

ДОКТРИНАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО МЕХАНІЗМУ РЕАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32782/ehrlightsjournal-2026-16.10>

НАТАЛІЯ ЧЕРЕВКО

кандидат наук з державного управління,

доцент кафедри публічного управління, права та гуманітарних наук

Херсонського державного аграрно-економічного університету, Україна

advokat.ncherevko@gmail.com

ORCID: 0000-0002-5456-8887

Анотація. У статті здійснено комплексний аналіз доктринальних підходів до механізму реалізації трудових прав у сучасних правових системах. Особлива увага приділяється концептуалізації трудових прав як складника системи прав людини, що зумовлює необхідність їх юстиціабельності та ефективного правового захисту. Проаналізовано основні доктринальні моделі, включно з «жорстким» і «м'яким» правом, адаптивним регулюванням, концепцією спільної відповідальності та трансформативним конституціоналізмом, визначено їхні переваги та обмеження. Розглянуто багаторівневу інституційну систему забезпечення трудових прав, що охоплює конституційний, законодавчий, адміністративний та судовий рівні, а також роль міжнародних та регіональних організацій, зокрема Міжнародної організації праці та системи Ради Європи. Проаналізовано національні інститути трудових інспекцій, транснаціональні механізми контролю та колективні переговори в глобальних ланцюгах постачання, підкреслено їхній потенціал і обмеження. Висвітлено сучасні виклики реалізації трудових прав, включно з глобалізацією, цифровізацією, нестандартними формами зайнятості та проблемами доступності і ефективності наявних механізмів захисту. На основі проведеного аналізу визначено ключові напрями вдосконалення механізмів реалізації трудових прав, що включають розвиток транснаціональних контролюючих інструментів, зміцнення національних інституцій, інтеграцію міжнародного, регіонального та національного регулювання, посилення соціального діалогу та використання цифрових технологій для моніторингу і забезпечення виконання. Запропоновані висновки та рекомендації мають практичну значущість для підвищення ефективності правового захисту працівників у контексті сучасних трансформацій ринку праці.

Ключові слова: трудові права, механізм реалізації, доктринальні підходи, інституційні механізми, судовий захист, міжнародні стандарти праці, МОП.

DOCTRINAL APPROACHES TO THE MECHANISM OF LABOUR RIGHTS IMPLEMENTATION

UDC 349.2

DOI <https://doi.org/10.32782/ehrlightsjournal-2026-16.10>

NATALIA CHEREVKO

Candidate of Public Administration Sciences,

Associate Professor at the Department of Public Administration,

Law and Humanities

Kherson State Agrarian and Economic University, Ukraine

advokat.ncherevko@gmail.com

ORCID: 0000-0002-5456-8887

Abstract. This article presents a comprehensive analysis of doctrinal approaches to the mechanisms for the implementation of labor rights in contemporary legal systems. Particular attention is paid to conceptualizing labor rights as an integral part of human rights, highlighting the need for their justiciability and effective legal protection. The study examines key doctrinal models, including “hard” and “soft” law, adaptive regulation, the concept of shared responsibility, and transformative constitutionalism, identifying their advantages and limitations. A multi-level institutional framework for the protection of labor rights is analyzed, encompassing constitutional, legislative, administrative, and judicial levels, as well as the role of international and regional

organizations, including the International Labour Organization and the Council of Europe system. The article investigates national labor inspection bodies, transnational control mechanisms, and collective bargaining in global supply chains, emphasizing both their potential and limitations. Contemporary challenges to the realization of labor rights are highlighted, including globalization, digitalization, non-standard forms of employment, and issues of accessibility and effectiveness of existing protection mechanisms. Based on the analysis, key directions for improving the mechanisms for the implementation of labor rights are outlined, including the development of transnational monitoring tools, strengthening national institutions, integrating international, regional, and national regulatory levels, enhancing social dialogue, and utilizing digital technologies for monitoring and enforcement. The findings and recommendations presented have practical significance for enhancing the effectiveness of legal protection for workers amid the ongoing transformations of the labor market.

Key words: labor rights, implementation mechanism, doctrinal approaches, institutional mechanisms, judicial protection, international labor standards, ILO.

Постановка проблеми. Реалізація трудових прав є одним із найважливіших аспектів забезпечення соціальної справедливості та гідної праці у сучасному суспільстві. Трудове право належить до галузей права з найбільш вираженою захисною функцією, оскільки право на працю становить основу соціальних відносин, що виникають, розвиваються та припиняються на кожному етапі суспільного розвитку [2]. Індивідуальні та колективні трудові права потребують не лише нормативного закріплення, але й ефективних механізмів їх практичної реалізації та захисту.

У сучасних умовах глобалізації економіки, цифровізації трудових відносин та появи нестандартних форм зайнятості традиційні механізми реалізації трудових прав стикаються з новими викликами. Транснаціональні корпорації, глобальні ланцюги постачання, платформна зайнятість та дистанційна робота створюють ситуації, коли класичні національні механізми захисту трудових прав виявляються не досить ефективними [4]. Зазначене актуалізує необхідність переосмислення доктринальних підходів до механізмів реалізації трудових прав та пошуку нових, більш адаптивних моделей їх забезпечення.

Доктринальні підходи до механізму реалізації трудових прав охоплюють широкий спектр теоретичних концепцій – від класичних моделей державного примусу до сучасних теорій адаптивного регулювання, від національних систем захисту до транснаціональних механізмів контролю, від судових процедур до альтернативних способів вирішення спорів. Кожен із цих підходів має свої переваги та обмеження, а їх ефективність значною мірою залежить від конкретного правового, економічного та соціального контексту.

Стан дослідження проблеми. Проблематика реалізації трудових прав та механізмів їх забезпечення посідає важливе місце у сучасних наукових дослідженнях у сфері трудового права, конституційного права та міжнародного права прав людини. У класичних працях із трудового права основна увага традиційно зосереджувалася на нормативному закріпленні трудових прав, їх класифікації, а також на ролі держави як ключового суб'єкта гарантування та примусового забезпечення дотримання трудового законодавства. В їх межах механізм реалізації трудових прав розглядався переважно крізь призму державного нагляду, судового захисту та адміністративної відповідальності роботодавців.

Надалі розвиток доктрини трудового права супроводжувався розширенням теоретичних підходів до розуміння механізмів реалізації трудових прав. Значна кількість наукових праць присвячена аналізу соціальної функції трудового права, колективно-договірному регулюванню, ролі профспілок і соціального діалогу в забезпеченні трудових прав, а також взаємозв'язку трудових прав із концепцією соціальної держави. Окремий напрям досліджень сформувався навколо юстиціабельності трудових прав та можливостей їх судового захисту, зокрема у контексті застосування конституційних норм і міжнародних трудових стандартів.

