

ЦИВІЛЬНЕ ПРАВО ТА ЦИВІЛЬНИЙ ПРОЦЕС; СІМЕЙНЕ ПРАВО; МІЖНАРОДНЕ ПРИВАТНЕ ПРАВО

УДК 349:2331.101.3(477)-044.332

DOI 10.36919/3041-1149(Print).11.2025.76-82

А. М. Соцький,

доктор юридичних наук, професор,
професор кафедри державно-правових дисциплін,
ПВНЗ «Європейський університет»
email: sotskiy_arche@ukr.net
ORCID 0000-0001-6836-7480

МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ ГІДНОЇ ПРАЦІ ТА ЇХНЯ ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ В ПРАВОВУ СИСТЕМУ УКРАЇНИ

Стаття присвячена розгляду питань забезпечення гідної праці в умовах глобалізації, цифровізації економіки та зростання соціальних ризиків. Набуває особливого значення в сучасному світі. Міжнародна організація праці визначає концепцію «гідної праці» як базову парадигму розвитку трудових відносин, що поєднує продуктивну зайнятість, належні умови праці, захист соціальних прав і рівні можливості для всіх працівників. Для держав Європи ця концепція стала підґрунтям формування соціально-орієнтованої ринкової економіки та розвитку інтеграційних процесів у межах ЄС.

В Україні, яка перебуває в процесі поствоєнної реконструкції та прагне наблизити правову систему до європейських стандартів, забезпечення гідної праці є стратегічним завданням державної політики. Імплементация міжнародних стандартів у національне трудове законодавство є важливою передумовою інтеграції в правовий простір ЄС та зміцнення соціального партнерства.

*Дослідження цієї проблематики є своєчасним з огляду на: потребу в адаптації українського трудового законодавства до стандартів МОП та *acquis communautaire* ЄС; актуальні виклики, пов'язані з масовою міграцією робочої сили, зростанням нетипових форм зайнятості, дистанційною роботою; потребу в правовому забезпеченні соціальних гарантій в умовах воєнного та післявоєнного періоду; важливість реалізації принципів гідної праці як інструмента захисту прав людини та сталого розвитку суспільства. Отже, дослідження міжнародних стандартів гідної праці та їхньої імплементації в правову систему України має вагоме наукове й практичне значення, адже воно сприяє формуванню ефективних механізмів захисту трудових прав і зміцненню соціальної держави.*

***Ключові слова:** гідна праця, Міжнародна організація праці, міжнародні трудові стандарти, конвенції МОП, трудові права.*

Постановка проблеми та її актуальність. Міжнародні стандарти гідної праці сьогодні є одним із ключових орієнтирів розвитку права на працю як у світі, так і в Європі та Україні. Концепція Decent Work, започаткована Міжнародною організацією праці, передбачає забезпечення справедливих умов праці, дотримання трудових прав, розширення можливостей зайнятості та соціального захисту, а також дієвого соціального діалогу. В умовах глобалізації, трансформації ринку праці, викликаних цифровізацією, міграційними процесами та воєнними діями, дотримання цих стандартів стає особливо значущим.

Правові системи країн Європейського Союзу базуються на гармонізації внутрішнього законодавства із нормами міжнародного права на працю, що забезпечує високі гарантії для

працівників та водночас формує спільний ринок праці. Європейські стандарти гідної праці інтегровані в регламенти й директиви ЄС, спрямовані на недискримінацію, рівність можливостей, охорону праці й баланс між роботою та особистим життям. Вони також визначають орієнтири для країн-кандидатів і сусідів ЄС, серед яких провідне місце займає й Україна.

