



**PROCEEDINGS OF THE
VI INTERNATIONAL SCIENTIFIC
AND THEORETICAL CONFERENCE**

THEORETICAL AND PRACTICAL
SCIENTIFIC ACHIEVEMENTS:
RESEARCH AND RESULTS OF
THEIR IMPLEMENTATION

26.04.2024

PISA
ITALIAN REPUBLIC

with the proceedings of the

VI International Scientific and Theoretical Conference


**Theoretical and practical
scientific achievements:
research and results of
their implementation**

26.04.2024

Pisa, Italian Republic

Pisa, 2024

UDC 082:001
T 44

 <https://doi.org/10.36074/scientia-26.04.2024>




Chairman of the Organizing Committee: Goldenblat M.

Responsible for the layout: Bilous T.

Responsible designer: Bondarenko I.

T 44 **Theoretical and practical scientific achievements: research and results of their implementation:** collection of scientific papers «SCIENTIA» with Proceedings of the VI International Scientific and Theoretical Conference, April 26, 2024. Pisa, Italian Republic: International Center of Scientific Research.

ISBN 979-8-88955-784-5 (series)  Bowker

DOI 10.36074/scientia-26.04.2024

Papers of participants of the VI International Multidisciplinary Scientific and Theoretical Conference «Theoretical and practical scientific achievements: research and results of their implementation», held on April 26, 2024 in Pisa are presented in the collection of scientific papers.

The conference is included in the Academic Research Index ReserchBib International catalog of scientific conferences and registered for holding on the territory of Ukraine in UKRISTEI (Certificate № 79 dated January 5th, 2024).



Conference proceedings are publicly available under terms of the Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License (CC BY-SA 4.0) at the www.previous.scientia.report.

UDC 082:001

© Participants of the conference, 2024

© Collection of scientific papers «SCIENTIA», 2024

© NGO International Center of Scientific Research, 2024

ISBN 979-8-88955-784-5

CONTENT

SECTION 1.

ECONOMIC THEORY, MACRO- AND REGIONAL ECONOMY

АНАЛІЗ ІСНУЮЧОГО ДОСВІДУ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІО-ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ Панчук О.В., Коваль Л.А., Ліщук Н.В.	10
--	----

SECTION 2.

ENTREPRENEURSHIP, TRADE AND SERVICE SECTOR

МІСЦЕ ТОРГІВЛІ В РОЗВИТКУ ТОВАРНО-ГРОШОВИХ ВІДНОСИН У ПЕРІОД ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ Кизлюк О.А., Чернов О.О.	13
--	----

ОБҐРУНТУВАННЯ ВИБОРУ ПІДПРИЄМСТВ – ПОТЕНЦІЙНИХ СПОЖИВАЧІВ КОНСАЛТИНГОВИХ ПОСЛУГ З УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ Ємельянов О.Ю., Данилович О.Т.	15
---	----

УМОВИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ВИПУСКУ ПАКУВАЛЬНОЇ ПРОДУКЦІЇ Кисельова О.І., Савчук В.В.	18
---	----

SECTION 3.

FINANCE AND BANKING; TAXATION, ACCOUNTING AND AUDITING

ФІНАНСОВІ ВІДНОСИНИ УКРАЇНИ В ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ПРОЦЕСАХ Середа Є.Г.	20
--	----

SECTION 4.

MANAGEMENT, PUBLIC MANAGEMENT AND ADMINISTRATION

SOCIO-POLITICAL COMMUNICATIONS AND STRATEGIC MANAGEMENT Shedyakov V.E.	22
--	----

ВПЛИВ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ НА УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ Васькевич М.М.	27
---	----

ІННОВАЦІЙНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ БАНКІВСЬКОЇ СФЕРИ УКРАЇНИ Мастєрова І.В.	30
---	----

ОСОБЛИВОСТІ ВНУТРІШНЬОЇ СИСТЕМИ ОЦІНЮВАННЯ ЯКОСТІ ОСВІТИ У ЗАКЛАДІ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ Солдаткін О.В.	32
ОСОБЛИВОСТІ ПОБУДОВИ СТРАТЕГІЙ УПРАВЛІННЯ АГРАРНИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ В УМОВАХ ВІЙНИ Шафран А.І.	34
ПРОФЕСІЙНА МАЙСТЕРНІСТЬ ВИХОВАТЕЛЯ: СУТНІСТЬ І СТРУКТУРА Гнатюк О.С.	38
СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ Янишин Р.І.	40
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ВИЗНАЧЕННЯ ЯКОСТІ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ Тужилкіна О.В., Андрієвський А.С., Голубець В.В.	44
ТРАКТУВАННЯ ПОНЯТЬ «ГРОМАДСЬКИЙ» ЧИ «ГРОМАДЯНСЬКИЙ» КОНТРОЛЬ Синенко І.В.	49

SECTION 5.