На сучасному етапі дедалі більшої уваги в доктрині приділяється впливу глобалізаційних процесів, цифровізації та трансформації ринку праці на ефективність традиційних механізмів реалізації трудових прав. У працях зарубіжних і вітчизняних авторів аналізуються нові форми зайнятості, платформна праця, транснаціональні трудові відносини, а також роль міжнародних організацій і недержавних акторів у формуванні та застосуванні трудових стандартів. У цьому контексті активно розробляються концепції багаторівневого регулювання, м'якого права, корпоративної соціальної відповідальності та транснаціонального контролю за дотриманням трудових прав.

Разом із тим, попри значний масив наукових досліджень, проблема механізму реалізації трудових прав залишається фрагментарно опрацьованою. Більшість наявних робіт зосереджуються на окремих

елементах цього механізму – судовому захисті, державному нагляді, колективно-договірному регулюванню або міжнародних стандартах – без формування цілісного, системного бачення їх взаємодії. Не досить дослідженими залишаються питання узгодження національних і транснаціональних механізмів реалізації трудових прав, а також адаптації класичних доктринальних моделей до нових соціально-економічних умов.

Таким чином, стан наукової розробки проблеми свідчить про необхідність комплексного аналізу доктринальних підходів до механізму реалізації трудових прав із урахуванням сучасних викликів розвитку ринку праці, еволюції правових систем та зростаючої ролі міжнародних і наднаціональних інструментів захисту прав працівників. Саме такий підхід дозволяє подолати фрагментарність наявних досліджень та сформувати цілісну теоретичну модель механізму реалізації трудових прав у сучасних правових системах.

Метою цієї статті є комплексний аналіз доктринальних підходів до механізму реалізації трудових прав у сучасних правових системах. Для досягнення цієї мети поставлено такі завдання: дослідити теоретико-методологічні засади механізмів реалізації трудових прав; проаналізувати основні доктринальні моделі та концепції; вивчити інституційні, судові та адміністративні механізми реалізації трудових прав; здійснити порівняльно-правовий аналіз національних та міжнародних систем захисту; визначити сучасні виклики та перспективи розвитку механізмів реалізації трудових прав.

Дослідження базується на аналізі сучасної наукової літератури, міжнародних стандартів праці, національного законодавства різних країн та практики міжнародних і національних судових та квазісудових органів. Методологічну основу становлять порівняльно-правовий, формально-юридичний, системно-структурний та інституційний методи дослідження.

Виклад основного матеріалу дослідження.

У сучасній доктрині трудового права простежується стійка тенденція до осмислення трудових прав крізь призму прав людини, що істотно трансформує підходи до механізмів їх реалізації та захисту. Інтеграція дискурсу прав людини у сферу трудових відносин означає перенесення абстрактних теоретичних концепцій у практичну площину, зокрема через утвердження трудових прав як прав людини, конституціоналізацію трудового законодавства та забезпечення їх виконання із застосуванням стандартів прав людини [6].

Концепція фундаментальних трудових прав, незважаючи на її європейське походження, набула універсального характеру завдяки діяльності Міжнародної організації праці (МОП). Універсалізація цієї концепції створює можливості для її використання у порівняльно-правовому аналізі, зокрема в контексті китайського трудового права, виходячи з припущення, що фундаментальні трудові права можуть по-різному інтерпретуватися та застосовуватися різними суб'єктами в різних правових і соціально-економічних умовах [3]. Її практична імплементація охоплює широкий спектр механізмів: від законодавчого закріплення на національному та місцевому рівнях, діяльності трудових інспекцій, судової практики органів трудового арбітражу та судів до застосування відповідних стандартів підприємствами та іншими недержавними акторами.

Теоретичні засади обґрунтування трудових прав ґрунтуються на доктрині соціальних прав та принципах правової держави. Конституційна теорія захисту праці виходить із визнання праці фундаментальною цінністю для людини та суспільства загалом, що зумовлює обов'язок держави забезпечувати належні гарантії її здійснення [4]. Саме ці засадничі положення визначають методологічні підходи до аналізу інституційних механізмів реалізації та захисту трудових прав.

Особливого значення у цьому контексті набуває визнання трудових прав як юстиціабельних, тобто таких, що підлягають судовому захисту. Дослідження проблеми юстиціабельності трудових прав, закріплених у національних конституціях та міжнародних конвенціях, свідчить про можливість їх примусового забезпечення у випадках, коли внутрішньодержавні механізми захисту виявляються не досить ефективними [12]. Що, своєю чергою, передбачає інкорпорацію міжнародних трудових стандартів у національні правові системи з метою визначення мінімальних та розширених рівнів гарантування трудових прав.

Філософія правового регулювання та теоретичні підходи до контролю за дотриманням трудового законодавства зазнали істотної еволюції. Трудове право, як галузь із виразною захисною функцією, регулює соціальні відносини, що формуються, трансформуються та припиняються відповідно до

динаміки суспільного розвитку [2]. Центральне місце у цій системі посідає право на працю, а забезпечення індивідуальних і колективних трудових прав потребує ефективних механізмів контролю та правового захисту.

Еволюція доктринальних підходів відображає поступовий відхід від виключно державно-примусової моделі регулювання до багаторівневих та комплексних систем забезпечення дотримання трудового законодавства. Сучасні теоретичні рамки включають поряд із традиційними формами державного нагляду також інструменти саморегулювання, соціального діалогу та транснаціонального регулювання. Така філософська еволюція слугує підґрунтям для формування доктринальних основ механізмів забезпечення виконання трудового законодавства та визначення нормативних рамок його дотримання [2].

Одним із перспективних напрямів розвитку вважається концепція адаптивного регулювання (*responsive regulation*), що передбачає гнучкий і пропорційний підхід до забезпечення виконання трудового законодавства. Розроблена на основі практики англосаксонських правових систем (зокрема, Канади, Австралії та Великобританії), ця теорія пропонує застосування інструментів м'якого права в межах адаптивних процедур контролю та нагляду [11]. Водночас імплементація такого підходу в європейських правових системах може вступати у суперечність із конституційними принципами, зокрема принципом верховенства закону, виключності статутного регулювання та засад демократичної правової держави.

