СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ В КОНТЕКСТІ МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ

БІСЮК Олена Сергіївна - кандидат юридичних наук, доцент, директор Навчально-наукового інституту міжнародних відносин та права ПЗВО «Київський міжнародний університет»

ЛАПА Валерія Леонідівна - здобувачка вищої освіти другого (магістерського) рівня Навчально-наукового інституту міжнародних відносин та права ПЗВО «Київський міжнародний університет»

УДК: 349.2

DOI: https://doi.org/10.71404/NP.2025.2.23

У статті досліджується роль міжнародних нормативних актів у регулюванні трудових відносин в Україні. Здійснено системний аналіз міжнародних актів у сфері трудових відносин та проведено їх класифікацію. Розкрито поняття міжнародних трудових стандартів та їх значення для розвитку національного законодавства. Проаналізовано конституційно-правові основи імплементації міжнародних трудових стандартів в Україні та механізми їх впровадження. Досліджено вплив міжнародних стандартів на трансформацію трудового законодавства України та ідентифіковано проблемні аспекти імплементації. Розглянуто судову практику застосування міжнародних трудових стандартів в Україні та визначено роль судової влади в забезпеченні їх дотримання. Обґрунтовано перспективні напрями вдосконалення трудового законодавства України з урахуванням міжнародних стандартів та запропоновано шляхи підвищення ефективності їх імплементації.

Ключові слова: міжнародні нормативні акти, трудові відносини, трудове законодавство України, міжнародні стандарти праці, імплементація.

Постановка проблеми

В умовах глобалізації економіки та євроінтеграційних процесів в Україні суттєво зростає роль міжнародно-правового регулювання трудових відносин. Необхідність забезпечення відповідності національного трудового законодавства міжнародним стандартам набуває особливої актуальності з огляду на зобов'язання України в рамках Угоди про асоціацію з Європейським Союзом [25]. Проблема ефективної імплементації міжнародних трудових стандартів в українське законодавство та практику регулювання трудових відносин залишається недостатньо вирішеною, що зумовлює наявність значних розривів між міжнародними зобов'язаннями України та їх практичною реалізацією.

Системний аналіз міжнародних нормативних актів у сфері регулювання трудових відносин та механізмів їх імплементації має вагоме теоретичне і практичне значення для вдосконалення трудового законодавства України. Дослідження цієї проблематики дозволяє виявити прогалини та колізії в правовому регулюванні, запропонувати шляхи їх подолання та забезпечити більш ефективний захист трудових прав громадян України на рівні міжнародних стандартів. Також це сприятиме формуванню науково обґрунтованих рекомендацій щодо подальшої гармонізації національного трудового законодавства з міжнародними та європейськими стандартами в контексті інтеграції України до європейського правового простору.

Стан дослідження проблеми

Проблематика міжнародно-правового регулювання трудових відносин досліджена вітчизняними науковцями. Зокрема, можна виокремити таких учених: В.М. Андріїв, Н.Б. Болотіна, С.Я. Вавженчук, В.С. Венедік-

тов, С.В. Вишновецька, Т.З. Герасимів, М.І. Іншин, С.С. Лукаш, В.П. Мельник, П.Д. Пилипенко, С.В. Попов, С.М. Прилипко, О.І. Процевський, О.Г. Середи, М.В. Сорочишиним, О.В. Тищенко, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, В.І. Щербина, О.М. Ярошенком.

Водночас залишаються невирішеними важливі аспекти: практичне застосування міжнародних трудових стандартів у судовій практиці, механізми ефективної імплементації міжнародних норм та адаптація трудового законодавства до викликів цифрової економіки та нових форм зайнятості.

Подальші наукові розвідки мають бути спрямовані на вдосконалення правового регулювання трудових відносин з урахуванням сучасних міжнародних тенденцій та європейських стандартів.

Мета дослідження

Метою дослідження є розробка концептуальних засад підвищення ефективності імплементації міжнародних нормативних актів у регулювання трудових відносин в Україні на основі комплексного аналізу їх системи, механізмів впровадження та практики застосування.