LAW AND INTERNATIONAL LAW

АНАЛІЗ СУДОВОЇ ПРАКТИКИ ЗАХИСТУ МАЙНА ТА МАЙНОВИХ ПРАВ ЯК ОБ'ЄКТА ЦИВІЛЬНОГО ПРАВА Юзько Т.М.	51
ВПЛИВ ЛЕГАЛІЗАЦІЇ КАНАБІСУ НА СТАН ЗЛОЧИННОСТІ В КРАЇНІ Гулієва З.Н., Корж Т.С.	54
ДЕЯКІ ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ПРИ КВАЛІФІКАЦІЇ СТАТТІ 436-2 КРИМІНАЛЬНОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ Каліневич О.С.	58
КОНЦЕПТУАЛЬНО-СТРУКТУРНІ ЕЛЕМЕНТИ ФЕНОМЕНОЛОГІЇ ЛЮДИНОЦЕНТРИЧНОСТІ, ЩО ВТЛЕНІ В МІСЦЕВОМУ САМОВРЯДУВАННІ Баймуратов М.О., Кофман Б.Я.	60
ОСОБЛИВОСТІ ЄВРОПЕЙСЬКОГО МЕХАНІЗМУ ЗАХИСТУ ФУНДАМЕНТАЛЬНИХ ПРАВ ЛЮДИНИ У СВІТЛІ ВОЄННОЇ АГРЕСІЇ ПРОТИ УКРАЇНИ Пашаєв Б.	67
ПРИНЦИП ЗАХИСТУ ПРАВ ЛЮДИНИ У СФЕРІ ЗАСТОСУВАННЯ ПРАЦІ Коваль Т.В., Бахновська І.П.	70

SECTION 6. MILITARY SCIENCES, NATIONAL SECURITY AND SECURITY OF THE STATE BORDER

ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗДОРОВ'Я ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ: ЗБЕРЕЖЕННЯ ТА ПІДТРИМКА Гайдамака В.В.	75
---	----

SECTION 7. AGRICULTURAL SCIENCES AND FOODSTUFFS

REALITIES AFTER THE CHORNOBYL NUCLEAR DISASTER IN THE CONTEXT OF THE RUSSO-UKRAINIAN WAR Chobotko G., Shvydenko I.	78
--	----

VARIETAL PRODUCTIVITY OF LARGE-FRUITED PUMPKIN IN THE RIGHT-BANK FOREST-STEPPE Novak L.L., Tretiakova S.O.	80
--	----

ВПЛИВ ЕЛЕМЕНТІВ ТЕХНОЛОГІЇ ВИРОЩУВАННЯ НА ФОРМУВАННЯ ПОКАЗНИКІВ ЯКОСТІ ГРЕЧКИ Мащенко О.А., Бутенко А.О., Підлужний Т.Е.	84
--	----

РЕКУЛЬТИВАЦІЯ ЗАПЛАВНИХ ҐРУНТІВ КАХОВСЬКОГО ВОДОСХОВИЩА, ЗВІЛЬНЕНИХ ВІД ЗАТОПЛЕННЯ Цапко Ю.Л., Паламарь Н.Ю.	87
--	----

SECTION 8. TECHNOLOGIES OF LIGHT AND WOODWORKING INDUSTRY

МЕТОДИКА ВИЗНАЧЕННЯ ХІМІЧНОЇ СТІЙКОСТІ ПРОБ СПЕЦІАЛЬНИХ МАТЕРІАЛІВ ДЛЯ ЗАХИСНОГО ОДЯГУ ДО ВПЛИВУ ЛЕТЮЧИХ АГРЕСИВНИХ РЕЧОВИН Привала В.О.	89
--	----