Для України, яка в умовах євроінтеграції прагне наблизити своє законодавство до стандартів ЄС, імплементація міжнародних стандартів гідної праці має подвійне значення. По-перше, це шлях до зміцнення трудових прав громадян і покращення соціально-економічної стабільності. По-друге, це умова виконання міжнародних зобов'язань, зокрема в рамках Угоди про асоціацію з ЄС і ратифікованих конвенцій Міжнародної організації праці (далі – МОП). Водночас війна та економічні труднощі вимагають від держави особливих механізмів для збереження й відновлення гідних умов праці навіть у кризових обставинах.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження права на працю та його правової природи стали предметом наукового аналізу таких відомих учених: Л. П. Амелічевої, В. С. Венедіктова, Н. Д. Гетманцевої, Г. А. Капліної, О. О. Конопельцевої, М. І. Марчук, В. І. Прокопенка, О. І. Процевського, Г. І. Чанишевої та інших науковців. Проте питання впливу європейських стандартів з метою його забезпечення висвітлено недостатньо, що зумовлює актуальність і важливість дослідження.

Метою статті є комплексний аналіз міжнародних стандартів гідної праці, визначених МОП, Радою Європи та Європейським Союзом, а також дослідження особливостей їхньої імплементації в правові системи країн Європи та України з урахуванням сучасних соціально-економічних викликів.

Виклад основного матеріалу. Наша держава бере на себе обов'язок гарантувати, щоб у кожного працюючого були безпечні та здорові умови праці й заробітна плата, «не нижча від визначеної законом» (ст. 43 Конституції України) [1]. У Кодексі законів про працю України (КЗпП) деталізовано ці права та обов'язки працівників і роботодавців, а також встановлено принципи трудового права та регулювання відносин між працівниками й роботодавцями [2], забезпечуючи гідні умови праці, рівні можливості вибору професії та отримання заробітної плати. За визначенням Міжнародної організації праці, гідною можна назвати таку працю, яка гарантує: справедливий дохід, безпечність робочого місця, хороші перспективи особистого розвитку та соціальної інтеграції; свободу висловлюватися про проблеми на робочому місці, організовуватися та брати участь у рішеннях, які впливають на життя працівників; рівність можливостей і ставлення до всіх жінок та чоловіків.

Концепція гідної праці (Decent Work) була запроваджена Міжнародною організацією праці 1999 року [3] та стала одним із ключових орієнтирів соціально-трудова відносин у XXI столітті. Концепція спрямована на забезпечення кожному працівникові справедливих умов праці, рівних можливостей, соціального захисту та поваги до трудових прав.

МОП розробила фундаментальні конвенції, які визнають «ядром» міжнародних трудових стандартів. Серед них: Конвенція № 87 (1948 р.) – про свободу асоціації і захист права на організацію; Конвенція № 98 (1949 р.) – про застосування принципів права на організацію і колективні переговори; Конвенції № 29 (1930 р.) та № 105 (1957 р.) – про заборону примусової праці; Конвенції № 138 (1973 р.) та № 182 (1999 р.) – про мінімальний вік працівників та заборону найгірших форм дитячої праці; Конвенції № 100 (1951 р.) та № 111 (1958 р.) – про рівність оплати та недискримінацію у сфері праці.

Крім конвенцій, МОП ухвалила ряд рекомендацій, які деталізують і доповнюють норми: Рекомендація № 198 (2006 р.) – про трудові відносини; Рекомендація № 202 (2012 р.) – про національні системи соціального захисту; Рекомендація № 204 (2015 р.) – про формалізацію неформальної економіки; Рекомендація № 205 (2017 р.) – про зайнятість і гідну працю задля миру та стійкості.

З ініціативи Уряду нашої держави, 2016 року представниками міністерств, вченими НАН України, міжнародним експертним середовищем здійснювалася підготовка Національної доповіді «Цілі Сталого Розвитку: Україна» – адаптованого документа з питань стратегічного планування сталого розвитку України на довгострокову перспективу. У завданні 8 зазначеної Національної

доповіді передбаченим зобов'язанням нашої держави є сприяння забезпеченню гідної праці й економічному зростанню, зокрема забезпеченню надійних і безпечних умов праці для всіх працюючих через застосування інноваційних технологій у сфері охорони праці й промислової безпеки й ін. [4].

