

УДК 340

DOI <https://doi.org/10.37687/2413-6433.2025-2.17>**Менів Л. Д.,**

кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри цивільного права та процесу
Державного податкового університету
ORCID: 0000-0003-4491-3218

Король К. І.,

студентка IV курсу
Навчально-наукового інституту права
Державного податкового університету
ORCID: 0009-0002-4323-1493

ПРАВО НА ПРАЦЮ В СИСТЕМІ ЄВРОПЕЙСЬКИХ СТАНДАРТІВ: ПОРІВНЯЛЬНО-ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ І ПЕРСПЕКТИВИ ДЛЯ УКРАЇНИ

THE RIGHT TO WORK IN THE SYSTEM OF EUROPEAN STANDARDS: A COMPARATIVE LEGAL ANALYSIS AND PROSPECTS FOR UKRAINE

У статті розглядається право на працю як базове соціальне право людини, що забезпечує не лише матеріальне існування, а й самореалізацію, соціальну інтеграцію та гідність особи. Проаналізовано європейські підходи до гарантування права на працю, зокрема концепцію соціальної держави, принципи соціальної справедливості, рівності та недискримінації, а також інституційні та нормативні механізми, що забезпечують доступ до гідної праці, професійне навчання, перепідготовку та адаптацію працівників до змін ринку праці. Особлива увага приділена активній політиці зайнятості (Active Labour Market Policies) та концепції flexicurity, які поєднують гнучкість трудових відносин із високим рівнем соціального захисту, що демонструють країни ЄС у порівнянні з українською моделлю. Окремо аналізуються інституційні аспекти соціального діалогу, роль держави, профспілок та роботодавців у формуванні справедливого, інклюзивного та ефективного ринку праці. Розглянуто вплив глобальних викликів, зокрема цифровізації, автоматизації, демографічних змін, міграційних процесів, пандемії та війни в Україні, на реалізацію права на працю. Проаналізовано нормативно-правову базу європейських країн та України, включно з Європейською соціальною хартією, Хартією основоположних прав ЄС, конституціями держав-членів та національним законодавством. Підкреслено необхідність удосконалення української системи реалізації права на працю через впровадження цілісної стратегії, орієнтованої на соціальну справедливість, превентивні заходи, зміцнення служб зайнятості, активні програми підтримки працівників, розвиток соціального діалогу та інтеграцію вразливих груп населення.

Ключові слова: право на працю, гідна праця, соціальні права, Європейський Союз, трудове законодавство, дискримінація, соціальний діалог, правові гарантії.

The article examines the right to work as a fundamental social human right that ensures not only material existence but also self-realization, social integration, and personal dignity. European approaches to guaranteeing the right to work are analyzed, including the concept of the social state, principles of social justice, equality, and non-discrimination, as well as the institutional and regulatory mechanisms that provide access to decent work, professional training, retraining, and adaptation of workers to labor market changes. Special attention is given to Active Labour Market Policies and the concept of flexicurity, which combine labor market flexibility with a high level of social protection, as demonstrated by EU countries in comparison with the Ukrainian model. Institutional aspects of social dialogue are analyzed separately, including the role of the state, trade unions, and employers in forming a fair, inclusive, and effective labor market. The impact of global challenges—such as digitalization, automation, demographic changes, migration processes, the pandemic, and the war in Ukraine—on the realization of the right to work is considered. The legal and regulatory framework of European countries and Ukraine is analyzed, including the European Social Charter, the EU Charter of Fundamental Rights, the constitutions of member states, and national legislation. The article emphasizes the need to improve the Ukrainian system for realizing the right to work through the implementation of a comprehensive strategy focused on social justice, preventive measures, strengthening employment services, active worker support programs, the development of social dialogue, and the integration of vulnerable groups.

Key words: right to work, decent work, social rights, European Union, labor law, discrimination, social dialogue, legal guarantees.