Виклад основного матеріалу

Інтеграція України до європейської та світової спільноти вимагає приведення національного законодавства у відповідність до міжнародних правових стандартів. Особливого значення в цьому контексті набуває трудове законодавство, яке безпосередньо впливає на соціально-економічні відносини та якість життя населення. Міжнародні нормативні акти створюють правову основу для розвитку трудових відносин у демократичному суспільстві, встановлюючи мінімальні стандарти у сфері праці, які держави зобов'язуються дотримуватись.

Сучасні тенденції розвитку міжнародного трудового права характеризуються формуванням розгалуженої системи нормативних актів різного рівня, що утворюють цілісний механізм регулювання трудових відносин. Ця система має ієрархічну структуру та диференціюється за суб'єктами прийняття, територіальною сферою дії, юридичною силою та предметом регулювання [10].

За критерієм суб'єктного складу нормотворчості та територіальної сфери дії міжнародні акти у сфері трудових відносин поділяються на універсальні, регіональні та двосторонні. Універсальні міжнародні акти приймаються провідними міжнародними організаціями глобального характеру, насамперед Організацією Об'єднаних Націй та її спеціалізованою установою – Міжнародною організацією праці (МОП). Загальна декларація прав людини 1948 року закріпила основоположні трудові права, зокрема право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі та сприятливі умови праці, на захист від безробіття, на рівну оплату за рівну працю, на справедливу винагороду, на створення професійних спілок. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966 року розвинув ці положення та надав їм юридично обов'язкового характеру [16].

Нормотворча діяльність МОП становить найбільш розвинений сегмент міжнародного правового регулювання трудових відносин. За більш ніж сторічну історію свого існування ця організація прийняла понад 190 конвенцій та більше 200 рекомендацій з різноманітних питань праці [4]. Особливістю конвенцій МОП є те, що вони набувають обов'язкової сили лише після їх ратифікації державами-членами, тоді як рекомендації мають допоміжний характер і не потребують ратифікації. Україна ратифікувала 71 конвенцію МОП, включаючи всі основоположні конвенції [1].

Регіональні міжнародні акти розробляються та приймаються регіональними міжнародними організаціями. Для України пріоритетне значення мають акти Ради Європи та Європейського Союзу [6]. Європейська соціальна хартія (переглянута) 1996 року, ратифікована Україною у 2006 році, встановлює низку соціальних прав, включаючи право на працю, на справедливі умови праці, на безпечні та здорові умови праці, на справедливу винагороду, на об'єднання, на колективні переговори [23].

Двосторонні міжнародні договори укладаються між Україною та іншими державами з метою врегулювання специфічних аспектів трудових відносин, зокрема питань

трудової міграції, соціального забезпечення, взаємного визнання дипломів та кваліфікацій. Такі договори мають важливе значення для захисту прав трудових мігрантів та реалізації їхнього права на соціальне забезпечення.

Міжнародні трудові стандарти становлять змістовну основу міжнародного регулювання праці. Під міжнародними трудовими стандартами розуміють нормативно закріплені міжнародні вимоги щодо регулювання трудових відносин, які визнані світовою спільнотою як мінімально необхідний рівень захисту прав суб'єктів трудових відносин [4]. Їх особливістю є те, що вони встановлюють мінімальний рівень гарантій трудових прав, які держави зобов'язуються забезпечити, при цьому вони можуть встановлювати більш високий рівень захисту в національному законодавстві [5].

Основоположними в системі міжнародних трудових стандартів є вісім фундаментальних конвенцій МОП, які стосуються чотирьох основоположних принципів і прав у сфері праці: свободи об'єднання та визнання права на ведення колективних переговорів; скасування всіх форм примусової чи обов'язкової праці; фактичного скасування дитячої праці; недопущення дискримінації у сфері праці та занять [7]. Ці конвенції мають особливий статус і повинні дотримуватися всіма державами-членами МОП незалежно від факту їх ратифікації [15].

Крім фундаментальних конвенцій, МОП визначила чотири пріоритетні конвенції, які стосуються інспекції праці, політики у сфері зайнятості та тристоронніх консультацій. Решту конвенцій об'єднано в тематичні групи відповідно до сфери їх регулювання: основні права людини, зайнятість, соціальна політика, трудове адміністрування, умови праці, соціальне забезпечення, охорона праці, особливі категорії працівників [21].