Вчені в галузі трудового права України взагалі пропонують концепцію гідної праці розглядати як елемент правової політики держави [5, с. 90–93], а також на базі цієї концепції розробити Національну стратегію гідної праці, що буде ключовим вектором реформування трудового законодавства України [6, с. 159–163] та ін.

Що ж до самого поняття «гідна праця», то в спеціальній літературі його розглядають за людиноцентристським підходом, використовуючи під час визначення основну правову конструкцію понятійного апарату трудового права – «трудова відносина», а саме як впливовий чинник генезису нових трудових відносин [7, с. 41–47] та ін.

Отже, гідна праця охоплює: працевлаштування – можливість отримати продуктивну роботу з гідною оплатою; права в сфері праці – дотримання фундаментальних прав і свобод, зокрема свободи об'єднань і відсутності примусової чи дитячої праці; соціальний захист – безпека праці, охорона здоров'я, гарантії в разі безробіття чи непрацевдатності; соціальний діалог – участь профспілок, роботодавців і держави у формуванні трудової політики тощо.

Концепція гідної праці інтегрована в Ціль 8 Порядку денного ООН – 2030, яка передбачає сприяння сталому економічному зростанню, продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх. Так, у Порядку денному ООН на період до 2030 року (Agenda 2030), ухваленому 2015 р., гідна праця визнана одним із ключових елементів сталого розвитку. Вона закріплена в Цілі сталого розвитку (далі – ЦСР) № 8: «Сприяння поступальному, всеохоплюючому та сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх» [8].

2015 року Генеральна Асамблея ООН ухвалила Порядок денний сталого розвитку до 2030 року, який став універсальною програмою глобального розвитку для всіх держав-членів. Одним із його ключових положень є інтеграція концепції гідної праці (Decent Work), розробленої МОП, у систему Цілей сталого розвитку, у результаті чого в Україні було утворено Міжвідомчу робочу групу з питань забезпечення досягнення Цілей сталого розвитку у складі згідно з додатком [9]. А також затверджено завдання забезпечення Цілей сталого розвитку в Україні [10].

Насамперед ідея гідної праці закріплена в ЦСР 8: «Сприяння поступальному, всеохоплюючому та сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх». Ця мета відображає чотири стратегічні орієнтири МОП: створення робочих місць, гарантування трудових прав, розширення соціального захисту та розвиток соціального діалогу. Досягнення ЦСР 8 передбачає реалізацію ряду конкретних завдань, серед яких:

- сприяння продуктивній діяльності та розвитку підприємництва (таргет 8.3);
- забезпечення повної та продуктивної зайнятості й гідної праці для всіх, зокрема молоді, людей з інвалідністю, з рівною оплатою за працю рівної цінності (таргет 8.5);
- скорочення частки молоді, яка не працює і не навчається (таргет 8.6);
- викорінення примусової праці та дитячої праці (таргет 8.7);
- захист трудових прав і безпечні умови праці, особливо для трудових мігрантів і жінок (таргет 8.8).

Водночас концепція гідної праці має транспроєктний характер і інтегрована в інші Цілі сталого розвитку. Зокрема, вона тісно пов'язана з подоланням бідності (ЦСР 1), забезпеченням якісної освіти (ЦСР 4), досягненням гендерної рівності (ЦСР 5), а також зменшенням нерівності (ЦСР 10). Отже, гідна праця розглядається як системоутворювальний елемент сталого розвитку, що поєднує економічний вимір із соціальними та правовими гарантіями.

На практичному рівні інтеграція концепції в Порядок денний означає потребу для держав формувати національні програми сприяння зайнятості, удосконалювати трудове законодавство, розвивати системи соціального захисту та запобігати дискримінації у сфері праці. Проте під час реалізації постають значні виклики: поширення неформальної економіки, зростання міграційних потоків, гендерна нерівність на ринку праці, а також вплив технологічних змін і глобальних кризових явищ.

