

УДК 349.2

<https://doi.org/10.34142/23121661.2025.41.21>orcid.org/0000-0002-0807-0519

© Москаленко О.В., 2025

О.В. Москаленко**СОЦІАЛЬНА ФУНКЦІЯ ТРУДОВОГО
ПРАВА В КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ГІДНОЇ ПРАЦІ ПІД ЧАС
ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ЗМІН****O. Moskalenko****SOCIAL FUNCTION OF LABOR LAW IN THE
CONTEXT OF ENSURING DECENT WORK
DURING EUROPEAN INTEGRATION
CHANGES**

Анотація. Стаття присвячена аналізу соціальної функції трудового права України в умовах євроінтеграційних змін, які відбуваються на сучасному етапі розвитку держави, яка є засадою для створення юридичних гарантій права на працю в умовах євроінтеграції України. Основна увага зосереджена на розкритті сутності соціальної функції трудового права як інструменту забезпечення гідної праці, соціальної справедливості та сталого розвитку суспільства.

Розглядаються ключові аспекти забезпечення гідної праці, особливу увагу приділено питанням адаптації трудового законодавства до європейських норм у контексті боротьби з дискримінацією у сфері праці, посилення соціального діалогу між роботодавцями, працівниками та державними органами, забезпечення захисту прав вразливих категорій працівників. У статті висвітлюються нові виклики, що постають перед Україною у процесі євроінтеграції, зокрема вплив економічної кризи, викликані військовими діями, відтік трудових ресурсів за кордон та необхідність модернізації ринку праці. Також розглядаються перспективи розвитку нових форм зайнятості в умовах цифровізації та переходу до «зеленої» економіки, що є важливим напрямом інтеграції України до європейського ринку праці.

Підкреслено значущість співпраці з міжнародними організаціями, такими як Міжнародна організація праці (МОП), у впровадженні стандартів гідної праці. Визначено роль національних інституцій у забезпеченні ефективного моніторингу за дотриманням трудового законодавства, а також необхідність зміцнення правозастосовної практики.

Аналізуються сучасні виклики українського ринку праці, включаючи зростання неформальної зайнятості, дискримінацію окремих категорій працівників, а також наслідки війни та внутрішніх міграцій. Висвітлюється роль соціального діалогу як ключового механізму вирішення трудових конфліктів та забезпечення балансу інтересів між працівниками,

роботодавцями та державою. Запропоновано напрями вдосконалення соціальної функції трудового права, включаючи розвиток гнучких форм зайнятості, підвищення рівня соціального захисту працівників, розширення механізмів соціального діалогу та посилення антидискримінаційних норм.

Ключові слова: трудове право, соціальна функція трудового права, гідна праця, євроінтеграція, соціальний діалог, трудові права, недискримінація, гармонізація законодавства, ринок праці, стає суспільство, право на працю, гарантії.

Annotation. The article is devoted to the analysis of the social function of labor law of Ukraine in the context of European integration changes that are taking place at the current stage of the state's development. The main attention is focused on revealing the essence of the social function of labor law as a tool for ensuring decent work, social justice and sustainable development of society.

The key aspects of ensuring decent work are considered, special attention is paid to the issues of adapting labor legislation to European standards in the context of combating discrimination in the labor sphere, strengthening social dialogue between employers, employees and state bodies, ensuring the protection of the rights of vulnerable categories of workers. The article highlights the new challenges facing Ukraine in the process of European integration, in particular the impact of the economic crisis caused by military actions, the outflow of labor resources abroad and the need to modernize the labor market. The prospects for the development of new forms of employment in the context of digitalization and the transition to a "green" economy, which is an important direction of Ukraine's integration into the European labor market, are also considered.

The importance of cooperation with international organizations, such as the International Labor Organization (ILO), in implementing decent work standards is emphasized. The role of national institutions in ensuring effective monitoring of compliance with labor legislation is determined, as well as the need to strengthen law enforcement practice.

