

**СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

*Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису*

СЕВОСТ'ЯНОВА КРИСТИНА АНАТОЛІЇВНА

УДК 349.2

**ДИСЕРТАЦІЯ
ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ:
ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТА ОБМЕЖЕННЯ**

081 «Право»

08 «Право»

Подається на здобуття наукового ступеня доктора філософії. Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

К.А. Севост'янова

Науковий керівник –
Котова Любов Вячеславна
кандидат юридичних наук, професор

Київ – 2025

АНОТАЦІЯ

Севост'янова К.А. Права працівників в сучасних умовах: правове регулювання та обмеження. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право». Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, Міністерство освіти і науки України, Київ, 2025.

Дисертаційна робота присвячена комплексному аналізу теоретичних і практичних аспектів визначення, правового закріплення, розвитку та реалізації трудових прав працівників, а також правомірності їх обмежень у сучасних умовах. На основі дослідження міжнародного, національного законодавства та практики його застосування сформульовано нові наукові висновки та розроблено пропозиції щодо оптимізації трудового законодавства України та вдосконалення механізмів захисту трудових прав працівників.

У роботі за результатами аналізу змісту та тлумачення категорій «працівник», «наймані працівники», «працівники «подібні» найманим», «незалежні підрядники», «робітники», «наймані службовці», «тимчасові працівники», «працевлаштовані особи», «працівники ІТ-сфери», «працівники нового типу», тощо аргументовано, що основна структура категорії «працівник» подібна в різних країнах, які хоча і належать до відмінних правових систем, однак закріпили важливі характеристики, що є універсальними, а саме, працівник – це фізична особа, яка досягла встановленого законом віку; уклала трудовий договір або перебуває у трудових відносинах з роботодавцем на підставі трудового договору; отримує систематичну оплату праці. Досліджено позитивний європейський досвід застосування багатофакторних тестів для визначення трудово-правового статусу «працівника» та розмежування трудових і цивільно-правових договорів, що передбачає правову презумпцію існування трудового договору за наявності визначених законом індикаторів. Перспектива впровадження подібної методики відображена у проєкті ТКУ, що свідчить про адаптацію українського законодавства до європейських трудових стандартів.

У роботі виокремлено три основні етапи розбудови та модернізації трудового законодавства незалежної України: I (1991-2001 р.р.) – становлення незалежної національної системи трудового права, де основним актом залишався КЗпП України (1971 р.) та активно вносилися зміни у зв'язку з переходом до ринкової економіки; II (2001-2014 р.р.) – активна розробка проєктів нового ТКУ, з метою осучаснення трудового законодавства відповідно до міжнародних стандартів та нових економічних реалій; III (з 2014-дотепер) – поточний етап, який відзначається кризовою адаптацією до умов воєнного стану, включаючи прийняття ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» та розробку нового проєкту ТКУ (2024 р.), спрямованого на комплексну реформу трудового законодавства в умовах повоєнного відновлення та євроінтеграції. Кожен етап характеризувався специфічними змінами у закріпленні та обмеженні трудових прав працівників.

У роботі чітко обґрунтовано, що трудові права працівників є динамічною системою законодавчо закріплених основоположних можливостей та гарантій, спрямованих на забезпечення справедливих і гідних умов праці працівників та захисту їх інтересів, де гідність працівника є ключовою цінністю. Розвиток цих основних прав визначається різноманітними факторами та засадами, що впливають на динаміку формування та еволюцію трудового законодавства, виступаючи каталізаторами змін і умовами, що можуть як сприяти розвитку, закріпленню та розширенню, так і обмежувати трудові права працівників.

Авторка виокремила 4 основні групи відправних факторів і засад розвитку трудових прав працівників: 1) філософсько-історичні; 2) глобалізаційно-євроінтеграційні; 3) фактори розвитку інформаційних технологій і цифровізації; 4) фактори глобальних загроз та надзвичайних правових режимів.

З метою впровадження Концепції гідної праці та положень Конвенції МОП № 190 щодо викорінення насильства й домагань у сфері праці, аргументовано доцільність внесення відповідних змін до чинного КЗпП України, а саме щодо доповнення: - ст. 2-1 частиною наступного змісту: «Забороняється насильство, домагання чи будь-які форми дискримінації на робочому місці. Роботодавець

зобов'язаний забезпечити умови, що виключають будь-які прояви насильства чи домагань»; - ст. 153 частиною наступного змісту: «Роботодавець зобов'язаний розробляти політику протидії насильству та домаганням, забезпечувати її виконання, а також проводити регулярне навчання працівників з цих питань».

З огляду на збільшення числа працівників, які працюють дистанційно та в умовах гіг-економіки, у роботі чітко обґрунтовано позицію щодо необхідності внесення наступних змін до КЗпП України шляхом: запровадження нової статті в такій редакції: ст. 60-3. Гіг-економіка та права працівників: «Працівники, залучені до гіг-економіки, мають право на соціальні гарантії, включаючи доступ до страхування, відпусток і мінімальної заробітної плати. Роботодавець зобов'язаний забезпечувати прозорість умов праці та оплату за фактично виконану роботу»; та доповнення ст. 259 КЗпП «Державний нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю» нормами, що передбачають: підвищення розмірів штрафів за порушення трудового законодавства; встановлення обов'язкових перевірок для роботодавців із високим рівнем скарг працівників; розширення повноважень інспекторів праці щодо негайного усунення порушень.

Авторка доводить, що війна в Україні актуалізувала потребу в перекваліфікації та реінтеграції нових соціальних груп на ринку праці, таких як: 1) ВПО та мігранти; 2) військовослужбовці, УБД, ветерани війни, що вимагає розробки спеціальних інклюзивних адаптаційних програм до звичайного робочого життя. Досліджено стратегічну роль професійного розвитку працівників для їх кар'єрного зростання та адаптивності організацій-роботодавців, та виокремлено ключові сучасні тенденції у сфері професійного розвитку, включаючи навчання протягом кар'єри, гнучкість та розвиток soft та digital skills.

В роботі досліджено проблему правомірності обмежень трудових прав працівників та запропоновано авторське визначення поняття «обмеження трудових прав». Доведено, що обмеження не є безмежними та повинні відповідати конституційним принципам, мати легітимну мету, бути обґрунтованими, справедливими, пропорційними. Визначено фактори, що

впливають на обмеження, включаючи недоліки законодавства та корпоративні політики.

Аргументована позиція, що гарантування права на ефективний судовий захист є універсальною вимогою працівника щодо усунення обмежень, порушень та відновлення його трудових прав, де юрисдикційний судовий порядок залишається ключовим та ефективним механізмом. Також авторка обґрунтувала позицію, що зважаючи на перевантаженість судової системи та позитивний закордонний досвід, доцільним є розвиток трудової медіації як альтернативного позасудового, добровільного та конфіденційного механізму врегулювання трудових спорів між працівниками та роботодавцями, що сприятиме конструктивному діалогу, швидшому вирішенню конфліктів, розвантаженню національної судової системи та збереженню часових та фінансових ресурсів.

У дисертації обґрунтована необхідність прийняття нового ТКУ - кодифікованого нормативно-правового акта, узгодженого з трудовими стандартами ЄС, який має певні елементи структури, а саме: - щодо термінологічного закріплення основних понять, зокрема, «працівник», «трудові права працівників», «цифрові трудові права», «обмеження трудових прав», «трудова медіація», тощо; - щодо закріплення переліку ознак трудових відносин, що підтверджують наявність трудових відносин незалежно від назви договору; - щодо виокремлення загальних прав та обов'язків сторін трудових відносин, а також необхідності виокремлення основних цифрових трудових прав працівників, враховуючи специфіку дистанційної роботи та гіг-економіки, зокрема, права на захист персональних даних в «цифрі», права на безпечні та здорові умови праці при дистанційній роботі, на розмежування робочого та особистого часу, право на відключення та забуття, тощо; щодо доцільності закріплення норми-принципу в аспекті широкого тлумачення існуючих трудових прав з урахуванням процесів цифровізації, і інші структурні елементи.

Результати цього дослідження можуть бути використані: - *у науці* – для подальшого вивчення ключових характеристик статусу працівника та його основних прав; - *в освіті* – при викладанні дисциплін «Трудове право та право

соціального забезпечення», «Правове регулювання трудових та процесуальних трудових відносин», а також для підготовки навчальних матеріалів (програм, силабусів, підручників, посібників); - у *правотворчості* – при розробці змін до чинних нормативно-правових актів у трудовій сфері, а також підзаконних актів та нового Трудового кодексу України; - у *правозастосуванні* – у практичній діяльності державних та місцевих органів влади та в судовій практиці.

Ключові слова: працівник, права працівників, правове регулювання, трудове законодавство, Трудовий кодекс, найманий працівник, трудовий договір, трудові відносини, роботодавець, трудові права, обмеження, воєнний стан, трудове право, захист прав працівників, медіація.

SUMMARY

Sevostianova K.A. Employee Rights in the Modern Environment: Legal Regulation and Restrictions. – Qualification scientific work on the rights of a manuscript.

Thesis for the Doctor of Philosophy degree in specialty 081 "Law". Volodymyr Dahl East Ukrainian National University, Ministry of Education and Science of Ukraine, Kyiv, 2025.

The dissertation is devoted to a comprehensive analysis of theoretical and practical aspects of defining, legally establishing, developing, and implementing employees' labor rights, as well as the legitimacy of their restrictions in modern conditions. Based on the study of international and national legislation and its practical application, new scientific conclusions have been formulated, and proposals have been developed to optimize Ukrainian labor legislation and enhance mechanisms for protecting employees' labor rights.

The study, through an analysis of the content and interpretation of categories such as "employee", "hired employees", "employee-like workers", "independent contractors", "workers", "hired servants", "temporary employees", "employed persons", "IT sector employees", "new-type employees" and others, substantiates that the core structure of the "employee" category is similar across countries with different legal systems. These systems have enshrined universal characteristics, namely: an employee is a natural person who has reached the legally established age, has entered into a labor

contract or is in labor relations with an employer based on a labor contract, and receives regular remuneration. The positive European experience of applying multifactor tests to determine the labor-legal status of an "employee" and to distinguish between labor and civil-law contracts is examined, which presupposes a legal presumption of the existence of a labor contract when specific statutory indicators are present. The prospect of implementing a similar methodology is reflected in the draft Labor Code of Ukraine (LCU), indicating the adaptation of Ukrainian legislation to European labor standards.

The study identifies three main stages in the development and modernization of labor legislation in independent Ukraine: I (1991-2001) – the establishment of an independent national labor law system, where the Labor Code of Ukraine (1971) remained the primary act, with active amendments made in response to the transition to a market economy; II (2001-2014) – active development of drafts for a new LCU aimed at modernizing labor legislation in line with international standards and new economic realities; III (2014-present) – the current stage, characterized by crisis adaptation to martial law conditions, including the adoption of the Law of Ukraine "On the Organization of Labor Relations under Martial Law" and the development of a new draft LCU (2024), aimed at comprehensive labor law reform in the context of post-war recovery and European integration. Each stage is marked by specific changes in the establishment and restriction of employees' labor rights.

The study clearly substantiates that employees' labor rights constitute a dynamic system of legally enshrined fundamental opportunities and guarantees aimed at ensuring fair and decent working conditions and protecting employees' interests, with employee dignity being a core value. The development of these fundamental rights is influenced by various factors and principles that drive the dynamics of labor legislation formation and evolution, acting as catalysts for changes and conditions that may both promote the development, establishment, and expansion of labor rights and restrict them. The author identifies four main groups of factors and principles influencing the development of employees' labor rights: 1) philosophical-historical; 2) globalization and European integration; 3) development of information technologies and digitalization; 4) global threats and extraordinary legal regimes.

To implement the Decent Work Concept and the provisions of ILO Convention No. 190 on the elimination of violence and harassment in the workplace, the study argues for the necessity of amending the current Labor Code of Ukraine, specifically:

Supplementing Article 2-1 with the following provision: "Violence, harassment, or any form of discrimination in the workplace is prohibited. The employer is obliged to ensure conditions that prevent any manifestations of violence or harassment";

Supplementing Article 153 with the following provision: "The employer is obliged to develop a policy to combat violence and harassment, ensure its implementation, and conduct regular employee training on these issues."

Given the increasing number of employees working remotely and in the gig economy, the study substantiates the need to amend the Labor Code of Ukraine by introducing a new article as follows: Article 60-3. Gig Economy and Employee Rights: "Employees engaged in the gig economy are entitled to social guarantees, including access to insurance, vacations, and minimum wage. The employer is obliged to ensure transparency of working conditions and payment for work actually performed";

Supplementing Article 259 of the Labor Code of Ukraine "State Supervision and Control over Compliance with Labor Legislation" with provisions that include: increasing fines for violations of labor legislation; establishing mandatory inspections for employers with a high level of employee complaints; and expanding the powers of labor inspectors to promptly address violations.

The author argues that the war in Ukraine has highlighted the need for retraining and reintegration of new social groups into the labor market, such as: 1) internally displaced persons and migrants; 2) military personnel, combatants, and war veterans, necessitating the development of special inclusive adaptation programs for ordinary working life. The strategic role of professional development for employees' career growth and organizational adaptability is examined, identifying key modern trends in professional development, including lifelong learning, flexibility, and the development of soft and digital skills.

The study addresses the issue of the legitimacy of restrictions on employees' labor rights and proposes an authorial definition of the concept of "labor rights restrictions." It is proven that restrictions are not limitless and must comply with constitutional principles, have a legitimate purpose, and be justified, fair, and proportionate. Factors

influencing restrictions are identified, including legislative shortcomings and corporate policies.

The study argues that guaranteeing the right to effective judicial protection is a universal requirement for employees to address restrictions, violations, and restoration of their labor rights, with the jurisdictional judicial process remaining a key and effective mechanism. Additionally, considering the overburdened judicial system and positive foreign experience, the author substantiates the expediency of developing labor mediation as an alternative, extrajudicial, voluntary, and confidential mechanism for resolving labor disputes between employees and employers. This would facilitate constructive dialogue, faster conflict resolution, alleviation of the national judicial system, and preservation of time and financial resources.

The dissertation justifies the need for adopting a new LCU – a codified normative-legal act aligned with EU labor standards, which should include specific structural elements, such as: Terminological establishment of key concepts, including "employee", "employees' labor rights", "digital labor rights", "labor rights restrictions", "labor mediation" etc.; Establishment of a list of indicators confirming the existence of labor relations, regardless of the contract's title; Specification of general rights and obligations of parties to labor relations, as well as the need to identify core digital labor rights of employees, considering the specifics of remote work and the gig economy, including the right to protection of personal data in the digital environment, the right to safe and healthy working conditions in remote work, the right to separation of work and personal time, the right to disconnect and be forgotten, etc.; The appropriateness of establishing a principle-based norm for broadly interpreting existing labor rights in light of digitalization processes, among other structural elements.

The results of this study can be used: In academia – for further exploration of key characteristics of employee status and their fundamental rights; In education – for teaching disciplines such as "Labor Law and Social Security Law", "Legal Regulation of Labor and Procedural Labor Relations" and for developing educational materials (curricula, syllabi, textbooks, manuals); In law-making – for drafting amendments to existing labor legislation, subordinate acts, and the new Labor Code of Ukraine; In law enforcement – in the practical activities of state and local authorities and in judicial practice.

Keywords: employee, employee rights, legal regulation, labor legislation, Labor Code, hired employee, labor contract, labor relations, employer, labor rights, restrictions, martial law, labor law, protection of employee rights, mediation.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, які відображають основні результати дослідження:

1. Севост'янова К.А. Актуальні підходи щодо визначення поняття «працівник» у сучасному трудовому праві. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2024. № 1 (47). С. 290-305. URL: <https://journals.snu.edu.ua/index.php/app/article/view/830>

DOI: <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2024-47-1-290-304>

2. Севост'янова К.А. Судовий захист трудових прав працівників як ефективний спосіб подолання обмежень прав та вирішення трудових спорів. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2024. № 2 (48). С. 212-224. URL: <https://journals.snu.edu.ua/index.php/app/article/view/959/918>

DOI: <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2024-48-2-212-224>

3. Севост'янова К.А. Правове регулювання часу відпочинку: сучасні тенденції та проблемні аспекти / Котова Л.В., Севост'янова К.А. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2025. С. 238-244 URL: http://www.lsej.org.ua/1_2025/53.pdf; DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2025-1/51>

4. Севост'янова К.А. Правове регулювання трудових прав працівників в сучасних умовах: кризь призму концепцій гідної праці та сталого розвитку. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2025. № 1 (49). С. 257-278. URL: <https://journals.snu.edu.ua/index.php/app/index>

5. Севост'янова К.А. Правове регулювання трудових відносин: загальнотеоретичні підходи та сучасні реалії / Севост'янова К.А., Котова Л.В. *Соціальне право*. 2025. С. 145-154 URL: <https://soclaw.com.ua/index.php/journal/article/view/1256/899> DOI [10.32751/2617-5967-2025-01-19](https://doi.org/10.32751/2617-5967-2025-01-19)

Наукові праці, в яких засвідчено апробацію матеріалів дослідження:

1. Севост'янова К.А. Щодо впливу воєнного стану на права працівників у сфері праці. *Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальний захист: тези доп. та наук. повідомл. учасників XIII Міжнар. наук.-*

практ. конф., (м. Харків, 6 жовт. 2023 р.) / за ред. О. Г. Середи, Харків, 2023. С. 385-391. URL: <https://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/19873/1/Apuzpsz-23.pdf>

2. Севост'янова К.А. Щодо визначення прав працівників у сучасних умовах розвитку трудового права. *Науковий погляд молоді: ключові питання сучасного етапу реформвання системи вітчизняного законодавства*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. студ., аспір. та молодих науковців, (м. Київ, 23.11. 2023 р.) / за ред. проф. Ю.Ю. Івчук, Київ: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2023. С. 162-166. URL: <https://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/19873/1/Apuzpsz-23.pdf>

3. Севост'янова К.А. Щодо законодавчих та наукових підходів визначення поняття «працівник». *Взаємодія норм міжнародного і національного права крізь призму процесів глобалізації та інтеграції*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., (м. Київ, 29.03.2024 р.) / за ред. проф. Г.В. Татаренко, Київ: вид-во СНУ ім. В.Даля. 2024. С. 57-61. URL: <https://surl.li/qwjznr>

4. Севост'янова К.А. Щодо професійного розвитку працівника в сучасних умовах. *Науковий погляд молоді: ключові питання сучасного етапу реформування системи вітчизняного законодавства*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. студ., аспір. та молодих науковців, м. Київ, 31.10.2024 р. / За ред. проф. Ю.Ю. Івчук, Київ: вид-во СНУ ім. В. Даля 2024. С. 118-126. URL: <https://surl.li/dtfwia>

5. Севост'янова К.А. Тенденції професійного розвитку працівників в умовах цифровізації через призму професій у сфері права / К.А. Севост'янова, Л.В. Котова. *Економічна аналітика: сучасні реалії та прогностичні можливості*: матеріали II Міжнар. наук.-практ. конф., (м. Київ, 24.01.2025 р.), Київ: вид-во КНЕУ ім. В. Гетьмана, 2025 С. 384-386.

6. Севост'янова К.А. Право на відключення як елемент трудових гарантій: порівняльно-правовий аналіз та перспективи імплементації в Україні / Л.В. Котова, К.А. Севост'янова. *Взаємодія норм міжнародного і національного права крізь призму процесів глобалізації та інтеграції*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конференції, (м. Київ, 15.04.2025 р.) / За ред. проф. Г.В. Татаренко, Київ: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2025. С. 23-31. URL: <https://surl.lu/oavpgs>

ЗМІСТ

ВСТУП.....	14
РОЗДІЛ 1. ПРАЦІВНИКИ ЯК СУБ'ЄКТИ СУЧАСНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА	25
1.1. Концептуальні підходи до тлумачення поняття «працівник» і визначення його ознак в сучасному трудовому праві	25
1.2. Зміст та співвідношення правових категорій «трудоправовий статус працівника» та «правосуб'єктність працівника»	43
1.3. Модернізація трудового законодавства крізь призму закріплення та обмеження основних трудових прав працівників	52
Висновки до розділу 1.....	69
РОЗДІЛ 2. ОСНОВНІ ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ: НАЦІОНАЛЬНИЙ ТА МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ	71
2.1. Перспективи розвитку основних трудових прав працівників в сучасних умовах	71
2.2. Гарантії, правові форми реалізації та захисту трудових прав працівників.....	119
2.3. Право на професійний розвиток працівників як стратегічний елемент управління трудовими ресурсами	138
Висновки до розділу 2.....	153
РОЗДІЛ 3. ОБМЕЖЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ У СУЧАСНИХ УМОВАХ: ПРАКТИКА ВИРІШЕННЯ СПОРІВ.....	160
3.1. Причини і умови, що сприяють обмеженню трудових прав працівників.....	160
3.2. Захист трудових прав працівників шляхом звернення до суду	183
3.3. Медіація як альтернативний механізм вирішення спору (конфлікту) між працівниками та роботодавцями	198
Висновки до розділу 3.....	214
ВИСНОВКИ	217
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	225
ДОДАТКИ.....	258

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

- ВРУ – Верховна Рада України
- ВС – Верховний Суд
- ГПКУ – Господарський процесуальний кодекс України
- ЄКПЛ – Європейська Конвенція з прав людини (Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод)
- ЄС – Європейський Союз
- ЄСПЛ – Європейський суд з прав людини
- ЄСХ, ЄСХ (п) – Європейська соціальна хартія (переглянута)
- ЗДПЛ – Загальна декларація прав людини
- ЗУ – Закон України
- КАС – Кодекс адміністративного судочинства України
- КМУ – Кабінет Міністрів України
- КзПП – Кодекс законів про працю України
- КСУ – Конституційний Суд України
- МБП – Міжнародне Бюро Праці
- Мінекономіки – Міністерство економіки
- Мінсоцполітики – Міністерство соціальної політики
- МОП (ILO) – Міжнародна організація праці
- НАПрН України - Національна академія правових наук України
- ООН – Організація Об'єднаних Націй
- ТКУ – Трудовий кодекс України
- ЦПКУ – Цивільний процесуальний кодекс України
- ADR – Alternative Dispute Resolution або ABC – альтернативне вирішення спорів
- ETUC – Європейська конфедерація профспілок
- ELA – Європейське управління праці
- EU-OSHA – Інформаційне агентство ЄС з безпеки та гігієни праці

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. Історичний розвиток та еволюція трудового права та законодавства призвело до визнання працівника та роботодавця основними суб'єктами у галузі трудового права, які реалізують свої трудові права, що закріплені в нормах трудового законодавства та гарантуються державою. Зокрема, стаття 43 Конституції України встановлює невід'ємне право кожного громадянина на працю, яке у практичній площині означає широку автономію громадян України у виборі професійної діяльності та місця працевлаштування, включаючи право на укладення трудових договорів з юридичними та фізичними особами.

Однак через доволі швидкі зміни в економічному та соціальному середовищі, розвиток цифрових технологій та вплив інших факторів на трудові відносини стають все більш складними. Так, всупереч загальноприйнятій практиці укладання трудового договору та існування його як основного джерела трудових правовідносин між конкретними суб'єктами, що відображає особисту волю учасників, існують інші способи здійснення професійної діяльності, наприклад, такі як фріланс, самозайнятість або створення власного бізнесу. Це, з одного боку, свідчить про різноманітність можливостей, які мають громадяни України для реалізації свого права на працю та самовираз на економічному ринку країни; а з іншого, поява нових форм зайнятості впливає на виникнення ситуації, коли трудові права працівників обмежуються для забезпечення економічної стійкості. Також слід констатувати, що обмеження трудових прав працівника, або особи, яка фактично перебуває у трудових відносинах можуть зумовлюватися багатьма іншими факторами та викликами, такими як: зміни в законодавстві, технологічному процесі, економічних умовах та перебуванні країни у складних ситуаціях і надзвичайних режимах. Серед викликів, з якими стикнулася наша держава, є наслідки пандемії, повномасштабного вторгнення, воєнного стану, які призводять, у тому числі, до економічної дестабілізації, зниження рівня життя та збільшення безробіття.

В той же час, саме сучасні загрози та виклики, стали тими факторами, які підштовхнули до прийняття нових нормативно-правових актів в площині трудового права, і призвели до етапу масштабного реформування чинного трудового законодавства, що має як позитивні тенденції щодо закріплення нових форм праці, гарантій трудових прав, так і негативні аспекти, які виражаються у введенні певних обмежень в площині трудового права.

Трудове право має зберігати свій соціальний характер, оскільки саме воно покликане гарантувати й забезпечувати трудові права як працівників, так і роботодавців - учасників трудових правовідносин. Зокрема, соціальна спрямованість, як найголовніша риса трудового права, є однією з аксіом, що повинна залишатися незмінною в регулюванні трудових відносин, незалежно від зовнішніх чинників. У сучасних умовах, головним завданням трудового права та трудового законодавства має залишатися створення ефективних механізмів, які забезпечують трудові права, свободи та інтереси працівників відповідно до міжнародних і європейських стандартів. Це включає законодавче визначення основних трудових прав працівників, гарантії їх реалізації, а також засади, форми та засоби їх захисту і охорони на рівні нового Трудового кодексу України.

Тому проблематика визначення, закріплення, розвитку та реалізації трудових прав працівників в рамках трудових відносин, введення обмежень та визначення меж легітимності цих обмежень в сучасних умовах, поряд із виробленням нових та вдосконаленням існуючих механізмів захисту трудових прав працівників є актуальною та своєчасною.

Дослідженням загальних аспектів трудового права, у тому числі правового статусу працівники як суб'єкта трудового права, з'ясуванню сутності та ознак правових категорій «працівник», «трудова правовідносина», «трудова права працівника», «гарантії», тощо займалися такі вчені, як: О.С. Арсентьєва, А.Ю. Бабаскін, С.Я. Вавженчук, О.В. Валецька, С.В. Венедіктов, Д. Гаррісон, С.В. Дріжчана, Ю.Ю. Івчук, М.І. Іншин, В.Л. Костюк, Л.В. Котова, О.В. Москаленко, В.П. Мельник, Д. Паркер, Т.С. Прокопова, Д.І. Сіроха, Г.О. Спіцина, М.П. Стадник, Г.В. Татаренко, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко та інші.

Вчені зробили вагомий внесок у розвиток наукових підходів в цій площині, однак наука трудового права не стоїть на місці, а має певний розвиток під впливом сучасних реалій, а тому питання, зокрема, категоріального визначення та тлумачення понять «працівник», «трудові права працівників», «цифрові трудові права», «обмеження трудових прав», а також питання правового регулювання трудових прав працівників потребує подальшого ґрунтовного аналізу. Багато хто з вчених вивчали та досліджували питання, пов'язані з обмеженнями трудових прав та інтересів працівників або їх реалізації, застосування механізмів та форм захисту їх прав та інтересів. Ці питання стали предметом дослідження таких науковців, як: В.С. Венедиктова, Д.І. Заїки, І.В. Лагутіної, Є.А. Третькова, Б.П. Ратушної, О.І. Процевського, С.М. Прилипка, К.П. Чорної та інших. Навіть з такою кількістю наукових досліджень та враховуючи соціально-політичні, економічні зміни в українському суспільстві та законодавстві, зазначена проблематика потребує подальшого дослідження та доопрацювання, зокрема, враховуючи обмеження трудових прав працівників, які з'явилися в умовах воєнного стану та необхідність впровадження ефективних механізмів захисту прав працівників для подолання сучасних загроз та викликів, а також в умовах повоєнного відновлення України.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертація виконана на кафедрі публічного та приватного права Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля згідно з кафедральними темами (ЮФ-04-20): «Напрями розвитку законодавства України в контексті євроінтеграції» та (2024-2026р.р.): «Актуальні напрями євроінтеграційного розвитку законодавства України». Дисертаційне дослідження відповідає положенням Національної стратегії у сфері прав людини, Цілям сталого розвитку України до 2030 року та пріоритетним напрямкам наукових досліджень у галузі права, визначеним Стратегією розвитку НАПрН України на 2021-2025 роки.

Мета і завдання дослідження. Мета дисертаційної роботи полягає в тому, щоб, спираючись на комплексному аналізі наукових поглядів вчених, чинних міжнародних, європейських та національних правових норм, а також

правозастосовній практиці, сформулювати нові теоретично обґрунтовані висновки щодо проблематики визначення, закріплення, розвитку та реалізації трудових прав працівників в рамках трудових відносин через призму введення обмежень та визначення меж їх легітимності, а також виробити пропозиції щодо вдосконалення існуючих механізмів захисту трудових прав працівників, що дозволить трудовому праву ефективно виконувати свою соціальну функцію по відношенню до працівників, навіть в складних сучасних умовах.

Дослідницькі завдання:

- розкрити теоретичні підходи до визначення понять «найманий працівник», «працівники «подібні» найманим», «незалежні підрядники», «робітники», «наймані службовці», «тимчасові працівники», «працевлаштовані особи», «працівники нового типу», тощо, які дозволять з'ясувати основні характеристики та універсальні ознаки поняття «працівник» та визначити сутність трудових прав працівника як елементу його трудовправового статусу;
- охарактеризувати систему джерел трудового права та на підставі основних історичних та сучасних закономірностей розвитку трудового законодавства визначити його періодизацію через призму реалізації працівником його основних трудових прав;
- надати наукову інтерпретацію поняттю «трудові права працівників» враховуючи «гідність працівника та його праці» як найвищу цінність у трудових відносинах, а також визначити вплив різних відправних факторів і засад на динаміку формування та еволюцію правового регулювання трудових прав працівників;
- проаналізувати основні теоретичні та практичні концепції, понятійно-категоріальний апарат та надати власне визначення і розуміння категорії «обмеження трудових прав працівників», а також встановити критерії правомірності обмежень трудових прав;
- вивчити механізми та форми захисту трудових прав працівників у сучасних умовах через призму аналізу національного чинного та перспективного трудового законодавства, практики вирішення трудових спорів (конфліктів) між

працівниками та роботодавцями, у тому числі щодо обмеження трудових прав працівників;

- сформулювати науково обґрунтовані та практично спрямовані рекомендації в площині вдосконалення трудового законодавства та розробки практичних заходів для забезпечення ефективного захисту трудових прав працівників в сучасних умовах.

Об'єктом дослідження є трудові права працівників та їх обмеження в сучасних соціально-правових умовах. *Предметом дослідження* є норми сучасного трудового права, які спрямовані на забезпечення, реалізацію та захист основних трудових прав працівників, що закріплені у національних та міжнародних нормативно-правових актах.

Методи дослідження. Для забезпечення всебічного, об'єктивного наукового аналізу та отримання неупереджених і адекватних висновків застосовано комплекс взаємодоповнюючих філософських, загальнонаукових та спеціально-юридичних методів дослідження, серед яких теоретико-юридичний, порівняльно-правовий та спеціально-юридичний підходи.

У дослідженні використано загальнонаукові та спеціальні юридичні методи пізнання. Абстрактно-логічний метод застосовувався на всіх стадіях вирішення поставлених наукових завдань, як при систематизації наявного теоретичного матеріалу, зокрема при розкритті сутності понять та категорій, так і при формулюванні узагальнюючих висновків та закономірностей, зокрема щодо етапів модернізації трудового законодавства або при встановленні причин і умов, що сприяють обмеженню трудових прав працівників **Ошибка! Закладка не определена.**(підрозділи 1.1., 1.2., 1.3., 3.1.). Цей метод у поєднанні з методом контент-аналізу бази «Законодавство України» був застосований при з'ясуванні широти користування терміну «працівник» в назвах та по тексту чинних нормативно-правових актів (підрозділ 1.1.). Використання структурно-логічного методу дало змогу визначити перспективи розвитку основних трудових прав працівників в сучасних умовах та окреслити шляхи вдосконалення трудового законодавства (підрозділи 1.3., 2.1., 2.2., 3.2., 3.3.). Застосування порівняльно-

правового методу дозволило співставити та визначити стан українського трудового законодавства у порівнянні з міжнародними нормами та стандартами ЄС (підрозділи 1.1., 2.1., 2.2., 2.3., 3.3.); статистичний метод став у нагоді при дослідженні захисту трудових прав працівників шляхом звернення до суду (підрозділ 3.2.).

Застосування формально-юридичного методу надало можливість вивчити універсальні ознаки, які притаманні поняттю «працівник»; визначити юридичні категорії, зокрема, «трудоправовий статус працівника», «правосуб'єктність працівника», тощо; тлумачити правові норми чинного та перспективного трудового законодавства та аналізувати судову практику (розділи 1, 2, 3). Логіко-семантичний метод застосовано для формулювання авторських визначень ключових понять дослідження, зокрема «трудові права працівників», «обмеження трудових прав», «трудова медіація» (підрозділи 2.1., 3.2., 3.3.). Логіко-юридичний метод використано для обґрунтування та представлення структурних елементів кодифікації трудового законодавства, а саме нового ТКУ, метою якого є створення цілісного, систематизованого й актуального правового регулювання, що забезпечить належний захист прав працівників в умовах глобалізації та сучасних викликів, євроінтеграції та цифрової трансформації (розділи 1, 2, 3).

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що представлена робота є одним з перших в Україні комплексним науковим дослідженням проблематики визначення, закріплення, розвитку та реалізації трудових прав працівників в рамках трудових відносин через призму введення обмежень та визначення меж їх легітимності в сучасних умовах, що спрямоване на формулювання пропозицій щодо вдосконалення існуючих та розробки нових механізмів захисту трудових прав працівників, що дозволить трудовому праву ефективно виконувати свою соціальну функцію по відношенню до працівників, навіть в складних сучасних умовах. До найбільш вагомих результатів, які відображають наукову новизну роботи та виносяться на захист, є такі положення.