Отже, концепція гідної праці в Порядку денному ООН – 2030 набуває універсального характеру та стає не лише орієнтиром соціально-трудової політики держав, а й важливим чинником забезпечення прав людини, соціальної справедливості та сталого розвитку світового співтовариства.

В умовах європейської інтеграції України конститутивні принципи реалізації права на працю мають формуватися на домінуючих засадах: забезпечення максимальної реалізації законодавчо визначених трудових прав і гарантій, оптимальності можливостей їхньої реалізації та ефективного запобігання порушенням трудових прав працівників [11, с. 183].

До таких конститутивних засад передусім належать гармонійне збалансування виробничої та охоронної функцій трудового права, що сприятиме забезпеченню інтересів роботодавців і найманих працівників; основою реформування національного трудового законодавства має стати дотримання встановлених соціальних стандартів у сфері праці та чітка реалізація Конституції України, яка не допускає звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод під час ухвалення нових законів; реформування має відбуватися еволюційним методом, радикальних змін повинні зазнавати лише ті положення національного законодавства, які не відповідають правам та інтересам найманих працівників і роботодавців та сучасним вимогам ринкової економіки; у процесі розробки нового Кодексу законів про працю України потрібно використовувати практику Міжнародної організації праці та положення законодавства ЄС і країн з перехідною економікою для забезпечення оптимальної гармонізації національного трудового законодавства з міжнародними та європейськими правовими стандартами в цій сфері; доцільно перенести акцент правового захисту трудових відносин із суто законодавчого рівня на рівень договірного регулювання, насамперед колективного договору, із допустимим використанням механізмів соціального партнерства із залученням роботодавців і профспілок; основою реформування національного трудового законодавства є усунення всіх проявів дискримінації працівників за ознаками раси, статі, політичних чи релігійних переконань та інших обставин, передбачених Конституцією України, зі збереженням підвищених умов охорони праці жінок і молоді та окремої заборони дитячої та примусової (обов'язкової) праці [11, с. 192–203].

Соціальні та трудові права людини відіграють ключову роль у системі прав людини, адже вони є невід'ємними та невідчужуваними, такими, що базуються на принципах свободи, рівності та справедливості. Трудові права, як і інші соціальні права, належать до природних прав людини, тобто таких, які випливають із самої природи людського існування. Держава зі свого боку зобов'язується створювати належні умови для реалізації, охорони та захисту цих прав. Активний пошук універсальних стандартів прав і свобод людини, а також їхнього закріплення на міжнародному рівні триває безперервно. Інститут прав людини є результатом багатовікового формування суспільно-політичної думки, яка поступово виробляла принципи та норми, що стали основою життя сучасного демократичного суспільства. Взаємовідносини між громадянином і владою, які відповідають ідеалам свободи та справедливості, шукали свого ідеального втілення впродовж тисячоліть [13, с. 193]. Одним із найважливіших міжнародних актів у цій сфері стала Європейська соціальна хартія (ЄСХ), ухвалена Радою Європи 1961 року та переглянута 1996 року. Вона стала визначальним документом для формування єдиних стандартів соціально-економічного забезпечення прав людини на європейському континенті.

Хартію підписано Україною 1999 року, однак її ратифікація відбулася лише 14 вересня 2006 року на основі Закону України «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)» [14], що дало змогу ввести положення Хартії до національного законодавства. Україна взяла зобов'язання виконувати положення 27 статей (6 із 9 обов'язкових) та 74 пунктів Хартії, які охоплюють широкий спектр індивідуальних і колективних трудових прав. Ратифікація Хартії країнами ЄС зробила її основою для формування трудового та соціального законодавства, яке враховує високі стандарти соціально-економічного захисту прав людини. Вона стала частиною правової системи ЄС через посилання в Договорі про Європейський Союз.

У чинному законодавстві України щодо впровадження стандартів МОП та ЄС у сфері гідної праці вищезазначене дало змогу відмітити коло ключових прогалів.