The current challenges of the Ukrainian labor market are analyzed, including the growth of informal employment, discrimination against certain categories of workers, as well as the consequences of war and internal migration. The role of social dialogue as a key mechanism for resolving labor conflicts and ensuring a balance of interests between employees, employers and the state is highlighted. Directions for improving the social function of labor law are proposed, including the development of flexible forms of employment, increasing the level of social protection of workers, expanding social dialogue mechanisms and strengthening anti-discrimination norms.

Keywords: labor law, social function of labor law, decent work, European integration, social dialogue, labor rights, non-discrimination, harmonization of legislation, labor market, sustainable society, the right to work, guarantees.

Постановка проблеми. У сучасних умовах євроінтеграційних змін трудове право України стикається з численними викликами, які потребують вирішення для забезпечення гідної праці, соціальної справедливості та захисту трудових прав громадян. З одного боку, держава має адаптувати національне законодавство до європейських стандартів, визначених Угодою про асоціацію між Україною та Європейським Союзом. З іншого боку, триваючі економічні,

соціальні та політичні виклики, зокрема наслідки військових дій, поглиблюють кризу на ринку праці та вимагають комплексного підходу до вирішення нагальних проблем. Серед ключових проблем, що постають перед Україною, можна виокремити:

- недостатність гармонізації законодавства: хоча в Україні триває процес імплементації європейських директив у сфері праці, низка важливих аспектів ще потребує доопрацювання;

- забезпечення соціального діалогу: відсутність ефективної співпраці між роботодавцями, працівниками та урядом значно ускладнює реалізацію реформ, спрямованих на підвищення соціальних гарантій;

- інтеграція вразливих груп населення: потреба у створенні умов для працевлаштування внутрішньо переміщених осіб, ветеранів війни, осіб з інвалідністю та молоді залишається важливою, але недостатньо розв'язаною проблемою;

- сучасні виклики ринку праці: цифровізація, автоматизація та розвиток «зеленої» економіки змінюють характер праці та потребують адаптації законодавства до нових форм зайнятості, таких як гіг-економіка та дистанційна робота;

- відтік робочої сили: трудова міграція - серйозний виклик для України, що створює дефіцит кваліфікованих кадрів на внутрішньому ринку.

Усе це вимагає системного підходу до реформування трудового права, який би враховував як європейські стандарти, так і специфічні потреби українського суспільства.

Таким чином, актуальність дослідження соціальної функції трудового права в контексті забезпечення гідної праці під час євроінтеграційних змін визначається необхідністю вирішення зазначених проблем та створення умов для соціально орієнтованого економічного розвитку України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження соціальної функції трудового права, гідної праці та їхнього забезпечення в умовах євроінтеграції є міждисциплінарним напрямом, який привертає увагу багатьох вчених у сфері права, економіки, соціології та політичних наук. Серед науковців, чії праці є важливими для аналізу цієї тематики, можна виділити таких: О.М. Ярошенко – спеціалізується на питаннях реформування трудового права в Україні, його соціальній функції та забезпеченні гідної праці, М.І. Іншин – дослідження проблем зайнятості, гарантій трудових прав та удосконалення соціального діалогу в Україні, Н.М. Хуторян – вивчає правові аспекти соціального захисту працівників та їхнього впливу на забезпечення гідної праці, Alain Supiot (Франція) – соціальна функція права, зокрема трудового, і його роль в забезпеченні соціальної справедливості, Richard Freeman (США) – досліджує ринок праці, економічну нерівність та міжнародні стандарти гідної праці. Дослід-

ження цих учених слугують основою для розвитку теоретичних підходів і практичних рішень у сфері трудового права та забезпечення гідної праці.