Система міжнародних нормативних актів у сфері регулювання трудових відносин продовжує розвиватися під впливом глобалізаційних процесів, появи нових форм зайнятості, викликів цифрової економіки [17]. Це зумовлює необхідність імплементації міжнародних трудових стандартів в Україні, що ґрунтується на чітких конституційних засадах, що визначають місце та роль міжнародно-правових актів у вітчизняній правовій системі (зокрема, стаття 9 Конституції України [13]).

Деталізацію конституційних положень щодо статусу міжнародних договорів забезпечує Закон України «Про міжнародні договори України», який регламентує порядок укладення, виконання та припинення дії міжнародних договорів України. Важливою нормою цього Закону є положення статті 19, яка встановлює пріоритет правил міжнародного договору України над правилами відповідного акта національного законодавства у разі колізії між ними [19]. Це положення має принципове значення для сфери трудових відносин, оскільки створює правову основу для прямого застосування міжнародних трудових стандартів у випадках, коли національне трудове законодавство не відповідає міжнародним зобов'язанням України [3].

Кодекс законів про працю України, попри його прийняття ще в радянський період, містить норму (стаття 8-1), що закріплює співвідношення міжнародних договорів про працю і законодавства України. Згідно з цією нормою, у разі, коли міжнародним договором або міжнародною угодою, у яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди [12]. Ця норма підтверджує загальний принцип пріоритету міжнародних договорів над національним законодавством і має особливе значення для забезпечення ефективної імплементації міжнародних трудових стандартів [21].

Попри досягнутий прогрес у впровадженні міжнародних трудових стандартів, цей процес супроводжується низкою проблем, які знижують його ефективність. Серед основних проблемних аспектів імплементації можна виділити декларативність, фрагментарність, неефективність контрольних механізмів та проблеми правозастосування [3].

Декларативність імплементації проявляється у формальному перенесенні міжнародних норм у національне законодавство

без створення необхідних умов для їх практичної реалізації. Це призводить до ситуації, коли прогресивні міжнародні стандарти залишаються «мертвими нормами», які не мають реального впливу на трудові відносини [8]. Особливо гостро ця проблема постає щодо соціально-економічних прав, реалізація яких потребує значних фінансових ресурсів.

Фрагментарність імплементації полягає у вибірковому підході до впровадження міжнародних стандартів, що порушує системність правового регулювання трудових відносин. Часто зміни вносяться точково, без урахування взаємозв'язків між різними інститутами трудового права, що створює колізії та прогалини у правовому регулюванні. Крім того, спостерігається тенденція до імплементації саме тих міжнародних норм, які не потребують суттєвих змін у національному законодавстві, тоді як більш складні та ресурсномісткі стандарти залишаються неімплементованими [14].

Неефективність контрольних механізмів є ще одним проблемним аспектом імплементації міжнародних трудових стандартів. Національна система нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства характеризується недостатньою інституційною спроможністю, обмеженими повноваженнями контролюючих органів, недосконалою методологією перевірок [8]. Реформа системи державного нагляду за додержанням законодавства про працю, що проводилася останніми роками, не завжди враховувала вимоги міжнародних стандартів, зокрема Конвенції МОП № 81 про інспекцію праці.

Проблеми правозастосування пов'язані з недостатнім рівнем обізнаності суб'єктів правозастосування щодо міжнародних трудових стандартів та механізмів їх реалізації. Судді, адвокати, представники профспілок та організацій роботодавців не завжди мають достатні знання та навички для ефективного застосування міжнародних норм у своїй практичній діяльності [2]. Це зумовлює необхідність посилення просвітницької та навчальної роботи, спрямованої на підвищення рівня правової культури та професійної компетентності фахівців у сфері трудового права.

Судова влада також відіграє важливу роль у забезпеченні ефективної імплементації міжнародних трудових стандартів, виступаючи гарантом захисту трудових прав та свобод. Суди не лише застосовують національне законодавство, але й безпосередньо використовують норми міжнародних договорів, ратифікованих Україною, що є частиною національного законодавства.

