МОП, яка є спеціалізованою установою ООН та завданням якої є формулювання міжнародних норм у галузі праці і їх реалізація. Результатом правотворчої діяльності МОП є низка міжнародних актів, які торкаються прав людини, заборони примусової чи обов’язкової праці, свободи асоціацій, ліквідації дискримінації у галузі праці і зайнятості, реалізації принципу рівної винагороди за рівну працю, безпеки і гігієни праці, відпочинку, відпусток тощо. До таких варто віднести наступні: конвенція №87 про свободу асоціації та захист права на організацію; конвенція №98 про право на організацію і ведення колективних переговорів; конвенція №100 про рівну оплату праці; конвенція №111 про дискримінацію в галузі праці та занять; конвенція № 118 про рівність громадян країни і іноземців і осіб без громадянства у сфері соціального забезпечення; конвенція № 95 про охорону заробітної плати; конвенція № 52 про щорічні оплачувані відпустки; конвенція № 122 про політику у сфері зайнятості, тощо. Важливу роль для міжнародно-правового регулювання праці на теренах європейського співтовариства відіграють нормативно-правові акти Європейського Союзу, що регламентують стандарти праці, умови зайнятості, рівність і недискримінацію, оскільки одним із основних завдань Співтовариства є сприяння зайнятості, поліпшення умов життя і праці людей. Так,



до прикладу, державами-членами Європейського Союзу, було прийнято Хартію основних соціальних прав робітників 1989 р., що також відома, як "Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників. Основне її завдання - захист основних соціальних прав працівників у Європейському Союзі, сприяння соціальному прогресу та забезпечення європейських стандартів у сфері праці. Своїм змістом цей документ гарантує свободу пересування працівників у межах ЄС, передбачає право на працевлаштування на будь-якій роботі в межах ЄС на основі національного режиму місцевих працівників щодо доступу до праці, її умов і соціального захисту; гармонізацію умов проживання в державах – членах ЄС, тощо. [8]. Європейська соціальна хартія (1961 р., переглянута у 1996 р.) є одним із важливих нормативно-правових актів Ради Європи в сфері міжнародного регулювання праці. Варто зауважити, що на початок XXI ст. її підписали більшість держав-членів Ради Європи. Хартія за своїм змістом встановлює такі права і принципи: кожен повинен мати можливість заробляти собі на життя шляхом вільного вибору професій і занять, право на справедливі і безпечні умови праці, право на справедливий винагороду, право на соціальне забезпечення, тощо. Громадяни будь-якої держави – учасника Хартії мають право на будь-яку роботу, що приносить прибуток на території іншої держави – учасника Хартії на засадах рівності з її громадянами, маючи при цьому право на захист і допомогу для себе і членів своїх сімей і т.д. Для цього держави повинні застосовувати існуючі правила у ліберальному дусі, спростити формальності і ліквідувати судові витрати іноземних робітників, лібералізувати правила регулювання праці іноземців, визнати право залишати країну і займатись діяльністю, що приносить прибуток на території іншої країни (ст. 18). Працівникам-мігрантам повинно бути забезпечено доступ до послуг з метою надання їм допомоги, забезпечення їх від'їзду, переміщення, необхідних медичних і гігієнічних послуг, національного режиму по відношенню до заробітної плати, членства в профспілках, житла, оподаткування, судових процедур (ст. 19). Цим документом гарантовано право на професійну орієнтацію, професійну підготовку, що безпосередньо має вплив на працевлаштування [9].

Аналізуючи зміст вищевказаних міжнародно-правових актів можна констатувати, що міжнародно-правове регулювання праці є особливим міжгалузевим правовим інститутом міжнародного права, що охоплює сукупність норм і принципів, які регулюють правовідносини у сфері застосовування праці на наднаціональному рівні. Його основною метою є забезпечення гідних умов праці, захисту прав працівників, а також формування універсальних стандартів у сфері працевлаштування, охорони праці, соціального забезпечення та професійної свободи.

Висновок. У результаті проведеного дослідження встановлено, що міжнародно-правове регулювання праці є особливим міжгалузевим правовим інститутом міжнародного права та основним правовим інститутом міжнародного трудового права, що покликаний забезпечити практичну реалізацію уніфікованих правових стандартів у сфері праці, незалежно від національних особливостей та рівня економічного розвитку держав. Одним із основних суб'єктів у цій сфері виступає Міжнародна організація праці, норми якої стали основою для формування сучасної парадигми міжнародного трудового права. Міжнародне правове регулювання праці на сьогодні має такі сучасні виклики, як трудова міграція, зростання неформальної зайнятості, впровадження цифрових технологій, нестабільність ринку праці внаслідок збройних конфліктів і пандемій, що обумовлює потребу у перегляді підходів до реалізації міжнародних стандартів у сфері праці. На практиці зберігається значна різниця між декларативністю міжнародних норм і рівнем їх фактичної імплементації в національних правових системах. Особливо гостро ці проблеми проявляються в Україні, де існує потреба не лише у нормативному закріпленні міжнародних стандартів, а й у забезпеченні ефективних механізмів контролю, правозастосування та соціального діалогу. Результати аналізу джерел міжнародного трудового права через які здійснюється міжнародне правове регулювання праці свідчать про високий ступінь їх системності, але окремі положення потребують адаптації до новітніх реалій, зокрема в аспектах нестандартної зайнятості, захисту прав працівників цифрових платформ, гендерної рівності, запобігання дискримінації, тощо. На нашу



думку у перспективі міжнародно-правове регулювання праці має розвиватися за наступними напрямками: поглиблення інтеграційних процесів у сфері стандартів праці на рівні регіональних об'єднань (зокрема ЄС); розширення обсягів зобов'язань держав через ратифікації та подальші імплементації нових універсальних міжнародних договорів; забезпечення ефективного моніторингу виконання зобов'язань та посилення ролі працівника як суб'єкта міжнародно-правового захисту.

Список використаних джерел:

1. Трудове право України: Підручник / За ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої. К.: Знання, 2001. С. 420.
2. Київець О. В. Міжнародно-правовий статус трудових мігрантів. *Юридичний журнал*. Київ: Юстініан. 2004. № 4. С. 42–47.
3. Лукаш С.С. Міжнародно-правове регулювання в сфері праці. *Юридична наука і практика*. К., 2011. № 2. С. 28.
4. Бонтлаб В.В. Конституційні засади захисту трудових прав: науково-теоретичний аспект. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2018. № 4. С. 87.
5. Конституція України. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
6. Загальна декларація прав людини: Декларація ООН від 10.12.1948 р. № 995_015. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text (дата звернення: 21.05.2025).
7. Про економічні, соціальні і культурні права: Міжнародний пакт ООН від 16.12.1966 р. № 995_042. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text (дата звернення: 17.04.2025).
8. Хартія основних соціальних прав робітників від 09 грудня 1989 р., № 994_044. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_044#Text (дата звернення: 21.04.2025).
9. Європейська соціальна хартія (переглянута): Хартія Ради Європи від 03.05.1996 р. № 994_062. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text (дата звернення: 24.05.2025).

Дата першого надходження рукопису до видання: 17.07.2025

Дата прийнятого до друку рукопису після рецензування: 20.08.2025

Дата публікації: 26.09.2025