Метою статті є дослідження соціальної функції трудового права України, яка є засадою для створення юридичних гарантій права на працю в умовах євроінтеграції України в контексті забезпечення гідної праці під час євроінтеграційних змін, аналіз сучасних викликів та перспектив адаптації національного законодавства до європейських стандартів, розробка науково обґрунтованих рекомендацій щодо вдосконалення правового регулювання трудових відносин для досягнення соціальної справедливості, підвищення рівня соціального захисту працівників та сприяння сталому розвитку суспільства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Соціальна функція трудового права є одним із ключових елементів його правової природи. Вона полягає у забезпеченні балансу інтересів між працівниками та роботодавцями, а також у реалізації принципів соціальної справедливості, рівності та захисту прав найманих працівників. Основною метою соціальної функції є підтримка гідного рівня життя працівників та створення сприятливих умов праці.

Вітчизняні науковці, зокрема М. І. Іншин, вказують, що соціальна функція трудового права відображає його регулятивний потенціал у вирішенні соціально-економічних конфліктів, а також сприяє соціальному прогресу в суспільстві [1]. Історично, соціальна функція трудового права виникла як відповідь на потребу захисту вразливих категорій працівників у період індустріалізації, що згодом трансформувалося у більш широку систему захисту прав людини в сфері праці.

Соціальна функція трудового права формувалася поступово, у контексті змін економічних, соціальних та правових систем. У ХІХ столітті, під впливом індустріальної революції, держави почали розробляти трудове законодавство, спрямоване на регулювання робочого часу, мінімальних умов праці, а також захист дітей і жінок від надмірної експлуатації [2].

На міжнародному рівні важливим етапом розвитку соціальної функції трудового права стало створення Міжнародної організації праці (МОП) у 1919 році. Прийняті МОП конвенції, такі як Конвенція №87 про свободу асоціації та захист права на організацію та Конвенція №98 про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів, заклали основу для сучасного розуміння соціальної справедливості та захисту прав працівників [3].

Сучасне українське трудове право також включає соціальну функцію, яка реалізується через механізми забезпечення гідної праці, соціальних гарантій, захисту від дискримінації та колективних трудових відносин.

Гідна праця є центральним концептом, що конкретизує соціальну функцію трудового права. Визначення МОП розглядає гідну працю як можливість

кожного мати продуктивну зайнятість у свободі, рівності, безпеці та людській гідності [4].

Українське трудове право повинно враховувати ці принципи при адаптації до європейських стандартів. Наприклад, гідна праця передбачає не лише гідну оплату праці, а й доступ до соціального захисту, право на участь у колективних переговорах, забезпечення здорових і безпечних умов праці. Соціальна функція трудового права також передбачає усунення нерівностей та дискримінації у сфері праці. Це відповідає європейським принципам, закріпленим у Директивах ЄС, наприклад, Директиві 2000/78/ЄС про встановлення загальних рамок рівного ставлення у сфері праці та зайнятості [5].

Гідна праця є фундаментальною категорією, що визнана на міжнародному рівні як основа соціальної політики та трудового права. Вперше цей концепт був систематизований у Програмі гідної праці Міжнародної організації праці (МОП) у 1999 році. Основні складові гідної праці включають забезпечення продуктивної зайнятості, повагу до трудових прав, соціальний захист, соціальний діалог [6].

У контексті європейського підходу до гідної праці ключовими документами є Європейська соціальна хартія (переглянута) 1996 року, Директиви ЄС у сфері зайнятості та соціального захисту, а також стратегія Європейської Комісії «Європейський стовп соціальних прав» [7]. Важливе значення має концепція «Flexicurity», яка поєднує гнучкість трудових відносин із соціальними гарантіями для працівників [8].

Україна, прагнучи до інтеграції у Європейський Союз, повинна враховувати ці стандарти для гармонізації свого законодавства. Водночас адаптація гідної праці в умовах українського ринку праці стикається з викликами, такими як тіньова зайнятість, недостатній рівень соціального діалогу, низька якість робочих місць.

Одним із центральних елементів гідної праці є забезпечення прав працівників. У ЄС ці права регулюються численними директивами, зокрема, директивою 2003/88/ЄС про робочий час, яка встановлює максимальну тривалість робочого тижня (48 годин), обов'язкові перерви та відпочинок [9], директивою 2019/1152/ЄС про прозорі та передбачувані умови праці, що вимагає від роботодавців чітко інформувати працівників про їхні права [10].