Пленум Верховного Суду в постанові «Про застосування судами міжнародних договорів України при здійсненні правосуддя» надав роз'яснення щодо порядку застосування міжнародних договорів, зокрема підкресливши, що норми міжнародних договорів, які набрали чинності для України, мають пріоритет перед нормами національного законодавства у разі колізії між ними [26]. Це положення створює правову основу для безпосереднього застосування міжнародних трудових стандартів у судовій практиці.

Особливу роль у забезпеченні дотримання міжнародних трудових стандартів відіграє Верховний Суд, який формує єдину судову практику та забезпечує однакове застосування норм права, у тому числі міжнародних договорів. Правові позиції Верховного Суду, викладені у постановах у зразкових справах та висновках щодо застосування норм права, мають суттєвий вплив на правозастосовну практику судів нижчого рівня.

Позиція Верховного Суду щодо застосування міжнародних трудових стандартів полягає у визнанні їх пріоритету перед національним законодавством та необхідності тлумачення національного законодавства у світлі міжнародних зобов'язань України. У низці рішень Верховний Суд підкреслив, що судам слід враховувати не лише текст міжнародних договорів, але й практику їх тлумачення та застосування міжнародними органами[18], зокрема Комітетом експертів МОП із застосування конвенцій та рекомендацій.

Окрім того, євроінтеграційний вектор розвитку України зумовлює необхідність системного оновлення трудового законодавства відповідно до міжнародних стандартів. Основоположним напрямом реформування трудового законодавства є його кодифікація. Необхідність прийняття нового Тру-

дового кодексу України обумовлена застарілістю чинного КЗпП України та невідповідністю багатьох його положень сучасним реаліям економічного розвитку та міжнародним трудовим стандартам [24]. Новий кодифікований акт має не лише консолідувати розрізнені нормативно-правові акти у сфері праці, а й імплементувати ключові міжнародні стандарти.

Одним із пріоритетних напрямів удосконалення законодавства є посилення антидискримінаційних норм у трудовій сфері. Необхідно враховувати, що принцип заборони дискримінації у сфері праці є фундаментальним у міжнародному трудовому праві. Важливим є запровадження ефективних процедур розгляду скарг щодо дискримінації та забезпечення реального захисту постраждалих осіб.

Окрему увагу слід приділити регулюванню нестандартних форм зайнятості, які набувають усе більшого поширення в умовах глобалізації економіки. Необхідно імплементувати положення міжнародних документів щодо регулювання дистанційної роботи, роботи з неповним робочим часом, праці за строковими трудовими договорами з урахуванням національних особливостей та соціально-економічних умов.

Цифровізація економіки також породжує нові виклики для трудового законодавства. Дослідники відзначають, що виникнення нових форм зайнятості на цифрових платформах потребує чіткого визначення правового статусу працівників у цифровому середовищі та забезпечення захисту їхніх трудових прав [17]. Важливо врахувати міжнародний досвід регулювання праці в умовах цифрової економіки, зокрема рекомендації МОП щодо забезпечення гідної праці в цифровому середовищі.

Вагому роль у забезпеченні ефективності імплементації міжнародних трудових стандартів відіграє парламентський контроль. Окрім того, Верховна Рада України має більш активно використовувати свої контрольні повноваження для моніторингу виконання міжнародних зобов'язань у сфері праці [9]. Доцільним є проведення регулярних парламентських слухань з питань імплементації міжнародних трудових стандартів, організація спеціальних засідань профільних комітетів з цієї тематики.

Висновки

Проведене дослідження ролі міжнародних нормативних актів у регулюванні трудових відносин в Україні дозволяє зробити ряд теоретичних та практичних висновків.

По-перше, система міжнародних нормативних актів у сфері трудових відносин є багаторівневою та включає універсальні міжнародні акти (акти ООН, МОП), регіональні міжнародні акти (акти Ради Європи, ЄС) та двосторонні міжнародні договори. Особливе місце в цій системі посідають конвенції та рекомендації МОП, які формують міжнародні трудові стандарти – мінімальні нормативні вимоги щодо регулювання трудових відносин.