Уперше:

- на підставі основних історичних та сучасних закономірностей розвитку трудового законодавства через призму реалізації працівниками їх основних трудових прав, визначено, що розбудова та модернізація трудового законодавства незалежної України пройшла кілька важливих етапів: I етап (1991-2001р.р.) – становлення незалежної національної системи трудового права, де основним актом залишався КЗпП України (1971 р.) та активно вносилися зміни у зв'язку з переходом до ринкової економіки. Важливим моментом цього етапу є законодавче закріплення терміну «працівник» та розширення сфери дії трудового права на всі форми власності, а також конституційне закріплення трудових прав після прийняття Конституції України в 1996 р., яка стала підґрунтям для подальшого розвитку національного трудового законодавства. II етап (2001-2014р.р.) – активна розробка проєктів нового ТКУ, з метою осучаснення трудового законодавства відповідно до міжнародних стандартів та нових економічних реалій, зокрема проєкти №1108 від 04.12.2007 р. та № 1658 від 26.12.2014 р. Однак жоден із запропонованих проєктів так і не був прийнятий. III (з 2014 р.-дотепер) – поточний етап, який особливо після повномасштабного вторгнення РФ у 2022 р. відзначився кризовою адаптацією до умов воєнного стану, включаючи прийняття ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», який вніс суттєві тимчасові зміни з метою адаптації до воєнних реалій, розширивши права роботодавців та обмеживши деякі права працівників, чим викликав дискусії щодо дотримання балансу інтересів та міжнародних трудових стандартів. Важливим моментом цього етапу є розробка нового проєкту ТКУ (2024 р.), спрямованого на комплексну реформу трудового законодавства в умовах повоєнного відновлення та євроінтеграції;

- узагальнено розуміння поняття «трудові права працівників» як динамічної системи законодавчо закріплених основоположних можливостей та гарантій, спрямованих на забезпечення справедливих і гідних умов праці працівників та захисту їх інтересів, де «гідність працівника» є ключовою цінністю та виснується, що основні трудові права працівників визначаються різноманітними факторами та засадами, що впливають на динаміку формування та еволюцію трудового

законодавства, виступаючи каталізаторами змін та умовами, що можуть як сприяти розвитку, закріпленню та розширенню, так і обмежувати трудові права працівників;

- запропоновано виокремити 4 основні групи відправних факторів і засад розвитку трудових прав працівників, а саме: 1) філософсько-історичні, які забезпечують стабільність правових норм, орієнтують на захист людської гідності та створюють основу для адаптації законодавства до нових викликів у процесі демократизації суспільства; 2) глобалізаційно-євроінтеграційні, що сприяють формуванню єдиного правового поля у сфері праці через гармонізацію міжнародного та національного законодавства, адаптацію європейських стандартів та зміцнення міжнародної співпраці для захисту трудових прав; 3) фактори розвитку інформаційних технологій і цифровізації, які змінюють характер трудових відносин через поширення дистанційної роботи та гіг-економіки, вимагаючи нових підходів до правового регулювання захисту прав працівників у цифровому середовищі, включаючи «цифрові трудові права»; 4) фактори глобальних загроз та надзвичайних правових режимів, що зумовлюють необхідність оперативного реагування правової системи та розробки кризових стратегій регулювання трудових відносин для забезпечення стабільності та захисту прав працівників у цих складних умовах;

- аргументовано, що повномасштабна війна в Україні актуалізувала доцільність розробки спеціальних адаптаційних інклюзивних програм, а також необхідність перекваліфікації та реінтеграції таких двох нових соціальних груп на ринку праці, як: 1) ВПО та мігранти; 2) військовослужбовці, УБД, ветерани війни, у тому числі особи з інвалідністю та члени їх родин.

Удосконалено:

- наукові підходи до визначення поняття «працівник», виокремлення універсальних ознак, які притаманні його статусу та впровадження позитивної практики застосування багатofакторних тестів для визначення трудово-правового статусу «працівника», розмежування трудових договорів і цивільно-правових

угод та правової презумпції існування трудового договору за умови доведення двох або більше індикаторів його існування, визначених законом;

- позицію, що цифровізація трансформує трудові відносини, вимагаючи нових підходів до захисту прав працівників, зокрема, через закріплення «цифрових трудових прав» як динамічної сукупності основоположних можливостей та гарантій у сфері праці зі значною онлайн-складовою. Ця динаміка зумовлює постійне оновлення переліку цифрових прав, їх гарантій та конкретизації обов'язків роботодавців щодо безпеки праці та балансу між роботою й особистим життям працівника, що має відображатися в локальних політиках та актах роботодавця. Майбутнє закріплення відкритого переліку цифрових трудових прав у новому ТКУ та тимчасове впровадження норми-принципу в чинний КЗпП щодо ширшого тлумачення існуючих трудових прав у цифровому контексті є ключовим для забезпечення балансу між інноваціями та захистом прав людини;

- позицію, що реалізація права працівника на професійний розвиток є стратегічним елементом управління людськими ресурсами, оскільки забезпечує не лише особистісне зростання та кар'єрні можливості працівника, але й адаптивність організацій-роботодавців до динамічних викликів ринку праці та змін в економічному середовищі, виступаючи невід'ємною складовою сучасної корпоративної культури;

- наукові підходи щодо визначення поняття «обмеження трудових прав працівників» й виокремлення механізму «трикутника правомірності» як ефективного інструмента оцінки обґрунтованості обмеження трудових прав працівників. «Обмеження трудових прав працівників є інститутом трудового права, що включає взаємопов'язані норми конституційного та трудового права, які встановлюють виключний порядок, чіткі підстави, обґрунтовані умови, критерії правомірності та дієві механізми допустимого звуження змісту й обсягу основних трудових прав працівників з легітимною метою, визначеною законом, стосовно окремих працівників або категорій працівників, а також встановлюють

особливі умови реалізації цих прав, забезпечуючи при цьому гарантії захисту від неправомірних обмежень».

Набули подальшого дослідження:

- наукові підходи щодо формування елементів структури Трудового кодексу України як єдиного та універсального кодифікованого нормативно-правового акта в площині регулювання трудових відносин, який би був гармонізованим з трудовими стандартами ЄС, зокрема враховував Концепцію гідної праці, яка забезпечує інтеграцію принципів соціальної справедливості, рівності, безпечних умов праці, справедливої оплати та соціального захисту в національне трудове законодавство, що є вкрай необхідним для України, особливо в умовах сучасних загроз та викликів. Загальні положення кодексу мають містити узгоджену термінологію та чітке визначення ключових понять, зокрема, «працівник», «трудові права працівників», «цифрові трудові права», «обмеження трудових прав», «трудова медіація» тощо; закріплення переліку ознак трудових відносин, що підтверджують наявність трудових відносин незалежно від назви договору; загальні права та обов'язки працівників, що ґрунтуються на сучасних засадах та європейських принципах та цифрові трудові права працівників, враховуючи специфіку дистанційної роботи та гіг-економіки, зокрема, право на захист персональних даних в «цифрі», право на безпечні та здорові умови праці при дистанційній роботі, розмежування робочого та особистого часу, право на відключення, право на забуття, тощо;

- аргументація щодо доцільності розвитку трудової медіації як альтернативного позасудового, добровільного та конфіденційного механізму врегулювання трудових спорів між працівниками та роботодавцями у тому числі, щодо обмеження трудових прав працівників, що сприятиме конструктивному діалогу, швидшому вирішенню конфліктів, розвантаженню національної судової системи та збереженню часових та фінансових ресурсів, зважаючи на перевантаженість національної судової системи та позитивний закордонний досвід;

- позиція, що гарантування права на ефективний судовий захист є універсальною вимогою працівника щодо усунення обмежень, порушень та відновлення його трудових прав, де юрисдикційний судовий порядок залишається ключовим та ефективним механізмом.

Практичне значення отриманих результатів. Результати цього дослідження можуть бути використані: - *у науці* – для подальшого вивчення ключових характеристик статусу працівника та його основних трудових прав; - *в освіті* – при викладанні дисциплін «Трудове право та право соціального забезпечення», «Правове регулювання трудових та процесуальних трудових відносин», а також для підготовки навчальних матеріалів (програм, силабусів, підручників, посібників); - *у правотворчості* – при розробці змін до чинних нормативно-правових актів у трудовій сфері, а також підзаконних та локальних актів та нового Трудового кодексу України; - *у правозастосуванні* – у практичній діяльності державних та місцевих органів влади та в судовій практиці.

Апробація результатів дослідження. Наукові результати, отримані під час написання дисертації, обговорено на засіданнях кафедри публічного та приватного права та спільних засіданнях кафедри публічного та приватного права та кафедри господарсько-правових та суспільно-політичних дисциплін СНУ ім. Даля. Авторка доповідала про основні теоретичні положення, висновки й пропозиції на Міжнародних науково-практичних конференціях «Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальний захист» (м. Харків, 06.10.2023р.), «Економічна аналітика: сучасні реалії та прогностичні можливості» (м. Київ, 24.01.2025р.) та Всеукраїнських науково-практичних конференціях «Науковий погляд молоді: ключові питання сучасного етапу реформування системи вітчизняного законодавства» (м. Київ, 23.11.2023р., 31.10.2024р.), «Взаємодія норм міжнародного і національного права крізь призму процесів глобалізації та інтеграції» (м. Київ, 29.03.2024р., 15.04.2025р.).

Структура та обсяг дисертації. Наукова робота складається з переліку умовних позначень, вступу, трьох розділів, які містять дев'ять підрозділів, висновків і списку використаних джерел (350 найменувань на 34 сторінках), 6

додатків. Загальний обсяг дисертації становить 271 сторінку. Обсяг основного тексту – 211 сторінок.

РОЗДІЛ 1

ПРАЦІВНИКИ ЯК СУБ'ЄКТИ СУЧАСНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА

1.1. Концептуальні підходи до тлумачення поняття «працівник» і визначення його ознак в сучасному трудовому праві

В результаті історичного розвитку та еволюції трудового права та законодавства працівник та роботодавець були визнані основними, головними суб'єктами галузі трудового права та учасниками трудових правовідносин, які реалізують свої основні трудові права, що закріплені в нормах Основного Закону України та інших нормативно-правових актах та гарантуються державою. Згідно зі статтею 43 Конституції України, кожен громадянин має невід'ємне право на працю, яке включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [129, ст. 43].

Розглядаючи право на працю з точки зору його соціального значення та втілення соціальної функції трудового права, ми погоджуємося з думкою М.І. Марчука, який стверджує, що право на працю відображає соціальні можливості людини, які виникають із її потреби у праці і є результатом її біологічного та соціального розвитку. Отже, це право ґрунтується на природній здатності людини до праці, що закладена в її людській природі [179, с. 193]. Сама соціальна природа людини нерозривно пов'язана з працею, адже тільки через неї ми задовольняємо свої потреби. Вважаємо, що реалізація права на працю є ключовим механізмом для підтримання належного фізіологічного та духовного рівня життя як окремої людини, так і суспільства в цілому, сприяючи його прогресу. В результаті праці людини з'являються матеріальні і духовні блага, завдяки яким існує суспільство [216, с. 19].

Погляди на поняття «праця» та розуміння її ролі в житті кожної особистості й суспільства загалом можна з'ясувати шляхом аналізу наукових підходів і нормативно-правових актів, ухвалених на різних етапах розвитку суспільства та

української держави, з урахуванням функцій і призначення трудового права як фундаментальної галузі національного права.

У контексті нашого дослідження доречними є висновок відомого вченого в галузі трудового права О.І. Процевського, який зазначав, що праця відображає людську суть, відповідно, для розвитку людини існує держава [216, с. 81]. Практично це означає, що громадяни України мають свободу у виборі професійної діяльності та місця роботи. Вони можуть укласти трудові договори з підприємствами, організаціями, установами, а також із фізичними особами. Водночас соціальна функція трудового права дедалі активніше спрямована на утвердження прав працівників відповідно до європейських та міжнародних стандартів. Зокрема, це стосується забезпечення рівної оплати праці, рівного доступу до робочих місць та рівних можливостей для реалізації права на працю в сучасних умовах. У цьому контексті ключову роль відіграє трудовий договір як основна та найпоширеніша форма встановлення трудових правовідносин в Україні. Саме через укладення трудового договору реалізується право на працю, що надає працівнику та роботодавцю правовий статус сторін трудових відносин.

Трудовий договір є юридичним фактом - підставою, з якою пов'язується виникнення, зміна чи припинення трудових правовідносин. У межах цих правовідносин працівник і роботодавець мають взаємопов'язані, кореспондуючі права й обов'язки. Трудові правовідносини, таким чином, є двосторонніми відносинами, що виникають між працівником та роботодавцем у зв'язку з погодженими умовами праці, зокрема за визначеною спеціальністю чи посадою.

На думку Н.В. Веренич, трудові правовідносини – це складний, свідомий, вольовий, триваючий, відплатний юридичний зв'язок, що виникає в результаті трудового договору і містить у своєму змісті взаємодію кореспондуючих один одному прав і обов'язків роботодавця і працівника з приводу виконання останнім своєї трудової функції [86, с. 96]. Тож між суб'єктами трудових правовідносин виникає правовий зв'язок, який регулюється нормами трудового права і формується в момент, коли працівник приступає до виконання роботи, визначеної трудовим договором. О.А. Ситницька визначає працю як цілеспрямовану

діяльність людини, орієнтовану на створення, зміну та збереження матеріальних і духовних благ, а також виробництво товарів і послуг для задоволення як особистих, так і суспільних потреб. Вона наголошує, що праця не лише створює цінності для людей, але й сприяє розвитку самих працівників. Завдяки праці людина забезпечує своє існування, формується як особистість, набуває нових навичок та здібностей, які потім реалізує у своїй трудовій діяльності [277, с. 56].

До предмету трудового права належать і інші, тісно пов'язані з трудовими правовідносинами, наприклад, пов'язані з наглядом і контролем за додержанням трудового законодавства, вирішенням трудових спорів та працевлаштуванням, що також закріплюють суб'єктивні права і обов'язки учасників цих відносин.

У трудовому праві, з огляду на його предмет, основою якого є – трудові правовідносини, та ще кілька видів: від забезпечення зайнятості та працевлаштування до трудових відносин між працівником і роботодавцем, а також колективних відносин між трудовим колективом, профспілкою та адміністрацією. До предмету відносяться правовідносини, що регулюють професійну підготовку на виробництві, нагляд за дотриманням трудового законодавства та правоохоронні правовідносини, зокрема щодо матеріальної відповідальності сторін і вирішення трудових спорів.

Наразі науковці досліджують і інші аспекти трудових відносин. Так, Д.І. Заїка виокремлює окремий вид трудових відносин, а саме «трудові відносини в ІТ-сфері» - як вид трудових відносин, що полягає в роботі зі збирання, обробки й передачі даних на базі обчислювальної та інформаційної техніки, щоб отримати інформацію нової якості та використовувати її. До спеціальних ознак, на думку авторки, належать мета праці, способи й засоби виконання трудових обов'язків [117, с. 3]. Трудові правовідносини за своєю суттю є складною системою взаємодії між працівниками та роботодавцями, що традиційно виникають із трудового договору, який встановлює взаємні права та обов'язки сторін. Проте, на сьогоднішній день, крім звичного трудового договору, все більшої популярності набувають альтернативні форми професійної діяльності, такі як фріланс, самозайнятість або створення власного бізнесу. Ця різноманітність форм

зайнятості стала можливою завдяки стрімкому розвитку інформаційних технологій, що значно розширили можливості у сфері праці.

Провідні економісти прогнозують, що незабаром понад 90% підприємств у всіх секторах стануть «цифровими» [341]. Вони розглядають цифрову трансформацію бізнесу не лише як впровадження інноваційних інформаційних технологій та нових бізнес-моделей, а й як повну перебудову традиційних економічних процесів, що призведе до появи нових підходів до взаємодії в цифровому просторі, де ключовими стають безпека та взаємна довіра між учасниками операцій. Нові бізнес-моделі постійно вдосконалюються завдяки використанню хмарних технологій, штучного інтелекту, нової віртуальної реальності та аналізу великих обсягів даних (Big Data), які є життєво важливим капіталом для цифрової економіки [341].

Правники вказують, що цифрова економіка та платформна зайнятість спричинили значні трансформації в техніці, економіці та соціальній структурі суспільства, впливаючи на систему цінностей, зайнятість та ринок праці. Наприклад, вчені-юристи, такі як О.М. Ярошенко, О.Г. Середа, Л.Ю. Малюга, підкреслюють, що цифрова економіка розширила доступ до інформації про вакансії для учасників трудових відносин. Вона також сприяла появі транснаціональних компаній, які можуть залучати працівників з будь-якої точки світу через онлайн-платформи. Ці зміни створюють умови для інтелектуалізації праці, розвитку ефективних форм виробництва та нових видів взаємодії між суб'єктами трудових відносин. Аналіз цих трансформацій вимагає створення нових механізмів правового регулювання як на локальному, так і на державному рівнях, що веде до інституалізації трудових відносин та розвитку гнучких форм організації праці [343, с. 16].

З одного боку, діджиталізація та розвиток цифрової економіки засвідчують зростання можливостей, які мають громадяни України для реалізації свого права на працю та самовираження на національному ринку праці. З іншого боку, важливо підкреслити одну з ключових ознак трудового права - його соціальну спрямованість як фундаментальної галузі правового регулювання. Переконливою

є думка вчених, що саме соціальна спрямованість є найголовнішою рисою трудового права, яка вирізняє її від інших галузей права. На думку професора Г.І. Чанишевої «в умовах воєнного стану трудове право залишається гарантом забезпечення трудових прав працівників і роботодавців та не змінює своєї сутності, суспільної значущості та соціального призначення» [332, с. 19]. У нинішніх умовах, незалежно від дії воєнного стану, головним завданням трудового права залишається формування ефективного механізму забезпечення трудових прав, свобод та інтересів працівників відповідно до міжнародних і європейських стандартів. Це передбачає чітке законодавче закріплення основних трудових прав, гарантій їх реалізації, а також визначення засад і засобів їх захисту, охорони.

Актуальні загрози й виклики, зокрема пандемія COVID-19 і запровадження воєнного стану, стали тими чинниками, що стимулювали активізацію правотворчої діяльності у сфері трудового права. Унаслідок цього розпочато етап масштабного реформування чинного трудового законодавства, який має завершитися ухваленням нового Трудового кодексу України [280, с. 291]. Зазначимо, що частина змін та доповнень до актів чинного трудового законодавства спрямовані на вдосконалення правового регулювання трудових відносин не тільки в умовах воєнного стану, а й будуть сприяти розвитку сфери праці в мирний період.

Слід відзначити, що термін «працівник» був введений у трудове законодавство України ще 20.03.1991р. ЗУ № 871-12, замінивши термін радянських часів «робочий і службовець» [207]. Водночас, цей ЗУ хоча і вводив нове поняття в КЗпП, але не дав його нормативного, легального визначення. Пізніше, в інших нормативно-правових актах трудового законодавства визначення терміну «працівник» з'являється, але з різним його змістовним наповненням та трактуванням. Перша редакція ЗУ «Про охорону праці» містила у ст.2 вказівку, що «працівниками є усі громадяни, які працюють, а також залучені до праці на підприємствах, установах, організаціях незалежно від форм власності та видів їх діяльності» [208, ст. 2]. Пізніше, у 2002 р. редакція цього

закону вже містить визначення терміну працівник як «особи, яка працює на підприємстві, в організації, установі та виконує обов'язки або функції згідно з трудовим договором (контрактом)» [209]. Працівником, відповідно до ст. 1 ЗУ «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 є «фізична особа, яка працює на підставі трудового договору на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи, яка використовує найману працю» [210].

Визначення категорії «працівник» закріплено й у Податковому кодексі України. Так, відповідно до п. 14.1.195. ст. 14 Податкового кодексу України «працівник – це фізична особа, яка безпосередньо власною працею виконує трудову функцію згідно з укладеним із роботодавцем трудовим договором (контрактом) відповідно до закону» [211]. На думку С. Вавженчука, з огляду на сферу дії Податкового кодексу України, наведену нормативну дефініцію можна використовувати лише у відповідному галузевому аспекті [83, с. 56].

Однак, у ст. 1 ЗУ «Про професійний розвиток працівників» від 12.01.2012 р. працівник визначається як «фізична особа, яка працює за трудовим договором (контрактом) на підприємстві, в установі та організації незалежно від форми власності та виду діяльності або у фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю» [250, ст. 1].

Застосування методу контент-аналізу дозволило дослідити 275508 документів бази даних «Законодавство України» (станом на 19.04.2024 р.) та виявити широке застосування терміну «працівник» як в назвах так і по тексту чинних нормативно-правових актів. А саме: а) пошук в назві НПА терміну «працівник» виявив його в більш ніж 5000 документах; б) пошук в тексті НПА також виявив його більш ніж в 5000 документах [72].

Важливо зазначити, що при аналізі цих актів, ми бачимо, що законодавець використовує категорію «працівник» з конкретизацією в аспекті сучасних реалій. Наприклад, у ЗУ «Про одноразову грошову допомогу за шкоду життю та здоров'ю, завдану працівникам об'єктів критичної інфраструктури, державним службовцям, посадовим особам місцевого самоврядування внаслідок військової агресії Російської Федерації проти України» від 20.03.2023 № 2980-IX [213].

Використання термінів «працівники об'єктів критичної інфраструктури» або «деякі категорії осіб, які стали особами з інвалідністю у зв'язку з пораненням, каліцтвом, контузією або внаслідок захворювання, пов'язаних з виконанням посадових (службових, професійних) обов'язків у період військової агресії Російської Федерації проти України в районах проведення воєнних (бойових) дій або в районах, що піддавалися бомбардуванням, авіаударам та іншим збройним нападам» вказує на те, що термін «працівник» є загальним поняттям, а його характеристики мають визначатися у відповідному законодавстві [280, с. 292].

Якщо звернутися до перспективного трудового законодавства, то у розробленому проекті ТКУ (від 20.05.2015 р., № 1658) міститься визначення терміну «працівник». Згідно зі ст. 20 проекту «працівник – фізична особа, яка вступила у трудові відносини з роботодавцем на підставі трудового договору» [214]. За проектом ТК України (ст. 19) від 08.11.2019 р., № 2410 «працівником є фізична особа, яка уклала з роботодавцем трудовий договір та перебуває в трудових відносинах з ним [257]. Інші частини ст. 19 законопроекту прописують віковий ценз працівника та особливості праці молоді. Ст. 20 Проекту ТКУ (2024 р.) [304] дає базове визначення категорії «працівник», вказуючи на те, що працівник - це фізична особа, яка безпосередньо залучається до трудового процесу; виконує роботу за певну оплату та працює в інтересах іншої особи (роботодавця). Також в статті зазначається віковий ценз, зокрема працівником може бути особа, яка досягла 16 років, а для деяких професій або видів діяльності - можуть діяти інші вікові обмеження (наприклад, для підлітків, які підробляють у вільний від навчання час). Ч. 3 ст. 20 вказує, що «особи, які досягли чотирнадцятирічного віку та здобувають освіту відповідного рівня у будь-якій формі, можуть прийматися для виконання легкої роботи, що не шкодить їх здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час за згодою одного з батьків або інших законних представників».

Аналіз законодавства вказує на достатньо широке застосування терміну «працівник» в нормативно-правових актах, однак, законодавець не надає чіткого та однозначного визначення поняттю «працівник», в результаті чого існують

розбіжності при його тлумаченні як серед науковців, так і правників-практиків. Оскільки новий Трудовий кодекс України ще не прийнятий, а у сучасних умовах стрімко розвивається правова категорія «працівник», вважаємо за необхідне дослідити наукову літературу, спостерігаючи різноманітні погляди на юридичне значення та суть поняття «працівник».

Як бачимо з наведеного у нормативно-правових актах у сфері праці не існує єдиного формулювання поняття «працівник», проте на основі аналізу положень Кодексу законів про працю можна виявити його характеристики. Зокрема, В.Л. Костюк вказує на такі ключові ознаки працівника: фізична особа, яка досягла віку, встановленого законом, та уклала трудовий договір [130]. Такі вчені як, Н.М. Хуторян, М.П. Стадник, С.В. Дріжчана, А.Ю. Бабаскін та Т.С. Прокопова вважають, що працівник (робочий і службовець) – це особа, яка має здатність до праці, продає свою робочу силу на певних умовах за винагороду [322, с.20].

Однак, існують і інші наукові погляди на це питання. Так, деякі вчені вважають, що потрібно використовувати у термінологічному арсеналі трудового права поняття «найманий працівник». Професорка Г.І. Чанишева вказує, що у трудових правовідносинах доцільно вирізняти три категорії працюючих осіб: найманих працівників, працюючих власників і осіб, подібних найманим працівникам [332, с. 14]. На думку вченої «дія норм трудового права повністю поширюється на найманих працівників (тобто фізичних осіб, які працюють за трудовим договором (контрактом) на підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи, яка використовує найману працю) без будь-яких обмежень та виключень» [332, с. 14].

Слід відзначити, що багато вчених висловлюють зауваження стосовно включення суддів, державних службовців, працівників правоохоронних органів та інших подібних суб'єктів до категорії найманих працівників. Проте М.І. Іншин наголошує, що оскільки ці працівники здійснюють свою професійну діяльність на основі трудового договору, вони безперечно вважаються суб'єктами трудового права [125, с. 136].

Вважаємо, представлену позицію достатньо переконливою та адаптивною, тому що на цих працівників розповсюджуються норми трудового законодавства, хоча і не в першу чергу, а лише за відсутності норм спеціального регулювання.

На позначення таких працівників у науці трудового права професором В.С. Венедіктовим запропоноване поняття «працівники «подібні» найманим» [84, с.11]. Г.І. Чанишева підкреслює, що особами, подібними до найманих працівників, є державні службовці, судді, прокурори та ін. Трудові відносини за участю цих осіб регулюються спеціальними законами (законами «Про державну службу, «Про судоустрій і статус суддів», «Про прокуратуру») і лише в частині, не врегульованій цими законами, - законодавством про працю [332, с. 15]. Підтримуючи позицію вчених, вважаємо необхідним використовувати поняття «працівники «подібні» найманим» зважаючи на особливість правового статусу та регулювання трудової діяльності цих працівників, зокрема, в частині по-перше, регулювання спеціальними нормами законодавства, а, по-друге, вже нормами трудового законодавства в частині відсутності спеціального регулювання з певних питань.

Переконливою є також думка вчених стосовно того, що поняття «працівник» є узагальнюючим правовим явищем (включає, наприклад, робітників, службовців, посадових осіб тощо) [305, с. 99]. Вважаємо, що поняття «працівник» - є узагальнюючим, широким поняттям та при співвідношенні з поняттями «найманий працівник», «працівник «подібний» найманому» - ці поняття співвідносяться як загальне та частина відповідно [281, с. 60].

Працівником слід вважати особу, що реалізує природну здатність до праці на підставі трудового договору. На думку М.І. Іншина, В.Л. Костюка та В.П. Мельника, працівник – це фізична особа, яка уклала трудовий договір з роботодавцем та приступила до його виконання. Вчені вказують на такі основні ознаки працівника: «а) отримання статусу фізичної особи, незалежно від громадянства; б) досягнення встановленого віку та інших умов вступу в трудові відносини; в) володіння правосуб'єктністю, що дозволяє вступати в трудові правовідносини; г) наявність факту реалізації природної здатності до праці

шляхом здійснення права на працю; г) укладення трудового договору та набрання ним чинності; д) наявність факту виконання трудової функції та інших обов'язків за трудовим договором; е) як правило, особиста участь у трудових правовідносинах за трудовим договором» [305, с. 100]. Також можна додати, що працівник – це індивідуальний суб'єкт трудового права, якщо підставою для характеристики взяти кількісну ознаку суб'єктів [306, с. 38]. Деякі вчені юристи вказують на інші ознаки працівника, які є необхідними для сучасних трудових відносин та формування працівника нового типу. Так, на думку В.І. Гніденко «на даному етапі розвитку трудових правовідносин спостерігається активний процес формування працівника нового типу, який і надалі залишається центральним суб'єктом правовідносин. Для працівників стають характерні такі ознаки як адаптивність, мобільність, навички роботи у smart середовищі, креативність, емпатія, критичне мислення, емоційний інтелект та когнітивна гнучкість. Для такого працівника, що використовує гнучку форму зайнятості, softskills стають важливішими, ніж hardskills, та підвищують рівень конкурентоздатності працівника на ринку праці» [100, с. 4].

На сьогодні наукові дослідження та і сама практика не стоять на місці. Під впливом різних факторів, зокрема, цифровізації та цифрової трансформації, удаленої, дистанційної чи іншої гнучкої форми роботи, з'являється поняття «працівник нового типу». До характерних ознак такого типу працівників можна додати, такі як: адаптивність, мобільність, навички роботи у smart середовищі, креативність, емпатія, критичне мислення, емоційний інтелект та когнітивна гнучкість. Ці softskills працівників стають навіть більш важливішими, ніж hardskills, та підвищують рівень конкурентоздатності працівника на ринку праці. Вчені-психологи переконливо зазначають, що високий рівень компетентності працівників означає кращу адаптацію до життєвих змін, більшу та кращу гнучкість поведінки та ставлення в різних життєвих ситуаціях, а також нижчий рівень тривоги, депресії та самотності. Броніслав Вичавський справедливо підкреслює, що більш високий рівень компетентності та набути працівником навички, свідчать про вищий рівень адаптації до «змін життя» або нижчий рівень

депресії, тривоги та самотності у працівника [58]. Серед людей з високим IQ ті, хто досяг високих професійних результатів і успіху в житті, також характеризуються емоційною стабільністю і соціальною адаптацією (тобто особливості та компетенції, які становлять соціальний та емоційний інтелект та навички міжособистісного спілкування [47]).

Якщо звернутися до досвіду визначення поняття «працівник» в трудовому законодавстві закордонних країн, то можемо побачити наступне.

Так, французьке законодавство не містить визначення поняття «працівник». Однак французька судова практика визначає його через визначення поняття «трудовий договір», що є достатньо логічним саме для романо-германської правової системи. «Трудовий договір - це угода, за якою особа виконує роботу на іншу особу (фізичну чи юридичну) у підпорядкуванні останньої, за що вона отримує винагороду». Трудовий кодекс Франції розрізняє працівників та незалежних підрядників, визначаючи останніх як тих, чиї умови праці визначаються ними самими або за контрактом із замовником (ст. L.8221-6-1). Хоча самозайняті постачальники послуг вважаються не пов'язаними трудовим договором, однак це є спростованою презумпцією, оскільки та сама стаття передбачає, що існування трудового договору може бути встановлено, коли та сама зареєстрована особа надає послуги на умовах, які ставлять її у постійні відносини підпорядкування щодо свого клієнта [33].

В законодавстві Словаччини вказано, що «працівник – це фізична особа, що виконує роботу за наймом для працедавця в рамках трудових відносин, а у виняткових випадках - також у подібних трудових відносинах» [6]. Працівником може бути особа, яка має права та обов'язки у трудових відносинах. Здатність фізичної особи власними правовими діями набувати прав та брати на себе обов'язки у трудових відносинах виникає з дня досягнення фізичною особою 15-річного віку (якщо не передбачено інше). Проте дату початку роботи працедавець не може встановити на день, що передує дню закінчення фізичною особою обов'язкового відвідування школи. Правоздатність працівника укладати договір

про матеріальну відповідальність виникає не раніше досягнення ним віку 18 років. Термін «працівник» визначено у § 11 Кодексу законів про працю [217].

Закон США про справедливі трудові стандарти (FLSA) 1938 р. регулює лише працю працівників, розмежовуючи її на справедливу та несправедливу. Він встановлює три ключові положення [116]: заборону найгірших, гнітючих форм дитячої праці (важких робіт, або робіт зі шкідливими або небезпечними умовами праці; мінімальний вік для несільськогосподарських робіт - 14 років, з певними винятками для легких робіт та мистецької діяльності, а повні обмеження діють до 18 років); мінімальну заробітну плату (періодично переглядається Конгресом для компенсації інфляції, наприклад, до \$7.25 у 2009 р. та до \$10.10 для нових федеральних контрактів у 2014 р.); та вимоги до оплати понаднормових робіт (працівники, що працюють понад 40 год. на тиждень, мають отримувати 1,5-кратну оплату за додаткові години, за винятком керівників, адміністративних працівників та зовнішніх продавців).

FLSA визначає працівника як «будь-яку особу, найняту роботодавцем», а працевлаштування визначається як «to suffer or permit to work». Концепція зайнятості в FLSA дуже широка і перевірена «економічною реальністю» [19].

Важливо зробити акцент, що федеральне законодавство США є законодавством загального значення, що тлумачиться в аспекті визначення статусу зайнятості окремо відповідно до кожного закону, включаючи FLSA. Наприклад, якщо працівник не є найманим працівником з точки зору податкового законодавства, він або вона все одно може бути найманим працівником відповідно до FLSA (Закону про справедливі трудові стандарти).

Зазначимо, що існування Закону про справедливі трудові стандарти не виключало та не виключає існування в США концепції «зайнятості за бажанням», або як її визначає С.В. Венедіков «найм за бажанням» (employment-at-will doctrine) [85, с. 49]. Суть цієї концепції полягає в тому, що всі працівники розглядаються як наймані за власним бажанням, якщо вони не працюють за колективним договором або за контрактом на певний термін. Роботодавці все ще мають право звільнити працівників з будь-якої причини, проте їх звільнення не

може бути незаконним, відповідно до конституції США, законів штатів, федерального законодавства.