SECTION 9. PUBLISHING AND PRINTING

INFLUENCE OF THE CONTENT AND GRAPHIC DESIGN OF A MAGAZINE ON CONSUMER INTEREST Bilchuk O.S.	92
---	----

Коваль Тетяна Валеріївна

здобувач вищої освіти

факультету економіки, менеджменту та права

Вінницький торговельно-економічний інститут

Державного торговельно-економічного університету, Україна

Бахновська Ірина Петрівна 

кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри права

Вінницький торговельно-економічний інститут

Державного торговельно-економічного університету, Україна

ПРИНЦИП ЗАХИСТУ ПРАВ ЛЮДИНИ У СФЕРІ ЗАСТОСУВАННЯ ПРАЦІ

***Анотація.** Стаття розглядає принцип захисту прав людини у сфері застосування праці як ключовий аспект сучасного соціального та правового порядку. Заснована на визнанні праці як не лише економічної діяльності, але й важливого фактора гідності, самореалізації та соціального розвитку. У статті висвітлюються основні принципи захисту прав людини в цій сфері, включаючи право на працю, безпеку та гігієну праці, справедливу оплату праці, заборону примусової праці, право на відпочинок та відпустку, а також право на охорону соціальних та економічних інтересів. Стаття демонструє, що ці принципи є основою для створення справедливих та стабільних умов праці, сприяючи забезпеченню гідного та справедливого стандарту життя для всіх працівників. Крім того, стаття розглядає принцип захисту прав людини у сфері застосування праці в період воєнного стану як важливий аспект правового та гуманітарного вимірів. У контексті воєнного конфлікту, коли загроза порушення прав людини є надзвичайною, ця стаття аналізує ключові аспекти захисту прав працівників.*

Постановка проблеми. Принцип захисту прав людини у сфері застосування праці є одним з найважливіших аспектів правового регулювання трудових відносин. Цей принцип передбачає забезпечення гарантій та захисту прав працівників від можливих порушень соціально-економічних та правових норм у сфері праці. Важливо визначити обсяг та механізми захисту прав людини у контексті трудових відносин, щоб забезпечити справедливість, рівність та гідні умови праці для кожного працівника. Права людини у сфері застосування праці завжди були одним із ключових аспектів суспільного розвитку. Забезпечення гідних умов праці, захист прав працівників та запобігання дискримінації на робочому місці є не лише моральною обов'язковістю, але й важливим фактором для забезпечення стабільності та процвітання суспільства. Принцип захисту прав людини у сфері застосування праці залишається актуальним і важливим аспектом сучасного суспільства. Розглядання цього принципу дозволяє виявляти проблемні питання, з якими стикаються працівники, та розробляти стратегії для їх вирішення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням питань удосконалення трудового законодавства з точки зору наближення до міжнародних норм у сфері праці займалися такі науковці, як: К.Н. Гусов, В.В. Жернаков, Й.Я. Кисельов, Л.І. Лазор, В.І. Прокопенко, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко тощо.

Мета статті полягає в розгляді та підкресленні важливості забезпечення справедливих, безпечних та гуманних умов праці для всіх працівників, з'ясування принципів прав людини в сфері праці, висвітлення важливості виконання нормативно-правових актів, пояснення значення дотримання національного та міжнародного законодавства щодо праці

як основи для забезпечення захисту прав працівників, аналіз сучасних викликів і тенденцій.

Виклад основного матеріалу дослідження. На початку XIX ст. право людини і громадянина на працю визначалося як природне та прямо пов'язане із правом на життя. Шарль Фур'є аргументував: «Ми провели сторіччя в смішних суперечках про права людини, не попіклувавшись про пізнання найбільш важливого права на працю, без якого інші права нічого не варті...».

Трудові права як первинні та основоположні для людської діяльності та наголосив, що трудові права є визначальними у формуванні всіх інших систем прав у суспільстві. Право на працю є основним правом, яке впливає на інші права людини, право на самореалізацію та право на життя в широкому розумінні, оскільки як громадянин і соціальна істота певної країни людина забезпечує собі засоби до існування через працю. Винагорода також одержується за виконання трудових обов'язків, тобто стандартизований обмін трудових ресурсів на валюту або інші форми винагороди для задоволення потреб у харчуванні, одязі, житлі, транспорті, користуванні правами на відпочинок тощо [10, с. 145].

