

ГОСПОДАРСЬКЕ ПРАВО. ЦИВІЛЬНЕ ПРАВО. ТРУДОВЕ ПРАВО

УДК 349.2

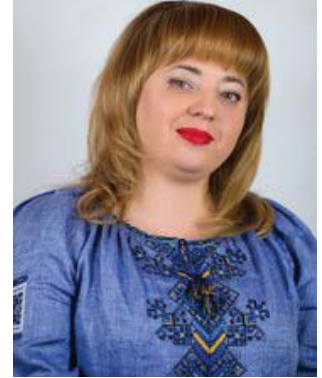
DOI <https://doi.org/10.32782/2523-4269-2026-94-29-35>

Котова Любов Вячеславна,

кандидат юридичних наук, професор,
завідувач кафедри публічного та приватного права

(Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, м. Київ)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2521-0015>



Петросян Крістіна Єрвандівна,

PhD зі спеціальності 081 «Право»,
доцент кафедри публічного та приватного права

(Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, м. Київ)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4624-1750>



ТРАНСФОРМАЦІЯ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ ПІД ВПЛИВОМ СТАНДАРТІВ ЄС ЩОДО СТАЛОГО ЕКОЛОГІЧНОГО ТА СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ

Проаналізовано стандарти ЄС щодо права на гідну працю. Виявлено її дефіцит в умовах глобалізації крізь призму принципів МОП. Досліджено розвиток трудового права України в контексті концепції сталого розвитку. Наголошено на реалізації соціальної справедливості через політику «справедливого переходу» (just transition) та створення «зелених» робочих місць. Акцентовано на необхідності розробки механізмів класифікації та оцінки таких місць, а також соціального захисту й перепідготовки працівників.

Ключові слова: гідна праця, захист трудових прав, «зелені» робочі місця, міжнародні стандарти, працівник, сталий розвиток, трудові права, трудові правовідносини.

Постановка проблеми. Право на працю становить одне з фундаментальних соціальних прав людини, що закріплені у міжнародному та європейському правопорядках. Зміст права на працю в національному законодавстві України полягає у можливості кожної особи заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується [1, ст. 43]. З огляду на розпочаті Європейською радою переговори про вступ України до ЄС важливим кроком на цьому етапі є оновлення трудового законодавства країни, а також його узгодження із стандартами ЄС, зокрема в аспекті права людини на працю.

Слід зазначити, що у Європейському контексті забезпечення права на працю формується на перетині норм міжнародного права та прав людини, трудового права та соціального захисту, які в сукупності утворюють самостійну основу для регулювання трудових відносин

як в Україні, так і у державах-членах Ради Європи та Європейського Союзу. Історично соціальна функція трудового права сформувалася як реакція на необхідність захисту вразливих категорій працівників у період індустріалізації XIX ст., що згодом еволюціонувала в ширшу систему гарантування прав людини у сфері праці [2].

Центральним концептом, який конкретизує соціальну функцію, є гідна праця (decent work), яка згідно з визначенням МОП передбачає можливість для кожної особи реалізувати продуктивну зайнятість в умовах свободи, рівності, безпеки та людської гідності [3]. Однак, у сучасних умовах глобалізаційних процесів, з якими стикнулося людство, спостерігається дефіцит гідної праці, або ж порушення цього концепту, що особливо гостро відчувається в аспекті досягнення визначених МОП умов рівності, безпеки та гідності працівників як учасників трудових відносин.

Економічна криза світового масштабу, яка поглибилась у період пандемії, виявила недостатність «гідної праці» та оголила проблемні питання зайнятості населення, до яких можна віднести: мінімальний рівень оплати праці (зокрема, середня зарплата в Україні у 2024 р. залишалась у 3–10 разів нижчою, ніж у країнах Європи) [4]; жорсткі вимоги роботодавця щодо дотримання працівником внутрішнього трудового розпорядку; відсутність дієвих програм для підвищення кваліфікації працівників та розвитку з боку роботодавця через нестачу коштів у власника підприємства тощо.

Тому, на наш погляд, особливого значення набуває трудовознавство в своєму концентрованому прояві як правова доктрина закріплення нових принципів до регулювання трудових відносин.

На особливого значенні правової доктрини, зокрема трудового права, зауважують науковці в своїх працях. Так, на думку Ю.М. Тодики, у процесах конвергенції правових систем, правова доктрина виступає як об'єднуючий, цементуючий фактор, оскільки забезпечує узгоджене розуміння суспільних відносин, які виникають [5, с. 178]. В той же час, як слушно зауважують М. Мочульська та В. Семків, обмін та запозичення правових доктрин і верифікованих правових системам, у тому числі і правовою системою України, здійснюються напряму через відсутність необхідності їх формального закріплення та загальної визнаності формування єдиного наукового та освітнього юридичного простору [6, с. 194].