Сучасна доктрина трудового права також підкреслює необхідність інтегрованого підходу, що поєднує міжнародні та національні виміри правового регулювання. Концепція транс-конституціоналізму обґрунтовує потребу в постійному діалозі між міжнародним правом і національним трудовим правом з метою підвищення ефективності захисту прав працівників [25]. Такий підхід визнає взаємозалежність різних рівнів правового регулювання та необхідність їх узгодження як передумову реального забезпечення трудових прав.

Доктринальні моделі механізмів реалізації трудових прав. Одним із ключових доктринальних підходів до аналізу механізмів реалізації трудових прав є розмежування між «жорстким» (*hard law*) та «м'яким» (*soft law*) правом. У міжнародній правовій доктрині ця дихотомія використовується для концептуалізації дискусій щодо ефективності забезпечення виконання трудових стандартів та вибору оптимальних інструментів впливу на поведінку суб'єктів трудових відносин [7]. Історично простежуються неодноразові спроби наділити Міжнародну організацію праці більш жорсткими механізмами примусового виконання, які згодом були пом'якшені, а наприкінці ХХ століття знову актуалізовані в контексті глобалізації та лібералізації світової торгівлі.

«Жорстке право» характеризується наявністю юридично обов'язкових норм, формалізованих процедур контролю та санкцій за їх порушення. До таких механізмів відносять, зокрема, спроби використання обов'язкової системи врегулювання спорів Світової організації торгівлі для забезпечення дотримання пов'язаних із торгівлею трудових стандартів, а також практику включення Сполученими Штатами положень про трудові права до двосторонніх і регіональних торговельних угод [7]. У межах цього підходу торговельні санкції розглядаються як інструмент реагування на порушення міжнародних трудових стандартів.

На противагу цьому, «м'яке право» охоплює інструменти, що не мають прямої юридичної обов'язковості, однак здійснюють регулятивний вплив через альтернативні канали, зокрема репутаційні механізми, соціальний діалог, добровільні зобов'язання та політичний тиск. Показовим прикладом у європейському контексті є Європейська соціальна хартія (переглянута), яка поряд із договірно обов'язковими положеннями використовує значний масив рекомендацій, висновків та м'яких наглядових інструментів Європейського комітету із соціальних прав для забезпечення дотримання фундаментальних трудових прав. Її функціонування ґрунтується на поєднанні юридичних зобов'язань держав та гнучких механізмів моніторингу, що дозволяє адаптувати стандарти до національних правових систем.

Емпіричні дослідження європейських моделей засвідчують, що посилення формалізованої юридичної обов'язковості саме по собі не гарантує ефективнішої реалізації трудових прав. Так, практика застосування рекомендацій та висновків Європейського комітету із соціальних прав у низці держав-членів демонструє, що найбільш відчутні результати досягаються не через санкційні механізми, а завдяки регулярному моніторингу, публічності висновків та політичному тиску в межах системи Ради Європи [18]. Зазначене дозволяє дійти висновку, що визначальним чинником ефективності механізмів

реалізації трудових прав у європейському просторі є не рівень формальної легалізації норм, а інтенсивність інституційного контролю, прозорість процедур та залучення соціальних партнерів.

Важливе місце серед сучасних доктринальних підходів посідає теорія адаптивного регулювання (*responsive regulation*), яка пропонує альтернативну модель забезпечення дотримання трудового законодавства, засновану на принципах гнучкості, пропорційності та поступовості застосування регуляторних заходів. Використання механізмів м'якого права в межах адаптивних процедур, зокрема на прикладі Польщі, демонструє можливість інтеграції такого підходу у систему трудового права [11].

Зазначена теорія, сформована на основі досвіду англосаксонських правових систем (канадської провінції Онтаріо, Австралії, Великобританії), передбачає, що регуляторні органи мають розпочинати з найменш інвазивних заходів впливу – консультацій, попереджень, рекомендацій – і лише у випадку систематичного або умисного недотримання норм переходити до застосування більш жорстких санкцій. Такий підхід спрямований на заохочення добровільного дотримання трудового законодавства та зниження конфліктності правозастосування.

Водночас імплементація адаптивного регулювання в європейських правових системах супроводжується низкою проблем. Потенційні суперечності з конституційними принципами, зокрема принципом виключності закону та засад демократичної правової держави, можуть обмежувати можливість роботодавців щодо ефективного оскарження рішень публічних органів [11]. Зазначене зумовлює необхідність пошуку балансованих моделей упровадження адаптивного підходу з урахуванням вимог правової визначеності та процесуальних гарантій.

Перевагами адаптивного регулювання є підвищена гнучкість, здатність враховувати особливості конкретних ситуацій, стимулювання добровільної правомірної поведінки та зменшення адміністративного навантаження. Водночас у доктрині звертається увага на ризики непослідовності правозастосування, можливі зловживання дискреційними повноваженнями та обмежену ефективність цього підходу в умовах системних і масштабних порушень трудових прав.

Суттєвого переосмислення у сучасній доктрині зазнала й традиційна «державоцентрична концепція відповідальності» за забезпечення трудових прав, відповідно до якої національна держава розглядається як єдиний носій обов'язку щодо їх гарантування. В умовах глобалізації ця модель дедалі частіше визнається недостатньою, що сприяло формуванню доктрини «спільної відповідальності» в міжнародному трудовому праві [17].

Модель спільної відповідальності передбачає розподіл обов'язків щодо забезпечення трудових прав між територіальною державою та іншими публічними й приватними акторами, зокрема транснаціональними корпораціями. Вона ґрунтується на мультидисциплінарному підході, що поєднує емпірико-правовий і нормативно-філософський аналіз, та формулює чотири загальні принципи, засновані на так званому «підході трудового зв'язку» [17].

У межах цієї доктрини пропонуються конкретні напрями реформування наглядових процедур і механізмів МОП з метою підвищення ефективності забезпечення виконання трудових стандартів у транснаціональному вимірі. Ключовою проблемою визнається збереження застарілої державоцентричної моделі відповідальності, яка істотно обмежує здатність МОП ефективно реагувати на порушення трудових прав у глобалізованій економіці [17].

Важливим елементом моделі спільної відповідальності стає концепція «належної обачності» (*due diligence*) транснаціональних корпорацій. Вона покладає на компанії обов'язок активно ідентифікувати, запобігати та мінімізувати негативний вплив своєї діяльності на трудові права у власних операціях і глобальних ланцюгах постачання, виходячи не лише з вимог національного законодавства, але й міжнародних стандартів праці.

Окреме місце у сучасних доктринальних підходах посідає концепція трансформативного конституціоналізму, яка пропонує нормативну рамку для поєднання доктрин трудових прав із судовими механізмами їх забезпечення. Цей підхід розширює теоретичні уявлення про роль судів у захисті трудових прав та використання судового правозастосування як інструменту досягнення ширших соціальних цілей [20].