Важливе місце серед конституційних прав і свобод посідає право на працю, яке своєю чергою визначається через систему принципів, основоположним із яких є принцип свободи праці. В умовах кризових явищ в економіці безробіття свобода праці або заміщується правом людини на працю, або взагалі знецінюється, що є неприпустимим, зокрема, з тих підстав, що це є результатом викривлення розуміння принципу свободи праці та реалізації його на практиці [6].

Відповідно до ст. 3 Конституції України людина, її життя й здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави [7].

Право на працю – одне з основних прав людини. Уперше це право було проголошене у Загальній декларації прав людини. Стаття 23 Декларації проголошує, що кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці й на захист від безробіття. У Міжнародному пакті про економічні, соціальні й культурні права зазначається, що право на працю – це право кожної людини на отримання можливостей заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується [1].

Право на працю передбачає правовий механізм його гарантування та захисту, а його суть полягає в забезпеченні захисту прав людини у сфері праці та продуктивної зайнятості. Визнання охоронюваних законом прав людини означає введення в дію складних і багатогранних механізмів, що формують організаційно-правові засоби їх реалізації [3].

Міжнародно-правові акти про працю (Європейська конвенція про права людини 1959 р., Конвенція МОП № 29 про примусову або обов'язкову працю 1930 р.) підкреслюють неприпустимість примусової праці. Термін «примусова або обов'язкова праця» означає будь-яку роботу чи службу, яка вимагається від будь-якої особи під загрозою будь-якого покарання, в разі, якщо ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг.

Однак термін «примусова або обов'язкова праця» не включає: будь-яку роботу або службу, які вимагаються законом про обов'язкову військову службу, застосовним до робіт суто військового характеру; будь-яку роботу або службу, яку вимагає виконати судовий орган, або службу виконуватися під наглядом і контролем державного органу, і особа не буде передана або передана в розпорядження приватної особи, компанії або суспільства, яка потрібна у виняткових обставинах, а саме у випадку війни, катастрофи або загроза катастрофи. Такі ситуації, як: пожежа, голод, землетрус, пандемія тощо [1].

Заборону примусової праці в Україні встановлено на конституційному рівні. Відповідно до ст. 43 Конституції, використання примусової праці забороняється [8].

Поняття «примусова, або обов'язкова праця не охоплює: будь-яку роботу або службу, що вимагається за законами про обов'язкову військову службу, що є частиною звичайних

цивільних обов'язків; що вимагається від особи внаслідок вироку суду; що виконується внаслідок надзвичайних обставин, тобто війни або лиха, або загрози лиха; дрібні роботи громадського характеру, які виконуються на користь громади» [7].

Згідно зі статтею 149 Кримінального кодексу України примусова праця або примусове надання послуг, рабство або звичаї, подібні до рабства, підневільний стан, залучення в боргову кабалу, примусове втягнення у заняття жебрацтвом, втягнення у злочинну діяльність, використання у збройних конфліктах вважається експлуатацією людини і є злочином. Згідно зі статтею 31 КЗпП України роботодавець не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором. Відповідно до частини першої статті 32 КЗпП України переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, а також переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість, хоча б разом із підприємством, установою, організацією, допускається тільки за згодою працівника.

Щодо тривалості щоденної праці встановлено, що нормальна тривалість робочого часу не може перевищувати 40 годин на тиждень. Тривалість понаднормової роботи не повинна перевищувати для кожного працівника 4 годин протягом двох днів поспіль і 120 годин на рік [5].

Принцип, якому, на мою думку, слід приділити увагу, є принцип соціального партнерства, що означає участь працівників і їх представницьких органів в управлінні виробництвом і встановленні умов праці, колективних переговорах, укладанні колективних договорів і угод. Принцип соціального партнерства передбачає рівноправність сторін і дотримання норм законодавства, добровільність і обов'язковість прийнятих зобов'язань [9].

До основних форм соціального партнерства належать такі: спільні консультації представників сторін на всіх рівнях; колективні переговори на всіх рівнях; укладання договорів та угод на всіх рівнях; погодження на національному й регіональному рівнях політики доходів і соціально-економічної політики в цілому, включаючи основні критерії і показники соціальної справедливості, заходи щодо захисту місцевого ринку праці та виробника і т. ін.; спільне розв'язання колективних трудових спорів (конфліктів), запобігання їм на всіх рівнях; організація примирних та арбітражних процедур на всіх рівнях; участь найманих працівників в управлінні виробництвом; участь представників сторін у роботі органів соціального партнерства на всіх рівнях; спільне управління представниками сторін фондами соціального страхування; участь найманих працівників у доходах підприємства на умовах, визначених колективним договором; розгляд претензій та розбіжностей, що виникають між сторонами соціального партнерства відповідного рівня, і їх вирішення шляхом компромісів, співробітництва, узгодження позицій; обмін необхідною інформацією; контроль за виконанням спільних домовленостей на всіх рівнях та ін. [2].