Постановка проблеми. Право на працю є одним із базових прав людини, яке забезпечує не лише матеріальне існування особи, а й її самореалізацію, соціальну інтеграцію та гідність. У європейському правовому просторі це право набуло особливого значення, будучи тісно пов'язаним із концепцією соціальної держави, що ґрунтується на принципах соціальної справедливості, рівності та недискримінації. Гарантування права на працю стало не лише предметом національного законодавства країн Європи, а й важливим напрямом інтеграційної політики Європейського Союзу та Ради Європи.

З огляду на прагнення України до європейської інтеграції, вивчення європейських підходів до забезпечення права на працю є надзвичайно актуальним. Цей досвід може стати основою для подальшого об'єднання вітчизняного трудового законодавства з європейськими стандартами та сприяти підвищенню ефективності механізмів реалізації трудових прав українських громадян.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання реалізації права на працю активно досліджується як в європейській, так і в українській правничій доктрині. Серед українських учених, які зробили вагомий внесок у розробку теоретичних і практичних аспектів права на працю, варто відзначити праці таких науковців, як Бутинська Р. Я., Дудар С. К., Москаленко О. В., Онишко Є. А., Черевко Н. О., Яцкевич І. І. та інші. Ці автори розглядають право на працю не лише як суб'єктивне право громадянина, а й як елемент соціально-економічної політики держави, що має бути підкріплений відповідними гарантіями на рівні законодавства, правозастосовної практики та державного управління.

Водночас у європейській доктрині трудового права питання забезпечення права на працю набуло розвитку в роботах Бруно Паланке, Анне Лауер, Юргена Габермаса, які розглядають його через призму прав людини, гідності, ринку праці та соціальної політики Європейського Союзу.

Продовження дослідження питання реалізації права на працю є актуальним, оскільки, попри наявність значної кількості наукових напрацювань як українських, так і європейських учених, проблема забезпечення ефективної реалізації цього права залишається невирішеною в повному обсязі. Сучасні соціально-економічні виклики, інтеграційні процеси України до європейського правового простору та необхідність удосконалення національного законодавства вимагають подальшого наукового аналізу і пошуку нових підходів до гарантування права на працю в умовах сьогодення.

Метою цієї статті є здійснення комплексного аналізу європейських підходів до гарантування права на працю, визначення нормативно-правових основ, практичних механізмів реалізації цього права в країнах

Європейського Союзу та Раді Європи, а також окреслення шляхів імплементації відповідних стандартів у національне законодавство України з урахуванням теоретичних напрацювань українських науковців.

Виклад основного матеріалу. Право на працю належить до кола базових соціально-економічних прав людини, що визнаються ключовими у системі загальноновизнаних прав і свобод. Це право має надзвичайно глибоку гуманістичну природу, оскільки безпосередньо пов'язане не лише з економічним виживанням особи, а й з її гідністю, свободою, соціалізацією та можливістю повною мірою реалізувати свій особистісний і професійний потенціал. Гарантування права на працю є показником того, наскільки держава здатна реалізовувати принципи соціальної справедливості, рівності та людської гідності не декларативно, а через реальні інституційні, законодавчі та політичні механізми. У цьому контексті саме рівень захищеності та доступності права на працю є одним із найбільш об'єктивних критеріїв розвиненості соціальної держави – держави, яка не обмежується лише охороною прав, а активно створює умови для їх реалізації.

У сучасних умовах це право набуває дедалі більшої ваги. З огляду на радикальні трансформації у сфері праці – зокрема, цифровізацію економіки, автоматизацію виробничих процесів, гнучкість форм зайнятості, розмивання класичних меж між робочим і особистим життям, а також стрімке зростання неформальної та платформної зайнятості – право на працю потребує переосмислення та оновлення його змісту [1, с. 146].

Суттєвим викликом стає також глобальна конкуренція на ринку праці, демографічні зміни, міграційні процеси та поширення нестабільних форм трудових відносин, які нерідко підривають соціальні гарантії та викликають загрозу маргіналізації окремих категорій населення. Саме в такому контексті особливо актуальним є вивчення європейських підходів до гарантування права на працю, оскільки країни Європи демонструють комплексний і водночас гнучкий підхід, який поєднує повагу до фундаментальних прав із ефективною соціальною політикою.