На наш погляд, саме трудове право є тією галуззю в правовій доктрині, що дозволяє реалізувати право працівника на гідну працю. Зокрема, показники зайнятості українців, які опинилися в ЄС під час повномасштабного вторгнення РФ, свідчать про різноманітну практику приймаючих країн та їх стратегію у питанні вирішення працевлаштування людей на ринку внутрішньої праці. Отже, задля забезпечення майбутнього України в колі цивілізованих та розвинених країн, в науці трудового права виникла потреба пошуку нового напрямку розвитку модерної трудовознавчої доктрини з метою удосконалення національного трудового законодавства до стандартів ЄС, що в свою чергу надасть змогу знизити рівень браку гідної праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Підґрунтям цієї наукової статті стали теоретико-прикладні дослідження таких вчених як: У. Бек, С. В. Вишновецької, І. П. Жигалкіна, М. І. Іншина, М. І. Марчук, О. В. Москаленко, М. Мочульської, С. В. Омелянчика, С. Ю. Писаренка, В. І. Прокопенка, В. Семківа, А. М. Тимченка, Ю. М. Тодики, Г. І. Чанишевої, О. М. Ярошенка та ін. Утім, висловлені науковцями думки потребують аналізу в сучасних умовах глобалізаційних процесів та в контексті сталого розвитку.

Так, незважаючи на наявність ґрунтовних досліджень у сфері трудового права та його євроінтеграційного аспекту, у сучасних умовах глобалізаційних процесів та курсу України на вступ до ЄС залишаються невирішеними ряд ключових питань, що потребують подальшого наукового осмислення та обґрунтування. Зокрема, теоретичне обґрунтування сучасної трудовознавчої доктрини України з урахуванням концепту гідної праці в умовах дефіциту її реалізації, особливо спричиненого економічними кризами та викликами війни. Існуючі наукові думки потребують аналізу в сучасному контексті. А також формулювання напрямів розвитку трудового права України у контексті концепції сталого розвитку та політиці справедливої переходу (just transition). Ця частина

проблеми включає пошук шляхів інтеграції екологічної стійкості та соціально-економічної справедливості у трудові відносини.

Метою статті комплексний аналіз європейських стандартів у сфері права на гідну працю та трудових відносин, дослідження їх ролі у формуванні соціально справедливої економіки, а також обґрунтування напрямків розвитку трудового права України в контексті концепції сталого розвитку та справедливої переходу (just transition), зокрема, через імплементацію механізмів створення та оцінки «зелених» робочих місць.

Виклад основного матеріалу. Для ефективного функціонування трудових відносин в межах ЄС були створені певні стандарти у сфері праці, які у подальшому впливають на національне трудове законодавство. Договором про функціонування Європейського Союзу передбачено, що ЄС наділяється повноваженнями щодо підтримки та доповнення діяльності держав-членів у наступних галузях: покращення трудової сфери в інтересах охорони здоров'я та безпеки працівників, умов праці, соціального забезпечення працівників, їх захист у разі розірвання трудового договору, інформування працівників, представництво та колективний захист інтересів працівників та роботодавців, рівність у поводженні між чоловіками та жінками та ін. [7]. Таким чином, регулювання трудових відносин в ЄС стосується прав працівників, умов праці, соціального захисту та інших аспектів, що сприяють формуванню соціально справедливої економіки.

Відмінною рисою європейських стандартів є їхня інтегративна природа, яка охоплює як індивідуальні, так і колективні трудові права, а також трактує право на працю не лише як юридичну норму, а як соціальну цінність, що реалізується через механізми державної політики, судового захисту та соціального діалогу. В той же час, формування європейських стандартів у трудовій площині, у тому числі в сфері права на працю, розпочинається з ключових міжнародних актів, до яких можна віднести: Загальну декларацію прав людини (1948) [8], Європейську соціальну хартію (переглянуту, 1996) (далі – ЄСХ) [9] та Хартію основоположних прав Європейського Союзу (2000) [10].

Загальна декларація прав людини – включає в себе невід'ємні права, які належать усім людям, незалежно від раси, статі, релігії, політичних чи інших переконань. Декларація є основою для подальших міжнародних договорів про права людини, а відтак відіграє ключову роль також у формуванні джерел права і, зокрема, джерел трудового права.

Європейська соціальна хартія є ключовим документом у галузі соціальних прав у Європі, так звана «соціальна конституція» Європи, що визначає вектор гармонізації національних трудових правових систем. Право на працю в ЄСХ посідає центральне місце, а переглянута версія ЄСХ від 1996 року встановлює більш широкий спектр соціальних прав та принципів, які мають бути гарантовані в ЄС та його держав-членах. Положення Хартії імплементують гарантії доступу до працевлаштування для всіх зацікавлених осіб через: запровадження політики повної зайнятості (ч. 1 ст. 1 ЄСХ); функціонування безкоштовних служб з працевлаштування (ч. 3 ст. 1 ЄСХ); забезпечення належної професійної орієнтації, підготовки та професійної реабілітації (ч. 4 ст. 1 ЄСХ).