Ще одним із важливих питань – яке право на працю у воєнний час. У зв'язку з військовою агресією російської федерації проти України Указом Президента України від 24.02.2022 № 64/2022 «Про введення воєнного стану в Україні» (далі – Указ Президента), затвердженим Законом України від 24 лютого 2022 року № 2102-ІХ. У цьому Указі Президента йдеться про можливе, на період дії правового режиму воєнного стану, тимчасове обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина, передбачених статтями 30 – 34, 38, 39, 41 – 44, 53 Конституції України, а також про введення тимчасових обмежень прав і законних інтересів юридичних осіб у межах та обсязі, що необхідні для забезпечення можливості запровадження та здійснення заходів правового режиму воєнного стану, які передбачені частиною першою статті 8 Закону України "Про правовий режим воєнного стану".

З метою оперативного залучення до виконання роботи нових працівників, а також усунення кадрового дефіциту та браку робочої сили, у тому числі внаслідок фактичної

відсутності працівників, які евакуювалися в іншу місцевість, перебувають у відпустці, простої, тимчасово втратили працездатність або місцезнаходження яких тимчасово невідоме, роботодавець може укласти з новими працівниками строкові трудові договори у період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника.

У період дії воєнного стану сторони за згодою визначають форму укладення строкового трудового договору.

При укладенні трудового договору в період дії воєнного стану умова про випробування працівника під час прийняття на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників [4].

Згідно ст. 153 КЗпП на всіх підприємствах, в установах, організаціях створюються безпечні і нешкідливі умови праці. Забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці покладається на роботодавця, крім випадків укладення між працівником та власником або уповноваженим ним органом трудового договору про дистанційну роботу.

Принцип захисту прав людини у сфері застосування праці є ключовим елементом сучасного соціального та правового порядку. Він базується на визнанні того, що праця є не лише економічною діяльністю, але й фактором гідності, самовираження та соціального розвитку кожної людини. Основні принципи захисту прав людини у сфері застосування праці включають:

- **Право на працю:** Кожна людина має право на доступ до праці без будь-якої форми дискримінації, на можливість вільного вибору роду заняття та умов праці а також право на охорону праці під час укладання трудового договору.

- **Право на безпеку та гігієну праці:** Цей принцип визнає право працівників на безпечні та здорові умови праці, зокрема на доступ до необхідного захисту від травм, хімічних речовин, шкідливих виробничих факторів та інших ризиків. Законодавство також закріплює право працівників на пільги і компенсації за важкі та шкідливі умови праці, відшкодуванні шкоди у разі ушкодження здоров'я працівників або у разі їх смерті.

- **Право на справедливую оплату праці:** Цей принцип передбачає, що працівники повинні отримувати справедливую та адекватну оплату за свою працю, яка відповідає їхнім здібностям, кваліфікації та внеску у виробництво та базується на ідеї визнання гідності та цінності працівника. Основні принципи права на справедливую оплату праці включають: пропорційність, недискримінація, транспарентність, спрямованість на досягнення гідного життя, урахування соціальних аспектів. Отже, принцип права на справедливую оплату праці покликаний забезпечити, щоб працівники не лише заробляли достатньо для свого існування, але й мали можливість покращити свій стандарт життя та забезпечити свої потреби та потреби їхніх сімей.

- **Заборона на примусову працю:** Принцип забороняє будь-яку форму примусової праці, включаючи рабство, примусову працю та обов'язкові роботи. Основні аспекти заборони примусової праці включають: рабство та работоргівля, примусові та обов'язкові роботи, дитяча праця. Заборона на примусову працю визнається міжнародними документами, такими як Загальна декларація прав людини та Міжнародна конвенція про використання примусової праці. Вона є основним елементом сучасного правового порядку, спрямованого на захист прав людини та забезпечення гідного та справедливого стандарту життя для всіх.