По-перше, застарілість норм Кодексу законів про працю України 1971 року. Хоча до нього внесено багато змін, його структура та підхід не відповідають сучасним міжнародним стандартам (права працівників, гнучкі форми зайнятості, захист у дистанційній праці тощо).

По-друге, недостатнє охоплення системою соціального страхування, тобто значна частина працівників у неформальному секторі та самозайнятих позбавлені доступу до гарантій (лікарняні, пенсійні внески, страхування від безробіття). Обмежені гарантії для нестандартних працівників (тимчасові, сезонні, часткова зайнятість). У ЄС діють директиви щодо мінімальних умов для таких категорій, в Україні – лише фрагментарне регулювання. Слабкий захист внутрішньо переміщених осіб (ВПО) на ринку праці: немає спеціальних механізмів інтеграції у сферу зайнятості, визнання кваліфікацій.

Підсумовуючи викладене, потрібно зробити такі **висновки**:

1. Концепція гідної праці, розроблена МОП та інтегрована в міжнародні документи, зокрема Європейську соціальну хартію та Порядок денний ООН – 2030, є фундаментальною основою сучасної соціально-трудової політики. Вона поєднує економічний розвиток із захистом прав людини та забезпеченням соціальної справедливості.

2. Європейські стандарти у сфері праці вирізняються інтегративністю, поєднанням індивідуальних і колективних прав, високим рівнем соціального діалогу та превентивним підходом до охорони праці. Для країн-кандидатів у члени ЄС, зокрема України, вони визначають орієнтири реформування трудового законодавства.

3. Україна, перебуваючи в умовах воєнних викликів і поствоєнної реконструкції, розглядає імплементацію міжнародних трудових стандартів як стратегічний напрям євроінтеграції та інструмент забезпечення соціально-економічної стабільності.

4. Водночас аналіз чинного законодавства виявив ряд суттєвих прогалин: застарілість Кодексу законів про працю, недостатнє регулювання нестандартних форм зайнятості, слабкі гарантії протидії дискримінації та мобінгу, фрагментарну реалізацію свободи асоціації та колективних переговорів, обмежений доступ працівників неформального сектору й самозайнятих до системи соціального страхування, часткову невідповідність законодавства України вимогам директив ЄС у сфері безпеки й гігієни праці.

5. Подолання зазначених бар'єрів потребує комплексного оновлення трудового законодавства на засадах міжнародних стандартів, розробки Національної стратегії гідної праці, посилення соціального партнерства та запровадження ефективних механізмів захисту прав працівників, зокрема найбільш уразливих груп.

6. Імплементація міжнародних стандартів гідної праці в правову систему України сприятиме не лише виконанню міжнародних зобов'язань, а й розвитку демократичної, соціальної держави, побудові справедливого ринку праці та забезпеченню сталого розвитку суспільства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України від 28.06.1996. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>

2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

3. Decent Work. International Labour Conference 87th Session 1999. URL : [https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09605/09605\(1999-87\).pdf](https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09605/09605(1999-87).pdf)

4. Цілі сталого розвитку: Україна. Національна доповідь / Міністерство економічного розвитку і торгівлі України. 2017. URL : <https://me.gov.ua/view/22e86f94-a9dd-421e-adcb-e38748a4b7cb>

5. Гостюк О. Концепція гідної праці як елемент правової політики держави. *Підприємство, господарство і право*. 2016. № 6. С. 90–93.

6. Сахарук І. С. Розробка Національної стратегії гідної праці як ключовий вектор реформування трудового законодавства України. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів* : тези допов. учасн. II Всеукр. наук.-практ. конф., 26.10.2018. Київ, 2018. С. 159–163.