По-друге, правовий статус міжнародних актів у системі національного законодавства України визначається Конституцією України, Законом України «Про міжнародні договори України» та галузевим законодавством. Ратифіковані міжнародні договори стають частиною національного законодавства, однак механізми їх практичної реалізації потребують вдосконалення.

По-третє, вплив міжнародних трудових стандартів на розвиток трудового законодавства України є багатоаспектним і охоплює різні сфери, зокрема антидискримінаційне законодавство, законодавство про безпеку та гігієну праці, регулювання окремих категорій трудових відносин. Проте імплементація міжнародних стандартів часто має декларативний і фрагментарний характер, що знижує її ефективність.

По-четверте, важливу роль у забезпеченні дотримання міжнародних трудових стандартів відіграє судова влада. Українські суди, зокрема Верховний Суд, усе частіше застосовують положення міжнародних договорів при вирішенні трудових спорів, що сприяє захисту трудових прав та підвищенню рівня правової культури.

По-п'яте, перспективи розвитку правового регулювання трудових відносин в Україні з урахуванням міжнародних стандартів пов'язані з кодифікацією трудового законодавства, посиленням антидискримінаційних норм, регулюванням нестандарт-

них форм зайнятості, захистом трудових прав в умовах цифровізації та вдосконаленням механізмів соціального діалогу.

По-шосте, для посилення ефективності імплементації міжнародних трудових стандартів необхідні розробка Національної стратегії імплементації, посилення моніторингу дотримання стандартів, підвищення кваліфікації фахівців, поширення позитивних практик та посилення парламентського контролю.

Підсумовуючи, слід зазначити, що імплементація міжнародних трудових стандартів у національне законодавство України є важливою умовою забезпечення гідної праці, захисту трудових прав та євроінтеграції України. Ефективність цього процесу залежить від системності та послідовності дій органів державної влади, їх взаємодії з соціальними партнерами, судовою владою та громадянським суспільством. Лише комплексний підхід до імплементації міжнародних трудових стандартів дозволить підвищити рівень правового регулювання трудових відносин в Україні та забезпечити його відповідність міжнародним зобов'язанням держави.

Література

1. Аналітична довідка ООН Трудовий кодекс. URL: https://surl.li/vsivba (дата звернення: 02.02.2025р.)
2. Андріїв В.М. Міжнародне трудове право: навчальний посіб. Київ : ВД «Дакор», 2017. 574 с.
3. Вишновецька С.В. Європейські орієнтири розвитку науки трудового права у викликах сьогодення. *Європейські орієнтири розвитку України в умовах війни та глобальних викликів XXI століття: синергія наукових, освітніх та технологічних рішень:* у 2 т.: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф.(м. Одеса, 19 травня 2023 р.)/за заг. ред. СВ Ківалова.–Одеса: Видавництво «Юридика», 2023. Т. 1.С. 449-451.
4. Грекова М. М. Визначення поняття та ознак міжнародних трудових стандартів. *Право України*. 2008. № 4. С. 50–53.
5. Грекова М.М. Механізм національної імплементації міжнародних трудових стандартів. *Юридичний науковий електронний журнал*, 2016. С. 72-76
6. Дарморіс О.М. Становлення та розвиток трудового права ЄС. автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2010. 20 с.
7. Декларація МОП про основоположні принципи і права у сфері праці від 18.06.1998 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_260#Text. (дата звернення: 02.02.2025р.)
8. Жернаков В.В. Євроінтеграційні процеси: правове розуміння і вплив на розвиток трудового права України. *Сучасні тенденції розвитку приватно-правових відносин в умовах євроінтеграційних процесів: матеріали Всеукр. наук-практ. конф.* (м. Дніпро, 23 листоп. 2022 р). Дніпро: Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ, 2022. С. 66-69
9. Звіт за результатами оцінки спроможності Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини. 2023. URL: https://ennhri.org/wp-content/uploads/2023/12/Capacity-assessment-of-Ukrainian-Parliament-Commissioner-for-Human-Rights-report-in-UKR.pdf (дата звернення: 02.02.2025р.)
10. Золотарьова О. А. Міжнародне трудове право. Електронний навчально-методичний посібник для студентів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти Одеського інституту МАУП. ОІ МАУП, 2021. 45 с.
11. Клемпарський М., Назимко О. Способи застосування міжнародних трудових стандартів і національного трудового законодавства. *Підприємництво, господарство і право*. № 5. 2021. С. 57-62.
12. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text (дата звернення: 02.02.2025р.)
13. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. №254к/96-ВР. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text (дата звернення: 02.02.2025р.)
14. Костюк В. Л. Міжнародні договори у системі джерел трудового права: науково-теоретичний підхід. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Право*. 2015. Вип. 31(2). С. 65-68. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvuzhpr_2015_31(2)__16. (дата звернення: 02.02.2025р.)
15. Краснов Є.В. Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство Укра-