Трансформативний конституціоналізм виходить із того, що конституції не обмежуються фіксацією наявного правового порядку, а містять потенціал для глибоких соціальних трансформацій, що у сфері трудових прав означає необхідність такого тлумачення і застосування конституційних положень

про соціальні права, яке сприятиме реальному поліпшенню становища працівників та подоланню структурної соціальної нерівності.

Судові механізми в межах цього підходу відіграють визначальну роль, оскільки здатні не лише забезпечувати індивідуальний захист прав у конкретних спорах, але й формувати правові доктрини, орієнтовані на системні зміни у сфері трудових відносин. Водночас ефективність трансформативного конституціоналізму значною мірою залежить від інституційних чинників, зокрема рівня незалежності судової влади, доступності правосуддя та готовності судів до активної участі в процесах соціального розвитку.

2. Інституційні механізми реалізації трудових прав. Ефективний захист трудових прав вимагає комплексної інституційної системи з правовими, організаційними та процедурними механізмами. Багаторівнева інституційна система захисту права на працю включає конституційні основи, спеціалізоване трудове законодавство, судову систему та адміністративні органи [4]. Також важливими є альтернативні методи вирішення спорів та необхідність зміцнення інституційних механізмів, покращення практики забезпечення виконання та розвитку превентивних механізмів захисту.

Конституційний рівень забезпечує фундаментальні гарантії права на працю та інших трудових прав. Конституційні положення встановлюють основні принципи трудових відносин, визначають роль держави в їх регулюванні та закріплюють механізми захисту. Методологічні підходи визначаються принципами конституціоналізму, концепцією правової держави та доктриною соціальних прав [4].

Законодавчий рівень конкретизує конституційні положення через спеціалізоване трудове законодавство, включає кодекси законів про працю, закони про окремі аспекти трудових відносин (робочий час, оплату праці, охорону праці, колективні переговори тощо) та підзаконні нормативні акти. Законодавча імплементація здійснюється національними та місцевими законодавчими органами [3].

Адміністративний рівень представлений спеціалізованими органами виконавчої влади, що відповідають за регулювання та контроль у сфері праці: включає міністерства праці, служби зайнятості, трудові інспекції та інші профільні установи. Їхні функції охоплюють розробку політики, нормотворчість, моніторинг дотримання законодавства та надання послуг.

Судовий рівень забезпечує юридичний захист порушених трудових прав через систему загальних або спеціалізованих судів. Судова імплементація здійснюється комітетами з трудового арбітражу та судами [3]. Важливість цього рівня полягає в можливості примусового виконання рішень та формуванні судової практики, що розвиває трудове право.

Роль Міжнародної організації праці та міжнародних стандартів. Міжнародна організація праці (МОП) відіграє центральну роль у встановленні та просуванні міжнародних стандартів праці. Позиція МОП щодо обмежень, пов'язаних з роботою, базується на формальних правових та порівняльно-правових методологіях для аналізу обмежень трудових прав. Дослідження систематично вивчає нормотворчу та правозастосовну практику МОП, надаючи уточнену інтерпретацію «обмеження в трудовому праві».

МОП розробила систему конвенцій та рекомендацій, що охоплюють широкий спектр трудових прав – від фундаментальних принципів та прав у сфері праці (свобода асоціації, заборона примусової праці, недискримінація, заборона дитячої праці) до технічних стандартів з охорони праці, робочого часу, соціального забезпечення тощо. Концепція фундаментальних трудових прав, хоча й має європейське коріння, набула універсального характеру завдяки діяльності МОП [3].

Механізми контролю МОП включають регулярну систему звітності держав-членів, процедури розгляду скарг та представлень, спеціальні процедури (Комітет зі свободи асоціації), технічну допомогу та навчання. Загальні огляди МОП, технічна допомога та навчання (включаючи для трудових інспекторів), а також Довідкова служба МОП для бізнесу з міжнародних трудових стандартів є важливими інструментами [14].

Національні інституції та трудова інспекція. Трудова інспекція є ключовим інституційним механізмом забезпечення дотримання трудового законодавства на національному рівні. Операції трудових інспекцій обговорюються як інституційний механізм, що вивчає нормотворчу та правозастосовну практику МОП [11]. Конвенція МОП № 81 про інспекцію праці встановлює міжнародні стандарти організації та функціонування інспекційних служб.

Функції трудової інспекції включають: моніторинг дотримання трудового законодавства через планові та позапланові перевірки; консультування роботодавців та працівників з питань трудового

права; виявлення порушень та застосування санкцій; збір статистичної інформації про стан дотримання трудових норм; участь у розробці політики та законодавства у сфері праці.

Ефективність трудової інспекції залежить від багатьох факторів, таких як: достатність ресурсів (кількість інспекторів, фінансування, технічне оснащення); незалежність від політичного та економічного тиску; кваліфікація та навчання інспекторів; координація з іншими органами (судами, поліцією, податковими службами); доступність для працівників та можливість подання скарг.

Дослідження показують, що багато країн стикаються з проблемами недостатнього фінансування та кадрового забезпечення трудових інспекцій, що обмежує їхню здатність ефективно контролювати дотримання законодавства. Особливо гостро ця проблема стоїть у країнах, що розвиваються, та у секторах з високою часткою неформальної зайнятості.

Транснаціональні механізми контролю в глобальних ланцюгах постачання. Глобалізація економіки та розвиток глобальних ланцюгів постачання створили нові виклики для забезпечення трудових прав, оскільки традиційні національні механізми часто виявляються неефективними. Транснаціональні приватні трудові ініціативи (TPLI) часто є неефективними через відсутність серйозних та ефективних систем моніторингу [14]. Виклики включають регуляторні прогалини, проблеми довіри та необхідність незалежного моніторингу.

Дослідження нових форм колективних переговорів у ланцюгах постачання, зокрема Програми справедливої їжі (Fair Food Program) та Бангладеської угоди про пожежну безпеку та безпеку будівель (Bangladesh Accord), показує потенціал юридично обов'язкових угод проти провідних компаній [8]. Ці соціально-рухові ініціативи значно покращили умови праці в ланцюгах постачання, демонструючи, як державне право може розширювати та заохочувати такі ініціативи на національному та транснаціональному рівнях.

Концепція транснаціональної трудової інспекції (TLI) пропонує публічно укорінений механізм моніторингу політик корпоративної соціальної відповідальності транснаціональних корпорацій [14]. Що включає добровільний, фасилітований МОП список акредитованих інспекторів. Національні контактні пункти (NCP) для Керівних принципів ОЕСР пропонують медіацію, примирення, а іноді й виїзні візити та плани моніторингу.