Для України ЄСХ є орієнтиром приведення національного законодавства у сфері трудового права до стандартів ЄС, серед важливих аспектів якого можна

відзначити захист прав працівників шляхом забезпечення гідних умов праці та соціальних гарантій, що може сприяти створенню сприятливого клімату і в національній сфері праці. Також слід відзначити щодо існуючого механізму контролю ЄСХ переглянутої за дотриманням стандартів, які можуть бути корисними для моніторингу та оцінки рівня виконання соціальних прав в Україні.

Що стосується Європейської хартії з основних прав, можна відзначити, що поряд з основними класичними правами в ній містяться такі, що не належать до сфери відповідальності Євросоюзу, зокрема право на працю. Хартія передбачає свободу вибору професії та право працювати (ст. 15), заборона дискримінації (ст. 21), право на справедливі та гідні умови праці (ст. 31) [10]. На сучасному етапі Європейська хартія розглядається Європейським Судом як джерело права Євросоюзу в рамках ст. 2 Договору про ЄС, також вона може застосовуватись як орієнтир при укладанні рамкових угод чи угод про співробітництво між Євросоюзом та іншими країнами.

Виходячи з вищенаведеного, погоджуємося із думкою О. А. Телічко, що європейські стандарти організації праці є впорядкованою системою міжнародних норм та принципів, розроблених на основі взаємних угод між державами щодо питань, пов'язаних, зокрема із визнанням та закріпленням основних прав людини у сфері організації праці та формування соціальної політики. Утворення цієї системи є результатом нормотворчої діяльності, яка здійснюється в рамках більшості європейських та міжнародних організацій [11, с. 24–30].

Реалізація права на працю в сучасних умовах євроінтеграції для нашої країни має ґрунтуватися на панівних засадах, що включає: повну реалізацію трудових прав і гарантій, закріплених в законодавстві; оптимізацію можливостей для їх практичного впровадження; попередження порушенням трудових прав працівників. При цьому, концепція права на працю у сучасному вимірі отримала новий зміст за допомогою Європейському стовпу соціальних прав (European Pillar of Social Rights). Так, відповідно до звіту «The European Pillar of Social Rights: Impact and Advancement» вбачається, що проголошені 2017 року принципи, до яких віднесені рівний доступ до ринку праці, справедливі умови зайнятості та адекватний соціальний захист, спрямовані на трансформацію декларативних норм у реальні механізми забезпечення соціальних прав людини, включно з правом на працю. Особливий акцент робиться на збереженні гідності працівника, протидії прекарності зайнятості та запобіганні соціальній ізоляції, що повністю узгоджується з гуманістичними засадами європейського трудового права [12].

Досліджуючи питання історичного розвитку трудового права в контексті сталого розвитку зауважимо, що концепція сталого розвитку, яка була вперше сформульована в Цілях сталого розвитку ООН (Sustainable Development Goals, далі – SDG), охоплює не лише екологічну стійкість, але й соціальну та економічну справедливість. Трудове право, як ключова сфера регулювання відносин між працівниками та роботодавцями, відіграє провідну роль у досягненні цих цілей. Зокрема, SDG 8 передбачає «гідну працю та економічне зростання», що вимагає адаптації трудового законодавства до викликів глобалізації, цифровізації, кліматичних змін та соціальної нерівності.

Розвиток трудового права в контексті сталого розвитку полягає в еволюції норм, які забезпечують захист прав працівників, сприяють екологічній відповідальності бізнесу та стимулюють інклюзивне економічне зростання.

Трудове право виникло в епоху промислової революції XIX ст. як відповідь на експлуатацію робітників та Міжнародна організація праці (МОП) з 1919 р. стала першим глобальним інституційним механізмом регулювання трудових відносин. Так, Конвенції МОП № 87 (про свободу асоціації) та № 98 (про колективні переговори) заклали основу для захисту прав працівників.

Однак, у другій половині XX ст. акцент змістився на соціальний захист (мінімальна заробітна плата, робочий час, безпека праці). З появою концепції сталого розвитку на Конференції ООН у Ріо-де-Жанейро 1992 року (Agenda 21) трудове право почало інтегрувати екологічні аспекти. Наприклад, Директива ЄС 2008/98/ЄС про відходи пов'язала трудові норми з екологічною відповідальністю підприємств.

Стандарти ЄС у сфері трудового права еволюціонували від фокусу на базових правах (як то Директива 2003/88/ЄС про робочий час) до комплексного підходу, інтегрованого зі сталим розвитком. Європейський стовп соціальних прав (European Pillar of Social Rights, 2017) та План дій (2021) підкреслюють «гідну працю» (decent work) як основу для досягнення Цілей сталого розвитку ООН (SDGs), зокрема SDG 8 (гідна праця та економічне зростання) та SDG 13 (боротьба зі зміною клімату). Директива про корпоративну стійкість та due diligence (CSDDD, 2024) зобов'язує компанії моніторити ланцюги постачань на предмет порушень трудових прав і екологічних стандартів, що впливає на глобальні ціннісні ланцюги [13].