Безпека праці також є ключовим аспектом. Європейська політика у цій сфері спрямована на зниження ризиків на робочих місцях, що реалізується через Директиву 89/391/ЄС «Про введення заходів для сприяння покращенню безпеки та здоров'я працівників на роботі» [11]. В Україні існують певні позитивні зрушення у цій сфері, однак недостатнє фінансування, відсутність чіткої імплементації стандартів ЄС створюють значні перешкоди. Соціальний діалог, як інструмент врегулювання трудових відносин, є необхідною умовою

гідної праці. В ЄС цей інститут активно підтримується через механізми тристоронньої співпраці, однак в Україні рівень соціального діалогу залишається низьким через нестачу довіри між роботодавцями, працівниками та державою [12].

Основними викликами гармонізації українського законодавства з європейськими стандартами є тіньова зайнятість – понад 20% робочої сили в Україні працює у неофіційному секторі, що унеможлиблює реалізацію принципів гідної праці, недостатній соціальний захист - багато працівників не мають доступу до системи соціального страхування або отримують мінімальні гарантії, проблеми реалізації директив ЄС [13].

Для подолання цих викликів Україна має посилити інституційну спроможність, модернізувати систему інспекції праці, а також залучати соціальних партнерів до реформування трудового законодавства.

Реформування трудового законодавства України обумовлене не лише внутрішніми соціально-економічними викликами, але й міжнародними зобов'язаннями, які Україна взяла на себе у процесі євроінтеграції. Основу нормативного реформування складають Угода про асоціацію між Україною та ЄС, яка передбачає адаптацію українського законодавства до європейських стандартів у сфері трудових відносин та соціального захисту, Конвенції МОП, ратифіковані Україною, зокрема Конвенція №144 про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм, стратегічні документи, такі як Національна стратегія з прав людини, що включають положення про захист прав працівників [17].

Ці нормативні засади визначають пріоритети реформ: боротьба з дискримінацією, забезпечення безпечних умов праці, розширення прав працівників і зміцнення соціального діалогу. Україна поступово адаптує своє трудове законодавство до європейських стандартів. Серед ключових змін слід відзначити наступні:

– права працівників та соціальні гарантії. Законопроекти, спрямовані на забезпечення рівного ставлення до працівників, ґрунтуються на вимогах Директиви 2000/78/ЄС про рівне ставлення незалежно від релігії, віку чи статі [4]. Зокрема, зміни до Кодексу законів про працю (КЗпП) передбачають заборону дискримінації за будь-якою ознакою та розширення прав жінок і осіб із інвалідністю.

– механізми захисту працівників від дискримінації. Україна запровадила законодавчі норми щодо протидії дискримінації, зокрема: введення механізмів захисту від необґрунтованих звільнень, розробка процедур скарг та компенсацій для працівників, які постраждали від дискримінаційних дій.

– забезпечення безпечних і здорових умов праці. Українське законодавство з безпеки праці адаптується до вимог Директиви 89/391/ЄС щодо пок-

ращення умов праці. Зокрема, уряд ухвалив постанови, спрямовані на створення систем управління ризиками на підприємствах. Проте відсутність достатнього фінансування системи охорони праці залишається серйозною проблемою. Соціальний діалог є одним із основних елементів європейської моделі трудового права. У ЄС соціальні партнери відіграють провідну роль у формуванні політики зайнятості, укладенні колективних договорів та забезпеченні соціальної стабільності.

В Україні цей інститут лише розвивається. Основними проблемами є низька інституційна спроможність профспілок, обмеження у механізмах участі працівників у прийнятті рішень, недостатня довіра між роботодавцями, працівниками та урядом.

Однак, з 2022 року уряд України здійснив кроки для активізації соціального діалогу, зокрема шляхом реформування законодавства про колективні договори та тристоронні консультації. Запровадження європейських стандартів, зокрема тих, що передбачені Конвенцією МОП №154, сприятиме підвищенню ефективності соціального діалогу.