Хоча транснаціональні корпорації визнали свою відповідальність, правові рамки для прямого примусового виконання залишаються обмеженими. Наявна діяльність МОП пропонує основу, але необхідна публічно укорінена транснаціональна трудова інспекція для доповнення національних зусиль та усунення цих прогалин [14]. Зазначене вимагає розвитку нових правових інструментів та інституційних механізмів на міжнародному рівні.

Судові та квазісудові механізми захисту трудових прав. Судові механізми посідають центральне місце у системі забезпечення трудових прав, оскільки саме через них реалізується принцип юстиціабельності соціальних прав і гарантується можливість примусового виконання відповідних рішень. Дослідження механізмів судового захисту трудових прав свідчить, що ефективність правового регулювання значною мірою залежить не лише від змісту норм, а й від інституційної спроможності судової системи забезпечити їх практичну реалізацію [15].

У державах Європи сформувалися різні моделі судового захисту трудових прав. Частина країн (Франція, Німеччина) запровадили спеціалізовані трудові суди, тоді як інші (Італія, Іспанія) використовують спеціалізовані палати у межах загальних судів. У Франції трудові спори розглядаються радами з трудових спорів (Conseil de prud'hommes), які базуються на принципі паритетного представництва працівників і роботодавців, що сприяє підвищенню довіри до правосуддя та швидшому врегулюванню конфліктів. У Німеччині триінстанційна система трудових судів (Arbeitsgerichte) забезпечує високу спеціалізацію суддів та формування стабільної судової практики у сфері трудового права.

Водночас дослідження виявляють спільні для багатьох європейських країн проблеми, зокрема тривалість судових процедур, складність процесуальних механізмів та розрив між нормативним регулюванням і практичним забезпеченням виконання судових рішень [15]. Такі виклики особливо актуалізуються у спорах щодо звільнення, дискримінації та колективних трудових прав, де затягування розгляду може фактично нівелювати ефективність захисту.

У відповідь на ці проблеми в державах ЄС впроваджуються реформи, спрямовані на спрощення процедур, розвиток спеціалізації суддів та посилення доступу працівників до правосуддя. Зокрема, застосовуються механізми звільнення від судових зборів, прискорені процедури розгляду трудових

спорів, а також системи безоплатної правової допомоги. Такий підхід узгоджується з практикою Європейського суду з прав людини, який у контексті статті 6 ЄКПЛ наголошує на необхідності забезпечення ефективного та своєчасного судового захисту соціальних прав.

Альтернативні механізми вирішення трудових спорів. Альтернативні механізми вирішення трудових спорів дедалі частіше розглядаються в європейських державах як необхідне доповнення до судових процедур. Дослідження вказують на те, що формальна наявність судових гарантій не завжди забезпечує реальний захист трудових прав, особливо у приватному секторі та щодо вразливих категорій працівників [10].

У країнах Європейського Союзу альтернативні механізми, зокрема медіація, примирення та арбітраж, інтегруються у національні системи трудового права відповідно до рекомендацій Ради Європи та Директиви 2008/52/ЄС про медіацію у цивільних і комерційних справах. У Німеччині обов'язкова стадія примирення (*Güteverhandlung*) є невід'ємною частиною трудового процесу, тоді як у Нідерландах медіація широко застосовується у спорах щодо звільнення, рівності та умов праці.

Дослідження наголошують на важливості розвитку внутрішніх механізмів розгляду скарг на рівні підприємств, а також на ролі трудових інспекцій у спрямуванні сторін до позасудового врегулювання конфліктів [10]. Соціальний діалог та консультації із заінтересованими сторонами розглядаються як ключові інструменти подолання розриву між формально закріпленими трудовими правами та їх фактичним забезпеченням.

Перевагами альтернативних механізмів є оперативність, гнучкість, конфіденційність та можливість збереження трудових відносин. Водночас їх застосування не позбавлене ризиків, зокрема через потенційний дисбаланс сил між працівником і роботодавцем, відсутність прецедентного значення рішень та складнощі з їх примусовим виконанням. Саме тому в європейській доктрині альтернативні механізми розглядаються не як заміна судового захисту, а як його функціональне доповнення, що відповідає стандартам ефективного захисту прав людини, сформульованим у практиці ЄСПЛ.

Сучасні виклики та перспективи розвитку механізмів реалізації трудових прав. Глобалізація та транснаціоналізація трудових відносин. Глобалізація економічних процесів істотно трансформує умови реалізації трудових прав, ставлячи під сумнів ефективність традиційних механізмів захисту, побудованих на територіальному принципі державного суверенітету. У доктрині обґрунтовано критикується застаріла «державоцентрична» модель відповідальності у сфері міжнародного трудового права, яка не відповідає реаліям транснаціоналізованої економіки та призводить до фрагментарного і часто неефективного захисту трудових прав у глобальному масштабі [17]. У цьому контексті дедалі більшого значення набуває концепція спільної відповідальності, що передбачає покладення юридичних та квазіюридичних обов'язків не лише на держави, а й на інших публічних і приватних акторів, зокрема транснаціональні корпорації.

Глобальні ланцюги постачання створюють асиметричні моделі розподілу ризиків і відповідальності, коли виробничі процеси концентруються у державах з нижчими трудовими стандартами, тоді як економічні вигоди акумулюються у країнах з високим рівнем соціального захисту. Така структура сприяє формуванню «гонки донизу» у сфері трудових стандартів та істотно ускладнює притягнення суб'єктів до відповідальності за порушення прав працівників. При цьому транснаціональні приватні трудові ініціативи, що ґрунтуються на добровільних кодексах поведінки, часто демонструють обмежену ефективність через відсутність незалежного та системного моніторингу [14].

Водночас нові форми колективних переговорів у глобальних ланцюгах постачання, зокрема юридично обов'язкові багатосторонні угоди за участю провідних компаній, демонструють потенціал для реального покращення умов праці [8]. Європейський Союз у цьому контексті поступово розвиває нормативні підходи, спрямовані на закріплення обов'язків належної обачності (*due diligence*) у сфері прав людини та праці, що створює передумови для інституціоналізації таких ініціатив на наднаціональному рівні.

Перспективним напрямом розвитку видається концепція транснаціональної трудової інспекції як публічно укоріненого механізму, здатного доповнити національні системи контролю та забезпечити моніторинг дотримання міжнародних трудових стандартів у транснаціональному вимірі [14]. Реалізація цієї моделі потребує формування нових правових інструментів та інституційних рішень у межах міжнародних і європейських організацій, включно з можливістю прямого впливу на діяльність транснаціональних корпорацій.