Трудовий кодекс Канади (RSC, 1985, с. L-2) закріплює, що працівником є будь-яка особа, яку наймає роботодавець, і включає залежного підрядника та приватного констебля, але не включає особу, яка виконує функції управління або працює автономно у трудових відносинах (*employé*) [7]. В Канаді виділено дві категорії працівників: а) працівники, що виконують роботу виключно під безпосереднім керівництвом роботодавця протягом невизначеного періоду часу, мають право на пільги; б) підрядники – самозайняті особи, які працюють самостійно, автономно протягом визначеного періоду часу, не мають права на пільги [307].

Джейн Гаррісон визначаючи, хто є працівником вказує [26], що протягом багатьох років існувала та існує плутанина у співвідношенні понять «робітник» та «найманий службовець». Вона вказує, що термін «працівник» загалом має широкі наслідки у трудовому законодавстві та тлумачиться ширше, ніж «робітник». Це може викликати плутанину, наприклад, працівника можна описати і як того, хто є найманим працівником, і як того, хто є самозайнятим. Від цього залежать права на захист працевлаштування, обов'язки роботодавця та спосіб сплати податків [26]. Згідно з тлумачним словником, «працівник» – це «особа, яка працює на іншу особу в обмін на фінансову чи іншу винагороду». Здавалося б, за таким визначенням незалежні підрядники були б найманими працівниками [2]. Проте, юридичне визначення «працівника» стосується не лише оплати, яку працівник отримує за надані послуги.

Black's Law Dictionary визначає «працівника» як «особу, яка перебуває на службі в іншій особі за будь-яким договором найму, явним чи неявним, усним чи письмовим, якщо роботодавець має право та повноваження контролювати й керувати працівником у суттєвих деталях того, як виконуватиметься робота» [27].

Д. Паркер, співробітник JD, вказує, що «працівник визначається як особа, яка надає послуги за певну зарплату під керівництвом і контролем іншої організації». З іншого боку, незалежний підрядник надає послуги для

роботодавця, але не підпадає під той самий рівень контролю, що й працівник, і не підпадає під дію законодавства про заробітну плату, дискримінацію, податки чи відповідальність [262].

Вказівку на трудовий договір при визначенні категорії «працівник» має також законодавство Великобританії. Так, розділ 230(1) Закону Великобританії «Про права найманих працівників» 1996 року (Employment Rights Act 1996), який є ключовим законодавчим актом в сфері праці, визначає працівника як особу, яка уклала або працює за трудовим договором [16]. Зазвичай це має форму письмового договору. Експерт LexisNexis Employment вказує, що «особи, які задовольняють перевірки прецедентного права на статус працівника, мають право на найширший спектр захисту зайнятості» [17]. На думку Г.О. Спіциної «окремо слід відмітити: Закон про захист від переслідувань на робочому місці (Protection From Harassment Act 1997); Закон про національний мінімальний розмір оплати праці (National Minimum Wage Act 1998); Закон про права в галузі найму (вирішення спорів) (Employment Rights (Disputes Resolution) Act 1998); Закон про трудові відносини (The Employment Relations Act 1999) [276, с. 248-249].

Звертаючись до аналізу трудового законодавства Польщі, зазначимо, що Трудовий кодекс є основним джерелом трудового права у Польщі [132]. Трудові відносини в основному розглядаються на основі його положень. Він є актуальним, динамічним джерелом права, що не лише регулює установлені у суспільстві процеси у сфері трудових відносин, а й здійснює регулювання актуальних аспектів трудових відносин. Сферою регулювання є визначення прав й обов'язків працівників і роботодавців (арт. 1 розділ I Кодексу про працю).

Важливим для нашого дослідження є Закон Польщі «Про працевлаштування тимчасових працівників» від 09.07.2003 р. [54]. Він регулює найм тимчасових працівників через агентства та їх направлення до кінцевих роботодавців (ст. 1.1). Цей закон створює особливий механізм зайнятості, де працівник спочатку укладає договір з агентством, яке потім делегує його до роботодавця-користувача. Хоча закон вводить терміни «тимчасовий працівник» та «тимчасова робота», визначення останнього («завдання, які не можуть бути

своєчасно виконані працівниками...») є нечітким. Це дозволяє фактично необмежено застосовувати тимчасову працю, оскільки конкретні випадки її використання не вказані [308].

Конвенції МОП, хоча й не дають універсального визначення, а трактують залежно від мети, все-таки вказують на спільні ознаки трудових відносин. Наприклад, Конвенція МОП № 158 (1982) визначає осіб, що працюють за наймом, як працівників: а) найнятих за договором про найняття на певний термін чи для виконання певної роботи; б) які проходять іспитовий строк або набувають потрібного стажу, що заздалегідь визначений і має розумну тривалість; с) найнятих на нетривалий термін для виконання випадкової роботи [144]. У ст. 1 Конвенції МОП «Про регулювання письмових трудових контрактів працівників з корінного населення» № 64 вказується, що термін «працівник» означає працівника з корінного населення, тобто працівника, який належить чи прирівняний до корінного населення залежної території члена Організації або належить чи прирівняний до залежного корінного населення на території метрополії члена Організації [145]. Акти МОП також використовують термін «працевлаштована особа», який розкриває поняття «працівник» через різні форми зайнятості. Згідно з визначенням МОП - це особа віком від 15 років, яка щонайменше годину на тиждень виконувала оплачувану роботу або тимчасово була відсутня з поважних причин (відпустка, хвороба тощо). Це охоплює всі форми зайнятості – найманих працівників, самозайнятих осіб, сімейних помічників – незалежно від офіційного оформлення [18]. У посібнику МОП з національної політики зайнятості виділяють неповну та вразливу зайнятість. Неповна зайнятість стосується працівників, готових працювати більше, ніж вони зараз. Вразлива зайнятість охоплює самозайнятих та сімейних працівників, які не мають достатнього захисту. Її масштаб значно перевищує безробіття: наприклад, у Південній та Східній Азії вразливих працівників у 14 разів більше, ніж безробітних, а у 2007 році п'ять із десяти працюючих належали до сімейних працівників або самозайнятих працівників [38].

До характеристик ознак працівників віднесемо також вік. Так, населенням працездатного віку – є люди віком від 15 років (загальна ознака), хоча це може дещо відрізнятися від країни до країни. Саме 15 років – є нижньою віковою межею, яка зазначена у Стандартах МОП. Також, МОП виокремлює категорії «працюючі бідні» до яких відносить зайнятих людей, які не можуть забезпечити себе та своє господарство з бідності або тому, що їхні доходи занадто низькі, або тому, що вони не можуть отримати достатньо роботи, чи з обох причин.

Таким чином, на підставі аналізу думок вчених та законодавства, як національного так і міжнародного (універсального) рівнів, а також трудового законодавства різних країн, можна зробити наступні висновки.

По-перше, термін «працівник» представлений у трудовому законодавстві, але його визначення не є універсальним та єдиним, що залишає широкі можливості для практики правозастосування, у тому числі при захисті прав працівників у суді. Категорія «працівник» в сучасному трудовому праві є багатоаспектною та динамічною. Незважаючи на загальну тенденцію до уніфікації трудового законодавства, визначення поняття «працівник» в різних національних правових системах демонструє значну різноманітність, що зумовлює певні труднощі у правозастосовній практиці. Вважаємо, що основна структура категорії «працівник» все ж-таки подібна в різних країнах, які хоча і відносяться до відмінних правових систем, однак закріпили певні важливі характеристики (які притаманні працівникам, та які можна віднести до універсальних ознак).

Найбільш застосовними серед універсальних ознак, на нашу думку, є такі: а) працівник – це фізична особа, яка досягла встановленого законом віку; б) фізична особа, яка уклала трудовий договір або перебуває у трудових відносинах з роботодавцем на підставі трудового договору; в) працівник отримує систематичну оплату праці.

По-друге, суди у європейських країнах відповідно напрацювали практику та розробили тести та ознаки, які вони застосовують, щоб визначити, чи є особа «працівником» чи ні [278]. Наприклад, у Португалії існує правова презумпція

існування трудового договору, коли можливо перевірити існування двох або більше індикаторів, визначених законом (наприклад, коли діяльність проводиться в місці, що належить бенефіціару або визначається ним, коли робоче обладнання та інструменти є власністю бенефіціара, коли години роботи визначаються бенефіціаром, коли регулярно виплачується одна і та сама сума за виконану роботу або, коли постачальник роботи займає керівне становище в організаційній структурі бенефіціара діяльності [133, ст.12].

По-третє, слід наголосити, що відносини працевлаштування та трудові відносини мають договірний характер. Водночас важливо враховувати, що не кожна домовленість сторін щодо статусу «працівник» визнається правомірною, зокрема судами. І хоча суди інколи виявляють певну повагу до умов, погоджених сторонами, проста згода особи на визнання себе «незалежним підрядником» не є достатньою підставою для позбавлення її трудових прав.

По-четверте, суди у західних країнах використовують багатофакторні тести, які включають низку компонентів, жоден із яких сам по собі не є визначальним [278, с. 54-57]. Ідея полягає в тому, щоб розглянути всі фактори разом і прийняти рішення на основі картини, що впливає з сукупності доказів. Іноді іспит формулюють як двоетапний тест, перший етап включає деякі необхідні попередні вимоги, наприклад договір про оплату праці та виконання роботи особисто.

На нашу думку, питання щодо визначення поняття працівника, а також його характеристик та елементів – є достатньо важливим, враховуючи сучасні реалії. Оскільки Україна на шляху до членства в ЄС, то однією з основних умов таких євроінтеграційних процесів є гармонізація національного законодавства відповідно до міжнародних стандартів ЄС, у тому числі, у сфері трудових правовідносин.

Зокрема, у Висновку Європейської комісії стосовно заявки України на членство в ЄС вказується на потребу виправлення значних недоліків у трудовому законодавстві. Зокрема, необхідно покращити систему охорони праці та техніки безпеки, регулювати неофіційне працевлаштування та вирішувати проблеми з

заборгованістю заробітної плати. Також відзначається потреба у поліпшенні соціального діалогу та узгодженні українського законодавства з стандартами ЄС щодо запобігання дискримінації на ринку праці.

Тобто розвиток національного трудового законодавства в аспекті інтеграції до європейських стандартів, а також розвиток трудового права в цілому забезпечує, у тому числі, практичну реалізацію трудових прав та обов'язків працівників та роботодавців; відображає правові властивості учасників відносин з питань праці та сприяє активному функціонуванню трудових правовідносин. На нашу думку, необхідно прийняти новий Трудовий кодекс України - кодифікований нормативно-правовий акт, який би був узгодженим з трудовими стандартами ЄС, у тому числі, щодо термінологічного закріплення основних понять, зокрема, «працівник» та основних характеристик статусу працівника.

На сьогодні ми бачимо певні законодавчі перспективи. Мінекономіки у січні 2024 р. анонсувало реформу трудового законодавства, у тому числі, шляхом визначення та закріплення у новому ТК України ознак трудових відносин. Так проєктом ТК України передбачається, що договірні відносини незалежно від їх назви та виду визнаються трудовими за наявності трьох і більше зазначених ознак: 1) особисте виконання особою роботи за конкретною професією, спеціальністю, кваліфікацією, посадою; 2) виконання особою роботи в інтересах, за дорученням та під контролем іншої сторони, на користь якої виконуються роботи; 3) здійснення регулювання процесу праці, що носить постійний характер та, як правило, не передбачає встановлення особі конкретно визначеного результату (обсягу) робіт за певний період часу; 4) виконання роботи на визначеному або погодженому з особою, в інтересах якої виконується робота, робочому місці з дотриманням установлених нею правил внутрішнього трудового розпорядку; 5) організація умов праці, зокрема, надання засобів виробництва (обладнання, інструментів, матеріалів, сировини, робочого місця) забезпечується особою, в інтересах якої виконується робота; 6) систематична виплата особі, яка виконує роботу, винагороди у грошовій формі; тощо» [199]. Саме наявність цих

ознак у трудових відносинах і підтвердить те, що фізична особа є працівником та перебуває під захистом трудового права та його стандартів.

Незважаючи на загальну тенденцію до уніфікації трудового законодавства, визначення та тлумачення поняття «працівник» в різних національних правових системах демонструє значну різноманітність, що зумовлює певні труднощі у правозастосовній практиці. Хоча ряд ознак, таких як досягнення встановленого законом віку, наявність трудового договору та отримання систематичної оплати праці, традиційно вважаються універсальними для визначення статусу працівника. На нашу думку, поняття «працівник» в сучасному трудовому праві має визначатися через комплекс взаємопов'язаних ознак, які характеризують трудові відносини. Основними з них є: суб'єктний склад (фізична особа, яка досягла працездатного віку), наявність трудового договору як юридичної основи трудових відносин та отримання систематичної винагороди за виконану роботу. Такий підхід дозволяє відмежувати трудові відносини від інших видів цивільно-правових відносин та забезпечувати належний захист трудових прав працівників.

1.2. Зміст та співвідношення правових категорій «трудоправовий статус працівника» та «правосуб'єктність працівника»

Аналіз правового статусу фізичної особи являє собою комплексне дослідження сукупності суб'єктивних прав, свобод та обов'язків особи, закріплених у чинному законодавстві. Правовий статус визначає місце індивіда в системі правових відносин, встановлюючи межі його взаємодії з державою та іншими суб'єктами права. Він є своєрідним юридичним інструментом, що дозволяє визначити можливості та обмеження особи в здійсненні своїх прав та інтересів.

Принцип рівності перед законом, що є основоположним для правової держави, гарантує, що всі фізичні особи мають однаковий правовий статус. Однак, конкретна реалізація цього статусу може варіюватися залежно від участі

особи в різних суспільних відносинах. Так, наприклад, правовий статус неповнолітньої особи відрізняється від правового статусу дорослої, а правовий статус підприємця – від правового статусу найманого працівника. Це пов'язано з різними соціальними ролями, які індивіди виконують у суспільстві, а також з необхідністю встановлення спеціальних правових режимів для регулювання певних видів діяльності.

Дослідження правового статусу дозволяє не лише визначити права та обов'язки особи, але й проаналізувати систему гарантій їх реалізації. До таких гарантій належать, зокрема, правосуддя, конституційні скарги, діяльність правоохоронних органів тощо. Забезпечення ефективного захисту прав і свобод людини є одним з найважливіших завдань держави. Таким чином, правовий статус фізичної особи є динамічним поняттям, яке відображає постійно змінювані суспільні відносини. Його вивчення має фундаментальне значення для розуміння правової системи будь-якої держави.

Правовий статус працівника визначається нормами чинного законодавства, у тому числі трудового. Категорія «правовий статус працівника» має важливе значення як у теоретичному, так і в практичному вимірі, адже в умовах сьогодення особливо актуальним є з'ясування та вдосконалення понятійної бази.

По-перше, тому що досліджувати правовий статус працівника, як суб'єкта сучасного трудового права, неможливо без розгляду основних категорій, зокрема таких, як: «працівник», «правовий статус працівника», «трудоправовий статус», «правосуб'єктність» тощо. По-друге, за часи незалежності України в державі було прийнято достатню кількість нормативно-правових актів, які спрямовані на закріплення основних категорій та понять, правового статусу працівника, але досі, не має єдиного кодифікованого сучасного акта – Трудового кодексу України, який би містив певний розділ, присвячений працівнику та його трудовому статусу в трудоправовій площині. По-третє, вплив різних факторів, зокрема, розвиток цифровізації та цифрова трансформація, поява удаленої, дистанційної чи іншої гнучкої форми роботи, кризово та швидке реагування законодавця на сучасні виклики та загрози (пандемія, війна, воєнний стан, тощо),

а також важливість адаптації національного трудового законодавства до європейських стандартів, вимагають від наукової спільноти більш ретельно аналізувати сучасні категорії та поняття, а також модернізаційні зміни у чинному законодавстві, в яких вони закріплюються/або мають бути закріплені.

Так, категорія «правовий статус працівника» походить від більш загальної категорії «правовий статус особи». О.Ф. Скакун визначає правовий статус особи як систему закріплених у нормативно-правових актах і гарантованих державою прав, свобод, обов'язків, відповідальності, відповідно до яких індивід, як суб'єкт права, координує свою поведінку в суспільстві [295, с. 409]. На її думку, структура правового статусу особи обіймає такі елементи: правосуб'єктність, права, їх гарантії, обов'язки і відповідальність. Відповідно до визначення С.В. Сівкова, термін «правовий статус» слід розуміти як універсальну систему прав, обов'язків і відповідальності, які визначені та гарантовані державою. Ці елементи є взаємозалежними і взаємодіють між собою, що визначає спільні риси, характерні для різних суб'єктів права одного типу, водночас відображаючи індивідуальні особливості кожного суб'єкта та його реальне становище в системі суспільних відносин [293, с.48]. Вчені, зокрема А.М. Соцька та О.М. Мороз, дійшли висновку, що запропонована цим дослідником дефініція адекватно охоплює сутність досліджуваної категорії [297, с. 120].

На думку Н.Д. Гетманцевої, правовий статус слід розуміти як сукупність трьох основних елементів: по-перше, це суб'єктивні права, які повинні надаватися суб'єкту при вступі до правовідносин; по-друге, юридичні обов'язки, що можуть бути покладені на суб'єкта в межах відповідних правовідносин; і, по-третє, правовий статус визначається колом загальних заборон, з яких випливають відповідні обов'язки [102, с. 85].

З огляду на різноманіття правовідносин і сфер життєдіяльності, правовий статус зазвичай класифікується на кілька видів. Так, М.В. Кравчук пропонує таку класифікацію: 1) загальний правовий статус, закріплений у Конституції, що відображає положення особи як громадянина держави та реалізується в рамках правовідносин між особою та державою; 2) галузевий статус, визначений

нормами конкретної галузі права; 3) міжгалузевий статус, що формується на основі норм комплексних правових інститутів; 4) спеціальний статус, який стосується певних категорій громадян, що забезпечує виконання ними спеціальних функцій, наприклад, статус студентів, пенсіонерів тощо [168, с. 45]. Вважаємо, що запропонована вченим класифікація правового статусу є досить повною та охоплює основні аспекти правового становища особи в державі, а також відображає різні рівні та сфери правового регулювання.

Питанням визначення категорій «трудоправовий статус» та «трудова правосуб'єктність» присвячено дослідження С.Я. Вавженчука [83], М.М. Клемпарського [138], Л.В. Котової [163], [165], А.О. Маркіна, [180, с. 176-179], Л.М. Тимченко [180, с. 176-179]. З огляду на розвиток процесів цифровізації та інші сучасні виклики, питання дослідження трудоправового статусу працівника залишається актуальним і отримує новий науковий розвиток.

М.М. Клемпарський вважає, що рівність правового статусу полягає у наділенні кожного громадянина рівними правами та обов'язками, забезпеченні рівності всіх громадян перед законом, а також у рівноправності в усіх сферах господарського, культурного та політичного життя. Правовий статус регламентує не всі аспекти життя, а лише ключові сторони суспільних відносин, що визначають основи правового положення особистості в державі [138, с. 46]. Схожу точку зору висловлював С.Я. Вавженчук, зазначаючи, що правовий статус включає в себе права, юридичні обов'язки, правові гарантії та правову відповідальність. [88, с. 301]. Основними складовими елементами правового статусу є фундаментальні права, свободи та обов'язки, які є загальними для всіх громадян, а також загальна правосуб'єктність. Підкреслюється, що при співвідношенні категорії «правосуб'єктність» з іншими правовими категоріями її часто ототожнюють, зокрема, з категорією «правовий статус» [163, с. 132].

Правовий статус працівника є конкретною формою правового становища особи, яке визначене Конституцією України. Відповідно, правовий статус особи і правовий статус працівника співвідносяться, як загальне та конкретне. Правовий статус працівників являє собою правовий стан суб'єкта, встановлений нормами

права, що відображає його роль і положення у взаємовідносинах з іншими суб'єктами права. Основними елементами цього статусу є правосуб'єктність, а також юридичні права та обов'язки [306, с. 38]

На думку вчених-теоретиків, правосуб'єктність – це самостійна правова категорія, що існує поряд з правами та обов'язками, вона відображає правову здатність особи бути носієм прав та обов'язків. Тобто, правосуб'єктність є передумовою набуття суб'єктивних прав. Зміст правосуб'єктності розглядається науковцями як певний набір суб'єктивних прав кожної особи [294, с. 535-536].

Доречною є думка вчених, які вказують, що правосуб'єктність слід розуміти як здатність та готовність особи вступати у відносини. Правосуб'єктність визначає той рівень прав та обов'язків, набуття яких дозволить особі досягти цілей, задля яких вона вступає у суспільні відносини [119, с. 110-120]. О.Ф. Скакун слушно зауважує, що правосуб'єктність є не просто сукупністю окремих елементів, а єдиною, комплексною юридичною категорією, що визначає здатність особи бути активним учасником правових відносин. Вона включає в себе такі взаємопов'язані компоненти, як правоздатність, дієздатність і деліктоздатність, які взаємодіють та доповнюють один одного, утворюючи цілісну структуру [295, с. 234-245].

Тобто у загальному сенсі передумовами для отримання правового статусу є правоздатність та дієздатність, тобто правосуб'єктність.

Д.В. Сичов стверджує, що трудова правоздатність притаманна кожній людині з народження. Це не вроджена риса, а соціально-правовий феномен, що виникає завдяки існуванню норм трудового права, які регулюють трудові відносини, роблячи людину правоздатною у сфері праці, незалежно від її волі чи свідомості індивіда [292]. Тобто, трудова правоздатність суб'єкта трудового права визначається як здатність та можливість мати встановлені у нормативно-правових актах трудові права і обов'язки. Наявність трудової правоздатності є обов'язковою, але недостатньою умовою для участі в трудових відносинах.

Щоб фактично укласти трудовий договір, особа повинна мати ще й дієздатність - здатність своїми діями набувати права та обов'язки. Отже, для

повноцінної участі в трудових відносинах необхідні як формальна правоздатність, так і фактична можливість самостійно укласти договори. На відміну від трудової правоздатності, що виникає з народження, трудова дієздатність з'являється пізніше, з настанням певних юридичних фактів. В.О. Котюк зазначає, що правоздатність сама по собі недостатня для участі у правовідносинах – потрібна й дієздатність [166]. Дієздатність – це здатність особи самостійно реалізовувати свої права та виконувати обов'язки. Вона настає в повному обсязі з 18 років, але для певних правовідносин може виникати раніше: у трудових – з 16 років (або з 15 за згодою батьків) [134], в адміністративних та кримінальних – з 16 років (у окремих випадках кримінальних правопорушень – з 14) [141], у сімейних – з 18 років, хоча шлюб може бути дозволений судом з 16 років (ч. 2 ст. 23 СКУ).

Незважаючи на диференціацію вікових меж для вступу на роботу, передбачену трудовим законодавством, обсяг трудової дієздатності неповнолітніх працівників є однорідним. Тобто, незалежно від того, чи досяг працівник 14, 15 чи 16 років, він набуває однакового комплексу трудових прав та обов'язків. Такий підхід свідчить про те, що вікові обмеження для працевлаштування мають на меті передусім захистити здоров'я та розвиток неповнолітніх, а не диференціювати їхню трудову правосуб'єктність.

Хоча трудове законодавство встановлює формальну рівність трудових прав неповнолітніх працівників, фактично їх трудова дієздатність не може вважатися повною, тому що залежить від згоди батьків (опікунів) на працевлаштування. Крім того, додаткові гарантії, передбачені для неповнолітніх, хоча й спрямовані на їх захист, однак фактично обмежують сферу їх трудової діяльності. А це дає підстави вважати, що фактично дієздатність працівника виникає у повному обсязі з настанням повноліття, тобто після досягнення 18-річного віку. З даного моменту громадянин вправі самостійно і без будь-яких обмежень розпоряджатися своєю здатністю до праці [220, с.95-96].

Порівняльний аналіз трудового законодавства України та Польщі щодо працевлаштування неповнолітніх виявляє різні вікові обмеження та підходи до захисту молоді. Якщо Кодекс праці Польщі встановлює вік 18 років для

працівника, то українське законодавство допускає працевлаштування з 14 років. Це не повністю відповідає міжнародним стандартам, зокрема Конвенціям МОП, які встановлюють вищий поріг у 15 років для реалізації права на працю. З одного боку, зниження віку може негативно вплинути на фізичний та психологічний розвиток підлітків, обмежуючи їхнє навчання та відпочинок; з іншого - це може звузити можливості для реалізації їх трудових здібностей. [319, с.72].

Трудова правосуб'єктність - це комплексне поняття, що об'єднує трудову правоздатність (потенційна здатність мати трудові права з народження) та трудову дієздатність (фактична можливість реалізовувати ці права, що виникає з досягненням певного віку, освіти та стану здоров'я). Таким чином, правоздатність є передумовою, а дієздатність - її конкретизацією. З моменту виникнення дієздатності обидві складові існують одночасно. Володіючи трудовою правоздатністю, громадянин є учасником абсолютних трудових правовідносин. В теорії права під абсолютними правовідносинами розуміють відносини, за яких «визначена лише одна сторона – носій суб'єктивного права, а усі інші зобов'язані утримуватись від порушення його законних прав та інтересів» [295, с.398].

Конституційне право на працю має абсолютний характер, тобто кожна особа володіє ним, проте конкретний роботодавець не визначений. Це право кореспондується з обов'язком невизначеного кола потенційних роботодавців, за умови відповідної кваліфікації, спеціальності та віку працівника, що відносить його до абсолютних правовідносин. Абсолютні трудові правовідносини є статичними, тобто для їх виникнення достатньо лише наявності трудової правоздатності в суб'єкта, яка існує з народження. Натомість, відносні правовідносини мають чітко визначених учасників за законом чи договором. Якщо трудова правоздатність відображає статичний аспект правосуб'єктності, то трудова дієздатність - її динамічний прояв. Таким чином, трудова правосуб'єктність працівника – це комплексна юридична категорія, що охоплює як абсолютні, так і відносні трудові правовідносини. Вона відображає здатність і можливість особи бути учасником трудових відносин різних типів та набувати своїми діями права і обов'язки, пов'язані з вступом у ці правовідносини.

Трудова правосуб'єктність – це багатогранне юридичне явище, що визначає місце фізичної особи в системі трудових правовідносин. Вона відображає сукупність прав, обов'язків та відповідальності, які виникають у зв'язку з участю в трудовому процесі. Ця правосуб'єктність є динамічною категорією, оскільки вона формується та розвивається в контексті індивідуальних мотивів, цілей та соціальних ролей особи. Мотивація до вступу в трудові відносини є різноманітною і може включати прагнення до матеріального забезпечення, самореалізації, соціальної інтеграції тощо. Ці внутрішні фактори в сукупності із зовнішніми обставинами (наявність робочих місць, стан ринку праці) визначають характер трудової правосуб'єктності конкретної особи.

Важливою особливістю трудової правосуб'єктності є її відносна автономність від особистості носія. Тобто, хоча правосуб'єктність реалізується через конкретну людину, вона існує як об'єктивна юридична категорія, встановлена нормативно-правовими актами. Це означає, що права та обов'язки працівника визначаються не стільки індивідуальними особливостями, скільки загальними правилами, що діють у сфері трудових відносин. Персоніфікація трудової правосуб'єктності полягає у тому, що загальні норми права набувають конкретного змісту при застосуванні до конкретної особи. Однак, для інших учасників трудових відносин (наприклад, роботодавця) працівник виступає як абстрактний носій певних прав та обов'язків, визначених законом.

Таким чином, трудова правосуб'єктність є результатом взаємодії індивідуальних та соціальних факторів. Вона забезпечує юридичну визначеність трудових відносин, гарантуючи права працівників та встановлюючи межі їхньої діяльності.

Правосуб'єктність мають як суб'єкти права, так і суб'єкти (учасники) правовідносин, що дає певну підставу для їх ототожнення, але коректніше розмежовувати ці поняття. Суб'єкти права – це потенційні учасники правовідносин, їх права можуть реалізовуватись і поза ними. Крім того, суб'єкт права може мати лише правоздатність (наприклад, дитина), а дієздатність від його імені здійснюють законні представники. Таким чином, суб'єкт правовідносин є

більш конкретним поняттям – це суб'єкт права, який безпосередньо бере участь у правовідносинах [310, С. 187]. Усі суб'єкти правовідносин потенційно здатні бути їх учасниками, тоді як учасники правовідносин – це ті, хто реально бере участь у конкретних правовідносинах. Загальна характеристика суб'єкта правовідносин пов'язана з його правосуб'єктністю та правовим статусом, який визначає його правове положення в суспільних відносинах і включає правові норми, принципи, права, свободи, обов'язки, гарантії, інтереси, громадянство та юридичну відповідальність [309].

Суб'єктивне право та юридичний обов'язок формують правовий зв'язок між уповноваженою та зобов'язаною сторонами. Суб'єктивне право – це міра можливої поведінки, що забезпечена обов'язками інших суб'єктів, а юридичний обов'язок – це міра необхідної поведінки, забезпечена державним примусом [306].

За визначенням проф. О.М. Ярошенка, працівник - це фізична особа, яка працює за трудовим договором на підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи, що використовує найману працю [309, с. 39]. Трудове законодавство гарантує працівникам широкий спектр прав, зокрема на відпочинок, безпечні умови праці, об'єднання в профспілки, врегулювання спорів, участь в управлінні, соціальне страхування та судовий захист [309, с. 40].

Сучасне трудове право у системі галузей права вирізняє серед інших особливостей специфічний суб'єктний склад, оскільки: по-перше, забезпечує практичну реалізацію трудових прав та обов'язків; по-друге, відображає правові властивості учасників відносин з питань праці; по-третє, сприяє перетворенню відносин з питань праці у відповідні правовідносини; по-четверте, сприяє активному функціонуванню правовідносин з питань праці [305, с. 96].

1.3. Модернізація трудового законодавства крізь призму закріплення та обмеження основних трудових прав працівників

Історія трудового законодавства є тривалим процесом еволюції, що відображає зміни в суспільстві, економіці та світогляді. Одним із ключових чинників цього розвитку та модернізації стало закріплення основних трудових прав працівників. Цьому процесу передували значні історичні зрушення. Зокрема, на окремих етапах розвитку суспільства трудові відносини характеризувалися жорсткою експлуатацією праці та повною відсутністю будь-яких правових гарантій для працівників.

Особливо ці негативні тенденції посилювалися в період промислової революції, що спричинило масове використання найманої праці в умовах, далеких від гуманності. У відповідь на це виникає робітничий рух і розпочинається активна боротьба за соціальні та трудові права. Результатом цієї боротьби стало поступове закріплення в національних законодавствах багатьох країн основних трудових прав, зокрема: права на працю, безпечні умови праці, справедливую оплату, право на об'єднання в професійні спілки тощо.

Кінець XIX - початок XX ст. став переломним етапом у цьому процесі: саме в цей період розпочинається становлення та активний розвиток системи трудових і соціальних прав найманих працівників, а також формування й подальша модернізація трудового законодавства в індустріально розвинених державах.

С.В. Вишновецька вказує, що «цивілісти того періоду зробили висновок про формування нового виду договору – трудового (робочого), який опосередковував трудові правовідносини»; також «названа підстава для виведення трудового договору про найм робітника із сфери цивільно-правових угод» [97, с.58-59]. Підтримуємо позицію вчених, що формування трудового права як самостійної правової галузі було пов'язане з розвитком капіталістичного способу виробництва, заснованого на найманій праці, утворенням ринку праці і виділенням трудового договору із цивілістичної сфери [97, с.60].

В Україні становлення і розвиток трудового права як самостійної галузі відбувалось в радянський період її історії (після 1917 р.). Саме в цей період з'являється державне регулювання найманої праці та складається єдиний впорядкований механізм правового регулювання праці.

Нажаль, радянська система була заснована на марксистсько-ленінській ідеології та проголошувала пріоритет інтересів суспільства над інтересами окремої особи. Відповідно, трудові відносини розглядалися як частина загальної соціалістичної системи, де праця оголошувалася конституційним обов'язком кожного громадянина, зокрема, ст. 12 Конституції УРСР 1937 р. закріплювала, що «Праця в УРСР є обов'язком і справою честі кожного здатного до праці громадянина за принципом: «хто не працює, той не їсть» [158]. Перші декрети радянської влади стосовно праці були спрямовані на ліквідацію експлуатації праці, встановлення восьмигодинного робочого дня, забезпечення відпусток та інших соціальних гарантій. Однак, на практиці ці положення часто не дотримувалися, а трудові відносини залишалися жорстко централізованими і підпорядкованими плановим завданням економіки.

Важливим етапом у розвитку радянського трудового права стала кодифікація трудового законодавства. У 1971 р. був прийнятий КЗпП Української РСР, який систематизував і уніфікував трудове законодавство республіки. В результаті постійного удосконалення закріпив основні принципи трудового права, такі як: єдність трудових прав і обов'язків; забезпечення рівних прав для всіх працівників незалежно від національності, раси, статі тощо; державний контроль за дотриманням трудового законодавства; соціальне партнерство як основа регулювання трудових відносин. Також необхідно зазначити, що саме на цьому етапі розвитку трудове право як самостійна галузь права стала виконувати найважливіші напрями свого впливу, а саме, гарантійну та захисну функції по відношенню до працівників, як більш слабкої сторони трудових відносин.

У XX столітті міжнародне співтовариство почало активно займатися розробкою універсальних стандартів у сфері трудових прав. Міжнародна організація праці (МОП) відіграла ключову роль у цьому процесі, ухвалюючи

численні конвенції та рекомендації, які встановлювали мінімальні стандарти для всіх країн-членів. Ці стандарти стали основою для національного законодавства багатьох країн і сприяли подальшому розвитку трудового права.