їни. Одеса: Фенікс, 2012. 206с. URL: https://dspace.onua.edu.ua/server/api/core/bitstreams/e0e4c0ea-16d1-407b-9825-7c5312456786/content (дата звернення: 02.02.2025р.)

16. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text (дата звернення: 02.02.2025р.)

17. Новіков Д.О., Лук'янчиков О.М. Про перспективи трудового права в гіг-економіці. *Проблеми реалізації прав громадян в сфері праці та соціального забезпечення: тези доповідей та наук. повідомл*. Харків: Право, 2019. С. 220–224.

18. Про застосування судами міжнародних договорів України при здійсненні правосуддя: Постанова Пленуму Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 19.12.2014 № 13 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0013740-14#Text(дата звернення: 02.02.2025р.)

19. Про міжнародні договори України: Закон України від 29.06.2004 р. № 1906-IV. Відомості Верховної Ради України. 2004. № 50. Ст. 540. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1906-15#Text (дата звернення: 02.02.2025р.)

20. Середа О.Г. Реалізація права на працю в умовах євроінтеграції України. *Право та інновації*, 2016. №1. С. 73-80

21. Система джерел трудового права України: проблема гармонійного поєднання приватного і публічного / М. І. Іншин, О. М. Ярошенко. *Право України*. 2019. № 2. С. 148-161. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/prukr_2019_2_13 (дата звернення: 02.02.2025р.)

22. Сорочишин М.В. Статус міжнародних трудових стандартів у правовій системі України. *Правові новели*. 2023. № 2. С. 98-105.

23. Трудове право України: підручник (за ред. проф. О. М. Ярошенко). Харків: Вид-во 2022. 376 с. URL: https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/news/2022/07/27/Trudove.pravo.Ukrayiny.26.07.2022.pdf (дата звернення: 02.02.2025р.)

SUMMARY

The article examines the role of international normative acts in regulating labor relations in Ukraine. A systematic analysis of international acts in the field of labor relations has been carried out, and their classification has been conducted. The concept of international labor standards and their significance for the development of national legislation are revealed. The constitutional and legal foundations of implementing international labor standards in Ukraine and the mechanisms of their introduction are analyzed. The impact of international standards on the transformation of Ukrainian labor legislation has been investigated, and problematic aspects of implementation have been identified. Judicial practice of applying international labor standards in Ukraine has been reviewed, and the role of the judiciary in ensuring their compliance has been determined. Promising directions for improving Ukrainian labor legislation, taking into account international standards, have been substantiated, and ways to increase the effectiveness of their implementation have been proposed.

Keywords: international normative acts, labor relations, labor legislation of Ukraine, international labor standards, implementation.

24. Трюхан О.А. Трудове право України: навчально - методичний посібник (друге видання). Видавничий дім «Гельветика». 2022. 468 с.

25. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, ратифікована Законом № 1678-VII від 16.09.2014 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text (дата звернення: 02.02.2025р.)

26. Щербина В. І. Акти Міжнародної організації праці й трудове законодавство України: порівняльно-правовий аналіз норм і стандартів. *Публічне право*. 2019. № 3. С. 67-84.

27. Щербина В.І. Трудове право України та зарубіжних країн: Академічний курс. Загальна та Особлива частини: підручник /М.І. Іншин, В.І. Щербина. Харків: Колегіум, 2017. 1122 с.