Цифровізація та нестандартні форми зайнятості. Цифровізація економіки та стрімке поширення нестандартних форм зайнятості суттєво ускладнюють традиційні механізми реалізації трудових прав. Платформна зайнятість, дистанційна робота, гіг-економіка та інші гнучкі форми організації праці часто перебувають поза класичними моделями трудових відносин, що ускладнює застосування чинного трудового законодавства та систем соціального захисту [4].

Європейський правопорядок дедалі активніше реагує на ці виклики, поєднуючи регулятивні підходи Європейського Союзу та стандарти Ради Європи. Основні проблеми у цій сфері пов'язані з визначенням правового статусу платформних працівників, поширенням мінімальних трудових стандартів на нестандартні форми зайнятості, забезпеченням соціального захисту, дотриманням норм робочого часу та відпочинку в умовах дистанційної праці, а також захистом приватності та персональних даних працівників у процесі цифрового моніторингу.

Держави-члени ЄС експериментують з різними моделями правового регулювання: розширенням поняття трудових відносин, запровадженням проміжних правових статусів, встановленням універсальних мінімальних стандартів незалежно від формальної класифікації зайнятості, а також покладенням на цифрові платформи обов'язків щодо забезпечення базових трудових і соціальних прав. Водночас ефективність цих підходів значною мірою залежить від здатності інституційних механізмів забезпечити їх реальне виконання, а також від узгодженості національних рішень із наднаціональними стандартами [4].

Проблеми ефективності та доступності механізмів захисту. Навіть за наявності формально розвинутої нормативної бази та багаторівневих інституційних механізмів реалізації трудових прав їх практична ефективність і доступність для працівників часто залишаються обмеженими. Дослідження засвідчують істотний розрив між задекларованими правами та фактичними можливостями їх захисту, особливо у приватному секторі та щодо вразливих категорій працівників [10].

До ключових системних проблем належать недостатня обізнаність працівників про свої права, нерозвинені внутрішні механізми розгляду скарг, фрагментарне застосування альтернативних способів вирішення спорів, тривалі судові процедури, обмежені ресурси трудових інспекцій, а також страх репресалій з боку роботодавців. Навіть у європейських державах з формально розвиненими правовими системами ці чинники суттєво знижують рівень фактичного захисту трудових прав [10; 15].

Досвід окремих країн Європи свідчить, що подолання зазначених проблем потребує комплексних реформ, спрямованих на спрощення процедур, підвищення інституційної спроможності органів контролю та правосуддя, а також забезпечення реального доступу працівників до правових засобів захисту. Особливе значення мають розвиток безоплатної правової допомоги, захист працівників від репресалій, цифровізація процедур подання скарг і звернень, а також підвищення незалежності та спеціалізації суддівського корпусу.

Вирішальну роль у підвищенні ефективності механізмів реалізації трудових прав відіграє соціальний діалог. Залучення профспілок, організацій роботодавців, громадянського суспільства та самих працівників до розробки й імплементації реформ відповідає стандартам ЄС та Ради Європи і сприяє формуванню більш легітимних, адаптивних і результативних моделей захисту трудових прав [10].

Висновки. Сучасна доктрина трудового права демонструє відхід від виключно державно-примусової, ієрархічної моделі забезпечення трудових прав та перехід до багаторівневих, інтегрованих і поліцентричних механізмів їх реалізації. Концептуалізація трудових прав як складової частини системи прав людини істотно трансформує підходи до їх забезпечення, акцентуючи на юстиціабельності, ефективних засобах правового захисту та позитивних зобов'язаннях держави. Еволюція методологічних підходів відображає усвідомлення складності сучасних трудових відносин і потребу в адаптивних, контекстно-чутливих механізмах правового регулювання [2; 6].

Ключовими доктринальними підходами до механізму реалізації трудових прав є дихотомія «жорсткого» і «м'якого» права, теорія адаптивного (responsive) регулювання, концепція спільної відповідальності та доктрина трансформативного конституціоналізму. Кожен із цих підходів має як нормативний потенціал, так і внутрішні обмеження. «Жорстке право» забезпечує формальну визначеність і примусовість, але може бути не досить гнучким у динамічних соціально-економічних умовах, тоді як «м'яке право» сприяє адаптивності та залученню недержавних акторів, але не завжди гарантує ефективне виконання [7]. Теорія адаптивного регулювання пропонує градаційний підхід до правозастосування,

водночас може вступати в напруження з принципами правової визначеності та конституційної легітимності [11]. Концепція спільної відповідальності відображає трансформацію ролі держави та визнає необхідність залучення транснаціональних корпорацій до забезпечення трудових прав у глобалізованій економіці [17].

Ефективна реалізація трудових прав передбачає функціонування багаторівневої інституційної системи, що охоплює конституційний, законодавчий, адміністративний та судовий рівні [4]. Міжнародна організація праці залишається центральним суб'єктом формування міжнародних трудових стандартів, однак ефективність її наглядових механізмів обмежується відсутністю прямих санкцій за порушення [11]. Національні трудові інспекції виконують ключову роль у моніторингу дотримання трудового законодавства, проте часто стикаються з інституційними та ресурсними обмеженнями. Транснаціональні механізми контролю в глобальних ланцюгах постачання перебувають на етапі становлення, поєднуючи експериментальні форми юридично обов'язкових угод та концепції транснаціональної трудової інспекції [8; 14].

Судові та квазісудові механізми відіграють визначальну роль у забезпеченні юстиціабельності трудових прав. Національні правопорядки використовують різні моделі судового захисту – від загальних судів до спеціалізованих трудових судів і трибуналів [15]. Регіональні системи захисту прав людини, зокрема в межах Ради Європи, формують додатковий рівень захисту у випадках неефективності національних механізмів [12; 13]. Альтернативні механізми вирішення трудових спорів здатні підвищити доступність і оперативність захисту, однак мають функціонувати як доповнення, а не заміна судового контролю та права на справедливий суд [10].

Порівняльно-правовий аналіз свідчить про суттєву варіативність моделей реалізації трудових прав. Європейська модель характеризується високим рівнем нормативної деталізації, розвиненою інституційною архітектурою та ключовою роллю соціального діалогу [16; 27]. В інших регіонах світу спостерігається поєднання міжнародних стандартів із локальними соціально-економічними умовами, що часто супроводжується проблемами значного неформального сектору та обмежених інституційних ресурсів [1; 3]. Регіональні інтеграційні об'єднання формують власні механізми забезпечення трудових прав, що відображає тенденцію до регіоналізації трудових стандартів [5; 28].