Сучасний стан трудового законодавства характеризується високим рівнем деталізації та диференціації норм, що регулюють трудові відносини. Однак, незважаючи на досягнуті результати, залишаються актуальними питання щодо забезпечення ефективної реалізації трудових прав. Глобалізація, розвиток нових форм зайнятості та технологічні зміни висувають нові виклики для трудового законодавства, що потребують постійного його вдосконалення.

У національному законодавстві основні трудові права працівників закріплені в Конституції України та чинному КЗпП України. У Конституції України трудові права включені до переліку соціальних прав.

Вчені до соціальних прав відносять права, реалізація яких пов'язана із задоволенням найважливіших соціальних потреб людини, це - право на працю, на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату не нижче тієї, яка визначена законом; право на своєчасне одержання винагороди за працю; право на страйк; на відпочинок; на житло; на достатній життєвий рівень для себе і членів своєї сім'ї; право на охорону здоров'я, на медичну допомогу і медичне страхування; право на соціальний захист, що включає право на забезпечення у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом [202].

Аналізуючи статті 36, 43, 44 та 45 Конституції України [129], можна констатувати, що Основний Закон нашої держави здійснює пряму інкорпорацію міжнародних стандартів у сфері трудових прав, закріплених у відповідних пактах ООН. Така інкорпорація проявляється не лише у загальному закріпленні фундаментальних трудових прав, а й у прямому відтворенні формулювань, запозичених із Загальної декларації прав людини та Міжнародних пактів.

Зокрема, Конституція України [129] гарантує громадянам право на: а) професійну діяльність та захист трудових прав, що передбачає свободу

об'єднання у профспілки, право на страйк, а також інші механізми захисту своїх соціально-економічних інтересів; б) працю, що в Конституції України розуміється як можливість заробляти собі на життя працею, яку людина вільно обирає, або на яку вільно погоджується; в) гідні умови праці, коли держава гарантує безпечні та здорові умови праці, своєчасну виплату заробітної плати та соціальний захист у разі втрати роботи з незалежних від працівника причин.

Отже, Конституція України не лише декларує загальні принципи трудових прав, а й забезпечує конкретні механізми їх реалізації. Посилення конституційних гарантій та деталізація умов здійснення трудових прав свідчать про прагнення українського законодавця забезпечити відповідність національного законодавства міжнародним стандартам у сфері праці.

Міжнародно-правове регулювання праці - це система норм і принципів міжнародних договорів, що встановлюють глобальні стандарти праці. Ці стандарти, як-от конвенції та рекомендації МОП, є результатом міжнародної співпраці, слугують орієнтиром для національних законодавств, сприяючи уніфікації та гармонізації трудових відносин у світі, а також відображають найкращі світові практики. Міжнародні стандарти праці – це не просто сукупність норм, а й результат тривалого процесу міжнародного співробітництва, що відображає еволюцію трудових відносин і прагнення забезпечити справедливі умови праці для всіх. Вони є концентрованим вираженням найкращих практик різних країн, що пройшли випробування часом і отримали міжнародне визнання.

Таким чином, міжнародно-правове регулювання праці є важливим механізмом забезпечення соціальної справедливості та сталого розвитку. Воно створює міцну основу для побудови більш справедливого і гуманного світу праці.

У Загальній декларації прав людини виділений та сформульований пакет основних невід'ємних і невідчужуваних трудових прав людини: право на працю; право на вільний вибір роботи; право на захист від безробіття; право на справедливі та сприятливі умови праці; право на рівну оплату за рівну працю без будь-якої дискримінації; право на справедливу і задовільну винагороду, що забезпечує гідне існування людини для нього самого і його родини та, яке

доповнюється при необхідності іншими засобами соціального забезпечення; право створювати професійні спілки і вступати до них для захисту своїх інтересів; право на відпочинок і дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня і на оплачувану періодичну відпустку [118]. Також Конституція України демонструє високий рівень гармонізації з міжнародними стандартами у сфері трудових прав. ЗДПЛ та Міжнародні пакти слугують надійним фундаментом для конституційних гарантій трудових прав громадян України, забезпечуючи їх відповідність сучасним світовим тенденціям.

Так, 90 роки ХХ ст. характеризується змінами трудового законодавства під впливом вимог ринкової економіки, не стало виключенням і наше національне законодавство. Для України – цей період відбувався паралельно зі становленням незалежності держави та розбудовою національного законодавства про працю, що триває до тепер та має подальші перспективи – прийняття нового кодифікованого акта – Трудового кодексу України.

Підтримуємо позицію вчених Ю.М. Гришиної та Г.І. Чанишевої, що трудове право «це одна з тих галузей права, на функціонуванні та розвитку якої найбільше відчуються соціально-економічні зміни, кризові явища, інші виклики як на міжнародному, так і на національному рівнях» [104].

Для характеристики періоду розбудови та модернізації трудового законодавства України доцільним є виокремлення певних етапів, які б дозволили визначити характерні ознаки, виклики та загрози, а також тенденції розвитку трудового права періоду незалежності України, що допоможе більш чітко усвідомити сутність, роль і значення трудового права як самостійної галузі права, покликаній захищати права та інтереси учасників трудових відносин, у тому числі працівників.

I етап (1991-2001 р.р.) - етап розбудови незалежної національної системи трудового права та трудового законодавства з Кодексом законів про працю як основним його нормативно-правовим актом.

Кодекс законів про працю України (КЗпП) є центральним нормативно-правовим актом, що регулює трудові відносини в державі. Стаття 2 КЗпП

визначає основні трудові права працівників, які слугують своєрідним каркасом для всієї системи трудового права. Кодекс законів про працю України, прийнятий у 1971 році і введений в дію з 1972 року, складається з 18 глав і 265 статей. Протягом усіх років його дії (після його прийняття і до тепер) цей акт зазнав багато змін та доповнень.

Саме з 1991 р. в КЗпП України була внесена велика кількість змін. На думку Н.М. Обушенко «з 1991 внесено понад 100 змін, які зумовлені переходом України до ринкової економіки, що потребувало домінування договірного регулювання суспільних відносин у сфері найманої праці. Однак при цьому варто відмітити, що реальних і дієвих механізмів реалізації договірного регулювання праці на початку дев'яностих років так не створено» [201, с.145]. Саме в цей період (Законом № 871-12 від 20.03.1991р.) було на законодавчому рівні закріплено термінологічне визначення поняття «працівник» (аналіз більш детально проведено в п.п. 1.1 роботи), який замінив термін «робочий і службовець».

Вивчаючи картку документа КЗпП [134] та кількісні зміни шляхом аналізу статусу нормативно-правових актів, які вводили зміни та доповнення, зазначимо наступне: у період 1971-1990 р.р. було внесено 16 змін Указами Президії УРСР; у період 1991-1992 р.р. - внесено 3 зміни Законами УРСР; у період 1992-1996 р.р. (період становлення трудового законодавства незалежної України) - внесено 17 змін Законами України.

Якщо аналізувати зміни в період першого п'ятиріччя незалежної України (1991-1996), на сайті ВРУ зазначається як перша редакція кодексу) -це розділи та норми, що стосуються забезпечення зайнятості звільнених працівників та трудового колективу. Главу XV КЗпП України перейменували на «Індивідуальні трудові спори». Також внесено зміни в ст. 3 КЗпП, розширивши її діапазон на всі підприємства, установи та організації незалежно від форми власності (так звана «широка сфера дії трудового права»), і введено поняття «контракту» [135].

В цей період, який характеризувався розвитком ринкової економіки і рівноправності різних форм власності були прийняті також інші важливі нормативно-правові акти, зокрема, ЗУ «Про зайнятість населення», який визначав

правові, економічні та організаційні основи зайнятості населення України і його захист від безробіття, а також соціальні гарантії з боку держави в реалізації громадянами права на працю.

КЗпП України визначає правові засади і гарантії здійснення громадянами України права розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної та творчої праці. Практично кожна глава КЗпП представляє собою інститут трудового права, в якій визначаються основні положення, що стосуються регулювання трудових відносин та гарантії трудових прав працівників [135].

Трудове законодавство України характеризується наявністю не лише кодифікованого акта, присвяченого праці, але й значною кількістю поточних законів, що регулюють різні аспекти трудових відносин та інші відносини, які входять до сфери трудового права. Серед цих поточних законів можна виокремити ті, які приймалися у перші роки незалежності, зокрема закони «Про колективні договори і угоди» [241], «Про оплату праці» [244], «Про відпустки» [232], «Про охорону праці» [246], тощо; а також ті, що приймаються для регулювання сучасних відносин як кризове та швидке реагування на загрози та виклики, у тому числі, ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [245].

Важливим моментом цього I етапу – стало прийняття Основного Закону нашої незалежної держави (28.06.1996р.) та розпочато «конституційний період» розвитку національного трудового законодавства. Переконливою є думка В. Костицького, що Конституція є своєрідною моделлю Української держави, основою розвитку національного права України [160, 16-17]. Стаття 8 Конституції України закріплює принцип верховенства права, встановлюючи її найвищу юридичну силу та пряму дію норм. Конституція є пріоритетною основою для формування всього національного законодавства, включаючи трудове, гарантуючи універсальність правового регулювання. Саме на конституційному рівні закріплені найважливіші трудові права та гарантії їх реалізації (статті 3, 8, 19, 21, 22, 23, 24, 36, 43, 44, 45, 46, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 64, 68) [129].

Ш. Фур'є у своїх працях ще на початку XIX ст. визначав право людини і громадянина на працю як природне та прямо пов'язане із правом на життя. Автор 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 [327].

Визначаючи трудові права як первісні та основоположні в діяльності людини, вчений підкреслював найважливіше значення трудових прав як вирішальних для формування системи всіх інших прав у суспільстві. На думку вчених, трудові права виступають основними правами, які впливають на забезпечення інших прав людини, на самореалізацію та в широкому розумінні на життя, тому що людина, як громадянин певної держави та, як суспільна істота, забезпечує свою життєдіяльність саме шляхом праці. Також завдяки отриманню оплати за виконувані трудові обов'язки, тобто врегульованим закріпленням обміну використання своїх трудових ресурсів на винагороду в грошовій чи іншій формі для задоволення потреб у їжі, житлі, одязі, реалізуючи право на відпочинок тощо [315, с. 145].

Фундаментальність права на працю, закріпленого в законодавстві, є основою для інших трудових прав, які розширюють і доповнюють один одного: права на відпочинок, права на безпечні умови, недопущення дискримінації у трудових відносинах, на гідну оплату праці тощо. Н.Б. Болотіна вказує, що трудові права відображають необхідність людини створювати та користуватися джерелами матеріального існування для забезпечення власного блага та добробуту своєї родини, сприяють реалізації творчих можливостей та вираженню індивідуальності особою [76, с. 30].

Трудові права, як невід'ємна частина системи прав людини, відображають динамічні потреби та інтереси суспільства. Вони відіграють визначальну роль у забезпеченні гідного життя та соціальної справедливості.

Специфіка трудових прав полягає в їх активному та індивідуальному характері. Активність трудових прав проявляється в необхідності активних дій з боку суб'єкта трудових відносин для їх реалізації. Це передбачає не лише вільний

вибір професії та місця роботи, а й цілеспрямовані дії щодо підвищення кваліфікації, пошуку роботи, захисту своїх прав у разі їх порушення. Індивідуальний характер трудових прав пов'язаний з тим, що їх носієм є конкретна фізична особа – працівник, який вступає у трудові відносини з роботодавцем.

Таким чином, трудові права є не лише засобом індивідуального захисту, а й важливим інструментом забезпечення соціального порядку. Вони сприяють розвитку особистості, підвищенню її соціальної активності та забезпеченню стабільності на ринку праці. Їх необхідно характеризувати як основні, тому що вони мають безпосереднє значення для життєзабезпечення людини.

С.Я. Вавженчук розглядає трудові права у двох аспектах [87, с. 89]: як об'єктивні (система норм, що закріплюють загальні можливості людини у сфері праці – «трудові права людини») та суб'єктивні (конкретні можливості працівників, що реалізуються при вступі в трудові правовідносини – «трудові права працівника»). Тобто, це подвійне розуміння охоплює як загальні можливості громадянина у сфері трудової діяльності, так і конкретні права працівників, визначені нормативними актами.

Конституція України проголосила найважливіші права людини, закріпивши в ст. 3 головний обов'язок держави – їх утвердження та забезпечення. Це ознаменувало відхід від «державно-центристської» ідеології, та перехід до «людино-центристської», спрямованої на гуманізацію права та сталий розвиток суспільства [287, с. 15]. Основний Закон України стверджує, що всі люди вільні та рівні у своїй гідності й правах. Права та свободи людини є невідчужуваними, непорушними й невичерпними. Кожен має право на вільний розвиток особистості, повагу до гідності, свободу та недоторканність, за умови не порушення прав інших та виконання обов'язків перед суспільством. Ці норми мають вирішальне значення для забезпечення верховенства прав і свобод людини.

Конституція України закріпила основні соціально-економічні права, включаючи право на власність, результати інтелектуальної праці, вільний вибір роботи, відпочинок, страйк, соціальний захист, достатній життєвий рівень та

охорону здоров'я. Це підкреслює прагнення України до становлення як соціальної держави, де людина є найвищою цінністю, а ці права мають бути доступними для практичної реалізації. До того ж, згідно зі ст. 9, міжнародні договори, ратифіковані ВРУ, є частиною національного законодавства.

Отже, Конституція України виступає основою для розвитку трудового законодавства, забезпечуючи не лише правовий захист працівників, а й встановлюючи засади співпраці між сторонами праці та підприємствами.

Захисний характер трудового права України відображає його глибоке соціальне призначення. Розробка та формування норм трудового права, які закріплюються у трудовому законодавстві України, мають своєю основою Конституцію. Відтак, конституційні норми визначають майбутні характеристики і властивості норм трудового права. Деякі з найважливіших конституційних норм, що стосуються трудових відносин, визначаються такими: гарантія свободи праці (ст. 43); забезпечення безпечних та здорових умов праці (ст. 43); гарантована винагорода за працю (ст. 43); обмеження свавілля роботодавця (ст. 43, 44); розвиток особистості працівника та забезпечення відпочинку (ст. 23, 45); рівність чоловіка і жінки у трудових відносинах (ст. 24); повага до гідності особи (ст. 28); невтручання в особисте та сімейне життя (ст. 32); свобода асоціацій працівників (ст. 36) [129].

Вважаємо за необхідне виокремити ще один етап (2001-2014 р.р.) – етап, в якому розроблялись проекти нового ТКУ.

Так, спочатку в рамках реалізації проекту технічного співробітництва «Україна: сприяння реалізації основних принципів і прав у світі праці», за підтримки МОП було здійснено аналіз чинного трудового законодавства України та його норм у порівнянні з міжнародними трудовими стандартами, вивчено світовий досвід регулювання трудових відносин та розроблено Концепцію реформування законодавства про працю України (схвалена на національній тристоронній конференції у червні 2002 року), й визначено концептуальні засади нового ТКУ.

Далі був проєкт Трудового кодексу України №1108 від 4 грудня 2007 року (суб'єкти подання - народні депутати В. Хара, Я. Сухий та О. Стоян) [214].

Сучасний етап з 2014 року до сьогодні характеризується швидкими процесами глобалізації, цифровізації, трудової міграції населення України, у тому числі, в умовах триваючої спочатку гібридної, а потім повномасштабної війни, що стали новими викликами для трудового законодавства України, адже наразі країна має велику кількість обмежень та порушень трудових прав громадян.

Цей період характеризується продовженням розробки перспективного трудового законодавства. Так, розроблено проєкт ТКУ (від 20.05.2015 р., № 1658), який зокрема, містить визначення терміну «працівник» [214]. Ще один проєкт ТК України від 08.11.2019 р., № 2410 закріплює, зокрема, поняття «працівник», віковий ценз працівника та особливості праці молоді тощо [257].

Однак більш детально необхідно зупинитися на періоді з 24.02.2022 до тепер – етап, який характеризується змінами в правовому регулюванні трудових відносин та введенням воєнного стану (модернізація трудового законодавства в умовах воєнного стану). Відкрита воєнна агресія відносно України та введення воєнного стану застали зненацька усі сфери життя українців, включаючи трудову діяльність.

У 2022 році український ринок праці зазнав значного скорочення зайнятості, передусім через військові дії, що призвели до зниження ділової активності, зупинки або руйнування багатьох підприємств. Загалом кількість небюджетних підприємств зменшилася на 21,3%, а число найманих працівників у них скоротилося на 15% (до 6,65 млн осіб). Зайнятість у ФОПів зменшилася на 28%, і становила в четвертому кварталі 2022 р. 604 тис. осіб [302, с. 10]. Найбільші втрати припали на промислово розвинені регіони, такі як Харківська, Дніпропетровська, Одеська, Миколаївська, Київська області та м. Київ, де відбулося 59% загального скорочення. Натомість на решту 16 областей припало менше 18% втрат [302, с. 10]. Скорочення персоналу торкнулося всіх розмірів підприємств: мікропідприємства втратили 53% працівників, середні - 6%, малі -

8%. Великі підприємства виявилися найстійкішими, скоротивши персонал лише на 4% [302, с. 10].

Основною проблемою стало забезпечення безпечних умов роботи працівників та сталої роботи підприємств, установ, організацій. Різкий кадровий дефіцит охопив усі сфери діяльності. Це було викликано мобілізацією чоловіків до лав ЗСУ та масовою евакуацією жінок. Майже кожен роботодавець зіткнувся з проблемою відсутності кадрів на робочому місці, при тому, що трудові відносини між сторонами продовжували діяти. Перед власниками та керівниками стояли глобальні питання - як зберегти штат працівників, не зупинити роботу підприємства та не понести збитки, і прості – як оформлювати табель обліку робочого часу відсутнього на робочому місці працівника (на той час безпідставно), як вести облік робочого часу та нараховувати заробітну плату.

Трудове законодавство потребувало змін, як постійних, так і на період воєнного стану. Втілюючи зміни, законодавець мав визначитися з пріоритетом поставлених цілей, ужити заходів задля сталого функціонування промисловості та економіки і, в той же час, сприяти дотриманню прав працівників.

Розглядаючи цей період, коли загроза повномасштабного вторгнення та введенням правового режиму воєнного стану зумовили на законодавчому рівні швидко в кризовому режимі регулювати трудові відносини, можемо назвати його як «кризова модернізація трудового законодавства в умовах воєнного стану».

Перші зміни до трудового законодавства відбулися із підписанням Президентом України Указу № 64/2022 від 24.02.2022 «Про введення воєнного стану в Україні» [230]. Зазначений Указ запровадив воєнний стан по всій території України і можливе тимчасове обмеження конституційних прав громадян України, закріплених статтями 30-34, 38, 39, 41-44, 53 Конституції України [129] та прав юридичних осіб в межах, необхідних для заходів правового режиму воєнного стану. Стало зрозуміло, що в період воєнного стану в пріоритеті є обороноздатність держави. Зазначимо, що до 2022 р. трудове законодавство України, включаючи КЗпП, не мало жодних конкретних положень, які регулювали б трудові відносини під час воєнного стану [284, с. 385]. Таким

чином, на початку воєнних подій та в звичайний період застосовувалися загальні норми трудового законодавства України. Згідно зі ст. 64 Конституції України, конституційні права та свободи людини і громадянина можуть бути обмежені лише в умовах воєнного або надзвичайного стану, при цьому повинен бути чітко встановлений строк дії цих обмежень [129, ст. 64].

У 2022 р. трудове законодавство України відзначилося суттєвими модифікаціями, спричиненими війною та введенням правового режиму воєнного стану на території країни. З метою адаптації роботодавців і працівників до нових реалій, були встановлені тимчасові норми у сфері трудових відносин, які діятимуть тільки протягом періоду воєнного стану [284, с. 385]. Лише за перший місяць війни 30% підприємств були змушені припинити роботу, що означало втрату заробітку для мільйонів людей, деякі навіть без належної процедури звільнення [339]. 15.03.2022 р. був прийнятий ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [245], який вніс суттєві корективи в регулювання трудових відносин для усіх працівників, підприємств, установ, організацій усіх форм власності та галузевої належності.

Зауважимо, що цей закон значно розширив права як приватних підприємців, так і державних служб та установ, проте, ця еволюція супроводжується обмеженнями в сфері прав працівників. У разі знищення компанії або неможливості продовжити її функціонування через бойові дії, роботодавець тепер може звільнити працівників з попередженням, строком лише за десять днів (порівняно зі стандартними двома місяцями) і виплатою одномісячної заробітної плати. На наш погляд, це обмеження, хоча і було реакцією на об'єктивну ситуацію, все ж-таки призводить до втрати стабільності для працівників і складнощів у пошуку нових можливостей зайнятості.

Роботодавці можуть збільшити нормальну тривалість робочого тижня з 40 годин до 60 для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури, скоротити відпустку та скасувати додаткові дні відпустки. Вочевидь, це призводить до збільшення робочого навантаження та відсутності відпочинку для

працівників, що негативно впливає на їх фізичне та психологічне становище, а як наслідок призводить до появи конфліктів.

Крім того, роботодавці можуть вимагати від працівників виконання робіт, які не передбачені їхнім контрактом, якщо це необхідно для цілей оборони і така робота не становить загрози для їхнього здоров'я. Це обмеження може вплинути на специфічні права працівників і змінити характер їх роботи без відповідного компенсаційного підвищення.

Не можна не зазначити, одне з найбільш обговорюваних положень цього нормативного акту, це стаття 9 ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [245] щодо залучення жінок (за їх згоди) до фізично важкої праці та підземних робіт, і до робіт із шкідливими або небезпечними умовами праці, що наразі заборонено трудовим законодавством України. Дійсно, важливо, що є вказівка на згоду жінки, але з іншого боку, ми розуміємо, що ця норма порушує Конвенцію МОП № 45 від 1935 р., яка забороняє підземну роботу для всіх жінок [231]. Новий закон суттєво обмежує права працівників (щодо робочого часу, умов праці, звільнення та компенсації після звільнення) та збільшує важелі впливу роботодавців на свою робочу силу.

Джордж Сандул, юрист громадської організації «Labor Initiatives», яка захищає права українських працівників, сказав у інтерв'ю openDemocracy, що зміни «шокували профспілки та експертів у цій галузі» [55]. Підтримуємо позицію юриста, що законодавче регулювання має основною метою зміцнення обороноздатності країни, але працівники працюють задля перемоги і тому мають мати мінімальні гарантії та захист своїх трудових прав. В умовах, коли на ринку праці вже проголошується «диктатура роботодавця», відступ щодо правового захисту працівників має потенційно небезпечні наслідки. Згідно з експертними оцінками, цей документ легалізував практики, що виникли в умовах воєнного стану або вже існували в тіньовій економіці.

Зазначимо, що Закон № 2136 [245] з одного боку, все ж-таки був необхідним як реакція на війну та об'єктивні обставини, і тому в період воєнного стану він має пріоритетне застосування до тих правовідносин та питань, які в ньому

зазначені; а з іншого, воєнний стан продовжується в часі вже більш ніж три роки, а тому трансформації можуть носити негативний характер, схожі на проблеми, які характерні для країн з дерегульованими ринками праці. Також важливо враховувати, що можливі наслідки реалізації цього закону можуть виявитися ще більш деструктивними далі в умовах війни.

По-перше, цей закон сприяє економічній нестабільності через надмірну гнучкість. У той час як припинення або призупинення трудових відносин стає відносно простою процедурою, роботодавці можуть зловживати цим правом. Це призводить до різкого зростання безробіття в країні (навіть якщо формально припинення трудових контрактів не впливає на загальний рівень безробіття).

За даними НБУ «до кінця цього року рівень безробіття в Україні знизиться до 18,3%, проте все одно залишатиметься вищим ніж до початку повномасштабного вторгнення росії. За результатами трьох місяців 2023 року він становить близько 20% [111].

З правової точки зору слід відзначити, що така практика суперечить принципам трудового права та створює проблеми в контексті реалізації міжнародних норм, які гарантують право працівників на захист від надмірної експлуатації та забезпечення стабільності на ринку праці.

По-друге, це порушує принцип соціальної справедливості, особливо в умовах, коли необхідно надавати відчуття єдності та спільності. У такому контексті працівники можуть сприймати дії своїх роботодавців як односторонні та на користь останніх, ігноруючи права та інтереси підлеглих [284, с. 388].

По-третє, існує загроза людському капіталу, який і так спустошує війна.

Торгово-промислова палата України визнала збройну агресію росії форс-мажорною обставиною. Це означає, що роботодавці можуть зіткнутися з труднощами у своєчасній виплаті зарплати через обставини, що не піддаються їхньому контролю. Згідно з трудовим законодавством, форс-мажор може звільняти роботодавців від відповідальності за невиконання зобов'язань через надзвичайні, непереборні обставини. Важливо пам'ятати, що права працівників у таких ситуаціях не анулюються, навіть якщо виплата затримується через форс-мажор.

На наш погляд, все-таки необхідні заходи, які б вплинули на права працівників та їх покращення. До них можна віднести: здійснення механізмів моніторингу та нагляду за дотриманням трудового законодавства в умовах воєнного конфлікту, забезпечення доступу до правничої допомоги та консультацій для працівників, а також розробку спеціальних заходів щодо забезпечення їхньої безпеки на робочому місці. Для вирішення проблем у сфері трудового законодавства, які виникають під час воєнних конфліктів, звісно необхідно розробити нові нормативні акти, які мають бути спрямовані на забезпеченні балансу інтересів між працівником та роботодавцем, а також, з одного боку, сприятимуть захисту прав працівників, а з іншого, забезпеченню стабільності для роботодавців. Саме для роботодавців встановлюється система надання пільг, субсидій для відновлення бізнесу або зменшення податкового тягаря.

Важливим аспектом є також забезпечення захисту прав працівників, які були вимушені залишити Україну у зв'язку з військовими діями. Ці працівники не повинні підлягати дискримінації або обмеженням, які стосуються їх можливості працювати за кордоном. З урахуванням важких обставин, які призвели до їхнього виїзду, це вважається неприйнятним і дискримінаційним.

Таким чином, ситуація в Україні стосовно трудових ресурсів та регулювання умов праці в умовах воєнного конфлікту потребує подальшого регулювання. Для досягнення цієї мети, важливо залучати фахівців, науковців і авторитетні міжнародні організації, такі як МОП, задля розвитку ефективного трудового законодавства, спрямованого на покращення умов праці та захист прав працівників в періоди воєн, а особливо в період післявоєнного відновлення.

Отже, необхідно розробити та впровадити інтегровану політику на ринку праці та зайнятості, яка була б узгоджена з економічною, фінансовою та іншими політичними напрямками. Ця політика повинна забезпечити посилення захисту прав працівників як на законодавчому, так і на практичному рівнях.

Цей етап характеризується прийняттям ще одного проєкту ТКУ (від 12.01.2024, КМУ, Д. Шмигаль) [304]. В преамбулі зазначено, що цей Кодекс розвиває конституційні засади України як демократичної, соціальної та правової

держави, встановлюючи правові механізми реалізації та захисту права на працю. Він забезпечує баланс інтересів працівників і роботодавців, продовжуючи традицію кодифікації трудового законодавства. Кодекс є сучасним етапом унормування індивідуальних і колективних трудових відносин на принципах свободи, рівності та гідної праці, інтегруючи при цьому міжнародні трудові стандарти. Однак даний проєкт потребує ще доопрацювання та обговорення як у колі експертів, так і суспільного обговорення.

Зокрема, експерти пропонують удосконалити проєкт ТКУ, оскільки це потрібно для гармонізації із європейськими стандартами, налагодження конструктивних відносин між роботодавцями, працівниками та державою, а також для підвищення соціальної відповідальності. Пропозиції включають: скасування норм, що обмежують права працівників і профспілок; деталізацію обов'язків сторін трудових відносин та держави; запровадження ефективних механізмів їх дотримання, включаючи відповідальність; і забезпечення судового захисту трудових прав [197]. Дійсно, існуючи ризики нового часу вимагають швидкої реакції законодавця щодо прийняття нормативно-правових актів, які б виконували соціальне та захисне спрямування по відношенню до учасників трудових відносин, зокрема, працівників як напрямок сучасного трудового права, у тому числі шляхом формування єдиного кодифікованого нормативного акта – Трудового Кодексу України. ТКУ має не тільки узагальнювати і систематизувати вже накопичений нормативний матеріал, але й стати основним законодавчим актом у сфері сучасного трудового права, побудованим на принципово нових засадах, включаючи, європейські принципи та стандарти, важливою складовою якого будуть положення, що регламентуватимуть правовий статус працівника.

Висновки до розділу 1

На підставі аналізу існуючих в законодавстві різних країн та наукових дослідженнях понять, а саме: «працівники (робочі і службовці)», «наймані працівники», «працівники «подібні» найманим», «незалежні підрядники», «робітники», «наймані службовці», «тимчасові працівники», «працевлаштовані особи», «працівники ІТ-сфери», «працівники нового типу», тощо, аргументовано, що поняття «працівник» є узагальнюючим правовим явищем, однак його визначення у трудовому законодавстві різних країн не є універсальним та єдиним, що залишає широкі можливості для практики правозастосування, у тому числі при захисті прав працівників у суді.

Поняттю «працівник» притаманні наступні основні характеристики, універсальні ознаки, а саме працівник: а) це фізична особа, яка досягла встановленого законом віку; б) фізична особа, яка уклала трудовий договір або перебуває у трудових відносинах з роботодавцем на підставі трудового договору; в) яка отримує систематичну оплату праці.

З'ясовано, що у європейських країнах існує позитивна практика застосування тестів та ознак, які застосовуються для визначення особи «працівником» та дозволяють відрізнити трудовий договір від інших форм цивільно-правових угод.

Підтримано позицію вчених про те, що необхідним є використання поняття «працівники «подібні» найманим» зважаючи на особливість їх правового статусу та регулювання трудової діяльності цих працівників, зокрема, в частині по-перше, регулювання спеціальними нормами законодавства, а, по-друге, вже нормами трудового законодавства щодо відсутності спеціального регулювання з певних питань.

З'ясовано, що трудова правосуб'єктність працівника – це багатоаспектна правова категорія, яка відображає сукупність прав, обов'язків і відповідальності та визначає місце фізичної особи в системі трудових правовідносин. Зазначено, що ця категорія є динамічною, яка формується та розвивається в контексті

взаємодії індивідуальних та соціальних факторів (індивідуальних мотивів, цілей та соціальних ролей особи). Особливістю трудової правосуб'єктності є її відносна автономність від особистості носія, вона існує як об'єктивна юридична категорія, встановлена нормативно-правовими актами. Це означає, що права та обов'язки працівника визначаються як індивідуальними особливостями, так і загальними правилами, що діють у сфері трудових відносин. Вона забезпечує юридичну визначеність трудових відносин, гарантуючи права працівників та встановлюючи межі їхньої діяльності.

Досліджено сучасний етап модернізації трудового законодавства (з 24.02.2022 до тепер), який характеризується змінами в правовому регулюванні трудових відносин та введенням воєнного стану (модернізація трудового законодавства в умовах воєнного стану). З'ясовано, що в рамках цього періоду необхідними є заходи, які б вплинули на права працівників та їх покращення, до яких відносяться: здійснення механізмів моніторингу та нагляду за дотриманням трудового законодавства в умовах воєнного стану, забезпечення доступу до правничої допомоги та консультацій для працівників, а також розробку спеціальних заходів щодо забезпечення їхньої безпеки на робочому місці.

Аргументована необхідність прийняття нового ТКУ як кодифікованого НПА, який би був узгодженим з трудовими стандартами ЄС, у тому числі, щодо термінологічного закріплення основних понять, зокрема, «працівник» та основних характеристик статусу працівника. Новий ТКУ має чітко визначити ознаки трудових відносин для захисту працівників. Ми підтримуємо позицію вчених, що договірні відносини, незалежно від їх назви, слід визнавати трудовими, якщо вони мають щонайменше три з таких ознак: особисте виконання роботи, підпорядкування (виконання роботи під контролем або в інтересах іншої сторони), постійне регулювання процесу праці, робота на визначеному місці з дотриманням внутрішнього розпорядку, забезпечення умов праці іншою стороною, та систематична оплата праці.

Результати цього розділу були опубліковані авторкою в роботах [280], [286].

РОЗДІЛ 2

ОСНОВНІ ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ: НАЦІОНАЛЬНИЙ ТА МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ Ошибка!

Закладка не определена.

2.1. Перспективи розвитку основних трудових прав працівників в сучасних умовах

Трудові права працівника сьогодні визначають основоположні, фундаментальні можливості людини реалізувати свій трудовий потенціал шляхом виконання трудової функції та мають закріплення у багаторівневій системі правових норм чинного трудового законодавства. Ця система є надзвичайно складною, оскільки вона закріплює не тільки широкий спектр прав, певних базових гарантій та специфічних умов праці, але й знаходиться у постійному розвитку під впливом як об'єктивних факторів та чинників (зокрема, розвиток ІТ-технологій, діджиталізація, вплив пандемії (COVID-2019), конфліктів, воєнного стану та інших загроз і викликів сучасного світу), так і соціальних та законодавчих змін тощо.

Глобальна економічна криза 2020 р. ініціювала ґрунтовні зміни в управлінні ресурсами на всіх рівнях, від державних до корпоративних. Необхідність адаптації до нової економічної реальності спонукає проведення аналізу та переоцінки всіх доступних ресурсів, зокрема праці та трудового потенціалу. Однак, досвід останніх років продемонстрував, що традиційні моделі управління виявилися недостатніми для подолання кризи та забезпечення сталого розвитку в умовах швидкої цифрової трансформації та масштабних економічних потрясінь. Це вимагає розробки інноваційних стратегій управління економікою та суспільством, які б враховували нові виклики та можливості, які з'явилися внаслідок технологічного прогресу [172, с. 31]. Безперечним є і той факт, що поширення коронавірусної хвороби (COVID-2019) підсилює кризу в економіках

передових країн світу, яка в свою чергу спонукала ці країни до запровадження змін в трудових відносинах з працівниками. Проте пандемія коронавірусу не лише завдала значної шкоди життю та здоров'ю всього населення планети, а й спричинила нову економічну стагнацію і слугувала викликом для ринку праці [283, с. 212].