Сталий розвиток, як концепція, що поєднує економічні, соціальні та екологічні виміри, став ключовим орієнтиром сучасної глобальної політики. У контексті ЄС трудове право еволюціонує як інструмент забезпечення «справедливого переходу» (just transition), де захист прав працівників інтегрується з екологічними цілями, такими як досягнення кліматичної нейтральності до 2050 р. відповідно до Європейського зеленого курсу (European Green Deal).

В Україні розвиток трудового права прискорився після Революції Гідності 2014 р. в контексті європейської інтеграції. Водночас, пандемія COVID-19 (2020–2022) виявила вразливість гнучких форм зайнятості, а повномасштабна війна в Україні з 2022 р. підкреслила необхідність адаптації трудового права до кризових умов, включаючи евакуацію працівників та дистанційну працю. Але не зважаючи на всі виклики, трудове законодавство оновлюється. Крім того, Законом України України від 15.03.2022 № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» спрощено трудові відносини в умовах воєнного стану. У контексті сталого розвитку Україна ратифікувала Паризьку угоду (2015) та приєдналася до SDG.

Слід підкреслити, що процес цифровізації у XXI ст. прискорив еволюцію та став поштовхом до переходу на «зелену» економіку, в тому числі в Україні. Так, Національна стратегія сталого розвитку до 2030 року (затв. Указом Президента № 722/2020) передбачає «зелену» модернізацію економіки. До прикладу, програма ЄС «EU4Environment» допомагає українським підприємствам впроваджувати екологічні стандарти, що впливає на трудові норми (навчання працівників). Разом з тим, основою соціальної справедливості залишається принцип гідності, де праця не є товаром, а виступає засобом для матеріального благополуччя та духовного розвитку, є так званним фундаментом для гідності та незалежності кожної людини. У контексті «зелених» робочих місць цей принцип реалізується через політики,

що забезпечують справедливий перехід (just transition), включаючи перепідготовку працівників та їх соціальний захист.

«Зелені» робочі місця визначаються як такі, що сприяють збереженню або відновленню навколишнього середовища, забезпечуючи водночас гідні умови праці. У науковій літературі для їх класифікації виокремлюють два основні підходи: на основі результату (output-based approach) та на основі процесу (process-based approach) [14].

Поняття «зелених» робочих місць є ключовим елементом стратегій сталого розвитку, які активно впроваджуються міжнародними організаціями, зокрема, ООН, МОП та національними урядами; розглядаються як інструмент для досягнення екологічної сталості, соціальної справедливості та економічної стабільності. У той же час, право на працю, закріплене в міжнародних нормативних актах, зокрема в Загальній декларації прав людини (ст. 23), підкреслює важливість саме гідних умов праці.

Згідно з Програмою МОП, «зелені» робочі місця визначаються як такі, що сприяють зменшенню негативного впливу на довкілля, забезпечуючи екологічну, економічну та соціальну сталість підприємств і економік. Такі робочі місця передбачають скорочення споживання енергії та сировини, обмеження викидів парникових газів, мінімізацію відходів і забруднення, а також захист і відновлення екосистем [16]. Важливо, що «зелені» робочі місця – це фактично гідні робочі місця, тому що повинні відповідати критеріям гідної праці, що включають справедливі та безпечні умови праці, рівність і повагу до людської гідності [15, с. 13]. Таким чином, концепція «зелених» робочих місць виходить за межі суто екологічного виміру, охоплюючи соціальні та економічні аспекти, що відповідають міжнародному стандарту гідної праці [16].

На міжнародному рівні ЄС лідирує саме Європейський зелений курс (European Green Deal, 2019) [17], який інтегрує трудове право в кліматичну політику, передбачаючи фонд справедливого переходу (Just Transition Fund) для підтримки працівників, зокрема, у вугільній промисловості.

Прийняття 25.09.2015 р. «Порядку денного в галузі сталого розвитку до 2030 року» (17 глобальних Цілей сталого розвитку) 193 країнами ООН підкреслює глобальну важливість балансу економічного, соціального та екологічного компонентів сталого розвитку, у тому числі, і щодо створення «зелених» робочих місць. Зокрема, Ціль сталого розвитку № 8 акцентує на сприянні поступовому, всеохоплюючому та сталому економічному зростанню, а також повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх [18]. У цьому контексті «зелені» робочі місця виступають як механізм гармонізації економічного розвитку з екологічною безпекою, створюючи нові можливості для працівників і сприяючи соціальній справедливості. Також, у звіті МОП «The state of social justice: A work in progress» (2025) [19] підкреслюється, що зелений перехід може призвести до втрати 6 мільйонів робочих місць у вихідному паливі, але створити 24 мільйони в зелених секторах, якщо забезпечити справедливий перехід через перепідготовку та соціальний діалог.

Отже, реалізація принципу гідності в контексті права на працю та «зелених» робочих місць вимагає балансу між екологічними імперативами та соціальними правами. Згідно з поглядами науковців, держави зобов'язані впроваджувати політики, такі як зазначаються в рекомендаціях МОП щодо політики в галузі зайнятості

№ 122 та № 169, для пом'якшення втрат робочих місць у вуглецевмісних галузях. Приклад Франції, де зелений план відновлення створив 110 000 робочих місць у 2009–2010 роках, ілюструє потенціал, але підкреслює необхідність фокусу на низькокваліфікованих працівниках [20].