7. Капліна Г. А. Інституалізація поняття гідної праці як чинник розвитку трудових правовідносин. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2014. № 29. С. 41–47.
8. Цілі сталого розвитку: Україна. Добровільний національний огляд. URL : <https://ukraine.un.org/sites/default/files/2021-10/VNR%20SDG%20Ukraine%202020.pdf>
9. Про утворення міжвідомчої робочої групи з питань забезпечення досягнення Цілей сталого розвитку : постанова Кабінету Міністрів України від 29.08.2023 № 923. URL : <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-utvorennia-mizhvidomchoi-robochoi-hrupy-z-pytan-zabezpechennia-dosiahnennia-tsilei-staloho-t290823>
10. Деякі питання забезпечення досягнення Цілей сталого розвитку в Україні : розпорядження Кабінету Міністрів України від 29.11.2024 № 1190-р. URL : <https://www.kmu.gov.ua/npas/deiaki-pytannia-zabezpechennia-dosiahnennia-tsilei-staloho-rozvytku-v-ukraini-i291124-1190>
11. Черевко Н. О. Європейські стандарти забезпечення права на працю. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2025. Вип. 88, частина 2. С. 180–185. URL : <https://visnyk-juris-uzhnu.com/wp-content/uploads/2025/05/26-1.pdf>
12. Москаленко О. В. Соціальна функція трудового права в контексті забезпечення гідної праці під час євроінтеграційних змін. *Збірник наукових праць ХНПУ імені Г. С. Сковороди «Право»*. 2025. № 41. С. 192–203. URL : <http://journals.hnpu.edu.ua/index.php/law/article/view/16770>
13. Черевко Н. О. Європейська соціальна хартія (переглянута) як фундаментальний документ забезпечення соціальних прав: історія та імплементація в Україні. *Вісник національної академії правових наук України*. 2025. № 1, том 32. С. 191–204.
14. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої) від 14.09.2006 № 137. *Відомості Верховної Ради України*. 2006. № 43. Ст. 418. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137-16#Text>

REFERENCES

1. Constitution of Ukraine dated 28 June 1996. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> [in Ukrainian].
2. Labour Code of Ukraine dated 10.12.1971. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> [in Ukrainian].
3. Decent Work. International Labor Conference 87th Session 1999. URL : [https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09605/09605\(1999-87\).pdf](https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09605/09605(1999-87).pdf) [in English].
4. Tsili staloho rozvytku: Ukraina. Natsionalna dopovid / Ministerstvo ekonomichnoho rozvytku i torhivli Ukrainy [Sustainable Development Goals: Ukraine. National Report / Ministry of Economic Development and Trade of Ukraine]. 2017. URL : <https://me.gov.ua/view/22e86f94-a9dd-421e-adcb-e38748a4b7cb> [in Ukrainian].
5. Hostiuk, O. (2016). Kontseptsiia hidnoi pratsi yak element pravovoi polityky derzhavy [The concept of decent work as an element of state legal policy]. *Pidpryiemnytstvo, hospodarstvo i pravo*. № 6. S. 90–93 [in Ukrainian].
6. Sakharuk, I. S. (2018). Rozrobka Natsionalnoi stratehii hidnoi pratsi yak kliuchovyi vektor reformuvannia trudovoho zakonodavstva Ukrainy [Development of a National Strategy for Decent Work as a Key Vector for Reforming Ukraine's Labour Legislation]. *Pravove zabezpechennia sotsialnoi bezpeky v umovakh yevrointehratsiinykh protsesiv : tezy dopov. uchasn. II Vseukr. nauk.-prakt. konf.* 26.10.2018. Kyiv. S. 159–163 [in Ukrainian].
7. Kaplina, H. A. (2014). Instytualizatsiia poniattia hidnoi pratsi yak chynnyk rozvytku trudovykh pravovidnosyn [Institutionalisation of the concept of decent work as a factor in the development of labour relations]. *Aktualni problemy prava: teoriia i praktyka*. № 29. S. 41–47 [in Ukrainian].
8. Tsili staloho rozvytku Ukraina. Dobrovilnyi natsionalnyi ohliad [Sustainable Development Goals Ukraine. Voluntary National Review]. URL : <https://ukraine.un.org/sites/default/files/2021-10/VNR%20SDG%20Ukraine%202020.pdf> [in Ukrainian].
9. On the establishment of an interdepartmental working group on ensuring the achievement of sustainable development goals: Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine No. 923 dated 29 August 2023. URL : <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-utvorennia-mizhvidomchoi-robochoi-hrupy-z-pytan-zabezpechennia-dosiahnennia-tsilei-staloho-t290823> [in Ukrainian].