Європейська модель реалізації права на працю не зводиться до формального закріплення відповідного права в нормативних актах. Вона передбачає багаторівневу систему гарантій, які охоплюють різні аспекти трудових відносин – від забезпечення рівного доступу до праці, недискримінаційних процедур найму і захисту від безробіття до підтримки професійного навчання, перепідготовки та можливості адаптації працівника до змінних умов ринку. У цій системі особливий наголос робиться не лише на індивідуальному, а й на колективному вимірі права на працю. Працівник у Європі розглядається не як ізольований суб'єкт ринку праці, а як активний учасник

соціального діалогу, член трудового колективу, який має право брати участь у формуванні умов праці, у тому числі через діяльність профспілок та інститути представництва [2, с. 179].

Такий підхід дозволяє забезпечити не лише економічну ефективність, а й соціальну стабільність, оскільки враховує інтереси всіх сторін трудових відносин – працівників, роботодавців і держави.

У цьому контексті право на працю виступає не лише правом на фізичну або економічну активність, а й правом на участь у суспільному житті, на соціальне визнання та включеність. Праця розглядається як чинник, що формує самоідентичність особи, як спосіб реалізації її внутрішнього потенціалу, як простір свободи, у якому особа здатна впливати на своє життя та на соціальні процеси загалом.

Зауважимо, що така філософія праці особливо характерна для європейської правової думки, у якій вкорінена ідея про те, що реалізація трудових прав є невід'ємною складовою загального поняття «гідного життя». Як підкреслюють провідні європейські дослідники, зокрема Гі Станінг, право на працю у XXI столітті має розумітися не просто як право на будь-яке місце роботи. Це насамперед право на гідну працю, яка забезпечує стабільність, розвиток і захист від бідності [3].

У сучасній науці, як слушно зазначає Дудар С. К., право на працю розглядається як система правомочностей, які гарантують можливість особи реалізувати себе у суспільно корисній діяльності з належним соціальним і правовим забезпеченням [4, с. 13]. Водночас Онишко Є. А. акцентує увагу на тому, що право на працю – це не лише особисте благо, а й інструмент розподілу соціального блага між державою, роботодавцем і працівником, що передбачає постійний пошук балансу між економічною ефективністю та соціальною справедливістю [5, с. 29].

Відмітимо, що європейські стандарти у сфері права на працю закріплюються у низці ключових міжнародних документів, що формують нормативне ядро європейської правової системи. Насамперед ідеться про Європейську соціальну хартію (переглянуту), яка була прийнята у 1996 році і є обов'язковою для більшості країн-членів Ради Європи. У статті 1 цього документа держави визнають право на працю як основоположне і зобов'язуються забезпечувати доступ до зайнятості, підтримувати ефективну політику зайнятості та створювати умови для продуктивної і гідної праці. Ця норма тлумачиться не ізольовано, а в контексті інших положень Хартії, зокрема про захист від безробіття, право на професійне навчання, рівність можливостей і права працівників із сімейними обов'язками.

Не менш вагомим є положення Хартії основоположних прав Європейського Союзу, ухваленої у 2000 році, яка з набуттям чинності Лісабонського

договору стала юридично обов'язковим документом для всіх країн-членів ЄС. У статті 15 цієї Хартії проголошено право кожного працювати та вільно обирати собі професію. Слід зазначити, що в межах права ЄС це положення пов'язане з іншими принципами – свободою пересування працівників, заборонаю дискримінації, захистом від незаконного звільнення та рівністю чоловіків і жінок у сфері праці [7].

У нормативному просторі кожної з країн Європейського Союзу право на працю знаходить конкретизацію в національних конституціях та трудовому законодавстві. Конституція Федеративної Республіки Німеччина у статті 12 гарантує свободу професії, а також забороняє примус до певного виду праці, крім виняткових випадків [17]. Конституція Франції (через преамбулу до Конституції 1946 року) визнає працю як право і обов'язок кожного громадянина, а також зобов'язує державу гарантувати кожному засоби існування через працю [18]. На рівні підзаконного регулювання більшість європейських країн імплементували положення директив ЄС у сфері працевлаштування, дискримінації, мобільності робочої сили, тимчасової зайнятості, мінімальної зарплати та робочого часу.