Реформування трудового законодавства України є ключовим етапом у процесі євроінтеграції. Адаптація до європейських стандартів гідної праці забезпечить покращення умов праці, захист прав працівників та сприятиме розвитку соціального діалогу. Проте виклики, пов'язані з недостатнім фінансуванням та низьким рівнем інституційної підтримки, потребують подальшої уваги з боку держави.

Програма гідної праці для України на 2020-2024 роки є рамковим документом, розробленим Міжнародною організацією праці (МОП) у співпраці з урядом України, профспілками та організаціями роботодавців. Вона визначає стратегічні напрями розвитку трудового ринку та соціального захисту, зосереджуючись на забезпеченні інклюзивної зайнятості, покращенні умов праці та соціального діалогу. До ключових напрямів включають посилення соціального діалогу та дотримання трудових стандартів через розширення механізмів колективно-договірного регулювання і створення ефективних платформ для тристороннього діалогу між урядом, роботодавцями та працівниками і підтримку запровадження міжнародних стандартів у сфері праці, інклюзивну та продуктивну зайнятість через програми для зниження рівня безробіття, створення умов для розвитку малого та середнього бізнесу, удосконалення професійної підготовки та навчання для усунення дисбалансу на ринку праці, поліпшення умов праці та соціального захисту через підвищення рівня безпеки та гігієни праці, зменшення обсягів неформальної зайнятості, а також сприяння гендерній рівності та інклюзивності шляхом усунення дискримінації у сфері праці, розширення економічних можливостей для жінок, зокрема через програми підтримки бізнесу [14].

Досягнення за період реалізації програми (2020–2024):

1. Розвиток підприємництва та створення робочих місць. У межах програми «ЄРобота» погоджено понад 6 тисяч грантів на суму понад 4,5 млрд грн, що дозволить створити близько 20 тисяч нових робочих місць. Підтримано мікро- та малий бізнес: надано фінансування на суму понад 1,3 млрд грн для стартапів і розвитку підприємств.

2. Розвиток промисловості та агросектору: виділено 2,8 млрд грн грантів для підприємств переробної галузі, що сприяє зростанню експорту та створенню додаткових робочих місць, для аграріїв у межах програм «Власний сад» і «Власна теплиця» надано грантів на суму понад 500 млн грн, що стимулює зайнятість у сільському господарстві.

3. Соціальна інтеграція ветеранів. Запроваджено програму підтримки ветеранів і їхніх родин: надання безповоротних грантів для започаткування бізнесу та реінтеграції в економічне життя.

4. Забезпечення соціального захисту: розроблено нові механізми соціального страхування та фінансової підтримки для працівників, які постраждали через воєнні дії. Посилено моніторинг умов праці, зокрема у будівництві, сільському господарстві та промисловості.

5. Рівність на ринку праці. Упроваджено заходи з підтримки жінок у бізнесі та на робочих місцях. Частка жінок серед отримувачів грантів у рамках програми «ЄРобота» перевищила 40% [14].

Попри досягнуті результати, програма стикається з такими труднощами як вплив війни на економіку та ринок праці, зростання рівня безробіття через руйнування підприємств і міграцію населення, складнощі з інтеграцією внутрішньо переміщених осіб до ринку праці.

Загалом програма гідної праці 2020–2024 створила основу для покращення умов зайнятості та соціального захисту, сприяючи сталому розвитку економіки та соціальної справедливості в Україні.

З моменту вторгнення РФ у 2022 році, за оцінками МОП, було втрачено 2,4 мільйона робочих місць. За кордон виїхало 1,6 млн українців працездатного віку. Інфраструктурі завдано значних збитків [15].

Стратегія МОП зосереджена на відновленні та розвитку України на 2024–2025 роки. МОП пропонує інтегрований, багаторівневий і трикомпонентний підхід, сформований шляхом консультацій з її партнерами в Україні та узгоджений з принципами МОП щодо гідної праці.