У глобальному контексті, як вказує МОП, до 2050 року потрібно створити 660 мільйонів нових робочих місць у країнах з низьким доходом, інтегруючи зелений перехід з демографічними змінами. Це вимагає багатосторонньої співпраці для уникнення конфліктів між кліматичними зобов'язаннями та правами на працю [19].

Зарубіжний науковець Маттейс ван Шадевейк (Matthijs van Schadewijk) у статті «Labour, the Environment and International and European Law: One Journey or Worlds Apart?» (2024) аргументує, що наднаціональне право (ООН, МОП, ЄС) визнає довкілля як легітимний інтерес у трудових відносинах, але обмежується компенсаційними заходами, такими як Фонд справедливого переходу (Just Transition Fund). Автор аналізує вплив на сфери переходу робочих місць, мобільності та винагородження, зазначаючи, що ЄС фокусується на захисті вразливих працівників від «зеленої» трансформації, але бракує обов'язків для роботодавців і працівників щодо активної участі. Ван Шадевейк посилається на Паризьку угоду (2015) та Рекомендацію МОП № 205 (2022), де сталий розвиток складається з трьох стовпів (економіки, соціального, екології), але трудове право часто сприймається як «жертва» екологічних змін, а не як партнер [21].

Українські науковці активно аналізують імплементацію стандартів ЄС у контексті воєнних викликів та європейської інтеграції та у своїх працях «Гармонізація актів ЄС у сфері праці та трудового законодавства України» (2025) та «Імплементація європейського досвіду комплементарного розвитку сталого сільського туризму та креативних індустрій» (2023) підкреслює необхідність адаптації НПА до Директиви 89/391/ЄЕС про безпеку та гігієну праці, інтегруючи екологічні аспекти. Вчений аргументує, що сталий розвиток у трудовому праві сприяє відновленню біорізноманіття та зайнятості в зелених секторах, посилаючись на SDG 8 та 15 [22].

Таким чином, інтеграція «зелених» робочих місць у ринок праці України має значний потенціал для економічного зростання та підвищення конкурентоспроможності країни на глобальному рівні. Розвиток «зеленої» економіки, зокрема через інвестиції у відновлювальну енергетику, енергоефективність та екологічне сільське господарство, сприяє створенню нових робочих місць, які відповідають сучасним екологічним викликам [23].

Приєднуємось до думки науковців, що інвестуючи в розвиток зеленої економіки, Україна може стати більш конкурентоспроможною на світовому ринку та забезпечити стале майбутнє для своїх громадян.

Водночас, як зазначається в аналітичних дослідженнях, для реалізації цього потенціалу необхідна державна підтримка, включаючи розробку відповідних політик, програм перекваліфікації працівників і стимулювання інновацій [24].

Особливу увагу з цього питання в Україні слід приділяти створенню гідних умов праці на «зелених» робочих місцях. Відсутність справедливого доходу, безпечних умов праці чи можливостей для професійного розвитку може нівелювати екологічні переваги таких робочих місць. Наприклад, у контексті повоєнної відбудови України «зелені» робочі місця можуть відіграти ключову

роль у відновленні економіки, забезпечуючи зайнятість і сприяючи екологічній сталості [16]. Однак це вимагає комплексного підходу, який включає не лише екологічні, але й соціальні та економічні аспекти, щоб забезпечити відповідність принципам гідної праці.

Висновки. Підсумовуючи зазначимо, що розвиток трудового права України в контексті сталого розвитку через призму стандартів ЄС демонструє синергію між соціальними правами та екологічними цілями. Перспективи полягають у посиленні due diligence та соціального діалогу для досягнення SDG. Це не лише юридична, а й етична імператива для справедливого майбутнього.

«Зелені» робочі місця є важливим інструментом для досягнення сталого розвитку, поєднуючи екологічну відповідальність із соціальною справедливістю та економічною стабільністю. Їх впровадження в Україні відкриває нові можливості для економічного зростання, створення гідних умов праці та підвищення конкурентоспроможності. Разом з тим, право на працю в контексті зелених робочих місць є ключовим для реалізації

принципу гідності, відповідно важливим є забезпечення справедливого переходу, що включає перепідготовку, соціальний захист та гендерну рівність.

Проте успішна інтеграція «зелених» робочих місць у ринки праці вимагає чіткої державної політики, інвестицій у перекваліфікацію кадрів і створення умов для інновацій. Подальші дослідження мають бути спрямовані на розробку механізмів класифікації та оцінки «зелених» робочих місць, а також на аналіз їх впливу на соціально-економічний розвиток України. На нашу думку, розробка національних механізмів класифікації та оцінка «зелених» робочих місць вимагає міжвідомчої координації, зокрема, між Міністерством економіки, довілля та сільського господарства та соціальними партнерами, а також розробки чітко визначених критеріїв для ідентифікації таких робочих місць. Та найважливішим, вважаємо що Україна повинна інтегрувати принцип гідності в національну політику, спираючись на стандарти МОП та ООН, щоб забезпечити, аби зелений перехід посилював, а не підривав людську гідність.