Практичне застосування цих стандартів контролюється через механізми Європейського комітету з соціальних прав і, опосередковано, через прецеденти Європейського суду з прав людини, який, хоча і не має прямої юрисдикції щодо трудових прав, однак через статті 8 і 14 Конвенції про захист прав людини розглядає справи, що стосуються обмеження права на працю з дискримінаційних мотивів [8].

Українське законодавство також містить норми, які проголошують право на працю. Зокрема, Конституція України у статті 43 передбачає право кожного громадянина на працю, що включає можливість заробляти на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [9]. Це право деталізується у Кодексі законів про працю України [10], Законі «Про зайнятість населення» [11], Законі «Про соціальний діалог в Україні» [12] та низці інших нормативно-правових актів. Проте на відміну від європейської моделі, в Україні досі відсутній цілісний механізм реалізації цього права, що охоплював би активну державну політику, реальні гарантії соціального захисту вразливих груп та стабільний діалог між ринком праці та системою освіти.

Європейські підходи до гарантування права на працю істотно відрізняються від українських як за глибиною реалізації, так і за філософією державної участі у сфері зайнятості. У країнах Європейського Союзу право на працю не зводиться до формальної можливості працевлаштування. Воно є складовою широкої політики соціальної інтеграції, яка охоплює: проактивне втручання держави в ринок праці, забезпечення

високого рівня соціального діалогу, інвестиції в людський капітал, профілактику безробіття та рівність доступу до працевлаштування. У той час як в Україні ця політика досі зосереджена переважно на реагуванні на безробіття та виплаті допомоги, в ЄС діє принцип превентивності – запобігання соціально-економічній вразливості шляхом підтримки людини протягом усього трудового життя.

Ключовою рисою європейської моделі гарантування права на працю є концепція активної політики на ринку праці (Active Labour Market Policies, ALMPs). У розвинених країнах ЄС, таких як Швеція, Данія, Нідерланди, Німеччина, ця політика включає широкий спектр інструментів – від програм професійної перепідготовки, дотацій роботодавцям на створення нових робочих місць, підтримки самозайнятості, до адаптації умов праці для людей з інвалідністю. Наприклад, у Данії щорічно до 2% ВВП спрямовується на ALMPs, що є в кілька разів більше, ніж в Україні, де аналогічні програми мають фрагментарний і нерегулярний характер, часто залежать від політичної волі уряду, а не від структурної державної стратегії [6].

Значна різниця простежується і в інституційних підходах. У країнах ЄС працюють потужні служби зайнятості, які не лише надають інформацію про вакансії, але й активно супроводжують особу у працевлаштуванні – формують індивідуальні плани дій, забезпечують менторство, оплачують навчання, контролюють дотримання трудових гарантій. У Німеччині, наприклад, Федеральне агентство праці має розгалужену мережу філій, де кожен зареєстрований безробітний отримує персоналізований підхід і постійний нагляд. В Україні ж функції державної служби зайнятості часто зводяться до формального обліку безробітних та надання послуг, які не відповідають реальним потребам ринку.

Ще однією характерною рисою європейської моделі є гнучка безпека (flexicurity) – концепція, що поєднує гнучкість трудових відносин із високим рівнем соціального захисту. Так, у Нідерландах чи Данії працівники можуть легко змінювати місце роботи, не боячись втратити дохід або соціальні гарантії, оскільки система соціального страхування передбачає адекватні компенсації, а ринок праці оперативно реагує на зміну професійного статусу особи. В Україні ж навіть короткострокова втрата роботи часто супроводжується соціальною дестабілізацією: невисокі допомоги, складна процедура отримання компенсацій, відсутність індивідуального підходу до потреб безробітного не дозволяють говорити про реальну реалізацію принципу flexicurity [13].