Міжнародна організація праці (МОП) розробила Перехідну стратегію для України на 2024–2025 роки з метою підтримки держави у відновленні після війни, забезпеченні гідної праці та підготовці до інтеграції з Європейським Союзом. Стратегія спрямована на розв'язання соціально-економічних викликів та імплементацію міжнародних трудових стандартів відповідно до зобов'язань, що виникають у процесі євроінтеграції. Основні напрямки цієї стратегії:

1. Інвестування в людські ресурси та інклюзивність. Реінтеграція вразливих груп населення: стратегія націлена на підтримку ветеранів, осіб з інвалідністю та внутрішньо переміщених осіб. Інклюзивна політика: передбачено подолання гендерної нерівності, запобігання дискримінації на робочих місцях, а також захист прав працівників у неформальній економіці, розвиток професійної освіти: задля відповідності вимогам сучасного ринку праці стратегія передбачає модернізацію системи професійної освіти з акцентом на цифрові навички, зелені технології та інновації.

2. Створення якісних робочих місць та сталих підприємств через підтримку відбудови економіки: МОП сприяє створенню робочих місць у ключових секторах економіки (будівництво, транспорт, енергетика), забезпечуючи відповідність умов праці міжнародним стандартам, справедливий перехід до зеленої економіки: стратегія включає заходи для стимулювання «зелених» інвестицій і робочих місць у секторах з низькими викидами, боротьба з трудовою експлуатацією: МОП підтримує заходи, спрямовані на запобігання примусовій праці, торгівлі людьми та іншим формам експлуатації, які часто посилюються у кризові періоди.

3. Удосконалення управління ринком праці шляхом гармонізації законодавства з ЄС: Україна продовжує адаптувати національне трудове законодавство до директив Європейського Союзу. МОП надає технічну підтримку у впровадженні реформ у сфері праці, через реформу соціального захисту: пропонується покращення системи соціального страхування та підтримка програм зайнятості для забезпечення гідного рівня життя працівників та через цифровізацію управління: стратегія включає розвиток цифрових платформ для ефективного управління ринком праці, зокрема для обліку зайнятості, реєстрації безробітних та аналізу попиту на професії.

Україна, перебуваючи на етапі кандидатства до ЄС, повинна відповідати високим соціальним та трудовим стандартам. Перехідна стратегія МОП забезпечує сприяння соціальній згуртованості: забезпечення доступу до гідної праці для різних категорій громадян є важливою умовою стійкого відновлення країни, розвиток трудового потенціалу: інвестиції в освіту та підвищення кваліфікації громадян дозволять Україні конкурувати на європейському ринку праці, імплементацію міжнародних стандартів: це стосується не лише умов праці, але й забезпечення прав працівників, гендерної рівності та прозорості у сфері працевлаштування [15].

МОП активно залучає соціальних партнерів - уряд України, роботодавців і профспілки – до реалізації своєї стратегії. Фінансова та технічна підтримка міжнародних організацій, зокрема ЄС, є ключовим фактором успішної реалізації. Стратегія також спрямована на те, щоб зробити трудовий ринок України більш привабливим для іноземних інвесторів, забезпечуючи стабільність та прозорість.

Стратегія МОП на 2024-2025 роки створює основу для системних змін у сфері праці в Україні, які сприятимуть відновленню країни, соціальній стабільності та прогресу на шляху до членства в ЄС. Адаптація трудового законодавства України до стандартів Європейського Союзу є ключовою умовою інтеграції в європейський правовий простір. Для вдосконалення соціальної функції трудового права необхідно вирішити такі завдання:

– удосконалення правового регулювання робочого часу. Впровадження положень Директиви 2003/88/ЄС про організацію робочого часу потребує перегляду норм Кодексу законів про працю (КЗпП) України щодо робочого тижня, відпусток та компенсацій за понаднормову роботу;

– посилення гарантій рівного ставлення до працівників. Необхідно розширити антидискримінаційні норми, враховуючи вимоги Директиви 2000/78/ЄС та Директиви 2006/54/ЄС, зокрема, забезпечити ефективний механізм розгляду скарг і відшкодування збитків;

– запровадження гнучких форм зайнятості. Модель «Flexicurity», рекомендована ЄС, сприяє розвитку гнучких форм зайнятості, таких як дистанційна робота, що набуває особливого значення в умовах цифровізації економіки. Для цього слід запровадити правові механізми регулювання дистанційної праці, гарантії її безпеки та рівності в умовах зайнятості.