Глобалізація, цифровізація та поширення нестандартних форм зайнятості створюють системні виклики для традиційних механізмів реалізації трудових прав [4; 17]. Транснаціональний характер сучасних трудових відносин потребує переосмислення державоцентричної моделі та переходу до багаторівневих форм відповідальності. Платформна зайнятість і гіг-економіка ставлять під сумнів класичні категорії трудового права, водночас проблеми ефективності та доступності механізмів захисту залишаються актуальними навіть у державах із розвиненими правовими системами [10; 15].

Подальший розвиток механізмів реалізації трудових прав має ґрунтуватися на комплексному підході, що передбачає адаптацію правового регулювання до цифровізації та нових форм зайнятості; розвиток транснаціональних механізмів контролю й відповідальності транснаціональних корпорацій; зміцнення інституційної спроможності національних органів; підвищення доступності та ефективності засобів правового захисту; інтеграцію міжнародного, регіонального та національного рівнів регулювання; використання інноваційних, зокрема цифрових, інструментів моніторингу; а також посилення ролі соціального діалогу та участі працівників у формуванні політики у сфері праці.

Узагальнюючи, підкреслимо, що ефективна реалізація трудових прав у сучасних умовах вимагає гнучкої, багаторівневої та адаптивної системи, здатної поєднувати різні доктринальні моделі, інституційні механізми та засоби захисту. Жоден окремий підхід не може розглядатися як універсальний. Подальші наукові дослідження мають бути спрямовані на емпіричну оцінку ефективності наявних механізмів, розробку інноваційних моделей реагування на нові соціально-економічні виклики та забезпечення реального, а не декларативного захисту трудових прав усіх категорій працівників.

ВИКОРИСТАНІ МАТЕРІАЛИ

1. Musukubili M. Towards an efficient Namibian labour dispute resolution system: compliance with international labour standards and a comparison with the South African System : Doctoral dissertation. Nelson Mandela Metropolitan University, 2013.
2. Andreeva O. Evolution in the Philosophy of the Regulation and Theoretical Frameworks on the Control of Compliance With Labour Legislation. *Advances in Public Policy and Administration (APPA) Book Series*. 2023. DOI: <https://doi.org/10.4018/978-1-6684-9067-9.ch001>
3. Liukkunen U., Chen Y. Developing Fundamental Labour Rights in China – A New Approach to Implementation. 2016. P. 1–24. DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-319-23156-3_1
4. Гребенар О. Інституційна система захисту права на працю: міжнародний досвід, конституційні засади та практика реалізації. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2025. № 50 (2). С. 72–84. DOI: <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2025-50-2-72-84>
5. Pucheta M. The Mercosur Socio-Labour Declaration: the Development of a Common Regional Framework in the Global South. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*. DOI: <https://doi.org/10.54648/ijcl2021016>
6. Fenwick C., Howe J., Marshall S., Landau I. Human Rights at Work: Perspectives on Law and Regulation. Sydney : Federation Press, 2010.
7. Rao N. Hard and soft law approaches to protecting worker rights. 2022. DOI: <https://doi.org/10.4337/9781788977371.00024>
8. Dias-Abey M. Using law to support social-movement-led collective bargaining structures in supply chains. 2019.
9. Padilla M., Dervishi E. Resolving Workplace Disputes: Integrating ILO Standards with Albanian Labor Law. *Journal of Educational and Social Research*. 2025. Vol. 15. № 1. P. 190–203. DOI: <https://doi.org/10.36941/jesr-2025-0190>
10. Softys A. Applying Soft-Law Mechanisms and Responsive Regulation Theory to Labor Law: A Case Study of Poland. *Review of European and Comparative Law*. 2024. Vol. 56. № 1. P. 9–38. DOI: <https://doi.org/10.31743/recl.17519>
11. Triana J., Gómez J. Corte interamericana y protección de derechos laborales de Colombianos. 2013.
12. Kahraman F. Claiming labor rights as human rights: legal mobilization at the European Court of Human Rights : Doctoral dissertation, Philosophy. 2017.
13. Alhambra M., Bazzani T., Durán G. Harnessing public institutions for labour law enforcement: Embedding a transnational labour inspectorate within the ILO. *International Organizations Law Review*. 2020. Vol. 17. № 1. P. 164–202. DOI: <https://doi.org/10.1163/15723747-01701010>
14. Musakhonovich K., Kholmurodovich K., Shavkatovich S. The Protection of Labor Rights on the Court System. *Journal of Human Rights, Culture and Legal System*. 2024. Vol. 4. № 1. P. 115–134. DOI: <https://doi.org/10.53955/jhcls.v4i1.115>
15. Canetta E., Fries-Tersch E., Mabilia V., Mandu T. Enforcement of Fundamental Workers' Rights. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012. DOI: <https://doi.org/10.2861/1781>
16. Dahan Y., Lerner H., Milman-Sivan F. Shared Responsibility and the International Labour Organization. Social Science Research Network. 2012. DOI: <https://doi.org/10.2139/ssrn.2166606>
17. García J., Coslovsky S. Enforcement by design: the legalization of labor rights mechanisms in US trade policy. 2010.
18. Davidov G. Compliance with and Enforcement of Labour Laws.
19. Lobato A. Labour Law and Transformative Constitutionalism: Towards Transformative.
20. Tsevukh L., Kravchuk V. Ensuring the right of an employee to safe working conditions: legal guarantees and problems of implementation. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2025. № 4 (1). С. 71–78. DOI: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.04.1.71>
21. Carlson K., Scoville C. Enabling Legal Frameworks for NHRIs: A Comparison of Four Enforcement Models. Social Science Research Network. 2021. DOI: <https://doi.org/10.2139/SSRN.3801381>
22. Moretta T. Benchmarking Workplace Rights : Doctoral dissertation, Philosophy. University of Strathclyde, 2019. DOI: <https://doi.org/10.17638/03060675>
23. Callsen C. Eingriffsnormen und Ordre public-Vorbehalt im Internationalen Arbeitsrecht : Ein deutsch-französischer Vergleich. 2013.
24. Squeff T., Gomes E. A efetividade do direito do trabalhador: por um diálogo necessário entre o direito internacional e o direito do trabalho através do transconstitucionalismo. *Prisma Jurídico*. 2017. Vol. 16. № 1. P. 163–186. DOI: <https://doi.org/10.5585/PRISMAJ.V16N1.7994>
25. Zahn R., Vickers L. Collective labour rights in EU and international law: consolidation, reconciliation and beyond? 2016.
26. Kullmann M. Enforcement of Labour Law in Cross-Border Situations. A Legal Study of the EU's influence on the Dutch, German, and Swedish enforcement systems : Doctoral dissertation. 2015.
27. Corvaglia M. Labour rights protection and its enforcement under the USMCA: Insights from a comparative legal analysis. *World Trade Review*. 2021. Vol. 20. № 4. P. 524–541. DOI: <https://doi.org/10.1017/S1474745621000239>
28. Santos A. Three Transnational Discourses of Labor Law in Domestic Reforms. *University of Pennsylvania Journal of International Law*. 2010. Vol. 32. № 1. P. 123–184.