На рівні правової культури, в європейському просторі право на працю тлумачиться в дусі прав людини – як елемент людської гідності. Праця розглядається не лише як економічна необхідність, а як форма самореалізації, участі у житті

суспільства, що вимагає від держави активної підтримки. У більшості країн ЄС професійний розвиток особи є безперервним процесом – lifelong learning – що підтримується фінансово, інституційно та нормативно. В Україні, навпаки, доступ до програм підвищення кваліфікації або перекваліфікації здебільшого обмежується низьким фінансуванням, відсутністю мотиваційних механізмів для роботодавців та працівників і слабкою координацією з системою формальної освіти.

Суттєвими залишаються відмінності в структурі соціального діалогу. В європейських країнах тристоронні інститути – уряд, профспілки, роботодавці – мають стабільну, інституалізовану взаємодію, засновану на паритетності. Через колективні угоди на національному, регіональному та секторальному рівнях вирішуються питання зарплати, умов праці, робочого часу тощо. У Франції понад 95% працівників охоплені колективними договорами. В Україні ж соціальний діалог залишається слабким: репрезентативність профспілок обмежена, а колективно-договірне регулювання охоплює лише близько 30% працюючих. Як зазначає Яцкевич І. І. «соціальний діалог в Україні має радше символічний, ніж змістовний характер, і потребує не лише правових змін, а й переосмислення ролі кожного учасника» [14].

Особливо помітна різниця проявилася в умовах кризових ситуацій, зокрема під час пандемії COVID-19 та після початку повномасштабного вторгнення в Україну. Європейські держави застосовували цілісні антикризові пакети підтримки – компенсацію частини заробітної плати, податкові канікули, субсидування бізнесу для збереження робочих місць. Українська ж модель переважно покладалася на міжнародну допомогу і волонтерські ініціативи, тоді як системної внутрішньої підтримки втрачених робочих місць і професійного перенавчання фактично не було забезпечено. Як відмічає Москаленко О. В., «українська трудова політика під час війни характеризується несистемністю, що знижує здатність держави ефективно реагувати на виклики безробіття» [6].

Варто зауважити, що навіть попри істотну різницю в економічних можливостях, право на працю в ЄС не залежить винятково від рівня ВВП, а забезпечується завдяки політичній волі, ефективному адмініструванню та усвідомленню соціальної значущості праці. Це право інституціоналізоване, фінансово підтримане та нормативно деталізоване. В Україні ж, як підкреслює Черевко Н. О., реалізація права на працю перебуває у тіні декларативності, часто не підкріплена механізмами реалізації та підзвітності [15, с. 230].

Слід зауважити, що практика реалізації права на працю в країнах ЄС демонструє значну ефективність і є результатом багаторівневої політики, в якій поєднуються нормативне регулювання, інституційна підтримка та активна участь держави у формуванні справедливого

та інклюзивного ринку праці. Згідно з даними Eurostat за 2024 рік, середній рівень зайнятості серед осіб віком 20–64 роки в країнах Європейського Союзу становив 74,5%, що є стабільно високим показником у порівнянні з попередніми роками, незважаючи на глобальні економічні коливання, спричинені пандемією COVID-19, енергетичною кризою та впливом війни в Україні [16].

Особливо позитивна динаміка спостерігається у таких державах, як Швеція (78,3%), Нідерланди (80,1%) та Німеччина (77,8%). Високі показники зайнятості в цих країнах пояснюються не лише загальним рівнем економічного розвитку, а й чіткою, орієнтованою на людину державною політикою у сфері праці. У Нідерландах, наприклад, велика увага приділяється гнучким формам зайнятості та поєднанню професійного життя з особистим, зокрема через розвиток часткової зайнятості та підтримку молодих батьків. У Швеції діє ефективна система профорієнтації, що починає працювати ще у школі, та високорозвинена служба зайнятості, яка тісно співпрацює з роботодавцями [13].

Крім того, значну роль у забезпеченні високих показників зайнятості відіграє інклюзивна політика щодо вразливих груп населення. У Фінляндії, наприклад, реалізуються масштабні програми інтеграції осіб з інвалідністю на ринок праці, що дозволяє не лише знижувати рівень безробіття, а й забезпечувати рівність можливостей. У Франції особлива увага приділяється молоді – уряд підтримує програми першого працевлаштування, зокрема шляхом надання фінансових стимулів роботодавцям. В Іспанії, попри традиційно високий рівень молодіжного безробіття, уряд активно впроваджує нові моделі дуальної освіти, що поєднує теоретичне навчання з практикою на підприємствах, з метою адаптації освітніх програм до потреб ринку праці.