Ефективна реалізація соціальної функції трудового права вимагає модернізації системи соціального захисту працівників. Ключові напрями вдосконалення полягають у розширенні доступу до соціального страхування. Необхідно забезпечити участь усіх працівників, зокрема зайнятих у неформальному секторі, у системі соціального страхування.

Важливим кроком є запровадження електронних реєстрів зайнятості, інтеграція їх із державними базами даних. Також слід підвищити рівень соціальних виплат. Європейські стандарти вимагають забезпечення прожиткового мінімуму через систему соціального забезпечення. Україна повинна переглянути рівень мінімальної заробітної плати, пенсій і допомог, орієнтуючись на показники, закріплені у Європейській соціальній хартії і посилити захист у випадках втрати роботи – розширити програми перекваліфікації, створити інститути підтримки працевлаштування та посилити гарантії виплат по безробіттю відповідно до практик ЄС.

Соціальний діалог є ефективним інструментом для забезпечення балансу інтересів працівників, роботодавців і держави. Для його вдосконалення в Україні пропонується розвиток тристоронньої співпраці, реформування колективних трудових відносин і розширення участі працівників у корпоративному управлінні. Європейський досвід, зокрема Німеччини та Франції, демонструє, що залучення працівників до управління підприємствами сприяє підвищенню соціальної відповідальності бізнесу [16]. Україна може запровадити аналогічні механізми для збалансування інтересів роботодавців і працівників.

Вдосконалення соціальної функції трудового права України є важливим завданням, яке потребує комплексного підходу. Адаптація законодавства до європейських стандартів, розвиток соціального захисту та активізація соціального діалогу сприятимуть формуванню умов для гідної праці та соціальної справедливості в українському суспільстві.

Висновки. У результаті проведеного дослідження підтверджено, що соціальна функція трудового права відіграє ключову роль у забезпеченні гідної праці, особливо в умовах євроінтеграційних змін, які переживає Україна. Ця функція спрямована на забезпечення балансу між інтересами працівників, роботодавців і держави, а також на захист основоположних трудових прав у контексті соціальної справедливості та сталого розвитку. Вона є засадою для створення юридичних гарантій права на працю в умовах євроінтеграції України.

Соціальна функція трудового права виявляється у забезпеченні гарантій гідної праці, соціального діалогу, рівного ставлення до працівників та захисту найбільш уразливих категорій. У сучасних умовах ця функція є не лише інструментом регулювання трудових відносин, але й важливим фактором соціальної стабільності та економічного зростання. Впровадження європейських стандартів, закріплених у директивах ЄС та рекомендаціях МОП, вимагає від України значних зусиль щодо адаптації законодавства, але водночас відкриває можливості для вдосконалення правової системи. Ринок праці України стикається зі значними викликами, серед яких нестабільність економіки через воєнні дії та міграційні процеси, поширення неформальної зайнятості та недостатній рівень соціального захисту працівників, дискримінація окремих категорій працівників (внутрішньо переміщені особи, жінки, молодь, люди з інвалідністю), відсутність ефективних механізмів соціального діалогу.