10. Some issues related to ensuring the achievement of Sustainable Development Goals in Ukraine: Order of the Cabinet of Ministers of Ukraine No. 1190-r dated 29 November 2024. URL : <https://www.kmu.gov.ua/npas/deiaki-pytannia-zabezpechennia-dosiahnennia-tsilei-staloho-rozvytku-v-ukraini-i291124-1190> [in Ukrainian].

11. Cherevko, N. O. (2025). Yevropeiski standarty zabezpechennia prava na pratsiu [European standards for ensuring the right to work]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho Natsionalnoho Universytetu*. Vyp. 88, chastyna 2. S. 180–185. URL : <https://visnyk-juris-uzhnu.com/wp-content/uploads/2025/05/26-1.pdf> [in Ukrainian].

12. Moskalenko, O. V. (2025). Sotsialna funktsiia trudovoho prava v konteksti zabezpechennia hidnoi pratsi pid chas yevrointehratsiinykh zmin [The social function of labour law in the context of ensuring decent work during European integration changes]. *Zbirnyk naukovykh prats KhNPU imeni H. S. Skovorody «Pravo»*. № 41. S. 192–203. URL : <http://journals.hnpu.edu.ua/index.php/law/article/view/16770> [in Ukrainian].

13. Cherevko, N. O. (2025). Yevropeiska sotsialna khartiia (perehlianuta) yak fundamentalnyi dokument zabezpechennia sotsialnykh prav: istoriia ta implementatsiia v Ukraini [The European Social Charter (revised) as a fundamental document for ensuring social rights: history and implementation in Ukraine]. *Visnyk natsionalnoi akademii pravovykh nauk Ukrainy*. № 1, tom 32. S. 191–204 [in Ukrainian].

14. On the ratification of the European Social Charter (revised) of 14 September 2006 No. 137. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137-16#Text> [in Ukrainian].

A. M. Sotsky. INTERNATIONAL STANDARDS OF DECENT WORK AND THEIR IMPLEMENTATION IN THE LEGAL SYSTEM OF UKRAINE

The article is devoted to the consideration of issues related to ensuring decent work in the context of globalization, digitalization of the economy, and growing social risks, which is of particular importance in today's world. The International Labor Organization defines the concept of «decent work» as a basic paradigm for the development of labor relations, combining productive employment, decent working conditions, protection of social rights, and equal opportunities for all workers. For European countries, this concept has become the basis for the formation of a socially oriented market economy and the development of integration processes within the EU. In Ukraine, which is undergoing post-war reconstruction and striving to bring its legal system closer to European standards, ensuring decent work is a strategic objective of state policy. The implementation of international standards into national labor legislation is an important prerequisite for integration into the EU legal space and strengthening social partnership.

*Research on this issue is timely given: the need to adapt Ukrainian labor legislation to ILO standards and the EU *acquis communautaire*; current challenges related to mass labor migration, the growth of atypical forms of employment, and remote work; the need for legal safeguards for social guarantees in wartime and post-war conditions; the importance of implementing the principles of decent work as a tool for protecting human rights and sustainable development of society. Thus, the study of international standards of decent work and their implementation in the legal system of Ukraine is of great scientific and practical importance, as it contributes to the formation of effective mechanisms for the protection of labor rights and the strengthening of the welfare state.*

Keywords: *decent work, International Labour Organization, international labour standards, ILO conventions, labour rights.*