Варто наголосити, що успішна реалізація права на працю в ЄС також пов'язана з ефективним використанням статистики та аналітики. Дані про стан ринку праці системно аналізуються на рівні Єврокомісії, національних урядів і служб зайнятості для своєчасного реагування на структурні зміни. На підставі таких даних приймаються стратегічні рішення щодо пріоритетних секторів для створення робочих місць, фінансування програм підтримки безробітних або перенавчання. Такий підхід дозволяє забезпечувати не лише кількісні, а й якісні показники зайнятості – працівники отримують не будь-яку роботу, а ту, яка відповідає їхнім навичкам, освіті, а також потребам національної економіки [3].

На цьому тлі показники України залишаються суттєво нижчими: за даними Державної служби статистики України, у 2023 році рівень зайнятості серед працездатного населення становив близько 65,2%, тоді як рівень безробіття – 9,8%. Така статистика відображає не лише наслідки

війни, а й структурні проблеми: низький рівень активної політики зайнятості, обмежені ресурси державної служби зайнятості, слабкий зв'язок між освітою і ринком праці, відсутність інклюзивних програм для молоді, осіб з інвалідністю та внутрішньо переміщених осіб. Як зазначає дослідниця Бутинська Р. Я., "українська модель зайнятості є надто реактивною – вона реагує на наслідки безробіття, а не запобігає йому" [1, с. 149].

Важливо зазначити, що понад половина безробітних не були зареєстровані в центрах зайнятості, що свідчить про низький рівень довіри до державних інституцій та неефективність системи зайнятості. Особливо гострою є проблема вразливих груп населення: внутрішньо переміщених осіб, молоді, жінок із малими дітьми та людей передпенсійного віку, які часто залишаються поза увагою державної підтримки.

Ускладнення ситуації спричинило повномасштабне вторгнення російської федерації в Україну, яке призвело до масштабних втрат робочих місць та руйнування значної частини підприємств. Десятки тисяч бізнесів були знищені або змушені припинити діяльність, що істотно посилює соціально-економічні виклики. За оцінками Міжнародної організації праці, на початок 2024 року понад 4,8 мільйона українців були змушені виїхати за кордон у пошуках роботи, переважно в країни Європейського Союзу [15].

Водночас ЄС продемонстрував оперативність і солідарність у підтримці українських біженців, забезпечивши їм доступ до ринку праці на основі Директиви Ради ЄС № 2022/382 про тимчасовий захист. Цей механізм дозволив мільйонам українців легально працювати у країнах ЄС без необхідності проходження тривалих процедур отримання дозволів на роботу, що суттєво полегшило їх інтеграцію та реалізацію права на працю. Крім того, країни-члени ЄС активно розробляють і впроваджують програми адаптації, професійного навчання та соціальної підтримки для українських трудових мігрантів, що підкреслює комплексний підхід до забезпечення прав і гідних умов праці.

Тож, у той час як Україна переживає серйозні виклики, пов'язані з війною та структурними недоліками ринку праці, країни ЄС демонструють ефективні інструменти швидкого реагування та підтримки вразливих категорій населення. Це яскраво ілюструє різницю у підходах до гарантування права на працю: європейська модель базується на превентивних заходах, соціальній інтеграції та інституційній спроможності, тоді як українська система потребує глибокої модернізації та посилення державної політики, орієнтованої на реальне забезпечення права на працю в умовах сучасних викликів.

Висновок. Таким чином, право на працю в сучасних умовах стає одним із ключових соціальних прав, що потребує переосмислення та адаптації до нових викликів цифрової

економіки, глобалізації та трансформації ринку праці. Європейська модель гарантування цього права демонструє комплексний підхід, який поєднує законодавче закріплення, активну державну політику, соціальний діалог та захист гідних умов праці. Вона орієнтована не лише на забезпечення доступу до робочих місць, а й на підтримку безперервного професійного розвитку, рівність можливостей і соціальну інтеграцію вразливих груп.