Список використаних джерел

1. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
2. Москаленко О. В. Соціальна функція трудового права в контексті забезпечення гідної праці під час євроінтеграційних змін. *Право*. 2025. № 41. С. 192–203. DOI: <https://doi.org/2.34142/23121661.2025.41.21>
3. Бек У. Потенціал гармонізацій національного трудового законодавства до європейських стандартів. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Серія: «Юридичні науки». 2024. Т. 11. № 1(41). С. 15–19. DOI: <https://doi.org/10.23939/law2024.41.019>
4. Трудові доходи українців в умовах війни / Л. Яценко. 02.05.2025. *Національний інститут стратегічних досліджень* URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/trudovi-dokhody-ukrayintsiv-v-umovakh-viyny>
5. Тодика Ю. М. Конституція України: проблеми теорії та практики. Харків, Факт, 2000. 608 с.
6. Мочульська М., Семків В. Тенденції розвитку правової доктрини в контексті інтеграції та конвергенції правових систем. *Studia z Zakresu Prawa, Administracji i Zarzadzania*. 2016. Т. 9. С. 194–203. URL: <http://repozytorium.ukw.edu.pl/handle/item/3808>
7. Конституційні акти Європейського Союзу (в редакції Лісабонського договору) / за заг. ред. Г. Друзенка. Київ : «К.І.С.», 2010. 536 с.
8. Загальна декларація прав людини: Декларація ООН від 10.12.1948. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text
9. Європейська соціальна хартія (переглянута): Хартія Ради Європи від 03.05.1996. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text
10. European Union. Consolidated version of the Treaty on the Functioning of the European Union. EUR-Lex, 2012. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/?uri=celex%3A12012P%2FTXT>
11. Телічко О. А. Процес адаптації трудового законодавства України в сфері охорони праці до європейських стандартів. *Юридична наука і практика*. 2011. № 1. С. 24–30.
12. Stiftung Wissenschaft und Politik. The European Pillar of Social Rights: Impact and Advancement. SWP Research Paper 14. Berlin: SWP, 2023. URL: <https://www.swp-berlin.org/10.18449/2023RP14>
13. Morris P. The EU Corporate Sustainability Due Diligence Directive: A Labour Standards Analysis. *Industrial Law Journal*. 2025. URL: <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwaf029>
14. Романко С. Зелені робочі місця: шанс для України на відновлення та розвиток. *Економічна правда*. 2023. 24 жовт. URL: <https://epravda.com.ua/columns/2023/10/24/705786/>
15. Чернишев І. В. Зелені робочі місця, сталий розвиток і природокористування у глобальній економіці. *Стратегія розвитку України*. 2018. № 1. С. 3–5. URL: <https://jrn1.nau.edu.ua/index.php/SR/article/view/13992>
16. Зелені робочі місця і повоєнна відбудова України / авт. кол.: Андрусевиц А., Андрусевиц Н., Козак З., Пташник І., Романко С. *Аналітична записка. Вересень 2023*. 2023. 23 с. URL: <https://drive.google.com/file/d/1sSL3vVxJTtomIT8s7HmKQ81DPFSGjczT/view>
17. The EU Green Deal and the electronics sector: A strategic imperative for circularity / Gerkenmeyer O. *PCIM News Platform*. 28.07.2025. URL: <https://news.pcim.mesago.com/the-eu-green-deal-and-the-electronics-sector-a-strategic-imperative-for-circularity-a-53d3f9c665da685592647f96b5d3afe8/he>
18. Цілі сталого розвитку. *Організація Об'єднаних Націй. Україна*. URL: <https://ukraine.un.org/uk/sdgs>
19. The state of social justice. A work in progress. Geneva: ILO, 2025. DOI: <https://doi.org/10.54394/ASWD9537>
20. Making jobs work: the right to work, jobs and green structural change / by Sean Stephenson. *Sustainable Development Law on Climate Change. Legal Working Paper Series*. 2010. URL: <https://www.cisd1.org/wp-content/uploads/2018/05/Stephenson-Sean-Making-Jobs-Work.pdf>
21. Van Schadewijk M. Labour, the Environment and International and European Law: One journey or worlds apart? *European Labour Law Journal*. 2024. Vol. 15. Iss. 4. P. 677–694. DOI: <https://doi.org/10.1177/20319525241274686>