- **Право на відпочинок та відпустку:** Кожна людина має право на регулярний відпочинок та відпустку, які допомагають підтримувати фізичне та психічне здоров'я. Основні аспекти права на відпочинок та відпустку включають: регулярний відпочинок, право на відпустку, заборона на працю без відпочинку. Право на відпочинок та відпустку визнається як основний принцип міжнародними та національними законодавчими актами, які мають на меті захист прав людини та забезпечення гідних умов праці. Цей принцип спрямований на збалансування праці та відпочинку, щоб забезпечити здоров'я, благополуччя та продуктивність працівників.

• **Право на охорону соціальних та економічних інтересів:** Цей принцип визнає право працівників на організацію та участь у профспілках та інших формах асоціацій для захисту їхніх інтересів. Основні аспекти права на охорону соціальних та економічних інтересів включають: свобода асоціації, право на колективні переговори, право на страйк, захист від дискримінації. Право на охорону соціальних та економічних інтересів є одним із головних засад сучасного трудового законодавства та міжнародних стандартів у галузі праці, яке має на меті забезпечити рівновагу в стосунках між працівниками та роботодавцями та сприяти справедливій та стабільній робочій сфері.

• **Відповідальності за порушення законодавства в сфері праці:** Законодавство України регулює сферу праці та інші аспекти, пов'язані з трудовими відносинами та безпекою праці. Основних аспектів відповідальності за порушення законодавства в цих сферах: адміністративна відповідальність, кримінальна відповідальність, дисциплінарна відповідальність, майнова відповідальність. Відповідальність за порушення законодавства в сфері праці в Україні визначається законами, які регулюють цю сферу, зокрема, Кодексом законів про працю України та іншими нормативно-правовими актами.

Загальна мета цих принципів полягає в забезпеченні гідного та справедливого стандарту життя для всіх працівників, з урахуванням їхніх прав та потреб.

Отже, принцип захисту прав людини у сфері застосування праці є важливим і необхідним елементом сучасного трудового законодавства. Забезпечення гарантій та захисту прав працівників сприяє створенню справедливих умов праці, розвитку соціальної взаємодії та підтримці гідності кожної людини. Правильне виконання цього принципу дозволить забезпечити рівність, справедливість та повагу до прав людини у сфері трудових відносин. Принцип захисту прав людини у сфері застосування праці залишається критичним навіть у період війни. Незважаючи на надзвичайні обставини, права людини повинні бути захищені, зокрема у сфері праці. У військовий час, коли суспільство стикається з викликами і загрозами безпеки, дотримання норм міжнародного гуманітарного права, таких як Женевські конвенції та Додаткові протоколи, набуває ще більшої важливості. Ці принципи сприяють створенню справедливих та стійких умов праці, що відповідають принципам прав людини та сприяють розвитку суспільства.

Список використаних джерел:

1. Безп'ята В. Ф. Використання міжнародно-правових актів при захисті права на працю. *Форум права*. - 2011. - № 2. - С. 45-52. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.htm_2011_2_9
2. Василько І. До проблеми визначення принципів забезпечення трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб. *Підприємництво, господарство і право*. С. 82–86.
3. Гетьманцева Н. Забезпечення реалізації права на працю і захисту громадян від безробіття. *Підприємництво, господарство і право*. С. 84–89.
4. Кайда Н. Право на працю в умовах воєнного стану. Вища школа адвокатури. 2022. URL: <https://www.hsa.org.ua/blog/pravo-na-pratsyu-v-umovah-voennogo-stanu>.
5. Керівні принципи для роботодавців України у сфері запобігання застосуванню примусової праці. Україна без примусової праці. С. 14. <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/generic>
6. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод: міжнародний документ від 4 листопада 1950 р. *Офіційний вісник України*. 1998. № 13. С. 270.
7. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/ 96-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30.
8. Принцип свободи праці та проблеми його реалізації у вітчизняному трудовому праві 20-30-х рр. Хх ст: історико-правовий аспект / Г. А. Шпиталенко та ін. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. С. 93-99. URL: http://www.lsej.org.ua/5_2021/24.pdf.
9. Седова Н.П. Основні принципи правового регулювання трудових правовідносин. *Актуальні проблеми юриспруденції*. Випуск 4. 2003.
10. Третяков Є. А. Значення трудових прав у системі основних прав людини і громадянина. *Проблеми реалізації прав у сфері праці та соціального забезпечення*. № 4 (16). С. 145–149.