Водночас українська практика реалізації права на працю залишається фрагментарною, з недостатньо розвиненими механізмами державної підтримки та соціального діалогу. Відсутність системного підходу, низький рівень фінансування

активної політики зайнятості та слабка координація з освітньою сферою стримують ефективне використання трудового потенціалу населення та створення справедливого ринку праці.

Отже, для подолання існуючих проблем і наближення до європейських стандартів Україні необхідно розвивати цілісну стратегію реалізації права на працю, яка базуватиметься на принципах соціальної справедливості, превентивності та включеності. Це передбачає інституційне посилення служб зайнятості, впровадження активних програм підтримки працівників, розвиток соціального діалогу і посилення ролі держави як гаранта гідної та стабільної зайнятості для всіх громадян.

Список використаних джерел:

1. Бутинська Р. Я. Актуальні питання гармонізації трудового законодавства в умовах Євроінтеграції. *Проблеми цивільного, господарського, трудового права та права соціального забезпечення*. 2020. С. 146–150.
2. Яцкевич І. І. Гармонізація правового регулювання юридичних гарантій реалізації права на працю за законодавством України та Європейського Союзу. *Журнал східноєвропейського права*. 2015. № 13. С. 177–183.
3. Standing G. *The Precariat: The New Dangerous Class* / Guy Standing. London : Bloomsbury Academic. 2011. URL: https://www.researchgate.net/publication/256485856_Guy_Standing_2011_The_Precariat_The_New_Dangerous_Class_London_Bloomsbury_Academic_1999_pp_198_pbk
5. Дудар С. К. Гармонізація законодавства: проблеми визначення поняття. *Держава і право*. 2020. Вип. 17. С. 11–17.
6. Онишко Є. Європейські правові стандарти: способи та рівні впровадження (теоретичні аспекти). *Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні* : матеріали XV регіональної науково-практичної конференції (4–5 лютого 2009 р.). Львів : Юридичний факультет Львівського національного університету імені Івана Франка, 2019. С. 29–30.
7. Москаленко О. В. Соціальна функція трудового права в контексті забезпечення гідної праці під час євроінтеграційних змін. *Право*. 2025. № 41. С. 192–203.
8. Хартія основоположних прав Європейського Союзу : ухвалена 2000 р., юридично обов'язковий документ з набуттям чинності Лісабонським договором / Європейський Союз. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A12012P%2FTXT>
9. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (Європейська конвенція з прав людини) : від 04.11.1950, статті 8, 14 / Рада Європи. URL: https://www.echr.coe.int/documents/convention_eng.pdf
10. Конституція України : від 28.06.1996, стаття 43. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text>
11. Кодекс законів про працю України : від 10.12.1971 (зі змінами). *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
12. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>
13. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 17.09.2015 № 286-VIII. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/286-19#Text>
14. International Labour Organization. Decent Work Agenda. URL: <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work>
15. Яцкевич І. І. Гармонізація правового регулювання юридичних гарантій реалізації права на працю за законодавством України та Європейського Союзу. URL: <https://www.researchgate.net/publication/315548635>
16. Черевко Н. О. Війна в Україні і права людини. *Два роки війни: наслідки та перспективи* : тези доп. учасників Всеукр. онлайн конф., м. Київ, 15 трав. 2024 р. Київ, 2024. С. 228–231.
17. Employment – annual statistics. 2024. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_-_annual_statistics
18. Конституція Федеративної Республіки Німеччина (Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland) : від 23.05.1949, стаття 12 / Федеративна Республіка Німеччина. URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/gg/BJNR000010949.html>
19. Конституція Франції (преамбула до Конституції 1946 року) / Французька Республіка. URL: <https://www.conseil-constitutionnel.fr/la-constitution/la-constitution-de-1946>

Дата першого надходження статті до видання: 10.11.2025

Дата прийняття статті до друку після рецензування: 15.12.2025

Дата публікації (оприлюднення) статті: 31.12.2025