22. Омелянчик С. В., Тимченко А. М., Писаренко С. Ю. Гармонізація актів ЄС у сфері праці та трудового законодавства України. *Національні інтереси України*. 2025. № 7(12). С. 399–414. DOI: [https://doi.org/10.52058/3041-1793-2025-7\(12\)-399-414](https://doi.org/10.52058/3041-1793-2025-7(12)-399-414)
23. Горбач Л., Рубан О., Гуменюк Я. Зелена економіка та сталі виробництва в умовах глобалізації. *Економіка та суспільство*. 2024. Вип. 59. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-59-8>
24. «Зелені» інвестиції у сталому розвитку: світовий досвід та український контекст: аналітична доповідь / Маркевич К., Сіденко В. Київ: Видавництво «Заповіт», 2019. 316 с. URL: https://razumkov.org.ua/uploads/article/2019_ZELEN_INVEST.pdf

References

1. Konstytutsiia Ukrainy [Constitution of Ukraine] vid 28.06.1996 № 254k/96-VR. (1996). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> [in Ukrainian].
2. Moskalenko, O. V. (2025). Sotsialna funktsiia trudovoho prava v konteksti zabezpechennia hidnoi pratsi pid chas yevrointehratsiinykh zmin [Social function of labor law in the context of ensuring decent work during European integration changes]. *Pravo*, (41), 192–203. DOI: <https://doi.org/2.34142/23121661.2025.41.21> [in Ukrainian].
3. Bek, U. (2024). Potentsial harmonizatsii natsionalnoho trudovoho zakonodavstva do yevropeyskykh standartiv [The potential for harmonization of national labor legislation with European standards]. *Visnyk Natsionalnoho universytetu "Lvivska politekhnika"*. Seriya: *Yurydychni nauky*, 11(1), 15–19. DOI: <https://doi.org/2.34142/23121661.2025.41.21> [in Ukrainian].
4. Trudovi dokhody ukraintsiiv v umovakh viiny [Labor income of Ukrainians in wartime conditions] / L. Yatsenko. 02.05.2025. (2025). *Natsionalnyi instytut stratehichnykh doslidzhen*. URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/trudovi-dokhody-ukrayintsiiv-v-umovakh-viiny> [in Ukrainian].
5. Todyka, Yu. M. (2000). Konstytutsiia Ukrainy: problemy teorii ta praktyky [Constitution of Ukraine: problems of theory and practice]. Kharkiv : Fakt. [in Ukrainian].
6. Mochulska, M., Semkiv, V. (2016). Tendentsii rozvytku pravovoi doktryny v konteksti intehratsii ta konverhentsii pravovoykh system [Trends in the development of legal doctrine in the context of integration and convergence of legal systems]. T. 9. S. 194–203. URL: <http://repozytorium.ukw.edu.pl/handle/item/3808> [in Ukrainian].
7. Konstytutsiini akty Yevropeiskoho Soiuzu (v redaktsii Lisabonskoho dohovoru) [Constitutional acts of the European Union (as amended by the Treaty of Lisbon)] / za zah. red. H. Druzenka. (2010). Kyiv : "K.I.S." [in Ukrainian].
8. United Nations. (1948). Zahalna deklaratsiia prav liudyny [Universal Declaration of Human Rights]. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text [in Ukrainian].
9. Council of Europe. (1996). Yevropeiska sotsialna khartiia (perehliana) [European Social Charter (revised)]. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text [in Ukrainian].
10. European Union. (2012). *Consolidated version of the Treaty on the Functioning of the European Union*. EUR-Lex. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/?uri=celex%3A12012P%2FTXT> [in English].
11. Telichko, O. A. (2011). Protses adaptatsii trudovoho zakonodavstva Ukrainy v sferi okhorony pratsi do yevropeyskykh standartiv [The process of adaptation of labor legislation of Ukraine in the field of occupational safety to European standards]. *Yurydychna nauka i praktyka*, (1), 24–30. [in Ukrainian].
12. Stiftung Wissenschaft und Politik. (2023). The European Pillar of Social Rights: Impact and Advancement (SWP Research Paper 14). URL: <https://www.swp-berlin.org/10.18449/2023RP14> [in English].
13. Morris, P. (2025). The EU Corporate Sustainability Due Diligence Directive: A Labour Standards Analysis. *Industrial Law Journal*. <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwaf029> [in English].
14. Romanko, S. (2023). Zeleni robochi mistisia: shans dlia Ukrainy na vidnovlennia ta rozvytok [Green jobs: a chance for Ukraine for recovery and development]. *Ekonomichna Pravda*. URL: <https://pravda.com.ua/columns/2023/10/24/705786/> [in Ukrainian].
15. Chernyshev, I. V. (2018). Zeleni robochi mistisia, stalyi rozvytok i pryrodokorystuvannia u hlobalnii ekonomitsi [Green jobs, sustainable development and nature management in the global economy]. *Stratehiia rozvytku Ukrainy*. № 1. S. 3–5. URL: <https://jml.nau.edu.ua/index.php/SR/article/view/13992> [in Ukrainian].
16. Zeleni robochi mistisia i povoienna vidbudova Ukrainy [Green jobs and post-war reconstruction of Ukraine] / avt. kol.: Andrusyevych A., Andrusyevych N., Kozak Z., Ptashnyk I., Romanko S. (2023). *Analitychna zapyska*. URL: <https://drive.google.com/file/d/1sSL3vVxJTtomIT8s7HmKQ81DPFSGjczT/view> [in Ukrainian].
17. The EU Green Deal and the electronics sector: A strategic imperative for circularity / Gerkenmeyer O. (2025). *PCIM News Platform*. 28.07.2025. URL: <https://news.pcim.mesago.com/the-eu-green-deal-and-the-electronics-sector-a-strategic-imperative-for-circularity-a-53d3f9c665da685592647f96b5d3afe8/he> [in English].
18. United Nations Ukraine. (n.d.). *Tsili staloho rozvytku 2016-2030* [Goals of sustainable development 2016-2030]. <https://ukraine.un.org/uk/sdgs> [in Ukrainian].
19. The state of social justice. A work in progress. (2025). Geneva: ILO. DOI: <https://doi.org/10.54394/ASWD9537> [in English].
20. Stephenson, S. (2010). Making jobs work: the right to work, jobs and green structural change. Academia.edu. URL: https://www.cisd.org/wp-content/uploads/2018/05/Stephenson-Sean_Making-Jobs-Work.pdf [in English].
21. Van Schadewijk, M. (2024). Labour, the Environment and International and European Law: One journey or worlds apart? *European Labour Law Journal*. Vol. 15. Iss. 4. P. 677–694. DOI: <https://doi.org/10.1177/20319525241274686> [in English].
22. Omelianchuk, S. V., Tymchenko, A. M., Pysarenko, S. Yu. (2025). Harmonizatsiia aktiv YeS u sferi pratsi ta trudovoho zakonodavstva Ukrainy [Harmonization of EU acts in the field of labor and labor legislation of Ukraine]. *Natsionalni interesy Ukrainy*. № 7(12). S. 399–414. DOI: [https://doi.org/10.52058/3041-1793-2025-7\(12\)-399-414](https://doi.org/10.52058/3041-1793-2025-7(12)-399-414) [in Ukrainian].
23. Horbach, L., Ruban, O., Humeniuk, Ya. (2024). Zelena ekonomika ta stale vyrobnytstvo v umovakh hlobalizatsii [Green economy and sustainable production in the context of globalization]. *Ekonomika ta suspilstvo*, 59. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-59-8> [in Ukrainian].