29. Syroid T., Kravchuk V., Tsevukh L. Protection of labor rights of employees of international intergovernmental organizations: theory and practice. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2022. № 5. С. 82–88. DOI: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2022.05.82>

REFERENCES

1. Musukubili M. (2013). Towards an efficient Namibian labour dispute resolution system: Compliance with international labour standards and a comparison with the South African system (Doctoral dissertation, Nelson Mandela Metropolitan University).
2. Andreeva O. (2023). Evolution in the philosophy of the regulation and theoretical frameworks on the control of compliance with labour legislation. In *Advances in Public Policy and Administration (APPA) Book Series*. <https://doi.org/10.4018/978-1-6684-9067-9.ch001>
3. Liukkunen U., & Chen Y. (2016). Developing fundamental labour rights in China – A new approach to implementation (pp. 1–24). https://doi.org/10.1007/978-3-319-23156-3_1
4. Grebenar O. (2025). Institutional system for the protection of the right to work: International experience, constitutional foundations, and implementation practice. *Actual Problems of Law: Theory and Practice*, 50 (2), 72–84. <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2025-50-2-72-84>
5. Pucheta M. (2021). The Mercosur socio-labour declaration: The development of a common regional framework in the Global South. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*. <https://doi.org/10.54648/ijcl2021016>
6. Fenwick C., Howe J., Marshall S., & Landau I. (2010). *Human rights at work: Perspectives on law and regulation*. Sydney: Federation Press.
7. Rao N. (2022). Hard and soft law approaches to protecting worker rights. <https://doi.org/10.4337/9781788977371.00024>
8. Dias-Abey M. (2019). Using law to support social-movement-led collective bargaining structures in supply chains.
9. Padilla M., & Dervishi E. (2025). Resolving workplace disputes: Integrating ILO standards with Albanian labor law. *Journal of Educational and Social Research*, 15 (1), 190–203. <https://doi.org/10.36941/jesr-2025-0190>
10. Sołtys A. (2024). Applying soft-law mechanisms and responsive regulation theory to labor law: A case study of Poland. *Review of European and Comparative Law*, 56 (1), 9–38. <https://doi.org/10.31743/recl.17519>
11. Triana J., & Gómez J. (2013). *Corte interamericana y protección de derechos laborales de Colombianos*.
12. Kahraman F. (2017). *Claiming labor rights as human rights: Legal mobilization at the European Court of Human Rights* (Doctoral dissertation, Philosophy).
13. Alhambra M., Bazzani T., & Durán G. (2020). Harnessing public institutions for labour law enforcement: Embedding a transnational labour inspectorate within the ILO. *International Organizations Law Review*, 17 (1), 164–202. <https://doi.org/10.1163/15723747-01701010>
14. Musakhonovich K., Kholmurodovich K., & Shavkatovich S. (2024). The protection of labor rights on the court system. *Journal of Human Rights, Culture and Legal System*, 4 (1), 115–134. <https://doi.org/10.53955/jhcls.v4i1.115>
15. Canetta E., Fries-Tersch E., Mabilia V., & Mandu T. (2012). *Enforcement of fundamental workers' rights*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2861/1781>
16. Dahan Y., Lerner H., & Milman-Sivan F. (2012). Shared responsibility and the International Labour Organization. *Social Science Research Network*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2166606>
17. García J., & Coslovsky S. (2010). Enforcement by design: The legalization of labor rights mechanisms in US trade policy.
18. Davidov G. (n.d.). *Compliance with and enforcement of labour laws*.
19. Lobato A. (n.d.). *Labour law and transformative constitutionalism: Towards transformative*.
20. Tsevukh L., & Kravchuk V. (2025). Ensuring the right of an employee to safe working conditions: Legal guarantees and problems of implementation. *Analytical and Comparative Jurisprudence*, 4 (1), 71–78. <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.04.1.71>
21. Carlson K., & Scoville C. (2021). Enabling legal frameworks for NHRIs: A comparison of four enforcement models. *Social Science Research Network*. <https://doi.org/10.2139/SSRN.3801381>
22. Moretta T. (2019). *Benchmarking workplace rights* (Doctoral dissertation, University of Strathclyde). <https://doi.org/10.17638/03060675>
23. Callsen C. (2013). *Eingriffsnormen und Ordre public-Vorbehalt im internationalen Arbeitsrecht: Ein deutsch-französischer Vergleich*.
24. Squeff T., & Gomes E. (2017). A efetividade do direito do trabalhador: Por um diálogo necessário entre o direito internacional e o direito do trabalho através do transconstitucionalismo. *Prisma Jurídico*, 16 (1), 163–186. <https://doi.org/10.5585/PRISMAJ.V16N1.7994>
25. Zahn R., & Vickers L. (2016). Collective labour rights in EU and international law: Consolidation, reconciliation and beyond?
26. Kullmann M. (2015). *Enforcement of labour law in cross-border situations: A legal study of the EU's influence on the Dutch, German, and Swedish enforcement systems* (Doctoral dissertation).

27. Corvaglia M. (2021). Labour rights protection and its enforcement under the USMCA: Insights from a comparative legal analysis. *World Trade Review*, 20 (4), 524–541. <https://doi.org/10.1017/S1474745621000239>

28. Santos A. (2010). Three transnational discourses of labor law in domestic reforms. *University of Pennsylvania Journal of International Law*, 32 (1), 123–184.

29. Syroid T., Kravchuk V., & Tsevukh L. (2022). Protection of labor rights of employees of international intergovernmental organizations: Theory and practice. *Analytical and Comparative Jurisprudence*, 5, 82–88. <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2022.05.82>

Стаття поширюється на умовах ліцензії відкритого доступу (CC BY 4.0)



Дата першого надходження статті до видання: 20.01.2026

Дата прийняття статті до друку після рецензування: 11.02.2026

Дата публікації (оприлюднення) статті: 05.05.2026