Ці проблеми потребують нагального вирішення через реформування трудового законодавства, враховуючи міжнародні стандарти. Гідна праця є не лише соціальною потребою, але й основним показником успішної адаптації до європейських стандартів. Вона охоплює забезпечення справедливої оплати праці, яка відповідає життєвим потребам працівників, гарантування безпечних та здорових умов праці, заборону дискримінації у сфері праці та зайнятості, розвиток соціального діалогу та участі працівників у прийнятті рішень. Відповідність українського законодавства цим критеріям сприятиме посиленню соціального захисту працівників, підвищенню рівня їхньої продуктивності та формуванню позитивного іміджу України в міжнародному середовищі.

Соціальний діалог є фундаментальним механізмом для врегулювання трудових конфліктів, захисту прав працівників та досягнення компромісів між сторонами трудових відносин. Проте в Україні цей інститут потребує розвитку, зокрема через зміцнення ролі профспілок, розширення повноважень органів, які займаються колективними переговорами, інтеграцію європейських практик

тристоронньої співпраці. Необхідно реформувати трудове законодавство, враховуючи положення Директив ЄС та Конвенцій МОП, забезпечити посилений контроль за дотриманням трудових прав, зокрема в умовах неформальної зайнятості, розробити ефективні механізми соціального захисту для найбільш уразливих категорій працівників, запровадити програми навчання та підвищення кваліфікації для внутрішньо переміщених осіб і громадян, які постраждали від війни, активізувати співпрацю між державними органами, роботодавцями та профспілками для реалізації принципів соціального діалогу.

Соціальна функція трудового права виступає ключовим елементом правової системи України в умовах євроінтеграції. Забезпечення гідної праці через адаптацію законодавства, розвиток соціального діалогу та впровадження європейських стандартів є необхідними кроками для досягнення соціальної справедливості та сталого розвитку держави. Виконання цих завдань сприятиме підвищенню рівня життя населення, створенню конкурентоспроможної економіки та зміцненню міжнародного авторитету України.

Література

1. Іншин М. І. Трудове право України: сучасний стан і перспективи розвитку. Харків: Право, 2018.
2. Герцог І. П. Історія трудового права. Київ: Юрінком Інтер, 2015.
3. Міжнародна організація праці. Конвенція №87 про свободу асоціації та захист права на організацію. URL: <https://www.ilo.org/dyn/normlex>.
4. International Labour Organization. Decent Work Agenda. URL: <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work>.
5. Директива Ради ЄС 2000/78/ЄС про встановлення загальних рамок рівного ставлення у сфері праці та зайнятості. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content>
6. International Labour Organization. Decent Work Agenda. URL: <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work>
7. Council of Europe. European Social Charter (Revised). URL: <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter>.
8. European Commission. Flexicurity in Europe. URL: <https://ec.europa.eu/social/flexicurity>
9. Директива 2003/88/ЄС про деякі аспекти організації робочого часу. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content>
10. Директива 2019/1152/ЄС про прозорі та передбачувані умови праці. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content>
11. Directive 89/391/EEC on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work. URL: <https://osha.europa.eu/en>.
12. Стоянова О. Соціальний діалог в Україні: проблеми та перспективи. Київ: Науковий вісник, 2021.
13. Міжнародна організація праці. Зайнятість у неформальному секторі: Україна. URL: <https://www.ilo.org/ukraine>.
14. Сайт міністерства економіки «Програма гідної праці на 2020-2024 роки». URL: [https://me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=3f22f8ce-72c8-4ad2-b41c-95e00e57d6a9&title=Programa Gidnoi Pratsi Dlia Ukraini Na Period 2020-2024-Roki-dodatok Do Memorandumu](https://me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=3f22f8ce-72c8-4ad2-b41c-95e00e57d6a9&title=Programa%20Gidnoi%20Pratsi%20Dlia%20Ukraini%20Na%20Period%202020-2024-Roki-dodatokDoMemorandumu)
15. Стратегія МОП про перехідне співробітництво для України на 2024-2025 роки. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@sro-budapest/documents/publication/wcms_920922.pdf.
16. OECD. Worker Participation and Corporate Governance. URL: <https://www.oecd.org>.
17. Сайт Верховної Ради України «Національна стратегія з прав людини». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/119/2021#Text>.