Вчені також вказують, що під час кризи країни ЄС запровадили активні політики регулювання ринку праці, спрямовані на активізацію центрів зайнятості для вирішення регіональних проблем безробіття, співпрацю між різними стейкхолдерами у трудових відносинах та соціальному діалозі, підтримку працівників при звільненні та роботодавців під час кризи, зокрема, шляхом скорочення оподаткування та соціальних внесків, заохочення молоді до працевлаштування, навчання та перепідготовки фахівців тощо [52, с. 85].

В свою чергу, з 2022 р. трудове законодавство України відзначилося суттєвими модифікаціями, які були спричинені повномасштабним вторгненням РФ, російсько-українською війною та введенням правового режиму воєнного стану на всій території країни [284, с. 385]. Всі ці каталізатори та загальні кризові фактори впливають на реалізацію права на працю та інших трудових прав працівників і вимагають запровадження певних умов та механізмів, у тому числі правового закріплення та форм реалізації у практичній площині, а тому потребують подальшого наукового дослідження.

Справедливі та сталі трудові відносини, які ґрунтуються на законодавчому врегулюванні та ефективних механізмах реалізації і захисті прав працівників, є фундаментом для стійкого розвитку будь-якої країни. Наявність таких відносин свідчить про високий рівень правової культури та цивілізованості суспільства, оскільки сприяє налагодженню довіри між роботодавцями та працівниками, знижує соціальну напруженість та забезпечує соціальну справедливість. Крім того, ефективне трудове законодавство є важливим індикатором економічного розвитку, тому що гнучкі та адаптивні норми праці стимулюють підприємництво, інновації та зростання продуктивності. Водночас, надійний захист прав

працівників сприяє підвищенню мотивації та залученості персоналу, що, у свою чергу, позитивно впливає на якість продукції та послуг.

Вважаємо, що перспективи розвитку основних трудових прав працівників тісно пов'язані із впливом різних факторів, які визначають динаміку формування та еволюцію правового регулювання трудових відносин. Ці фактори не лише створюють умови для закріплення та вдосконалення трудових прав, але й зумовлюють появу нових викликів, які необхідно враховувати для забезпечення їхньої ефективної реалізації.

Фактори є конкретними умовами, обставинами або причинами, які впливають на формування та розвиток правового регулювання трудових відносин. У правовій сфері вони виступають каталізаторами змін і водночас маркерами, що дозволяють зрозуміти, чому певні норми виникають, трансформуються або втрачають актуальність. Аналіз таких факторів є ключовим для підвищення ефективності правової системи, її адаптивності до викликів сучасного світу та гармонізації з міжнародними стандартами.

Фактори можуть мати як позитивний, так і негативний вплив: вони здатні сприяти розвитку, зокрема закріпленню та розширенню основних трудових прав працівників, або, навпаки, обмежувати їх. На нашу думку, основними групами відправних факторів і засад є: 1. філософсько-історичні фактори; 2. глобалізаційно-євроінтеграційні фактори; 3. фактори розвитку інформаційних технологій і процесів цифровізації; 4. фактори глобальних загроз (пандемії, COVID-19, війни, конфлікти) та надзвичайних правових режимів.

Надалі зупинимося на детальному аналізі кожної із цих груп відправних факторів і засад. Характеристика першої відправної точки нашого аналізу пов'язана із закріпленням фундаментальних трудових прав у філософсько-історичному розрізі.

Шарль Фур'є є одним з перших французьким мислителів, який наголошував на нерозривному зв'язку між правом на життя та правом на працю. Його ідеї, викладені ще на початку XIX ст. є достатньо актуальними і зараз. Фур'є розглядав працю не просто як засіб заробітку, а як фундаментальну потребу людини. Він

стверджував, що «праця є природною для людини, та без можливості працювати і реалізовувати свої здібності, людина не може повноцінно жити і розвиватися. Наші письменники не змогли належним чином визначити та підкреслити вирішальне значення права на працю, без якого інші права є «тільки жорстока насмішка» [326].

Хоча з моменту публікації праць Фур'є минуло понад два століття, його ідеї продовжують резонувати з сучасними проблемами. Особливо актуальними вони стають в контексті глобалізації, автоматизації виробництва, розвитку ІТ-технологій та зростаючої соціальної нерівності.

Виокремимо 3 основні ідеї щодо права на працю, які є актуальними, а саме: 1) поняття гідної праці як ідеї про те, що праця повинна приносити не тільки матеріальне благополуччя, але й моральне задоволення. Ця ідея сьогодні має своє продовження в обговоренні на рівні як міжнародних організацій так і суспільства в цілому; 2) соціальна справедливість в суспільстві, до створення якої закликав Фур'є, в якому кожна людина мала б можливість реалізувати свій трудовий потенціал. Ця ідея залишається актуальною і сьогодні, коли проблеми безробіття та нерівномірного розподілу доходів є одними з найгостріших; 3) збалансування роботи та особистого життя. Французький мислитель підкреслював важливість гармонійного поєднання роботи і особистого життя. Ця ідея знаходить відгук у сучасних концепціях «work-life balance».

Характеризуючи сучасну Концепцію гідної праці, зазначимо, що вперше вона була презентована у доповіді Гендиректора МБП на 87-й сесії Міжнародної конференції праці ще в 1999 р., та фундаментальною ідеєю було визначено напрямок розвитку трудових прав і соціальної політики у світі. Основною метою цієї концепції є забезпечення працівникам гідних умов праці, що включають справедливу оплату, безпеку на робочому місці, соціальний захист, рівні можливості та право на участь у прийнятті рішень. Вона підкреслює важливість не лише економічних показників, а й людського виміру праці, що робить її актуальною і в сучасних умовах.

Справедливою є думка О.С. Арсентьєвої, що закони, особливо в соціальній сфері, мають відображати принципи соціальної справедливості, свободи та рівності. Верховенство права є основою правової держави, що гарантує рівність перед законом та захист прав громадян. В умовах сьогодення цей принцип є особливо важливим для розвитку демократичної правової системи [71, с. 11].

Гідна праця ґрунтується на 4 основних принципах: створення продуктивних робочих місць, забезпечення прав у сфері праці, соціальний захист та соціальний діалог. Ці принципи стали основою для багатьох національних програм і політик, орієнтованих на поліпшення умов праці, боротьбу з дискримінацією та забезпечення рівних можливостей для всіх працівників. У сучасних умовах, коли світ стикається з викликами, такими як глобалізація, цифровізація, економічні кризи та соціальні трансформації, Концепція гідної праці є ключовою для адаптації трудових відносин до нових реалій.

У контексті перспектив розвитку основних трудових прав працівників Концепція гідної праці відіграє вирішальну роль. Вона забезпечує інтеграцію соціальних, економічних і правових аспектів у сфері трудових відносин. Зокрема, в умовах глобалізації гідна праця сприяє гармонізації міжнародних трудових стандартів і створенню єдиного правового поля, яке захищає права працівників незалежно від їхньої національності чи регіону. Наприклад, адаптація міжнародних стандартів, розроблених МОП, дозволяє забезпечити право на гідну працю навіть у країнах з низьким рівнем економічного розвитку. У сучасному цифровому середовищі, коли нові форми зайнятості, зокрема дистанційна робота та гіг-економіка, змінюють традиційні моделі трудових відносин, концепція гідної праці забезпечує орієнтир для створення правових норм, що відповідають новим викликам. Це включає в себе питання соціального захисту для працівників у неформальному секторі, захисту даних і забезпечення права на відпочинок.

Крім того, глобальні загрози, ще більше підкреслюють важливість гідної праці. В умовах криз Концепція спрямовує зусилля урядів і роботодавців на збереження робочих місць, забезпечення справедливих умов праці та підтримку соціального діалогу як інструменту вирішення конфліктів.

Особливе значення Концепція гідної праці набуває для країн, що перебувають у процесі відновлення після війни чи інших кризових подіях. Для України, наприклад, адаптація цієї Концепції може стати основою для забезпечення трудових прав внутрішньо переміщених осіб, ветеранів війни та інших соціальних груп, що включає в себе створення рівних можливостей на ринку праці, професійну адаптацію та соціальний захист.

Отже, Концепція гідної праці є не лише ідеологічною основою, але й практичним інструментом для розвитку трудових прав у сучасних умовах. Вона інтегрує принципи соціальної справедливості та прав людини у сферу праці, забезпечуючи адаптацію трудового законодавства до глобальних і локальних викликів. У перспективі Концепція гідної праці сприятиме створенню ефективної, справедливої та інклюзивної системи трудових відносин, яка відповідає потребам сучасного суспільства.

Продовжуючи аналіз, зазначимо, що трудові права є фундаментальними для реалізації інших прав людини, оскільки праця є невід'ємною частиною людського життя. Саме через працю людина забезпечує собі та своїй сім'ї гідні умови існування, реалізує свій потенціал і займає активну позицію в суспільстві. Також отримання оплати за працю дозволяє задовольняти базові потреби та створює матеріальну основу для розвитку особистості, тобто завдяки отриманню оплати за виконання трудових обов'язків відбувається врегулювання обміну використання своїх трудових ресурсів на винагороду в грошовій чи іншій формі для задоволення потреб у їжі, житлі, одязі, реалізуючи право на відпочинок тощо.

Трудові права обов'язково є наслідком стану працівника, котрий виконує оплачувану діяльність та набуває трудово-правового статусу працівника. В сучасній доктрині трудового права існує дискусія щодо співвідношення трудових прав та обов'язків і правового статусу суб'єкта трудових відносин. Частина науковців ототожнюють ці поняття [260, с.100], проте більшість дослідників розглядають трудові права та обов'язки як один із компонентів правового статусу [125, с.110], [165, с.73].

На наш погляд, більш обґрунтованою є позиція, яка розглядає правовий статус працівника як комплекс взаємопов'язаних елементів, до яких належать правосуб'єктність, сукупність трудових прав та обов'язків, механізми гарантування їх реалізації та передбачена за порушення цих прав юридична відповідальність. Водночас маємо виснувати, що хоча трудові права та обов'язки є одним із складових елементів правового статусу, вони відіграють у ньому центральну роль, визначаючи можливості та межі участі працівника у трудових відносинах. Зазначимо, що система трудових відносин класично базується на укладенні та виконанні договорів. Основу таких відносин складає трудовий договір, де визначаються права та обов'язки обох сторін. Працівник має повне право розірвати договір з роботодавцем, якщо інше в договорі не прописано та за власним бажанням змінити місце роботи. Аби захистити свої права, працівник має повне право брати участь у формуванні захисту своїх прав, наприклад, через профспілкову організацію. Кожен працівник повинен мати право на щорічну оплачувану відпустку, а також вихідні дні та перерву під час робочого дня, тощо.

Тобто, трудові права працівників – це динамічна сукупність основоположних можливостей та гарантій, закріплених у законодавстві, які забезпечують справедливі умови праці, захищають інтереси працівників у правовідносинах у сфері праці та постійно розвиваються з метою забезпечення гідної праці для всіх. На нашу думку, саме трудові права працівників є фундаментом для побудови справедливого та сталого суспільства, а реалізація принципу гідної праці сприяє підвищенню добробуту працівників, зниженню соціальної нерівності та економічному зростанню держави. Концепція гідної праці є рушійною силою в розширенні трудових прав працівників.

Науковці вказують, що суб'єктивне право – це міра можливої поведінки, встановлена для уповноваженого суб'єкта трудового права з метою задоволення його інтересів, та забезпечена юридичними обов'язками інших суб'єктів трудового права [306, с. 39]. Згідно із поглядами науковців, суб'єктивні трудові права працівника є відображенням сутності трудових відносин, внаслідок чого він пропонує їх поділ на три основні групи. Перша група пов'язана безпосередньо

з виконанням трудової функції, тобто з правом працівника на належне робоче місце, необхідні інструменти та матеріали для виконання своїх обов'язків (так, ст. 29 КЗпП вказує на кореспондуючі обов'язки роботодавця, зокрема, поінформувати про визначене робоче місце, забезпечення необхідними для роботи засобами, тощо) [134, ст. 29]. Друга група прав стосується забезпечення нормальних умов праці (створення безпечних й нешкідливих умов праці, є обов'язковою вимогою для будь-якого роботодавця) [134, ст. 153]. І, нарешті, третя група прав пов'язана з належною моральною та матеріальною оцінкою праці працівника, що включає в себе право на премії, пільги, покращення умов праці та просування по службі за успішне виконання трудових обов'язків ст. 145 [128, с. 93, 94].

Розуміючи кореспондуючий характер обов'язків роботодавця по відношенню до трудових прав працівника (і навпаки), зазначимо, що суб'єктивні трудові права й обов'язки учасників трудових правовідносин - працівників та роботодавців, і утворюють юридичний (вольовий) зміст цих правовідносин. Ми поділяємо точку зору В.І. Гніденко, що суб'єктивні трудові права працівників мають на меті забезпечення їх фактичної зайнятості та характеризуються такими рисами як конкретність, вибагливість та відносна свобода поведінки при їх реалізації [100, с. 95]. Вважаємо, що ці характеристики підкреслюють важливість суб'єктивних трудових прав для захисту працівників та гідних умов їх праці.

Тобто, суб'єктивне право та відповідний йому юридичний обов'язок створюють правовий зв'язок між уповноваженою та зобов'язаною сторонами.

Переходячи більш детально до прав працівника, зазначимо, що саме працівник є найманою особою, який за своєю волею вирішив виконувати вказівки роботодавця та дотримуватись умов трудового договору. Трудові права являються самостійною категорією прав людини та громадянина, що є необхідними для забезпечення можливості реалізації особистого трудового потенціалу шляхом продуктивної та творчої праці [315, с. 147].

І якщо права людини є історично-соціальним поняттям та явищем, в якому безпосередньо проявляється сенс права, то права працівника є сенсом трудового

права. Права працівника та їх класифікація розвиваються темпорально через взаємозв'язок динаміки змін явищ та процесів на певному проміжку часу. І сутність прав людини та трудових прав працівника співвідноситься через призму забезпечення поваги до свободи та незалежності інших людей взагалі, та у площині трудових відносин, зокрема. Важливо також підкреслити, що гідність, яка є найважливішою людською цінністю визнається головною рисою прав людини, так як гідність працівника та його гідної праці – є головною рисою трудових прав працівника у площині трудового права.

Залежно від часу виникнення права людини поділяють на три покоління. Поняття «трьох поколінь прав», що було запропоновано французьким юристом Карел Васак означає [50], що соціально-економічні права, до яких відноситься і право на працю відносяться до другого покоління. Права другого покоління покликані гарантувати не тільки свободу, а й порівняно забезпечене життя, у тому числі спрямовані на полегшення економічного становища працюючих. Ці права належать до позитивних прав, тому що потребують участі держави для їх реалізації.

Права другого покоління, які стосуються економічних, соціальних та культурних прав, вперше були відображені у Загальній декларації прав людини в 1948 р. [118], а згодом закріплені у Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права у 1966 р. [191]. Ключовою у сфері трудових прав є ст. 23 ЗДПЛ, яка проголошує право кожної людини на працю, вільний вибір роботи, справедливі та сприятливі умови праці, захист від безробіття, рівну оплату за рівну роботу, об'єднання в профспілки для захисту своїх інтересів, а також право на відпочинок та дозвілля, включаючи розумне обмеження робочого часу та оплачувані відпустки. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права підкреслює, що право на працю - це можливість для кожної людини заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується [191].

Варто зазначити, що такий важливий аспект правового регулювання праці як забезпечення свободи праці знайшов своє відображення у певних міжнародних

нормах та актах. Міжнародні документи, такі як Декларація соціального прогресу і розвитку [106], Конвенція МОП № 29 [149], Конвенція МОП № 105 [147] та Міжнародний пакт про громадянські і політичні права [190], підкреслюють важливість гідності та цінності людської особистості, а також забезпечення розвитку прав людини і соціальної справедливості.

Основними принципами, що відображені в міжнародних документах є повага до гідності та цінності людини, соціальна справедливість, заборона примусової праці та право на працю. Міжнародно-правові акти про працю підкреслюють неприпустимість примусової праці. Зазначимо, що примусова праця в Україні може бути застосована тільки за виключних обставин і за наявності випадків, передбачених законом. Такі обставини досить широко визначені ч. 3 ст. 43 Конституції України [129] та ч. 2 ст. 33 КЗпП України [134]. І це тільки декілька важливих характеристик, які притаманні групі філософсько-історичних факторів.

Підсумовуючи, зазначимо, що філософсько-історичні фактори є визначальними у формуванні трудових прав. Цінності, що лежать в основі суспільства, такі як гідність праці, справедливість та демократія, безпосередньо впливають на зміст і розвиток трудового законодавства. Ідея соціальної держави, як вираження цих цінностей, забезпечує необхідну правову основу для законодавчого закріплення та захисту трудових прав. Ці фактори забезпечують стабільність правових норм, спрямовують їх на захист людської гідності та створюють основу для адаптації законодавства до сучасних викликів, що є особливо важливим у процесі розбудови демократичного суспільства.

Продовжуючи характеристику відправних факторів, а саме другу групу, зазначимо, що глобалізація та євроінтеграція створюють додаткові виклики і можливості для правового регулювання трудових відносин, зокрема, виникає потреба у створенні «єдиного правового поля» через поєднання міжнародної та національної нормативно-правової бази шляхом адаптації, зокрема, уніфікації та імплементації соціальних і трудових стандартів і принципів правового регулювання.

Вважаємо, що при дослідженні перспектив розвитку трудових прав працівників необхідно проаналізувати їх закріплення на різних інституційних рівнях – міжнародному (універсальному та регіональному), національному (Конституції, трудове законодавство, локальний рівень).

Так, міжнародні норми або міжнародні правові стандарти встановлюють загальні, універсальні стандарти та правила регулювання. Регіональні акти та стандарти, а саме європейське законодавство закладає правову основу функціонування та регулювання на регіональному рівні, зокрема на рівні ЄС. Національні нормативно-правові акти визначають основні правила в сфері реалізації, забезпечення та захисту трудових прав для всіх працівників.

О.М. Бандурка вважає, що міжнародні стандарти трудових прав, закріплені в документах ООН, МОП та регіональних організацій, набувають все більшого значення [74]. Також вчений, аналізуючи тенденції розвитку трудових прав, вказує на ключовий момент - зближення приватних і публічних засад. Це проявляється у визнанні трудових прав невід'ємними та невідчужуваними правами людини, що ґрунтуються на принципах свободи та рівності. Підкреслимо, що з одного боку, ці права встановлюються державою, а з іншого - вони розглядаються як природні права людини. Розвиваючи думку науковця щодо зростання значення міжнародних стандартів трудових прав, важливо вказати на те, що вплив міжнародних стандартів на регулювання правовідносин, у тому числі в сфері праці та їх значення визначаються типом міжнародно-правових актів, у яких вони зафіксовані. Ці стандарти можуть бути закріплені як у багатосторонніх міжнародних договорах, так і в документах міжнародних міжурядових організацій (резолюціях, рекомендаціях, деклараціях, коментарях), а також у рішеннях і правових позиціях міжнародних судових органів.

Термін «міжнародно-правове регулювання праці» описує систему міжнародних норм і стандартів у сфері праці, що виникла після Першої світової війни для координації зусиль держав у відповідь на глобальні виклики. МОП є ключовим органом у розробці та просуванні цих стандартів.

Переважна більшість вчених надають загальне та майже однакове визначення поняттю «міжнародно-правове регулювання праці» (В.М. Андріїв [69], Н.Б. Болотіна [321], Г.І. Чанишева [321], О.В. Черноус [337, с. 250], Т.В. Семигіна [288, с. 109]). Вони зазначають, що це «встановлена міжнародними договорами (актами) система стандартів щодо регулювання праці, яку держави, що приєдналися до відповідного міжнародного договору (ратифікували його), використовують в національному трудовому законодавстві. Інші, як О.А. Золотарьова, акцентують на суб'єктах: ООН, МОП, Рада Європи, ЄС [124, с. 2]. О.С. Волохов розширює це поняття, включаючи застосування міжнародних документів у трудових відносинах у межах держав та діяльності ТНК [98, с. 347].

Отже, аналіз доктринального тлумачення терміну «міжнародно-правове регулювання праці» дозволяє виснувати, що вчені не мають суттєвих розбіжностей у поглядах щодо визначення цього поняття і єдині стосовно того, що це система певних стандартів, норм та принципів, які мають регулювати трудові відносини на міжнародному рівні через договори та угоди між державами шляхом їх впровадження у національне законодавство країн-учасниць. Доречним буде навести також твердження С.С. Лукаша щодо відсутності у правовій науці суттєвих розбіжностей у поглядах на визначення міжнародно-правового регулювання праці [176, с. 28]. Вважаємо, що саме міжнародно-правове регулювання праці відіграє ключову роль у встановленні міжнародних стандартів у сфері праці та забезпеченні їх дотримання на національному рівні. Воно сприяє захисту прав працівників, гармонізації трудового законодавства різних країн та розвитку міжнародної співпраці. Окрім МОП, важливу роль у цьому процесі відіграють також ООН, Рада Європи, Європейський Союз, Організація економічного співробітництва та розвитку та інші міжнародні організації.

Також це є здійснювана на міжнародному рівні діяльність держав та міждержавних об'єднань (організацій) щодо впорядкування трудових відносин за допомогою права, їх юридичного закріплення, охорони та розвитку. Так, на міжнародному рівні трудові права закріплені у загальновизнаних принципах міжнародного права, конвенціях МОП та угодах в рамках регіональних

інтеграційних об'єднань. Ці норми мають найвищий пріоритет і є основою для національного законодавства та його розвитку.

На думку Н.М. Обушенка, міжнародно-правове регулювання праці відіграє важливу практичну роль у формуванні трудових відносин в Україні. Раніше, у радянський період, ратифікація міжнародних актів у сфері праці мала переважно політичне значення, тоді як зараз вона набуває саме юридичного значення та сприяє інтеграції додаткових механізмів правового впливу на трудові відносини, які стають невід'ємною частиною національної правової системи та не можуть бути проігноровані [318, с. 26].

Практично всі науковці, досліджуючи проблеми правового регулювання праці, включають акти міжнародних організацій у систему джерел трудового права і більшість з них, схиляється до думки, що ратифіковані Україною міжнародні договори з питань праці мають пріоритет над національним законодавством, що і закріплено в ст. 9 Основного Закону [129] та ст. 8-1 КЗпП [134]. Однак, важливо вказати, що цей пріоритет не є абсолютним, він стосується перш за все договорів, які безпосередньо встановлюють права та обов'язки. Також не всі акти міждержавних організацій мають рівний ступінь обов'язковості (різна юридична сила). Деякі з них, будучи допоміжними, не породжують конкретних зобов'язань для держав – учасниць угоди. Зокрема, до них належать рекомендації, резолюції, декларації тощо. А договори, конвенції та протоколи, як правило, є обов'язковими для виконання.

Важливим також є рівень впливу міжнародних норм на національне законодавство. Так, деякі норми міжнародних договорів можуть мати пряму дію в національній правовій системі, тобто застосовуватися без додаткового втілення у внутрішнє законодавство (норми прямої дії), але більшість норм потребують імплементації, тобто втілення у національне законодавство шляхом прийняття відповідних законів або підзаконних актів.

Загальновизнані принципи і норми міжнародного права формулюють фундаментальні права людини, включаючи право на працю, безпечні умови праці, рівну оплату за рівну роботу тощо. Вони надають загальну орієнтацію для

національних законодавств та є так званими «міжнародно-правовими стандартами у сфері праці та трудових відносин». На думку О.А. Золотарьової С.В., міжнародні стандарти праці та трудових відносин – це система міжнародних норм і принципів. Вони розробляються на основі угод між державами та охоплюють широкий спектр питань: від визнання основних прав людини у сфері праці та регулювання найманої праці, до захисту індивідуальних і колективних інтересів працівників, визначення статусу трудових мігрантів, регулювання праці окремих категорій працівників та формування соціальної політики. Ця система створюється та підтримується завдяки нормотворчій діяльності міжнародних організацій (ООН, МОП, регіональні об'єднання) та інших дво- і багатосторонніх домовленостях [124, с. 2].

У рамках ООН закріплено основні права людини у сфері праці, і саме її правові документи, в яких містяться трудові права, стали фундаментом для формування міжнародних трудових стандартів. Документи ООН, такі як ЗДПЛ, пакти 1966 р. [118], Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації (1966 р.) [188], Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1979 р.) [156], Міжнародна конвенція про захист прав усіх трудящих-мігрантів та членів їх сімей (1990 р.) [187] та Конвенція про права дитини (1989 р.) [157], за своєю природою мають універсальний характер та створили основу для моделювання та впорядкування нормотворчої діяльності МОП у другій половині ХХ ст. Для наочності закріплення соціальних та трудових прав в ЗДПЛ від 10.12.1948, розташуємо їх у Таблиці 1 (див. Додаток 1).

Продовжуючи аналіз, зупинимося також на характеристиці актів Міжнародної організації праці. МОП - одна з найстаріших міжнародних організацій, заснована ще в 1919 р. МОП має на меті досягнення таких стратегічних цілей як забезпечення основоположних принципів та прав у сфері праці, створення гідних робочих місць, підвищення ефективності соціального захисту, зміцнення трипартизму та соціального діалогу. Ці цілі спрямовані на забезпечення гідних умов праці для всіх людей та сприяння соціальній справедливості у світі [189].

На сьогоднішній день членами МОП є 187 держав. Україна являється членом МОП з 1954 р. Статут МОП ґрунтується на двох ключових принципах: універсальності та тристоронньому представництві. Універсальність означає, що будь-яка держава, яка погоджується дотримуватися зобов'язань, передбачених Статутом, може стати членом Організації. Цей принцип є загальним для багатьох міжнародних організацій. Проте, особливістю МОП є принцип тристороннього представництва. МОП – єдина організація в системі ООН, де представники роботодавців та працівників (соціальні партнери) мають рівне право голосу з представниками уряду при формуванні політики та програм діяльності організації [189]. Впродовж своєї діяльності МОП ухвалила 189 конвенцій і 202 рекомендації. Щорічно МОП витрачає близько 130 млн. дол. для запровадження в країнах-членах МОП окремих проектів технічної допомоги. Конвенції МОП – є універсальними та деталізованими міжнародними договорами, які встановлюють конкретні стандарти в різних сферах трудових відносин.

МОП активно працює над покращенням умов праці в усьому світі, реалізуючи понад 1000 програм технічного співробітництва у понад 80 країнах. Пріоритетними напрямками цієї діяльності є: - сприяння гідній праці, саме МОП допомагає країнам у розробці та впровадженні національних програм гідної праці, що передбачають створення якісних робочих місць, забезпечення безпечних умов праці та захист прав працівників; - реформування трудового законодавства, допомагаючи країнам привести його у відповідність до міжнародних стандартів та врахувати сучасні виклики; - регулювання трудових відносин, МОП сприяє розвитку соціального діалогу між працівниками, роботодавцями та урядами для досягнення консенсусу з питань праці та вирішення трудових спорів; - зміцнення потенціалу соціальних партнерів, підтримуючи організації роботодавців та профспілок, допомагаючи їм зміцнити свій потенціал та ефективно брати участь у соціальному діалозі та укладанні колективних договорів.

Діяльність МОП охоплює широке коло питань, серед яких: боротьба з дитячою та примусовою працею, гендерна рівність та усунення дискримінації, ВІЛ/СНІД у сфері праці, економічний та соціальний розвиток, подолання

безробіття, соціальний захист, безпека праці, трудова міграція, працевлаштування молоді, безпека на робочих місцях. Завдяки своїй багатогранній діяльності, МОП відіграє важливу роль у забезпеченні гідних умов праці для всіх людей та сприянні соціальній справедливості у світі.

Ключовим елементом співпраці України з МОП є реалізація Програми гідної праці, яку було підписано Мінсоцполітики України разом з МОП у квітні 2012 р. [256]. Ця програма спрямована на забезпечення гідних умов праці в Україні, що є ключовим фактором підвищення продуктивності та розвитку соціально-трудової сфери. Вона визначає основні цілі та очікувані результати заходів, які МОП реалізує разом зі своїми партнерами в Україні. Програма охоплює такі пріоритетні завдання: сприяння зайнятості та соціальному захисту, забезпечення гендерної рівності та недискримінації на робочих місцях, розвиток соціального діалогу, покращення умов праці, впровадження міжнародних стандартів.

У контексті Концепції гідної праці мова йде про основоположні конвенції МОП, які визначають базові трудові стандарти та права людини у сфері праці. Ці конвенції формують фундамент гідної праці, і МОП постійно наголошує на їхній важливості для національних правових систем. Основоположними конвенціями МОП, які безпосередньо пов'язані з концепцією гідної праці, є так звані «фундаментальні Конвенції МОП», їх 8 та вони представлені у Таблиці 2 (див. Додаток 2). Ці конвенції є основою для реалізації Концепції гідної праці в будь-якій країні. Їх ратифікація та імплементація на національному рівні сприяють забезпеченню базових трудових прав, створюють умови для гідної праці та відповідають міжнародним стандартам.

В аспекті реалізації Концепції гідної праці, ратифікація міжнародних трудових стандартів, зокрема основоположних Конвенцій МОП, є ключовим елементом. Україна ратифікувала всі вісім основоположних конвенцій МОП, що визначають фундаментальні права у сфері праці, такі як заборона примусової праці, ліквідація дитячої праці, забезпечення рівної оплати, недискримінація,

свобода асоціації та право на колективні переговори. Це створює правову основу для впровадження принципів гідної праці у національне трудове законодавство.

Окрім основоположних конвенцій, Україна ратифікувала також чотири керівні конвенції МОП, які стосуються інспекції праці, тристоронніх консультацій та політики зайнятості (представлені у Таблиці 2, див. Додаток 2). Ці документи сприяють розвитку ефективного соціального діалогу, забезпеченню належного контролю за дотриманням трудових норм та створенню умов для продуктивної зайнятості.

Разом з тим, попри значний прогрес у ратифікації ключових документів, певні аспекти Концепції гідної праці все ще залишаються недостатньо відображеними в національному законодавстві. Одним із прикладів є відсутність ратифікації Конвенції МОП № 190 про викорінення насильства та домагань у сфері праці (2019 р.) [146]. Ця конвенція разом із Рекомендацією МОП № 206 [265], що її доповнює - є важливим інструментом для захисту прав працівників від психологічного, фізичного чи сексуального насильства, що є частиною концепції гідної праці. Її ратифікація стане важливим кроком у напрямку підвищення рівня захисту прав працівників в Україні та в подальшому дозволить чітко визначити компетенцію Державної служби України з питань праці щодо здійснення державного контролю за дотриманням роботодавцями законодавства про протидію насильству та домаганням, встановити механізми захисту потерпілих; закріпити право працівників відмовитися від виконання роботи при настанні ситуації, що може представляти загрозу для його життя, здоров'я або безпеки через насильство та домагання.

Іншою проблемою є недостатня імплементація норм уже ратифікованих конвенцій МОП у практику. Наприклад, незважаючи на ратифікацію конвенцій про недискримінацію (№ 100 [153], № 111 [154]) та про колективні переговори (№ 98 [152]), їх положення часто порушуються, зокрема в неформальному секторі, де відсутній ефективний контроль за дотриманням трудових прав.

Застосування Концепції гідної праці вимагає не лише ратифікації основоположних та інших ключових конвенцій МОП, але й ефективного

впровадження їх норм у національне законодавство. Це включає створення механізмів для забезпечення дотримання трудових прав, посилення інституційної спроможності для проведення інспекцій праці та розвиток соціального діалогу.

Затвердження нератифікованих документів, таких як Конвенція № 190, також сприятиме подальшій інтеграції принципів гідної праці у правову систему України. Вважаємо, що для імплементації положень Конвенції МОП № 190 [146] про викорінення насильства та домагань у сфері праці важливими є внесення змін до чинного КЗпП України, а саме пропонуємо статтю 2-1 доповнити пунктом наступного змісту: «Забороняється насильство, домагання чи будь-які форми дискримінації на робочому місці. Роботодавець зобов'язаний забезпечити умови, що виключають будь-які прояви насильства чи домагань». Також статтю 153 КЗпП доповнити пунктом наступного змісту: «Роботодавець зобов'язаний розробляти політики протидії насильству та домаганням, забезпечувати їх виконання, а також проводити регулярне навчання працівників з цих питань».

Таким чином, для повноцінної реалізації Концепції гідної праці Україна має продовжувати гармонізацію національного законодавства з міжнародними трудовими стандартами, акцентуючи увагу не лише на формальному ратифіковані, але й на реальній імплементації положень конвенцій МОП. Це сприятиме створенню умов для справедливих, безпечних та рівноправних трудових відносин, що є основою сталого розвитку суспільства.

Для України особливого значення набуває гармонізація національного трудового законодавства з цими конвенціями з метою зміцнення прав працівників і підвищення соціальних гарантій відповідно до міжнародних зобов'язань. Концепція гідної праці поступово впроваджується в законодавство України, проте цей процес має як досягнення, так і значні проблеми. Основними аспектами її реалізації є забезпечення трудових прав, соціального захисту, безпеки праці та створення умов для соціального діалогу. Законодавча база України частково відображає принципи гідної праці, проте існують суттєві прогалини, які обмежують її повноцінне втілення.