24. Markevych, K., Sidenko, V. (2019). "Zeleni" investytsii u stalomu rozvytku: svitovyi dosvid ta ukrainskyi kontekst ["Green" investments in sustainable development: world experience and Ukrainian context]. Kyiv: Zapovit. URL: https://razumkov.org.ua/uploads/article/2019_ZELEN_INVEST.pdf [in Ukrainian].

Kotova Liubov,

PhD in Law, Professor, Head of the Department of Public and Private Law

(Volodymyr Dahl East Ukrainian National University, Kyiv)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2521-0015>

Petrosian Kristina,

PhD in Law, Associate Professor at the Department of Public and Private Law

(Volodymyr Dahl East Ukrainian National University, Kyiv)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4624-1750>

THE TRANSFORMATION OF UKRAINIAN LABOUR LAW UNDER THE INFLUENCE OF EU STANDARDS ON SUSTAINABLE ECOLOGICAL AND SOCIAL DEVELOPMENT

The article analyzes EU standards in the field of safeguarding the right to work, in particular the right to decent work. It is established that the regulation of labor relations in the EU concerns, inter alia, workers' rights, working conditions, and social protection, which contribute to the formation of a socially just economy. Attention is drawn to the decent work deficit in the context of globalization processes, which, in turn, manifests itself in challenges to achieving the conditions of equality, safety, and dignity of workers, as defined by the International Labor Organization (ILO). The key international legal instruments shaping European labor standards are examined. It has been established that these standards are based on the principles of the Universal Declaration of Human Rights, the European Social Charter, and the EU Charter of Fundamental Rights, which together form a comprehensive system for the protection of both individual and collective labor rights. Particular attention is paid to the transformation of declarative norms into real mechanisms through the European Pillar of Social Rights, which emphasizes fair employment conditions, countering precariousness, and ensuring the social dignity of the worker. It is emphasized that labor law, as a branch of legal doctrine, plays a decisive role in ensuring the realization of the worker's right to decent work.

Special attention is paid to the evolution of labor law within the framework of the sustainable development concept articulated in the UN Sustainable Development Goals (SDGs), which encompass environmental sustainability, as well as social and economic justice. The implementation of the principle of social justice is highlighted through the creation of "green" jobs via the just transition policy, including workers' retraining and social protection.

It is concluded that Ukraine's competitiveness in the global market and its sustainable future depend on investment in the development of the green economy, which requires a clear state policy, investments in workforce reskilling, and the establishment of conditions for innovation. The necessity of developing mechanisms for the classification and evaluation of "green" jobs is emphasized.

Key words: *decent work, protection of labor rights, "green" jobs, international standards, worker, sustainable development, labor rights, labor relations.*



Дата першого надходження статті до видання: 02.03.2026

Дата прийняття статті до друку після рецензування: 14.04.2026

Дата публікації (оприлюднення) статті: 19.05.2026