Національне законодавство включає ключові положення, які відповідають принципам гідної праці. Зокрема, Конституція України гарантує право на безпечні умови праці, своєчасну оплату, відпочинок та соціальний захист. КЗпП України також регулює трудові відносини, встановлюючи право працівників на справедливую оплату, охорону праці та трудові гарантії. Проте ці норми часто залишаються декларативними через відсутність ефективних механізмів їх реалізації.

Однією з головних проблем у впровадженні Концепції гідної праці в Україні є недостатня гармонізація національного законодавства з міжнародними стандартами. Наприклад, багато положень міжнародних конвенцій МОП, які стосуються трудових прав і соціального захисту, ще не ратифіковані або повністю не імplementовані в українське законодавство. Це призводить до слабкої захищеності працівників, особливо у неформальному секторі, а також до недосконалості у регулюванні нових форм зайнятості, таких як дистанційна робота чи гіг-економіка. На цю проблему також вказують вчені. Так, Ю.Ю. Івчук зазначає, що «хоча останніми роками Україна досягла прогресу в покращенні виконання нею своїх конституційних обов'язків щодо повідомлення про ратифіковані міжнародні трудові норми до наглядових органів МОП і подання національним органам влади новоприйнятих норм. Проте подальше надання допомоги необхідне для того, щоб забезпечити повну відповідність законодавства і практики ратифікованим трудовим нормам, як вимагає Комітет експертів МОП із застосування конвенцій та рекомендацій» [126, с.17].

Ще однією проблемою є відсутність дієвого механізму соціального діалогу між працівниками, роботодавцями та державою. Хоча створено тристоронні комісії, їх робота часто не є ефективною через недостатню координацію та слабкий рівень взаємодії сторін. Це ускладнює вирішення трудових конфліктів і розробку нових стратегій соціальної політики. Зазначимо, що в аспекті розгляду питання щодо наглядових механізмів МОП [323], а також зобов'язань України щодо звітності у 2025 р. про виконання міжнародних трудових норм за 10-ма конвенціями МОП, серед яких: № 154 «Про сприяння колективним переговорам»

[148]; №122 «Про політику в галузі зайнятості» [150]; №144 «Тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм» [151], ін.

Також варто відзначити низький рівень правосвідомості працівників і роботодавців. Багато працівників не знають своїх прав або не вірять у можливість їх захисту, тоді як роботодавці часто порушують трудове законодавство через відсутність жорсткого контролю та санкцій.

Перспективи впровадження Концепції гідної праці в Україні пов'язані з гармонізацією законодавства з міжнародними стандартами, розвитком соціального діалогу та підвищенням рівня правової культури. Одним із ключових напрямків є ратифікація всіх основоположних конвенцій МОП і імплементація їхніх положень у національне законодавство. Це забезпечить кращий захист прав працівників, особливо в умовах цифровізації та економічних криз.

Для вдосконалення законодавства варто запровадити зміни, які включають створення ефективних механізмів контролю за дотриманням трудового законодавства, посилення санкцій за його порушення та розробку чітких норм для регулювання нових форм зайнятості. Також слід стимулювати розвиток соціального діалогу, надаючи тристороннім комісіям більше повноважень і ресурсів. Важливою є просвітницька робота для підвищення рівня правосвідомості працівників і роботодавців, що сприятиме створенню культури поваги до трудових прав.

У підсумку, впровадження Концепції гідної праці в законодавство України є важливим кроком для створення справедливої та ефективної системи трудових відносин. Хоча існують значні проблеми, їх можна вирішити шляхом гармонізації національного законодавства з міжнародними стандартами, розвитку соціального діалогу та підвищення правової культури. Реалізація цих змін забезпечить кращий захист трудових прав, сприятиме соціальній стабільності та підвищенню якості життя працівників.

Продовжуючи характеристику міжнародного інституційного рівня звернемося до дослідження угод в рамках регіональних інтеграційних об'єднань, які встановлюють спільні стандарти для країн-членів, так званий міжнародний

регіональний рівень. На сьогодні, європейська інтеграція для України є не тільки формальним політичним вибором, але і має глибоке усвідомлення своєї історичної долі, спільних культурних цінностей, що відображають європейську ідентичність. Основною метою євроінтеграції є вступ України до ЄС, що передбачає масштабну трансформацію держави, зокрема, гармонізацію національного та європейського законодавства, у тому числі в соціально-трудовій сфері. Євроінтеграція є потужним стимулом для проведення реформ, спрямованих на побудову сучасного демократичного суспільства, де поважаються права людини і панують принципи соціальної справедливості.

Відповідно до Стратегії інтеграції України до ЄС [237], адаптація нашого законодавства до європейських стандартів передбачала поетапну реформу правової системи. Цей процес має чотири основні етапи: 1) імплементація Угоди про партнерство та співробітництво, яка заклала фундамент для співпраці з ЄС; 2) укладання спеціалізованих угод у різних галузях, що дозволило поглибити співробітництво в конкретних сферах; 3) оновлення існуючого законодавства України з метою приведення його у відповідність до вимог ЄС; 4) створення механізму приведення проєктів актів законодавства України у відповідність із нормами ЄС.

У Розділі II Загальнодержавної програми адаптації законодавства України до законодавства ЄС, затвердженої ЗУ від 18.03.2004 р., зазначено, що адаптація законодавства - це процес приведення законів України та інших нормативно-правових актів у відповідність до *acquis communautaire* [235]. *Acquis communautaire* - це звід права ЄС, який включає в себе всі договори, регламенти, директиви, рішення та інші акти, прийняті інституціями ЄС, а також практика їх застосування та рішення ЄС. Адаптація законодавства України до *acquis communautaire* є важливим кроком на шляху європейської інтеграції, оскільки забезпечує гармонізацію правового поля України з правовим полем ЄС, сприяє створенню єдиного правового простору та забезпечує виконання міжнародних зобов'язань України та сприяє поступовому досягненню загальноєвропейського рівня соціального захисту та забезпечення населення.

Важливою датою у цьому процесі є 16.09.2014 р., коли було ратифіковано Угоду про асоціацію між Україною [253] з однієї сторони, та ЄС, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами з іншої сторони, у преамбулі якої зазначено, що Україна бере на себе зобов'язання забезпечувати поступову адаптацію законодавства України до *acquis* ЄС відповідно до напрямів, визначених у цій Угоді, та забезпечувати ефективне її виконання. Окрім того, у підпункті d) пункту 2 статті 1 «Цілі» Європейський Союз погодився підтримувати зусилля України стосовно завершення її переходу до діючої ринкової економіки, зокрема шляхом поступової адаптації її законодавства до *acquis* ЄС.

Важливим міжнародним договором РС в сфері праці та соціально-трудова відносин є Європейська соціальна хартія (переглянута) (далі – ЄСХ(п)) [251], яка була прийнята у 1961 р. та переглянута 03.05.1996 р. у м. Страсбург, підписана від імені України 09.05.1999 р. та ратифікована ЗУ від 14.09.2006 р. № 137-V. Цей договір доповнює ЄКПЛ (1959 р.) [252], зосереджуючись на економічних і соціальних правах та закріплюючи їх широкий спектр, включаючи право на працю, право на справедливі умови праці, право на професійну підготовку тощо.

ЄСХ у своїй переглянутій редакції містить 31 соціально-економічне право. З них 19 прав були закріплені ще в першій ЄСХ 1961 р. Згодом, у 1988 році було прийнято Додатковий протокол, який додав ще 4 права. Для зручності ці нові права були інтегровані в текст Хартії, частина з них була додана в кінець першої частини, інша - в кінець другої. Решта нових прав увійшли до Хартії окремими статтями, після вже існуючих. За структурою ЄСХ складається з 6 частин та Додатку. Перші дві частини містять перелік та опис прав. Третя частина визначає зобов'язання держав-учасниць щодо дотримання цих прав. Четверта частина описує механізм нагляду за виконанням цих зобов'язань. П'ята частина містить загальні положення, зокрема, щодо заборони дискримінації при реалізації прав. І, нарешті, шоста частина регулює питання підписання, ратифікації, набуття чинності та денонсації Хартії. У ч. I ЄСХ(п) закріплюються, зокрема, такі положення, як: кожна людина повинна мати можливість заробляти собі на життя професією, яку вона вільно обирає; усі працівники мають право на справедливі

умови праці; усі працівники мають право на справедливу винагороду, яка забезпечить достатній життєвий рівень для них самих та їхніх сімей; кожна людина має право користуватися послугами соціальних служб; усі працівники мають право на гідне ставлення до них на роботі; кожна людина має право на захист від бідності та соціального відчуження тощо [251].

Перше місце, як ми бачимо, у ЄСХ(п) посідає право на працю. Так, відповідно до ст. 1 ч. II Хартії з метою забезпечення ефективного здійснення права на працю Сторони зобов'язуються: 1) визнати однією зі своїх найголовніших цілей і одним зі своїх найголовніших обов'язків досягнення та підтримання якомога високого і стабільного рівня зайнятості, маючи на меті досягнення повної зайнятості; 2) ефективно захищати право працівника заробляти собі на життя професією, яку він вільно обирає; 3) створювати безкоштовні служби працевлаштування для всіх працівників або забезпечувати їхнє функціонування; 4) забезпечувати належну професійну орієнтацію, підготовку та перекваліфікацію або сприяти їм [251].

Хартія закріплює за робітниками широкі соціальні права (на дотримання високих стандартів охорони праці, відпочинок, страхування на випадок безробіття, пенсійне забезпечення, рівність жінок та чоловіків в оплаті однакової праці, законний страйк і т. ін.), вона також встановлює взаємні зобов'язання соціальних партнерів.

ЄСХ(п) є одним з ключових міжнародно-правових актів, що належать до системи джерел трудового права та права соціального забезпечення. Це підкреслюється науковцями, які досліджують ці галузі права. ЗУ «Про міжнародні договори України» визначає міжнародний договір як угоду, укладену в письмовій формі з іноземною державою або іншим суб'єктом міжнародного права, що регулюється міжнародним правом, незалежно від її форми та найменування [243].

Цей підхід знаходить відображення в доктрині трудового права та права соціального забезпечення, де ЄСХ розглядається як важливий міжнародний документ, що встановлює стандарти у сфері праці та соціального захисту [227, с. 71-75], [316, с. 113-118].

Підтримуючи важливий загальний концепт думок вчених, зазначимо, що ЄСХ (переглянута) є визначальним документом у сфері трудового права, яка має певні характерні риси. По-перше, вона встановлює високі стандарти соціальних і трудових прав, відображаючи найкращий європейський досвід та практику. По-друге, як міжнародний договір, ЄСХ інтегрується в національне законодавство країн-учасниць, стаючи основою для розробки внутрішніх трудових норм, які закріплюють основоположні соціально-трудова права та гарантії. По-третє, дотримання положень Хартії підлягає ретельному контролю, забезпечуючи високий рівень захисту прав працівників в Європі.

Тобто, ЄСХ(п) є міжнародно-правовим базисом формування системи європейських соціально-трудова стандартів та розвитку внутрішнього трудового законодавства. Зазначимо, що разом з Європейською конвенцією з прав людини, ЄСХ(п) забезпечує комплексний захист прав людини, включаючи як громадянські та політичні права, так і економічні та соціальні та трудові.

Не менш авторитетними нормативно-правовими актами ЄС у сфері праці є директиви Європейського Парламенту і Ради. Директиви Європейського Парламенту і Ради - це одні із найважливіших інструментів правового регулювання на рівні ЄС, зокрема у сфері трудових відносин, що запроваджується через національне законодавство та зобов'язує державу-члена ЄС у певний термін вжити заходів, спрямованих на досягнення визначених у ній цілей. Директиви Європейського Парламенту і Ради відображають сучасні тенденції на ринку праці та у забезпеченні високого рівня захисту соціальних прав працівників у всіх країнах-членах ЄС. Директива – це нормативно-правовий акт ЄС, який встановлює мету, яку мають досягти всі країни-члени, але залишає їм певну свободу у виборі засобів для її досягнення. Іншими словами, директива визначає мінімальні стандарти, які мають бути дотримані в усіх країнах-членах, але дозволяє кожній країні розробити власні закони та правила, які б відповідали цим стандартам. Директиви мають різне спрямування, зокрема, впливають на встановлення загальних принципів забезпечення безпеки і охорони здоров'я працівників та конкретних вимог щодо безпеки та гігієни праці на робочих місцях

(Директиви №89/391/ЄЕС та 89/654/ЄЕС), на розширення сфери застосування принципу рівності між чоловіками і жінками, охоплюючи не лише оплату праці, але й інші аспекти трудових відносин (Директива № 2002/73/ЄЕС), на забезпечення більшої прозорості умов праці, гнучкості для працівників та балансу між роботою і особистим життям (Директиви 2019/1152/ЄС та 2019/1158/ЄС) тощо. Для наочності Директиви ЄС у сфері праці розташуємо у Таблиці 3 (див. Додаток 3).

Зазначимо, що Директиви ЄС у сфері праці спрямовані на забезпечення високого рівня захисту прав працівників у різних сферах трудових відносин, сприяють гармонізації трудового законодавства в ЄС та відповідають на нові виклики, які виникають на ринку праці (наприклад, зростання кількості працівників з нестандартними формами зайнятості).

Аналіз наступного рівня, а саме національного трудового законодавства, дозволяє констатувати, що до основних трудових прав працівників, які в ньому закріплені, можна віднести: право на працю як право кожної працездатної особи на вільний вибір професії, роду занять і роботи; право на гідне ставлення з боку роботодавця, інших працівників; право на справедливу оплату праці як право на своєчасну виплату заробітної плати в розмірі, не нижчому від встановленого законом мінімального рівня; право на безпечні умови праці як право на захист від нещасних випадків, професійних захворювань та інших пошкоджень здоров'я на виробництві; право на відпочинок як право на щоденний відпочинок, вихідні дні, святкові дні та щорічну оплачувану відпустку; право на об'єднання в профспілки як право на добровільне об'єднання в профспілки для захисту своїх трудових прав і інтересів; право на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку; право на участь в управлінні підприємством, установою, організацією; у разі хвороби або реабілітації, повної або часткової втрати працездатності - на матеріальну допомогу в разі безробіття; право звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством, та інші права, встановлені законодавством.

При більш детальній характеристиці трудових прав, можемо констатувати, що право на працю займає пріоритетне місце в системі основних трудових прав працівників, закріплених на національному рівні, та є природним і невід'ємним правом людини володіти та використовувати свої здібності до праці. Стаття 43 Основного Закону України закріплює, що держава забезпечує можливість заробляти собі на життя працею, яка не заборонена законом і яку людина вільно обирає або на яку вільно погоджується [129].

Конституційний Суд України розкриваючи зміст права на працю вказує, що «реалізація права громадянина на працю здійснюється шляхом укладення ним трудового договору і виконання кола обов'язків за своєю спеціальністю, кваліфікацією або посадою, яка передбачається структурою і штатним розписом підприємства, установи чи організації» [226, абз. 2, 3 п.п. 4.1 п. 4 мотивувальної частини]. Тобто існують певні правові форми реалізації права на працю, як-то способи, використовуючи які особа реалізує це право. Практично це означає, що громадяни України мають велику свободу вибору своєї професійної діяльності та місця роботи.

Основні трудові права працівників знайшли своє закріплення у ст. 2 кодифікованого акта про працю України. В статті зазначено, що право громадян України на працю, тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечується державою [134, ст. 2]. Працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою. Ст. 6 ЗУ «Про зайнятість населення» визначає [236, ст. 6], що кожен має право на вільний вибір місця, виду діяльності та роду занять, яке забезпечується державою шляхом створення правових, організаційних та економічних умов для такого вибору. Реалізація права на вибір місця, виду діяльності та роду занять здійснюється шляхом самостійного забезпечення особою своєї зайнятості чи звернення з метою працевлаштування до роботодавця або за сприяння центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері

зайнятості населення та трудової міграції, чи суб'єкта господарювання, який надає послуги з посередництва у працевлаштуванні.

З правом на працю тісно пов'язані право на справедливі й сприятливі умови праці та профспілкові права. Держави зобов'язані забезпечити справедливу заробітну плату, рівну оплату за однакову працю та рівну винагороду за працю рівної цінності. Працівникам має бути гарантована мінімальна заробітна плата, яка дозволяє їм і їхнім родинам гідно прожити. Умови праці мають бути безпечними, здоровими та не принижувати людську гідність. Працівникам має бути забезпечений розумний робочий день, достатній час відпочинку та дозвілля, а також періодичні оплачувані відпустки [59].

United Nations Human Rights (UN Human Rights) У своєму Загальному коментарі 18 [56] та Комітет ООН з економічних, соціальних і культурних прав (CESCR) надали детальні вказівки державам щодо їхніх зобов'язань поважати, захищати та реалізувати право на працю [11]. Комітет також зазначив, що право включає такі взаємопов'язані та істотні ознаки: - доступність, яка містить обов'язок держави забезпечити існування спеціалізованих послуг, щоб допомогти людям визначити можливості працевлаштування та пошуку роботи; - доступність, яка включає три компонента доступу до роботи, а саме: відсутність дискримінації, фізичну доступність та доступність інформації; - прийнятність і якість, коли право на працю складається з кількох взаємопов'язаних компонентів, включаючи право вільного вибору та погодження на роботу, справедливі та сприятливі умови праці, безпечні умови праці та право створювати профспілки.

Аналіз закріплення трудових прав на рівні національного законодавства дозволяє навести декілька влучних думок вчених-трудоіків. Так, О.Є. Костюченко справедливо зазначає, що українське трудове законодавство має досить розвинену систему нормативно-правових актів. Крім кодифікованого акта (КЗпП), існують інші законодавчі акти, які доповнюють і розширюють правову базу у сфері праці, такі як - Закони про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, про відпустки, про професійну освіту тощо [162]. Дійсно, це створює певний рівень правової визначеності та захисту прав працівників. Однак, як і

будь-яка система, вона має свої переваги та недоліки. Так до позитивних моментів, віднесемо комплексність регулювання трудових відносин, дійсно, наявність численних нормативно-правових актів дозволяє детально врегулювати різноманітні аспекти трудових відносин, від умов праці до соціального захисту працівників. Це спрямовано на створення більш справедливих та стабільних умов праці. Також розвинена система трудового законодавства забезпечує певний рівень захисту прав працівників, встановлюючи мінімальні стандарти оплати праці, умов праці, відпусток тощо. Це допомагає запобігти зловживанням з боку роботодавців. Крім того до ще одного позитивного моменту можна віднести намагання законодавця більш гнучко реагувати на зміни в економічних умовах та суспільних відносинах, підтвердженням чому є наявність багатьох нормативно-правових актів, що сприяє актуальності трудового законодавства і відповідності потребам сучасного суспільства.

Слушною вбачається думка О.В. Валецької, що повномасштабне вторгнення РФ в Україну призвело до серйозних змін у трудовому законодавстві. За кількістю змін, доповнень та скасування, які відбулися в цей період, він є лідером за останнє десятиліття. Ці зміни торкнулися багатьох ключових аспектів трудового права, включаючи інститут зайнятості та працевлаштування, трудовий договір, режим робочого часу, час відпочинку та систему оплати праці [91, с. 24]. Погоджуємося з авторкою, що ці кількісні та якісні зміни є безпрецедентними та торкаються майже усіх інститутів трудового права.

Ми також погоджуємось з О.В. Пожаровою, яка зазначає, що в умовах нової економічної ситуації перед українським законодавцем стоїть складне завдання щодо модернізації та підвищення ефективності національних правових норм у сфері праці. Необхідно створити якісні правові норми (як з погляду юридичної техніки, так і змісту), які б надійно захищали права працівників, враховуючи міжнародні стандарти трудових прав [223, с. 267].

Серед негативних моментів наявності великої кількості нормативно-правових актів різних рівнів зазначимо те, що їх кількість може призводити до протиріч та невідповідностей між ними. Це ускладнює застосування трудового

законодавства на практиці і створює підґрунтя для судових трудових спорів. І по-друге, частина норм трудового законодавства була розроблена в інші історичні періоди і вже не відповідає сучасним реаліям, що також може призводити до неефективності та несправедливості у застосуванні законодавства.

Тому розвинена система трудового законодавства в Україні є важливим досягненням, але вона потребує постійного удосконалення. Для того, щоб забезпечити баланс між захистом прав працівників та сприянням розвитку економіки, необхідно завершити процес систематизації та кодифікації трудового законодавства. Зазначимо, що сучасне трудове законодавство України потребує постійного оновлення та адаптації до змін у соціально-економічних умовах країни та міжнародних стандартів. Швидкі технологічні зміни та розвиток ринку праці зумовлюють появу нових форм зайнятості та трудових відносин, що, своєю чергою, потребує введення нових або ж адаптації існуючих нормативних регуляцій.

В той же час, на нашу думку, завершення кодифікації трудового законодавства та прийняття нового ТКУ є необхідним кроком для створення єдиної та систематизованої правової бази, яка регулюватиме всі аспекти трудових відносин. Це дозволить уникнути дублювання норм, спростить їх застосування та забезпечить більш ефективний захист прав працівників. Саме новий ТКУ має стати основним кодифікованим документом, який би визначав права та обов'язки сторін трудового договору, порядок прийняття на роботу, умови праці, оплату праці, трудову дисципліну та інші аспекти працевлаштування, бути побудованим на нових засадах, включаючи, європейські принципи та стандарти.

Підсумовуючи аналіз другої групи факторів, зазначимо, що глобалізація та євроінтеграція створюють синергетичний ефект для правового регулювання трудових відносин. З одного боку, глобалізація стимулює уніфікацію трудового законодавства на міжнародному рівні, а з іншого – євроінтеграція сприяє адаптації національного законодавства до європейських стандартів. Така взаємодія дозволяє підвищити ефективність правового регулювання, забезпечити

соціальні гарантії для працівників та полегшити економічну і соціальну взаємодію між державами.

Продовжуючи характеристику трудових прав працівника необхідно додати аналіз через призму наступної групи факторів, яка впливає на закріплення, обмеження та розвиток трудових прав, а саме вплив розвитку інформаційних технологій та процесів цифровізації.

Процес цифрової трансформації економіки є домінуючим трендом сучасності, який фундаментально змінює структуру та динаміку економічного зростання. Так, вчені-економісти, зокрема О.К. Черьомухіна, Ю.О. Чалюк, В.І. Кириленко акцентують, що «сучасною реальністю став швидкий розвиток цифровізації, що трансформує життєдіяльність суспільства в багатьох аспектах» [336]. Як відзначають дослідники Ф. Галіндо, Дж. Гарсія-Марко поява Інтернету не створила набору «нових моделей поведінки» – здебільшого вона в значній мірі відтворює колишні моделі. Змінилися лише наслідки такої поведінки і проблеми, пов'язані з її правовим регулюванням [23, с. 2]. Перед державою та суспільством постали важливі завдання: визначити нові права і перспективи розвитку традиційних прав. Запропонувати концептуальні та прийнятні варіанти вирішення цих завдань і проблем покликані законодавці, науковці, фахівці в сфері інформаційно-комунікаційних технологій [23].

Тобто, широке впровадження інформаційних, цифрових технологій та робототехніки призвело до радикальної зміни ринку праці та трудових відносин, породжуючи нові форми зайнятості та вимагаючи переосмислення традиційних підходів як до самого працівника, його статусу, форм праці та зайнятості, так і до його трудових прав та напрямів професійного розвитку.

В умовах цифрової трансформації, на нашу думку, особливої актуальності набуває питання аналізу та закріплення цифрових трудових прав працівника у перспективному трудовому законодавстві України, а також особливостей їх реалізації у сучасних умовах.

О.В. Петришин та О.С. Гиляка зазначають, що категорія «цифрові права» досі не отримала загального визнання ні в праві, ні в доктрині, зокрема через

недостатній вітчизняний правовий та правозастосовний досвід. Це пов'язано з тим, що питання визначення специфіки основних прав людини в цифровому середовищі виникло відносно недавно, і його вирішення, можливо, є справою найближчого майбутнього [219]. І дійсно, на сьогодні ми спостерігаємо розвиток доктринального тлумачення терміну «цифрові права» як на рівні національних, так і світових досліджень.

Ідея про виділення цифрових прав в окреме покоління прав людини (так зване «*sui generis*») набуває все більшої популярності, проте не позбавлена суперечностей. Прихильники цієї тези (Я. Кокколі (J. Cocoli) [9], О.В. Петришин та О.С. Гиляка [219, с. 22]) аргументують її унікальністю та специфікою цифрових прав. Водночас, їхні опоненти (С. Дженсен (S. Jensen), Д. Пуповак, С. Домарадзький (S. Domaradzki), О. О. Тихомиров) [313, с. 136] стверджують, що цифрові права є невід'ємною частиною інформаційних прав, хоча й виходять за їх межі. Девід Нерсесян визначає «цифрові права» як права, що існують в Інтернеті, права, що реалізуються онлайн або під час комунікації з використанням цифрових технологій, а також інші права, що виникають у цифровому середовищі [40, с. 847].

Згідно з дослідженнями Ю.С. Разметаєвої, термін «цифрові права людини» має два значення: а) широке значення, де цифрові права - це всі права, реалізація та захист яких пов'язані з використанням цифрових технологій або мають значну онлайн-складову; б) вузьке значення, де цифрові права - це лише ті права, які з'явилися або набули особливого значення в цифрову епоху. До цифрових прав відносять як традиційні фундаментальні права (свобода слова, приватність, доступ до інформації, участь в управлінні), так і нові права, зумовлені розвитком технологій (право бути забутим, право на анонімність, право на доступ до Інтернету) [264].

Науковці продовжують обговорювати, які саме права слід відносити до категорії «цифрові права». О.В. Петришин та О.С. Гиляка пропонують наступний перелік: право на доступ до інформації; право на доступ до інформаційних платформ і технологій; право на захист персональних даних (особистих і

біометричних); право на свободу зібрань та об'єднань онлайн; право на цифрову освіту й доступ до цифрових знань; права, пов'язані із захистом генетичної інформації; права на участь в обороті майна в цифровій сфері; право бути забутим; можливість реалізувати особисті, соціальні, економічні, політичні й культурні права на основі нових технологічних платформ платформ [219, с. 17]. Цей перелік не є вичерпним і може змінюватися в залежності від розвитку технологій та потреб суспільства.

О.О. Тихомиров розширює перелік цифрових прав, включаючи до них: право на доступ до Інтернету; право на цифрову освіту та розвиток цифрових навичок; право на цифрову ідентичність; право на кібербезпеку; право на захист від дезінформації; право на захист персональних даних; право на доступ до цифрових державних послуг; право на свободу створення та захист контенту; право на цифрову спадщину [313, с. 140-141]. Вчені додають до переліку і інші права: право бути офлайн; право почати з чистого (цифрового) аркуша; право на термін дії даних; право знати цінність своїх даних.

Д.І. Заїка слушно зазначає, що на сьогодні каталог цифрових прав відкритий для обговорення та, ймовірно, буде розширюватися з розвитком цифрової економіки та платформної зайнятості [117, с. 103]. О.В. Петришин, О.С. Гиляка вказують, що розвиток нових інформаційних технологій особливо торкнувся трудового права [219, с. 26]. Це стало поштовхом поступово трансформувати традиційні права й обов'язки суб'єктів трудового права, а також розширити правовий статус цих суб'єктів за рахунок нових прав і обов'язків у цифровому середовищі.

Вважаємо, що в широкому сенсі під цифровими трудовими правами працівників будемо розуміти динамічну сукупність основоположних можливостей та гарантій, які закріплені у трудовому законодавстві, що забезпечують справедливі та гідні умови праці, захищають інтереси працівників у правовідносинах зі значною онлайн-складовою у сфері праці.

Дослідники у сфері трудового права, наприклад, Д.І. Заїка в своїй науковій кваліфікаційній роботі запропонувала врахувати позитивний досвід Франції та

Португалії щодо закріплення на законодавчому рівні цифрових прав і доповнити чинний КЗпП та Трудовий кодекс каталогом цифрових трудових прав. Авторка пропонує наступний перелік цифрових трудових прав працівника в цифровому середовищі: - право на доступ до Інтернету під час виконання трудової функції; право на захист персональних даних, які використовуються під час роботи на цифрових платформах, повинні бути захищені від несанкціонованого доступу та використання; право на страйк онлайн, тобто на використання цифрових платформ і соціальних мереж для організації та проведення страйку; право на підвищення кваліфікації онлайн; право на кібербезпеку, тобто на безпечні умови праці в цифровому середовищі, зокрема на захист від кіберзагроз; право на захист даних про геолокацію; право бути офлайн, що надає можливість відключатися від цифрових засобів зв'язку у неробочий час та час відпочинку [117, с. 102-104].

Робота в цифровому середовищі неминує створює для працівника нові обов'язки, серед яких: сумлінне виконання роботи на цифрових платформах, своєчасне та точне виконання онлайн-розпоряджень роботодавця, підвищення продуктивності праці за допомогою цифрових технологій, постійне підвищення рівня цифрової грамотності, дотримання правил кібербезпеки та вимог законодавства у цій сфері, захист даних про геолокацію та забезпечення балансу між робочим часом та часом відпочинку в цифровому середовищі.

Водночас, перелік цифрових прав та обов'язків працівників є динамічним та потребує постійного уточнення через швидкий розвиток цифрових технологій. Деталізація цифрових трудових обов'язків має відбуватися на рівні локальних нормативно-правових актів, таких як колективний договір та правила внутрішнього трудового розпорядку, на що справедливо зазначає дослідниця [117, с. 104]. Ми погоджуємося з цією думкою, однак пропонуємо розширити цей підхід, передбачивши в локальних актах не лише деталізацію обов'язків працівників, а й деталізацію їх прав та гарантій у цифровій сфері, а також деталізацію конкретних обов'язків роботодавців щодо створення безпечних умов праці та забезпечення балансу між роботою та особистим життям (наприклад, щодо розробки певних обов'язків внутрішньої політики, зокрема, не вважати

реалізацію права на відключення працівника дисциплінарним проступком, та відповідно не застосувати в цих випадках дисциплінарні стягнення тощо).

Аналіз думок вчених щодо цифрових трудових прав працівника дозволяє зробити висновок, що перелік цих прав є відкритим, і надалі вся система цифрових прав, як і окремі їх права, мають аналізуватися, щоб надалі вони знайти нормативне закріплення в трудовому законодавстві, зокрема в кодифікованому законодавчому акті - новому ТКУ.

В чинному КЗпП наразі потрібно закріпити норму-принцип, яка б вказувала, що існуючі трудові права необхідно тлумачити більш широко, враховуючи їх цифровізацію (так званий перехід в площину «цифри»). Так, відповідно до цієї норми має відбуватися врахування сучасних процесів цифровізації, але при цьому першочерговим має залишатися захист прав людини, що і вимагає потребу в реінтерпретації або більш широкій інтерпретації та тлумаченні основних трудових прав працівника. Такий підхід, на нашу думку, дозволить забезпечити баланс між інноваційним розвитком і захистом фундаментальних прав працівників.

Ми вважаємо, що перспективне трудове законодавство України має враховувати нові реалії цифрової ери та забезпечити баланс між інтересами роботодавців і працівників, забезпеченням безпеки та цілісності країни та захистом прав працівника, що передбачає розробку чітких правових норм, що регулюватимуть такі питання, як то: захист персональних даних як в класичних трудових відносинах так і в «цифрі»; безпека і здоров'я під час як традиційної так і дистанційної зайнятості та праці (сучасні вимоги до організації робочого місця, які мають включати, зокрема, як наявність укриттів, так і забезпечення технічних засобів для роботи, і навіть, забезпечення психологічного супроводу та підтримки працівників); чітке законодавче розмежування робочого та особистого часу працівників, що є актуальним для усіх працівників та є особливо важливим в умовах роботи в «цифрі»; закріплення права на відключення від роботи, та забуття на період відпустки, що дозволить уникнути перевантаження та забезпечити баланс між роботою і особистим життям; роботодавці зобов'язані

забезпечувати працівникам доступ до необхідних технологій та програмного забезпечення, а також організовувати навчання для підвищення їхньої професійної кваліфікації, тощо.

Захист персональних даних в епоху цифрових трансформацій є актуальним питанням, тому роботодавці повинні забезпечити належний захист персональних даних працівників. Підтримуючи в цілому думку Д.І. Заїки про важливість захисту персональних даних у цифровій економіці, звертаємо при цьому увагу на необхідності більш комплексного підходу до вирішення цієї проблеми. Обмеження сфери застосування цього права лише цифровими платформами не дозволяє адекватно реагувати на сучасні виклики, пов'язані з захистом персональних даних працівників. Актуальність цього питання значно зросла в умовах воєнного стану, що підкреслює необхідність розробки ефективних механізмів захисту персональних даних працівника у всіх сферах трудової діяльності.

Українське законодавство розглядає «персональні дані» як будь-які відомості про фізичну особу, за якими її можна ідентифікувати. Це поняття детально визначено як в ЗУ «Про інформацію» [240, ст. 11], та ЗУ «Про захист персональних даних» [239, ст. 2]. Визначено, що «персональні дані» це теж саме, що «інформація про фізичну особу», тобто відомості чи сукупність відомостей про фізичну особу, яка ідентифікована або може бути конкретно ідентифікована [239, ст. 11].

Аналіз законодавства України щодо персональних даних свідчить про свідоме рішення законодавця не фіксувати жорсткого їх переліку у контексті динамічного розвитку технологій та адаптивності законодавства. Такий підхід гарантує захист широкого кола інформації, яка може бути віднесена до категорії персональних даних, включаючи дані, що обробляються в автоматизованих системах, які можуть з'явитися в майбутньому.

Персональні дані працівника, визначені ст. 24 КЗпП України як інформація, що стосується особи, яка працює за трудовим договором, збираються роботодавцем для оформлення трудових відносин [134, ст. 24]. Обробка цих

даних роботодавцем, як володільцем відповідної бази, здійснюється виключно для забезпечення трудових правовідносин та має суворо відповідати ЗУ «Про захист персональних даних». Тобто, інформація про працівників з особової справи, трудової книжки, копії паспорта, документів про освіту, є базою персональних даних та їх обробка повинна відповідати вимогам цього закону та інших нормативно-правових актів.

Однак, незважаючи на наявність загального визначення персональних даних у ЗУ «Про захист персональних даних», науковці підкреслюють, що воно не є достатньо конкретним для застосування в трудових відносинах. Це створює певні труднощі при вирішенні практичних питань, пов'язаних із захистом персональних даних працівників. Так, Г. Виноградова визначає персональні дані як сукупність документованих або публічно оголошених відомостей про фізичну особу [95, с. 116]. О.Г. Серeda та Т.В. Красюк вважають, що національне законодавство застосовує узагальнений підхід до цього поняття [289, с. 191]. Вони погоджуються з О. Брелем, що визначення персональних даних у ЗУ «Про захист персональних даних», хоч і відповідає міжнародній практиці, не є вичерпним і не містить чітких критеріїв [78, с. 220]. А також наголошують, що існуючі визначення персональних даних базуються на терміні «ідентифікація» [289, с. 191]. Ідентифікація - це визначення відповідності особи конкретним, властивим лише їй ознакам [93, с. 488]. Законодавчо ідентифікація особи визначається як її встановлення шляхом порівняння наданих (включно з біометричними) даних з інформацією в реєстрах або базах даних [234, ст. 3].

Поняття «персональні дані» було вперше чітко визначено на рівні європейських стандартів, ще у 1981 році в Конвенції РЄ «Про захист осіб у зв'язку з автоматизованою обробкою персональних даних» від 28.01.1981 р. № 108 як інформацію, що стосується конкретної особи або такої особи, яка може бути ідентифікована [238]. Як зазначають М. Брижко, А.І. Радянська та М.Я. Швець [224, с. 22], саме з цього моменту захист персональних даних сформувався як окремий напрям міжнародного права. Цей документ досі залишається

важливим світовим стандартом і визначає основні принципи захисту прав людини у сфері обробки персональних даних.

Головною проблемою у сфері захисту персональних даних в Україні залишається відсутність в національному законодавстві актів, які б забезпечували належний рівень захисту персональних даних відповідно до оновлених міжнародних стандартів. Водночас, відповідно до Плану заходів щодо імплементації Угоди про асоціацію між Україною та ЄС, Україна має вдосконалити законодавство про захист персональних даних з метою приведення його у відповідність до GDPR [222].

О. Легка підкреслює, що для забезпечення самореалізації суб'єктів в інформаційній сфері держава має систематизувати та кодифікувати законодавство відповідно до європейських стандартів (наприклад, створити аналог GDPR), уніфікувати понятійний апарат, запровадити обов'язкову сертифікацію інформаційного захисту, розвивати криптографічні технології та посилити відповідальність за порушення захисту персональних даних [174, с. 78].

Україна, уклавши Угоду про асоціацію з ЄС, взяла зобов'язання гармонізувати своє законодавство із європейськими стандартами захисту персональних даних. Ключовим у цьому є Загальний регламент про захист даних (GDPR) [120], який встановив високі вимоги та вплинув на українське законодавство, дозволяючи застосовувати санкції до бізнесу поза ЄС. GDPR визначає персональні дані як будь-яку інформацію, що ідентифікує фізичну особу, і вимагає, щоб збір даних про працівників був обмежений лише необхідною та доречною інформацією, оброблюваною роботодавцем лише за фактичної потреби та законних підстав.

Проте, КЗпП України не містить термінів «персональні дані працівника» чи «захист персональних даних працівника», а також гарантій їхнього захисту у трудових відносинах. Проте, науковці Г.І. Чанишева та Р.І. Чанишев визначають персональні дані працівника як інформацію, необхідну роботодавцю для трудових відносин, що стосується кваліфікації, ділових та професійних якостей [334, с. 171]. К.М. Мельник уточнює, що це будь-яка інформація про фізичну

особу, яка працює за трудовим договором, надана або зібрана роботодавцем відповідно до законодавства, включаючи вік, дату народження, громадянство, РНОКПП, трудову діяльність, стан здоров'я, освіту, володіння мовами, сімейний стан [183, с. 34].

Вчені підкреслюють, що персональні дані працівника - це інформація про фізичну особу, яка працює за трудовим договором, або пов'язана з її професійними якостями, тобто конкретизують загальне поняття «персональні дані» для сфери трудових відносин.

Захист персональних даних працівника залежить від дій роботодавця: чи має він згоду на обробку, чи не витребує зайвої інформації. Хоча згода працівника є правовою умовою обробки, вона майже не застосовується у трудових відносинах. Роботодавці збирають значний масив даних (ПІБ, дати народження, адреси, телефони, банківські рахунки, зарплату, довідки ВПО тощо) для виконання своїх обов'язків. Тому обробка персональних даних працівника має здійснюватися роботодавцем лише за фактичної необхідності та наявності правових підстав.

Сьогодні через повномасштабне вторгнення РФ та запровадження воєнного стану в Україні склалася надзвичайна ситуація, що дозволяє запровадити тимчасові відступи від зобов'язань, зокрема під час воєнного стану підставами для обробки, збирання та передачі персональних даних є дозвіл на обробку персональних даних, наданий володільцю персональних даних відповідно до закону виключно для здійснення його повноважень, а також необхідність виконання обов'язку володільця персональних даних, що передбачений законом. Проте, стан законодавчого регулювання захисту персональних даних працівників залишається вкрай незадовільним через відсутність в нормах трудового законодавства спеціальних положень, що врегульовують ці питання.

На нашу думку, позитивним кроком в цьому напрямку є наявність в проєкті Трудового кодексу України окремих норм, які стосуються захисту персональних даних працівника, хоча вони потребують удосконалення в частині встановлення детального переліку персональних даних працівника та його законодавчого

закріплення; підвищення обізнаності роботодавців та працівників щодо їх прав та обов'язків у сфері захисту персональних даних та закріплення відповідальності роботодавців за порушення законодавства про захист персональних даних.

Разом з тим вважаємо, що питання захисту персональних даних в умовах воєнного стану та триваючої війни, залишається вкрай важливим і потребує вирішення з урахуванням норм законодавства, що діє під час воєнного стану, особливо в сфері регулювання трудових відносин.

Наступним важливим моментом – є безпека і здоров'я під час виконання класичної або дистанційної роботи, що вимагає встановлення вимог до організації робочого місця, зокрема, вдома; забезпечення технічних засобів для роботи та психологічної підтримки працівників.

В цьому аспекті аналіз перспективного законодавства, а саме законопроекту «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі» [229] показує, що цей нормативно-правовий акт є одним з найважливіших законодавчих ініціатив останніх років, спрямованих на суттєве вдосконалення системи охорони праці в Україні. Законопроект спрямований на формування нової національної системи запобігання професійним ризикам шляхом впровадження на законодавчому рівні ризикоорієнтованого підходу у сфері організації безпеки та здоров'я працівників та імплементації положень Директиви Ради 89/391/ЄЕС від 12.06.1989 про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі. Ключовою особливістю нового законопроекту [229] є перехід від реактивного підходу до проактивного управління ризиками. Замість того, щоб реагувати на вже настали нещасні випадки, законопроект зосереджується на попередженні виробничих травм та професійних захворювань шляхом проведення детальної оцінки ризиків, розробки та впровадження заходів безпеки. Такий підхід не лише сприяє збереженню життя і здоров'я працівників, але й підвищує ефективність виробництва та конкурентоспроможність українських підприємств.

Проект Закону [229] пропонує такі зміни у сфері безпеки та здоров'я працівників: 1. Нова національна система запобігання виробничим ризикам, яка

буде заснована на оцінюванні, контролі та управлінні ризиками, що відповідає практиці розвинених країн; встановленні мінімальних вимог безпеки та здоров'я, а також обов'язку роботодавця регулярно оцінювати ризики на робочих місцях та вживати заходів для їх мінімізації чи усунення. 2. Уточнення термінології - визначення на законодавчому рівні ключових понять, таких як інцидент, професійний ризик, оцінювання ризиків, робоче місце, шкідливі та небезпечні фактори, аудит системи безпеки та здоров'я працівників, експертна організація тощо. 3. Посилення контролю та обліку, шляхом запровадження інформування компетентних органів про всі нещасні випадки та обов'язкового обліку роботодавцем всіх інцидентів, що могли призвести до нещасного випадку. 4. Матеріальна відповідальність роботодавця, як передбачена можливість покласти на роботодавця матеріальну відповідальність за шкоду, завдану життю та здоров'ю працівника внаслідок недостатніх заходів безпеки та зобов'язання відшкодувати Пенсійному Фонду України (раніше – функції були у Фонду соціального страхування, який ліквідовано з 01.01.2023 р.) витрати на виплати та послуги, передбачені законодавством. 5. Страхування відповідальності експертних організацій через введення обов'язкового страхування відповідальності експертних організацій для підвищення якості послуг у сфері безпеки та здоров'я працівників. 6. Особливості забезпечення безпеки окремих категорій працівників, зокрема, встановлення обов'язків роботодавців щодо забезпечення безпеки та здоров'я працівниць, які нещодавно народили або годують грудьми, працівників до 18 років та працівників з інвалідністю; обов'язок забезпечувати посилену увагу до захисту генетичного спадку працівників.

Прийняття цього законопроекту матиме значний вплив на всі сфери економіки України. Він сприятиме підвищенню рівня безпеки та здоров'я працівників, зниженню кількості виробничих травм та професійних захворювань, а також підвищенню конкурентоспроможності українських підприємств на світовому ринку. А запропонований нами принцип розширеного тлумачення прав працівників дозволить застосовувати ці нові підходи і до забезпечення безпеки та

здоров'я працівників на роботі, включаючи дистанційну роботу, роботу на платформах, тобто «роботу в цифрі».

Саме цифровізація праці підкреслила необхідність законодавчого врегулювання балансу між роботою та особистим життям. Право на відпочинок є фундаментальним правом працівника, спрямованим на відновлення сил та забезпечення добробуту. При розгляді цього питання важливим буде підкреслити, що право на відпочинок є невід'ємною складовою гідних умов праці та спрямоване на відновлення фізичних і психічних сил працівника, забезпечення його життя, здоров'я та фізичного, психічного та соціального благополуччя. Час, який не є робочим не обмежується лише відпочинком, працівники мають право використовувати цей час на власний розсуд, тобто для дозвілля, саморозвитку або інших видів діяльності. У контексті дистанційної роботи та гнучких графіків важливо чітко визначити, що таке «час відпочинку» і як його захистити в умовах цифрових трансформацій, що буде сприяти правовій визначеності як одному з елементів конституційного принципу верховенства права та знайде спрямування на чіткість, зрозумілість та однозначність правових норм. Таке закріплення має відбуватися саме на рівні кодифікованого акта, Нового ТКУ, який має бути адаптованим до сучасних реалій та європейських стандартів і забезпечувати працівникам передбачуваність та стабільність трудових відносин.

Новітні дослідження в галузі трудового права свідчать про необхідність адаптації законодавчих норм до викликів, що виникають внаслідок технологічного прогресу та змін в організації праці. Особливу увагу слід приділити розробці правових механізмів регулювання дистанційної роботи, гнучких графіків праці та забезпеченню соціальних гарантій працівникам в умовах цифрової трансформації економіки, наголошують вчені М. Харпер, С. Естрайхер та К. Гріффіт [28, с. 285]. Вважаємо, що у контексті сучасних економічних трансформацій, трудове законодавство має і надалі відігравати ключову роль у забезпеченні соціальної справедливості та захищати трудові права працівників, встановлювати надійні соціальні гарантії, які б адекватно відповідали викликам сьогодення та забезпечували гідні умови праці. Вважаємо,

що такий підхід відповідає легітимним очікуванням працівників в контексті реалізації їх права розраховувати на розумну та передбачувану стабільність існуючого законодавства та можливість передбачати наслідки застосування норм права, як складову принципу верховенства права (ст. 8 Конституції).

Серед позитивних аспектів перспективного трудового законодавства, на увагу заслуговує пропозиція законодавця щодо збільшення тривалості щорічної основної відпустки з 24 до 28 днів (ст. 95 Проекту ТКУ), що безумовно, є кроком у правильному напрямку і відповідає сучасним вимогам балансу між роботою та особистим життям. Крім того, додаткові дні відпочинку сприяють відновленню сил працівників, підвищенню продуктивності та загального добробуту.

Зупинимо свій погляд ще на одному сучасному праві працівника, що спрямовано на уникнення перевантаження та забезпечення балансу між роботою і особистим життям, зокрема це так зване «право на відключення» від роботи, коли працівники, які працюють дистанційно, а також класичні працівники, які часто або постійно використовують цифрові інструменти – електронну пошту, електронні засоби відео зв'язку, мобільні телефони тощо для своєї роботи мають право на відключення від роботи поза робочим часом.

Одним із проявів дисбалансу є вимога до працівників бути постійно на зв'язку, навіть у позаробочий час. Право на відключення означає право працівника відмовитися від виконання робочих завдань та не відповідати на робочі дзвінки, електронні повідомлення тощо в неробочий час. Це право є логічним продовженням загального права на відпочинок і покликане захистити працівників від професійного вигорання та інших негативних наслідків постійної доступності. Важливим аспектом цього права є також право на забуття, яке дозволяє працівникові повністю відключитися від роботи під час відпустки [282].

Аналізуючи законодавчу базу, можна констатувати, що це поняття «право на відключення» не є прямо прописаним в КЗпП, проте ст. 60-2 передбачає загальну норму про тривалість робочого часу та відпочинку, що опосередковано підтверджує право працівника на відпочинок поза робочим часом при дистанційній роботі. Також ст. 139 КЗпП зобов'язує роботодавця створювати

умови для нормальної роботи та відпочинку працівників. Це може бути підставою для встановлення внутрішніх правил підприємств, які регулюють використання цифрових засобів зв'язку поза робочим часом [134].

Різні країни використовують неоднакові підходи до реалізації права на відключення. У деяких європейських країнах право на відключення закріплено як окреме трудове право (для наочності інформація представлена у Таблиці 4, див. Додаток 4).

Зазначимо, що Франція стала лідером у галузі трудового права, закріпивши інноваційне поняття «право на відключення», яке стало новим правовим інструментом, покликаним захистити працівників від постійного тиску, пов'язаного з використанням інформаційних технологій. Законодавство покладає на роботодавців обов'язок за створенням умов праці, які дозволяють працівникам ефективно виконувати свої обов'язки і водночас мати достатньо часу для відпочинку та особистого життя [10]. Закон Бельгії «Про зміцнення економічного зростання та соціальної згуртованості», ввів важливі положення щодо регулювання використання цифрових комунікацій на робочому місці. Зокрема, статті 15-17 цього закону передбачають обов'язковість обговорення питань, пов'язаних з відключенням від роботи та використанням цифрових пристроїв, на рівні Комітету із запобігання та захисту (КЗЗ). КЗЗ має бути створений на всіх підприємствах, де працює понад 50 осіб [36].

З літа 2019 р. набрала чинності норма Органічного закону 3/2018 про захист персональних даних та гарантії цифрових прав (LOPDGDD), яка закріплює право на відключення від роботи в Іспанії [41]. Саме цей нормативно-правовий акт адаптує правову систему Іспанії до Регламенту (ЄС) 2016/679 Європейського Парламенту та Ради від 27 квітня 2016 р., про захист фізичних осіб щодо обробки їхніх персональних даних та про вільний рух таких даних. Право на відключення від роботи в Іспанії означає, що працівники мають право не використовувати жодні електронні пристрої для професійних цілей у вихідні дні або під час відпустки. Це стосується смартфонів, планшетів та ноутбуків, наданих працівникам компанією, а також робочих електронних поштових скриньок.

Також важливим є закріплення обов'язку компанії-роботодавця розробити внутрішні політики для всього персоналу, які будуть визначати як буде реалізовано право на відключення від роботи, та проводити заходи «навчання та підвищення обізнаності», щоб запобігти цифровому виснаженню працівників.

Таким чином, право на відключення - це право працівника відключатися від роботи та не бути доступним для роботодавця у позаробочий час. Це включає в себе відключення від робочих повідомлень, дзвінків та інших засобів зв'язку, що є надзвичайно важливим в сучасному світі.

Нажаль в Україні ця практика ще не є широко впровадженою, але можна очікувати, що в майбутньому правове регулювання буде розширено, зокрема в рамках імплементації норм ЄС. Зокрема, це може стосуватися адаптації до Директиви Європейського Парламенту 2019/1152, яка регулює умови працевлаштування і передбачає зобов'язання інформування працівників про їхні права, включно з правом на відключення [108].

Важливим аспектом залишається також питання психосоціальної безпеки працівників, адже постійна доступність та неможливість відключитися від робочого процесу може призвести до емоційного вигорання та інших проблем зі здоров'ям. Це прямо стосується питання охорони праці, передбаченого статтею 153 КЗпП, яка зобов'язує роботодавців забезпечувати безпечні та нешкідливі умови праці, що включає і психологічний комфорт [134].

На сьогодні українське законодавство не містить чітких санкцій для роботодавців у разі таких порушень. Натомість у ряді європейських країн передбачено фінансові штрафи або адміністративні стягнення за звернення до працівників у неробочий час без нагальної потреби або з порушенням умов договору. Досвід інших країн демонструє, що законодавче закріплення цього права є ефективним інструментом для досягнення балансу між роботою та особистим життям. Україна має всі можливості для впровадження цього права, що сприятиме підвищенню якості життя громадян та конкурентоспроможності української економіки.

Для реалізації цифрових трудових прав працівника роботодавці зобов'язані забезпечувати працівникам доступ до необхідних технологій та програмного забезпечення, а також організовувати навчання для підвищення їхньої кваліфікації. Дійсно, реалізація цифрових прав у трудовому законодавстві є складним і багатогранним завданням, яке вимагає спільних зусиль держави, роботодавців, працівників та профспілок. Однак, лише за умови забезпечення належного правового регулювання цифрових відносин можна створити сприятливі умови для розвитку цифрової економіки та забезпечити гідні умови праці для всіх працівників.

У зв'язку зі зростанням кількості працівників, залучених до дистанційної роботи та гіг-економіки, на нашу думку, слід внести такі зміни до чинного кодифікованого акта: статтю 60-2 КЗпП «Дистанційна робота»: доповнити пунктом: «Роботодавець зобов'язаний забезпечувати технічну підтримку працівників, які виконують дистанційну роботу, а також компенсувати витрати, пов'язані з використанням особистого обладнання».

Запровадити нову статтю в КЗпП: стаття 60-3. Гіг-економіка та права працівників: «Працівники, залучені до гіг-економіки, мають право на соціальні гарантії, включаючи доступ до страхування, відпусток і мінімальної заробітної плати. Роботодавець зобов'язаний забезпечувати прозорість умов праці та оплату за фактично виконану роботу»

До статті 259 КЗпП «Державний нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю»: внести зміни, що передбачають: - підвищення розміру штрафів за порушення трудового законодавства; - встановлення обов'язкових перевірок для роботодавців із високим рівнем скарг працівників на порушення їх соціальних та трудових прав, у тому числі цифрових. - розширення повноважень інспекторів праці щодо негайного усунення порушень.

Підсумовуючи, зазначимо, що стрімкий розвиток інформаційних технологій та цифровізація призводять до значних змін у сфері праці. Поширення дистанційної роботи, розвиток платформ для фрілансерів (гіг-економіка) та автоматизація робочих процесів створюють нові виклики для правового

регулювання. Традиційні підходи до регулювання трудових відносин виявляються недостатніми в умовах цифрової трансформації, що зумовлює необхідність розробки нових правових норм для захисту прав працівників у цифровому середовищі. Враховуючи ці фактори, модернізація правової системи є критично важливою для забезпечення її гнучкості та здатності відповідати на сучасні виклики. Нове трудове законодавство має враховувати особливості цифрової економіки, такі як: гнучкість форм зайнятості, автоматизація та штучний інтелект, захист даних та конфіденційності, забезпечення балансу між роботою та особистим життям, що включає і нове право на відключення.

Наступною групою факторів, є саме фактори глобальних загроз (пандемії, COVID-19, війни, конфлікти) та надзвичайних правових режимів, які найчастіше мають негативний вплив та обмежують основні трудові права працівників. Дослідження окремих елементів цієї групи факторів представлена в Розділі 1 та більш детально буде охарактеризовано у Розділі 3 цього наукового дослідження.

Таким чином, за наслідками дослідження факторів, що впливають на правове регулювання трудових відносин та, у тому числі трудових прав працівника, маємо підкреслити наступні думки та висновки. Аналіз українських науковців Л. Вакарюк [89], [90] і В.В. Анатійчука [68] дозволяє розкрити важливі аспекти впливу різних факторів на формування та розвиток правового регулювання трудових відносин, що допускає глибше усвідомлення їхньої ролі у забезпеченні ефективності трудового законодавства. Л. Вакарюк у своїй роботі наголошує на соціальній сутності правового режиму в трудовому праві, підкреслюючи, що соціальні аспекти є основою для справедливого регулювання трудових відносин. Ці висновки узгоджуються з філософсько-історичними факторами, які включають ідеї гідності праці, соціальної справедливості, демократичних засад і верховенства права. Вони формують фундамент для створення законодавства, орієнтованого на захист прав працівників і забезпечення балансу між їхніми інтересами та інтересами роботодавців. Крім того, глобалізаційно-євроінтеграційні фактори, які стимулюють гармонізацію національного законодавства з міжнародними стандартами, доповнюють

соціальну орієнтацію правового регулювання, сприяючи закріпленню нових механізмів захисту трудових прав.

В.В. Анатійчук звертає увагу на роль правосвідомості у формуванні й реалізації трудових прав [68]. Він підкреслює, що рівень правосвідомості працівників і роботодавців суттєво впливає на ефективність правового регулювання. У сучасних умовах, коли розвиток інформаційних технологій і процесів цифровізації змінює механізми трудових відносин, правосвідомість стає вирішальним фактором, що забезпечує адаптацію до нових реалій. Наприклад, впровадження дистанційної роботи чи гіг-економіки вимагає від суб'єктів трудових відносин не лише розуміння своїх прав, а й готовності їх реалізовувати в умовах цифрового середовища.

Глобальні загрози створюють додаткові виклики для правового регулювання трудових відносин. У цьому контексті висновки Л. Вакарюк щодо соціальної сутності трудового права та В.В. Анатійчука про роль правосвідомості є критично важливими. Соціальна орієнтація законодавства та розвиток правосвідомості стають основою для забезпечення стабільності та справедливості навіть у кризових ситуаціях. Наприклад, пандемія COVID-19 підкреслила необхідність впровадження нових правових механізмів, таких як дистанційна робота, що потребує належного правового забезпечення та високого рівня правосвідомості.

Отже, висновки вчених та власні спостереження демонструють важливість філософсько-історичних, соціальних і свідомісних факторів у формуванні трудового права. Їхні дослідження підтверджують, що розвиток трудового законодавства залежить від здатності враховувати ці фактори у правотворчій діяльності. У сукупності вони визначають напрямки вдосконалення правового регулювання трудових відносин, забезпечуючи його ефективність, адаптивність та відповідність сучасним викликам.

Зазначимо, що сучасний світ праці характеризується динамічними змінами, які викликають необхідність постійного переосмислення та адаптації норм та принципів трудового законодавства. Перспективи розвитку основних трудових

прав працівників визначаються певними факторами, які впливають на формування та розвиток правового регулювання трудових відносин. Серед них: - глобалізація та цифрова трансформація, які зумовили появу гнучких форм зайнятості та вимагають переосмислення традиційних трудових відносин, появу нових соціальних гарантій для таких працівників, потребують нових навичок від працівників та відповідно перегляду систем професійної підготовки та перекваліфікації, а також необхідності гармонізації національного законодавства з міжнародними та європейськими стандартами праці; - зміни у соціальних очікуваннях, які впливають на забезпечення балансу роботи та особистого життя, так працівники все більше прагнуть до гнучкого графіка роботи та можливості поєднувати професійну діяльність з особистим життям, також з'являються очікування, що компанії будуть нести соціальну відповідальність, забезпечуючи справедливі умови праці та сприяючи сталому розвитку, так звана соціальна відповідальність бізнесу; - різноманітність та інклюзивність, суспільство стає все більш різноманітним, що вимагає створення інклюзивних робочих середовищ, де всі працівники почуваються поважаними та мають рівні можливості.

Серед нових викликів, можна зазначити: кліматичні зміни, що також можуть призвести до появи нових форм зайнятості та вимагати адаптації трудового законодавства; епідемії та пандемії, адже досвід пандемії COVID-19 показав, що системи охорони здоров'я та соціального захисту повинні бути готові до нових викликів і забезпечувати захист працівників; геополітична нестабільність та конфлікти, як бачимо, призводять до масової міграції та порушення трудових прав.

Тому серед можливих напрямків розвитку, вбачаємо розширення змісту понять «робота», «працівник», «трудові права», тощо, які дозволять бути застосовними для нових форм зайнятості, роботи «в цифрі» та забезпечити соціальний захист для всіх працівників; створення гнучких систем соціального захисту; посилення ролі соціального діалогу; інвестування в освіту, підвищення кваліфікації та перекваліфікацію; захист прав усіх працівників та окремих, більш

вразливих груп працівників (ВПО, мігранти, молодь, ветерани, люди з інвалідністю).

Майбутнє трудових прав працівників буде визначатися взаємодією глобальних, технологічних, соціальних та політичних факторів. Для забезпечення справедливих і гідних умов праці необхідно постійно оновлювати законодавство, зміцнювати соціальний діалог та інвестувати в людський капітал. Підсумовуючи, можемо зазначити, що майбутній розвиток трудових відносин потребує уваги до глобальних тенденцій та постійного вдосконалення механізмів захисту прав працівників. Тому далі зосередимось на питанні професійного розвитку працівників; гарантіях та правових формах, які забезпечують реалізацію та захист трудових прав.

2.2. Гарантії, правові форми реалізації та захисту трудових прав працівників

Як неодноразово зазначалося, право на працю є конституційно гарантованим. Водночас, на забезпечення цього права та його захист спрямована основна функція трудового права, оскільки можливість людини реалізувати своє конституційне право на працю, насамперед залежить від ефективності норм трудового права. У сучасних умовах, незалежно від наявності режиму воєнного стану та введення певних обмежень, головне завдання трудового права має залишатися незмінним та полягати у створенні такого правового середовища, в якому соціальні, трудові права та інтереси кожного працівника були б надійно захищені та реалізовані відповідно до найвищих міжнародних, європейських стандартів та національного трудового законодавства. Реалізація цього завдання потребує як законодавчого визначення та закріплення основних трудових прав працівників, так і систему гарантування їх реалізації, а також механізми та засоби їх ефективного захисту і охорони. Таким важливим засобом забезпечення конституційного права людини на працю виступають гарантії.

Без належного створення ефективної системи гарантій неможливе і забезпечення реалізації трудових прав людини, оскільки право на працю є одним із основоположних прав людини, гарантованих Конституцією, а тому його реалізація, як і інших трудових прав працівника потребує особливих гарантій та правових механізмів. З огляду на це, вдосконалення цих механізмів стало невід'ємною частиною сучасних соціальних реформ в Україні.

Гарантії мають бути ефективними і дієвими, оскільки сама їх сутність полягає в забезпеченні можливості людині реально користуватися належними їй правами. Слово «гарантія» у перекладі з французької «Garantie» означає забезпечувати, а в українській мові цей термін має кілька синонімів, що відображають його багатогранність. Найчастіше його асоціюють з поняттями «забезпека», «убезпека» та «запорука». «Забезпека - це захист, оборона» [198, с.42]. «Запорука - порука, завірення, гарантія в чомусь, джерело, основа, які забезпечують що-небудь» [198, с.91]. Ці терміни вказують на функцію гарантії як засобу захисту, оборони від потенційних загроз та як основи, що забезпечують стабільність і передбачуваність певного процесу або стану.

Серед науковців існують різні тлумачення цього терміну. Так, на думку П.М. Рабіновича юридичними гарантіями є «засоби, за допомогою яких втілюється, охороняється, а у випадках порушення відновлюється режим законності» [263, с. 83]. Л.В. Котова розглядає гарантії прав та свобод як обов'язок держави захищати людину, створювати правові, соціальні і культурні умови для реалізації її прав і свобод, а також діяльність міжнародних і державних організацій із захисту прав людини [164, с. 507-508]. О.П. Рудницька визначає гарантії як систему соціально-економічних, політичних, юридичних, організаційних передумов, умов, засобів і способів, що створюють можливості особистості для здійснення своїх прав, свобод, інтересів [274, с. 175]. О.Ф. Скакун під гарантіями прав, свобод та обов'язків людини та громадянина розуміє систему соціально-економічних, політичних, юридичних умов, способів та засобів, які забезпечують їхню фактичну реалізацію, охорону та надійний захист [295, с. 82]. На думку М.М. Феськова, гарантіями є система соціальних умов і спеціальних

засобів, за допомогою яких здійснюється життя в суспільстві [325, с. 132]. І.І. Яцкевич вважає вдосконалення гарантій реалізації особою права на працю однією із цілей соціальних реформ, які здійснюються в Україні [349].

Аналізуючи наведені думки авторів зазначимо, що гарантії є умовами і засобами, за наявності яких додержуються та реалізуються права і свободи людини і громадянина. Беззаперечно, що без гарантій права, свободи та обов'язки людини і громадянина не мають жодної цінності, тому гарантії мають бути реальними, а не ілюзорними. Тобто, людина повинна користуватися наділеними правами і свободами по своїй волі як у суспільних так і в особистих інтересах, а у випадку їх порушення – мати змогу їх захистити та відновити. Ця реальність забезпечується цілою системою різноманітних економічних, соціальних, політичних, ідеологічних, організаційних та інших гарантій.

В трудовому праві гарантії - це передбачені правовими нормами правила, які гарантують права осіб у процесі виконання, існування, зміни та припинення трудових правовідносин. Що стосується гарантій трудових прав, то це насамперед спеціальні умови, які створюють додатковий захист для працівників, або представлені через призму закріплення у нормативно-правових актах обов'язкових правил поведінки, що забезпечують реалізацію, охорону та захист трудових прав, тобто це один із видів норм трудового права (так звані, норми-гарантії).

Важливе місце в системі гарантій належить юридичним гарантіям, що становлять визначений державою порядок діяльності державних органів та установ, громадських організацій, який спрямований на попередження й припинення посягань на права громадян, на відновлення цих прав і залучення до відповідальності за порушення цих прав. При цьому вчені мають різні точки зору щодо того, чи є юридичні гарантії елементом трудово-правового статусу працівника. Зокрема, О.М. Ярошенко та С.М. Прилипко не включають до змісту правового статусу працівника юридичні гарантії. Зазначають що, з формально-юридичної точки зору юридичні гарантії нічим не відрізняються від тих суб'єктивних прав суб'єкта трудового права, реалізацію яких вони мають забезпечувати [228, с.91].

Водночас, такі вчені, як Г.І. Чанишева і Н.Б. Болотіна розглядають юридичні гарантії як самостійний елемент правового статусу працівника [321].

На наш погляд, юридичні гарантії є частиною трудовправового статусу працівника, які нерозривні з трудовими правами, є основою реалізації та захисту прав і законних інтересів суб'єктів трудових відносин.

У юридичній науці існує поділ юридичних гарантій на загальні та спеціальні. За критерієм сфери дії, загальні гарантії поділяються на загальногалузеві та міжгалузеві, тоді як за спеціалізованим критерієм виділяють власне галузеві гарантії. З огляду на зміст суб'єктивного права, виокремлюють загальні юридичні гарантії, що забезпечують права всіх громадян, та спеціальні юридичні гарантії, спрямовані на реалізацію прав окремих категорій осіб [101, с. 51-52]. За юридичною силою виділяють конституційні, міжнародні та галузеві гарантії; за ступенем конкретизації - універсальні (що стосуються всіх трудових прав) та спеціальні (спрямовані на забезпечення конкретного трудового права); за сферою дії - загальні (для всіх працівників) та додаткові (для окремих категорій працівників); за формою вираження - гарантії-дозволи, гарантії-обов'язки, гарантії-заборони та гарантії-обмеження; за характером впливу - гарантії-санкції, гарантії-рекомендації та альтернативні гарантії [277, с. 9]. У науковій літературі також зустрічається класифікація юридичних гарантій трудових прав працівників на чотири групи: превентивні (що запобігають порушенням), гарантії сприяння реалізації трудових прав, відновлювальні (що забезпечують відновлення порушених трудових прав) та гарантії-санкції (спрямовані на притягнення до відповідальності винних у порушенні трудового законодавства) [165, с. 99].

Вважаємо, що в залежності від рівня та місця їх закріплення, гарантії трудових прав можна класифікувати як законодавчі, договірні (колективні угоди) та індивідуальні. Як наслідок, законодавчі гарантії містяться в галузевому кодифікованому акті, а саме, в Кодексі законів про працю України та інших нормативно-правових актах і охоплюють широкий спектр питань, таких як: мінімальна заробітна плата, максимальна тривалість робочого часу, щорічні

оплачувані відпустки, охорона праці, заборона дискримінації та інші гарантії, передбачені законом.

Колективно-договірні гарантії встановлюються колективними договорами, укладеними між роботодавцем та профспілкою або представником трудового колективу. Такі договори можуть передбачати додаткові гарантії, наприклад, підвищену оплату праці, додаткові відпустки, покращені умови праці. Також гарантії можуть встановлюватися на рівні інших актів соціального партнерства. На сьогодні можемо бачити тенденцією, яка підкреслює розвиток соціального діалогу у сфері праці. Так на думку Г.І. Чанишевої, ця тенденція відображається в появі різних організаційно-правових форм соціального діалогу, що безперечно є підтвердженням гнучкості регулювання у цій площині [333].

Аналізуючи чинне трудове законодавство в цій сфері, зокрема, ЗУ «Про соціальний діалог», вважаємо за необхідне внести пропозицію, яка буде спрямована на підсилення ролі колективно-договірних гарантії в сучасних умовах, а саме після абзацу 3 ч. 1 ст. 9 Органи соціального діалогу доповнити нормою наступного змісту: «За ініціативою сторін на локальному рівні можуть утворюватися тимчасові комітети для вирішення кризових питань, пов'язаних із збереженням робочих місць, адаптацією працівників до умов надзвичайного стану чи воєнного часу».

Індивідуальні гарантії прописуються в трудових договорах та стосуються конкретного працівника, наприклад, встановлення нестандартного графіка роботи, надання додаткових пільг, тощо. Наявність саме індивідуальних гарантії може вказувати на персональний підхід і більшу гнучкість правового регулювання трудових відносин у сучасних умовах. На цю ж тенденцію в більш широкому контексті вказують вчені, зокрема, Є.В. Краснов, який наголошує, що серед основних напрямів у розвитку трудових прав можна виокремити поглиблення індивідуалізації трудових відносин, посилення гнучкості їхнього правового регулювання [170, с. 33]. На думку Г.А. Чанишевої, в правовому регулюванні трудових відносин можна виявити збільшення гнучкості, що в свою чергу призводить до розвитку нетипових форм зайнятості та розширення сфери

індивідуально-договірному регулювання. Тенденцією є й розвиток соціального діалогу у сфері праці, включаючи різні організаційно-правові форми [333].

В аспекті наведеного доцільним вважаємо подати на розгляд пропозицію щодо підсилення ролі індивідуальних гарантій шляхом внесення змін до статті 47 КЗпП України «Обов'язок роботодавця провести розрахунок з працівником», додавши частину 4 наступного змісту: «забезпечити гарантії виплат у разі звільнення через форс-мажорні обставини (воєнний стан, пандемія тощо)».

В цілому гарантії своїм регулюючим впливом охоплюють всі стадії трудового правовідношення і торкаються окремих сторін, безпосередньо пов'язаних з трудовими правовідносинами. Тому важливо розглядати гарантії також з огляду і на реалізацію прав працівника.

Так, на думку Л. Остапенко, однією з форм реалізації права на працю в трудовому праві є виявлення бажання реалізувати це право шляхом працевлаштування, тобто шляхом звернення особи до спеціалізованого державного органу з питань працевлаштування з метою отримання допомоги у пошуку роботи [205, С. 105]. Такими структурами в Україні є Державна служба зайнятості, функція якої полягає в підтримці та допомозі кожному українцю, який бажає працювати. Своєю візією Державна служба зайнятості зазначає: трансформацію в системі соціально-цифрового сервісу, який буде поєднувати інформаційні технології з розвитком людського капіталу; забезпечення легальної зайнятості населення та соціального захисту на випадок безробіття [279]. Також в Україні діють приватні кадрові та рекрутингові агенції, фізичні особи-підприємці, які за офіційну плату здійснюють послуги з посередництва в працевлаштуванні та підборі персоналу.

На наш погляд, діяльність служби зайнятості щодо забезпечення рівних можливостей всім громадянам в одержанні професійної освіти і працевлаштування, з одного боку є одним із способів реалізації права на працю, а з іншого - діяльність цієї служби є гарантією щодо реалізації цього права. Для прикладу, в Україні діють ваучерні програми від Державного Центру зайнятості на навчання, суть яких полягає в такому: особа, яка вже має освіту і не

zareєстрована як безробітна, зокрема ВПО працездатного віку, особа старше 45 років, яка має страховий стаж не менш 15 років, а також особа з інвалідністю тощо, можуть звернутися та отримати ваучер на навчання за визначеними 123 спеціальностями, бджолар, кондитер, закрійник, тощо.

Також до гарантій реалізації трудових прав працівників можна віднести встановлення мінімального розміру і порядку виплати заробітної плати. В Україні мінімальна заробітна плата встановлюється на законодавчому рівні. Згідно з чинним КЗпП України, мінімальна заробітна плата - це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці, що встановлюється одночасно в місячному та погодинному розмірах [134, ст.95]. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств, установ, організацій усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників, за будь-якою системою оплати праці [134, ст.95].

Зауважимо, що проєкт ТКУ при вказівці на мінімальну заробітну плату встановлює важливу норму, яка конкретизує, що розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням, зокрема: потреб працівників та їх сімей; загального рівня середньої заробітної плати в цілому по Україні; розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб; прогнозного індексу споживчих цін за період, на який встановлюється розмір мінімальної заробітної плати; рівня зайнятості, продуктивності праці, обґрунтованості державного бюджету; збалансованості та рівня податків, обов'язкових зборів та внесків.

Мінімальна заробітна плата встановлюється не нижче прожиткового мінімуму для працездатних осіб за попередній період, забезпечуючи своє соціальне призначення. Вона є обов'язковою державною соціальною гарантією, що виконує кілька ключових функцій: гарантує гідний рівень життя; зменшує соціальну нерівність; стимулює споживання; бореться з бідністю; захищає від експлуатації та створює конкурентні умови на ринку праці.

Важливою гарантією реалізації працівником права на відпочинок є також законодавчо встановлена мінімальна тривалість відпочинку, протягом якого

працівники вільні від виконання трудових обов'язків і можуть використовувати цей час на власний розсуд. При розгляді цієї гарантії важливим буде підкреслити, що право на відпочинок є одним з фундаментальних прав людини та закріплено міжнародними документами (ЗДПЛ [118, ст. 24], Хартією основних прав ЄС, Директивою 2003/88/ЄС [109] та Конституцією України [129, ст. 45]. Директива встановлює мінімальні стандарти щодо тривалості робочого часу та відпочинку, наголошуючи на важливості забезпечення безпеки та здоров'я працівників шляхом надання їм достатнього часу для відпочинку та відновлення.

З 1993 року українське законодавство, зокрема КЗпП, встановило 40-годинний робочий тиждень, що відповідає міжнародним стандартам. Це право спрямоване на відновлення фізичних і психічних сил, забезпечуючи здоров'я та соціальне благополуччя. Кожен працівник має право на щорічну оплачувану відпустку не менше 24 календарних днів (ст. 2 ЗУ «Про відпустки» [232]), а для неповнолітніх - 31 день, з можливістю більшої тривалості для окремих категорій [6]. Зазначимо, що право на відпочинок є невід'ємною складовою гідних умов праці та спрямоване на відновлення фізичних і психічних сил працівника, забезпечення його здоров'я та соціального благополуччя.

Досліджуючи поняття «час відпочинку», К.І. Дмитрієва звертає увагу на те, що цей термін не обмежується лише відпочинком, працівники мають право використовувати цей час на власний розсуд, тобто для дозвілля, саморозвитку або інших видів діяльності. Тому, на думку дослідниці, більш точними були б терміни «позаробочий час» або «час дозвілля». Однак, історично склалося так, що термін «час відпочинку» міцно закріпився в трудовому праві [110, с. 14]. Підтримуючи позицію вченої, вважаємо за необхідне законодавчо визначити поняття «час відпочинку» у новому Трудовому кодексі України, що буде сприяти правовій визначеності як одному з елементів конституційного принципу верховенства права та свідчитиме про чіткість, зрозумілість та однозначність правових норм [282, с. 243].

Імпонує також думка С.М. Черноус, яка наголошує, що відпочинок, і час, який присвячений йому, спрямований на збереженні життя і здоров'я людини, у

тому числі, фізичного, психічного, духовного та соціального благополуччя [335, с. 143]. Вчена пропонує класифікувати відпустки за їхньою функцією та виділяє відпустки, спрямовані на відновлення фізичного та психічного здоров'я працівника (міжзмінні перерви, щорічні відпустки), на задоволення його духовних потреб (релігійні свята) та на забезпечення соціальних гарантій (соціальні відпустки).

Однак, незважаючи на позитивні зміни, українське законодавство в частині часу відпочинку все ще має певні недоліки, що потребують систематизації. На теперішній час відбувається процес кодифікації трудового законодавства України, який передбачає створення нового ТКУ, як наслідок маємо активне обговорення питань, пов'язаних із удосконаленням норм, що регулюють режими роботи та відпочинку [258]. Вважаємо, що саме в межах цього законопроекту має відбуватися систематизація та уніфікація нормативно-правових актів, у зв'язку із чим сучасні тенденції розвитку трудового законодавства мають і надалі бути спрямованими на гармонізацію національного законодавства з міжнародними, у тому числі, європейськими стандартами, а також на забезпечення балансу між інтересами роботодавців і працівників.

Серед позитивних аспектів перспективного трудового законодавства, на увагу заслуговує пропозиція законодавця щодо збільшення тривалості щорічної основної відпустки з 24 до 28 днів (ст. 95 Проекту ТКУ). Однак, ця позиція викликає і заперечення серед практиків. Так, на думку Олександра Мігдаля, юриста «Jurimex, ЮК», «якщо підрахувати, скільки часу на рік людина в Україні відпочиває разом з вихідними та святковими днями, складається дивне враження спокою та добробуту» [186]. Дозволимо собі не погодитися з думкою юриста, оскільки реалізація права на відпочинок в сучасних реаліях дорівнює праву на збереження життя і здоров'я людини в фізичному, психічному, духовному та соціальному вимірах. На наш погляд, законодавча пропозиція щодо збільшення тривалості щорічної основної відпустки з 24 до 28 днів, безумовно, є кроком у правильному напрямку і відповідає сучасним вимогам балансу між роботою та

особистим життям. Крім того, додаткові дні відпочинку сприяють відновленню сил працівників, підвищенню продуктивності та загального добробуту.

Звісно, на перший погляд може здатися, що сукупна кількість днів відпочинку в році є значною, однак важливо враховувати такі фактори, як: а) інтенсивність роботи, інформаційне перевантаження та сучасний ритм життя, що вимагають більшої кількості часу для відновлення; б) стрес, наявність якого на робочому місці негативно впливає на фізичне та психічне здоров'я, тому регулярний відпочинок є необхідним для його зняття; в) розвиток особистості, на що сприяє відпочинок і дозволяє займатися хобі, спілкуватися з близькими та розвивати свої інтереси, що, в свою чергу, позитивно впливає на продуктивність праці. Таким чином, право на відпочинок є не лише важливою соціальною гарантією, але й необхідним інструментом для забезпечення здоров'я та добробуту працівників. Збільшення тривалості щорічної відпустки є інвестицією в людський капітал і сприяє підвищенню конкурентоспроможності української економіки.

Однак аналіз Проєкту ТКУ, нажаль відзначити певні звуження та ризики, які можуть негативно вплинути на права працівників. Зокрема, викликає занепокоєння перспектива скасування низки додаткових відпусток (ст. 94 Проєкту ТКУ). Скасування таких видів додаткових відпусток, як відпустка за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці, відпустка за особливий характер праці, творча відпустка та відпустка для підготовки до змагань і участі в них, а також деяких соціальних відпусток, призведе до суттєвого обмеження соціальних гарантій для працівників, що суперечить ст. 4 ЗУ «Про відпустки» [232]. На нашу думку, це також може мати певні негативні наслідки щодо: а) зниження соціальної захищеності працівників; б) демотивації працівників; в) порушення принципу справедливості. Таким чином, скасування додаткових відпусток є серйозним кроком назад і може мати негативні наслідки для працівників, роботодавців та суспільства в цілому.

Ще одна норма, яка містить ризики негативного впливу на права працівників, це положення ст.84 Проєкту ТКУ, що закріплює збільшення

тривалості робочого часу працівників на 8 годин (не повинна перевищувати 48 годин протягом кожного семиденного періоду з урахуванням надурочних годин), і фактично вказує на зменшення часу відпочинку на ці ж 8 годин за рахунок надурочних робіт. Вважаємо, що таке зменшення часу відпочинку на ці ж 8 годин за рахунок надурочних робіт може призвести до низки негативних наслідків. Так, збільшення тривалості робочого часу підвищує ризик професійних захворювань та травматизму, знижує продуктивність праці, порушує сімейно-побутовий устрій працівників та збільшує соціальну напругу в суспільстві. На нашу думку, запровадження такої норми суперечить принципам забезпечення безпечних і здорових умов праці та може мати серйозні соціальні наслідки.

Підсумовуючи зазначимо, що перспективне законодавство, яке уособлює Проєкт ТКУ має як позитивні норми, спрямовані на захист прав працівників, так і норми, що містять певні ризики для працівників. Викладене свідчить про необхідність подальшого аналізу норм Проєкту у порівнянні з нормами чинного трудового законодавства, стандартів та принципів законодавства ЄС та їх обговорення серед вчених та широкого кола зацікавлених сторін (працівників, роботодавців, представників профспілок, закордонних експертів тощо). Загалом, право на відпочинок є важливим елементом системи соціальних гарантій в Україні та світі і його забезпечення сприятиме підвищенню продуктивності праці, покращенню здоров'я населення та загальному соціальному добробуту.

Продовжуючи дослідження звернемося до аналізу «форм реалізації трудових прав працівників», оскільки вони як і гарантії трудових прав, спрямовані на забезпечення того, щоб працівники могли користуватися своїми правами, передбаченими законом при виконанні різних функцій. Гарантії становлять сукупність юридичних, економічних та соціальних заходів, які забезпечують можливість реалізації трудових прав. Вони встановлюють у відповідних актах сукупні умови і спеціальні правові способи та засоби, що визначають порядок реалізації прав і свобод працівника, а також їх захист і відновлення при порушенні. Тобто, гарантії створюють ті умови, за яких працівник може ефективно користуватися своїми правами. Тоді як форми

реалізації трудових прав - це конкретні способи, за допомогою яких працівник може скористатися своїми правами.

За своїми функціями гарантії можуть бути: а) законодавчими – це норми трудового законодавства, які прямо передбачають права працівників та встановлюють відповідальність за їх порушення; соціальними – різноманітні соціальні програми, які підтримують працівників, наприклад, допомога по безробіттю, медичне страхування; б) профспілковими, що спрямовані на захисті інтересів працівників, в тому числі шляхом колективних переговорів, страйків та інших форм протесту; в) судовими, які передбачають безпосереднє право працівника на звернення до суду для захисту своїх порушених прав, що є важливою гарантією.

Водночас формами реалізації трудових прав можуть бути: безпосереднє використання права (наприклад, працівник може безпосередньо звернутися до роботодавця з вимогою про виплату заробітної плати); звернення до державних органів (якщо роботодавець відмовляється виконувати свої обов'язки, працівник може звернутися до державної інспекції праці або до суду); колективні дії (працівники можуть об'єднуватися в профспілки для захисту своїх прав); самозахист (у деяких випадках працівник може самостійно захищати свої права, наприклад, відмовившись виконувати роботу, що загрожує його життю або здоров'ю).

Зазначимо, що в загально-теоретичному розумінні, реалізація права – це складний процес, що включає як механізми так і форми реалізації права. В свою чергу форми реалізації трудових прав, відображають динамічний характер трудових правовідносин, де права працівників не є статичними, а постійно реалізуються, захищаються і розвиваються. Під формами реалізації трудових прав слід розуміти конкретні, зовнішні способи, напрями та шляхи, якими суб'єкти трудового права, зокрема працівники, втілюють у життя свої суб'єктивні права та свободи, що передбачені трудовим законодавством. Ці форми є результатом вольових дій працівників, спрямованих на задоволення їхніх індивідуальних та

колективних потреб у сфері праці, і одночасно визначаються законодавчими рамками.

Оскільки трудове право регулює суспільні відносини, його норми реалізуються за допомогою тих самих загальних форм, що й інші правові норми. Однак, специфіка трудових відносин накладає свій відбиток на ці форми, вимагаючи їх конкретизації та адаптації до особливостей трудової діяльності. Враховуючи особливості трудових прав, форми реалізації прав працівників слід розглядати саме в контексті реалізації положень трудового законодавства України, що можна поділити на наступні групи.

1. Активні форми: виконання, використання та застосування норм.

Активні форми передбачають дії суб'єктів трудових відносин. Виконання норм - це активна поведінка, коли суб'єкт дотримується встановлених законом зобов'язань, наприклад, працівник виконує трудову функцію, а роботодавець забезпечує умови праці [175, с. 32], [218, с. 62]. Використання норм - це вільне волевиявлення щодо застосування можливостей, наданих трудовим законодавством, наприклад, право працівника на відпустку чи компенсацію. Застосування норм - це втілення пріоритетів державної політики у конкретних правозастосовних актах, що забезпечує як публічні, так і індивідуальні інтереси.

2. Пасивні форми: дотримання (додержання) норм.

Пасивні форми стосуються дотримання заборонних норм трудового законодавства зобов'язаними суб'єктами (роботодавцем, колективом тощо). Це проявляється у пасивній поведінці – утриманні від дій, які законодавство визнає правопорушеннями [218, с. 62]. Вивчення реалізації трудових прав неможливе без аналізу сучасних проблем у цій сфері, адже їх вирішення є пріоритетом національного законодавства. Проблеми у сфері праці, що є основою суспільного життя та економіки, потребують негайного та виваженого вирішення як з боку академічних кіл (юристів, економістів, соціологів), так і з боку законодавчої та виконавчої влади [261, с. 278].

Незважаючи на законодавче закріплення трудових прав, на практиці їхня реалізація часто стикається з низкою проблемних моментів. По-перше, певна

нестабільність на ринку праці: зростання рівня безробіття, неформальна зайнятість, незадекларована праця, скорочення робочих місць внаслідок автоматизації виробництва та цифрових трансформацій – все це обмежує/або може обмежувати можливості працівників відстоювати свої права. По-друге, порушення норм трудового законодавства з боку роботодавця: як-то, затримка виплати заробітної плати, порушення норм охорони праці, незаконна відмова в прийнятті або незаконне звільнення – це лише деякі з поширених порушень. По-третє, недостатня обізнаність працівників про свої права: багато працівників не знають своїх прав, не вміють їх захищати або не довіряють цьому захисту. По-четверте, слабка ефективність державного контролю за дотриманням трудового законодавства: недостатня кількість та професіоналізм інспекторів з праці, бюрократичні процедури – все це ускладнює виявлення та притягнення до відповідальності порушників трудового законодавства.

На сьогодні розповсюдженим проблемним явищем є також незадекларована праця, коли роботодавець і працівник свідомо уникають офіційного оформлення трудових відносин, що нібито містить певні переваги у вигляді: зменшення податкового навантаження, уникнення виплат до фондів соціального страхування, або навіть отримання соціальних пільг, які інакше були б недоступними. Однак це явище має також велику кількість ризиків та негативних наслідків, в тому числі для працівників у вигляді відсутності соціального захисту, доступу до системи пенсійного забезпечення, труднощів з отриманням медичної допомоги, а також гарантій стабільності та безпеки на робочому місці, тощо.

На жаль, незадекларована праця залишається серйозною проблемою в Україні, особливо під час війни. Це явище не тільки порушує принципи соціальної справедливості, але й завдає значної шкоди економіці та обороноздатності країни. За оцінками експертів, через незадекларовану працю державний бюджет України щорічно втрачає близько 100 мільярдів гривень [107]. Відповідно тільки задекларована праця може забезпечити стабільність і захист для працівників, а також сприятиме розвитку економіки і підвищенню обороноздатності нашої країни.

На нашу думку, основні методи боротьби з цим явищем покладаються на державних органів влади трьох типів, а саме – 1) інспекції праці, до повноважень яких належать розгляд порушень умов праці та/або норм охорони праці; 2) інспекції в сфері соціального захисту, які протидіють шахрайствам із внесками на соціальне страхування; 3) податкові органи, що займаються питанням ухилення від сплати податків. На міжнародному рівні та в ЄС існує багато організацій і агентств, які займаються боротьбою, аналізом і моніторингом незадекларованої праці, зокрема, Європейська комісія, Європейська конфедерація профспілок (ETUC), Міжнародна організація праці (ILO), Європейське управління праці (ELA), Інформаційне агентство Європейського Союзу з безпеки та гігієни праці (EU-OSHA), які підтримують країни у зборі даних, визначенні політичних заходів, плануванні інформаційних компаній, впровадженні схем та ініціатив, щоб зробити можливим перехід до задекларованої праці.

Зрозуміло, що існуючі проблеми у сфері трудових відносин сприяють розумінню необхідності та вдосконаленню правових норм або прийняттю нових, в той час як їх реалізація призводить до виправлення наявної проблеми. Відтак формування ефективних напрямів удосконалення правового регулювання реалізації трудових прав працівників в Україні повинно ґрунтуватися на інтересах людини, яка працює або має такий намір; співвідноситись із сучасними тенденціями розвитку трудового права; бути пов'язаними із реаліями сьогодення та актуальними проблемами реалізації трудових прав працівників; не викликати нових проблем одночасно із вирішенням теперішніх проблем.

В розрізі зазначеного зауважимо, що сучасний світ має тенденцію розвитку парадигми людиноцентризму, якому має відповідати вітчизняне законодавство. Тому нормативна оптимізація реалізації трудових прав має бути спрямована на забезпеченні гідності людини та її права на працю. Кожна працездатна людина, яка бажає працювати, повинна мати можливість реалізувати своє право на працю. Особливо важливо це для працездатних осіб, які не вважаються працівниками згідно з трудовим законодавством, або для осіб, чий правовий статус належним чином не врегульовано чинним законодавством про працю [221, с. 124].

Поширення коронавірусної хвороби COVID-19, економічна криза в країні, триваюча третій рік поспіль війна та масштабна міграція населення лише підкреслили важливість та безвідворотність людиноцентричного підходу. На цьому ґрунтується також Основний Закон, за яким людина, її права і свободи визнаються найвищою цінністю в державі. Звісно, що виснажлива війна із агресором спонукає спрямування всіх зусиль держави на обороноздатність країни та збереження її суверенітету. Водночас відтік кадрів, пов'язаний із виїздом працездатного населення за межі України, свідчить про необхідність «реального впровадження засад людиноцентризму, тобто акцент у соціальній політиці має бути зміщений від «забезпечення зайнятості в будь-який спосіб» на «забезпечення такою роботою, яка дозволяє людині самореалізовуватися та духовно розвиватись», як це відбувається в європейських країнах» [345, с. 377].

З огляду на це, важливим виглядає необхідність визначення на законодавчому рівні критеріїв гідної праці, заснованої на засадах людиноцентризму, що є вихідною засадою реалізації трудових прав працівників.

В аспекті наведених проблем реалізації трудових прав на увагу заслуговують правові способи їх захисту, оскільки створення і функціонування всеохоплюючої системи захисту трудових прав є важливою юридичною гарантією їх забезпечення. Тому звернемося до визначення сутності поняття «право на захист».

Деякі вчені визначають матеріально-правовий зміст права на захист та тісний зв'язок з суб'єктивним правом. Інші ж вважають, що право на захист є самостійним, універсальним, конституційним правом особи. Право на захист, на наш погляд, є не самостійним, а похідним правом, що регламентується численними нормативними актами (Конституція, Цивільний кодекс). Воно існує незалежно від потреби особи, будучи можливістю власника права вчиняти юридично значущі дії, які забезпечують свободу правомірної поведінки, як зазначає Г.П. Тимченко. Відмінність права на захист від інших прав такого типу полягає у тому, що це право має самостійне значення у механізмі правового регулювання й у вищому ступені фіксує свободу правомірної поведінки суб'єктів

права [311, с. 8]. Зміст права на захист полягає в усуненні порушень та відновленні прав через вибір відповідних способів і форм. Його мета – відновлення первинного стану потерпілого, припинення порушень, створення додаткових умов для реалізації прав та компенсація завданої шкоди [311]. Таким чином, право на захист має як матеріальний, так і процесуальний елементи, які в одних випадках розглядаються в сукупності, в інших діють самостійно, оскільки процесуальна форма при реалізації права на захист потрібна не завжди.

У трудовому праві, поряд з правом на захист, існує поняття «захист прав та законних інтересів працівників», що являє собою комплексну систему матеріальних, організаційних і процесуальних засобів для запобігання, припинення порушень трудового законодавства, відновлення порушених прав і відшкодування шкоди [81 с. 131]. Поняття «захист трудових прав та інтересів працівників» розглядають у широкому та вузькому значеннях. Так, в широкому аспекті захист трудових прав та інтересів працівників трактується як реалізація захисної функції трудового права через встановлення високого рівня умов праці, державних гарантій трудових прав працівників та відповідальності за їх порушення. У вузькому значенні захист трудових прав та інтересів працівників визначається як забезпечення додержання трудових прав, попередження і профілактика їх порушень, відновлення порушених прав та відповідальність роботодавців за порушення трудових прав працівників [173, с. 7].

Правовий захист трудових прав працівників вимагає дотримання встановлених законом умов, процедур та використання відповідних засобів. Матеріально-правовий аспект охоплює самозахист (вплив на порушника) та звернення до компетентних органів. У юридичній літературі це називають «формами захисту порушених трудових прав», що залежать від суб'єкта, уповноваженого здійснювати такий захист. Під час воєнного стану до таких суб'єктів належать органи державної влади, місцевого самоврядування, Уповноважений ВРУ з прав людини або суд.

В той же час, в залежності від обраного суб'єкта захисту, до якого має намір звернутися працівник, способи захисту розподіляються на юрисдикційні, що

передбачають діяльність державних та інших компетентних органів з метою захисту порушених прав, а також неюрисдикційні, що охоплюють дії працівників по захисту порушених прав, які здійснюються ними самостійно. Юрисдикційна форма захисту здійснюється судом (загальний порядок захисту) чи органом державної влади (спеціальний порядок захисту) [173, с. 10].

В рамках юрисдикційної форми захисту трудових прав та інтересів розрізняють загальний та спеціальний порядки. Загальний порядок передбачає судовий захист. До спеціальних форм належить адміністративний захист через звернення до контролюючих органів, розгляд індивідуальних трудових спорів за Законом «Про звернення громадян» та розгляд КТС. І.В. Лагутіна вважає, що в правовій державі КТС доцільно виконувати не юрисдикційну, а примирну функцію, як це передбачено проєктом Трудового кодексу, проте висловлює незрозуміння щодо збереження переліку трудових спорів виключної судової підвідомчості, пропонуючи надати КТС можливість розглядати всі трудові спори за попередньої домовленості сторін [173, с. 10].

Свого часу науковець запропонувала класифікацію юрисдикційних форм захисту трудових прав та інтересів працівників на міжнародні та національні. Міжнародні форми включають адміністративні (контрольний механізм МОП) та судові (юрисдикція ЄСПЛ). Відповідно національні юрисдикційні форми захисту включають захист трудових прав та інтересів в органах судової влади, органах із розгляду трудових спорів, а також в органах державного нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю) [173, с. 7].

Неюрисдикційна форма захисту трудових прав та законних інтересів працівників охоплює собою дії працівників по захисту порушених суб'єктивних прав, які здійснюються ними самостійно без звернення до державних або інших компетентних органів. Такі форми захисту трудових прав та законних інтересів працівників передбачені трудовим законодавством і до них належать: а) примирно-третейські процедури, які застосовуються при вирішенні колективних трудових спорів; б) самозахист; в) громадський захист, який здійснюють виборні профспілкові органи.

Найчастіше неюрисдикційна форма захисту реалізується шляхом самозахисту. В юридичній літературі навіть існує два підходи серед науковців щодо розуміння самозахисту як неюрисдикційної форми захисту. Зокрема, одні вчені розглядають самозахист виключно через можливості вчинення дій фактичного характеру, інші підтримують підхід, який не обмежує самозахист лише діями фактичного характеру, а відносить до цієї категорії також юридичні дії, в тому числі й заходи оперативного впливу на порушника [328, с. 261-262].

Також серед шляхів і способів захисту трудових прав наразі активно виділяють механізм досудового розгляду скарг та розв'язання спорів [159]. Зокрема, до такої форми захисту науковці відносять медіацію, визначаючи це як альтернативну форму захисту, що не пов'язана із здійсненням правосуддя і має договірну природу, хоча вона не виключає і не може виключати судовий захист як основну юрисдикційну форму [311, с. 12].

Для України важливим чинником запровадження інституту медіації стало прийняття ЗУ «Про медіацію» у 2021 р., який визначив правові засади та порядок проведення медіації як позасудової процедури врегулювання конфлікту (спору), а також принципи медіації, статус медіатора, вимоги до його підготовки та інші питання, пов'язані з цією процедурою. Вважаємо цей механізм захисту порушених прав, в тому числі працівників, універсальним з огляду на неважливість причини виникнення спору, внаслідок чого медіація застосовується з метою запобігання виникненню конфліктів (спорів) у майбутньому або врегулювання будь-яких конфліктів (спорів), у тому числі цивільних, сімейних, трудових, господарських, адміністративних, а також у справах про адміністративні правопорушення та у кримінальних провадженнях з метою примирення потерпілого з підозрюваним (обвинуваченим) [242, ст.1]. Відповідно, запровадження медіації як неюрисдикційної форми захисту прав працівників має ряд переваг порівняно із юрисдикційною формою захисту, оскільки її ефективність зумовлена наступним: тривалістю судового розгляду трудових спорів через завантаженість судів та кадровий голод; активна участь сторін та медіатора до вирішення спору; невисоким рівнем виконання судових рішень та

значною тривалістю виконавчого провадження; доступністю медіації, вартість якої є значно меншою порівняно із судовими витратами; конфіденційністю справи, оскільки під час судового розгляду конфіденційність розгляду справи втрачається [346, с. 346].

Водночас зауважимо, що юрисдикційний судовий порядок захисту прав та законних інтересів працівників на сьогодні є безальтернативним способом захисту порушених прав для більшості громадян України, з огляду на те, що він передбачає можливість судового захисту порушеного права як на національному, так і на міжнародному рівнях, на дослідженні якого як і на медіації зупинимося більш детально в наступному розділі нашого дослідження.

2.3. Право на професійний розвиток працівників як стратегічний елемент управління трудовими ресурсами

Як зазначалось раніше, останні десять років характеризуються стрімким зростанням цифрових технологій. Практично все населення має доступ до інтернету (99 % - у віці 12-24 роки, 94 % - у віці 25-44 роки, 54% - у віці 45+). Середній користувач володіє 2-3 цифровими пристроями і проводить понад 4 години онлайн щодня. Мобільні додатки забезпечують постійний доступ до різноманітних послуг [99, с. 113]. Однак, сучасний швидко змінюваний світ, з його жвавим розвитком технологій підкреслює і те, що людина і надалі є найціннішим ресурсом та рушійною силою прогресу, тому питання професійного розвитку працівників, набувають особливої актуальності.

Ринок праці є складною, динамічною системою, яка інтегрує економічні, соціальні та культурні компоненти. Розглядаючи працю з позицій соціально-економічних аспектів, можна виділити її ключові функції: створення матеріальних і культурних благ, задоволення людських потреб та забезпечення матеріального добробуту працівника і його сім'ї. Проте, у контексті постійних змін на ринку праці, все більшого значення набуває інвестиційний аспект праці.

Безперервний професійний розвиток працівників стає необхідною умовою адаптації до нових викликів і підвищення конкурентоспроможності на ринку праці. Сучасний попит на робочу силу визначається не лише кількістю вакансій, а й якісним складом навичок кандидатів. Таким чином, інвестиції у власний професійний розвиток є стратегічно важливим кроком для досягнення кар'єрних цілей. Професійний розвиток працівників також є фундаментальним аспектом сучасного управління персоналом, що спрямований на підвищення компетенцій працівників у їхній професійній діяльності.

У сучасному динамічному світі, де технології, економічні умови та соціальні потреби постійно змінюються, здатність працівників адаптуватися до нових викликів є важливою не лише для їхньої кар'єри, а й для успішності організацій. Професійний розвиток стає критичним інструментом, який дозволяє забезпечити конкурентоспроможність компаній та стійкий розвиток ринку праці.

Актуальність професійного розвитку працівників зумовлена низкою факторів. З одного боку, це технологічний прогрес, що змінює характер роботи, з іншого – потреба у фахівцях, які володіють сучасними навичками та компетенціями. Професійний розвиток персоналу є стратегічним елементом управління людськими ресурсами, що дозволяє організаціям ефективно реагувати на виклики ринку та зміни в економічному середовищі.

Безперечною є теза, що «зі збільшенням темпів розвитку цифрових технологій, впровадженням інноваційних рішень у всіх сферах суспільного життя виникає потреба в підвищенні якості підготовки працівників для створення можливості модернізації економіки країни відповідно до сучасних вимог», - яка представлена у Концепції розвитку цифрових компетентностей [255]. Тому у сучасному динамічному світі, де технології розвиваються з неймовірною швидкістю, а вимоги до кваліфікації працівників постійно зростають, потребує дослідження питання професійного розвитку та його правового регулювання.

В Україні законодавець звернув увагу на це питання ще у 2012 році та ухвалив ЗУ «Про професійний розвиток працівників» [250]. Характеризуючи цей закон [250], необхідно зазначити, що його прийняття вирішило низку проблемних

моментів: по-перше, було визначено мету, принципи та основні напрями державної політики у сфері професійного розвитку працівників, що дозволяє говорити про створення достатньо чіткої та системної концепції підвищення кваліфікації працівників; по-друге, було покладено на роботодавців відповідальність за забезпечення професійного розвитку працівників. Зокрема, закон зобов'язує роботодавців організовувати підвищення кваліфікації працівників не рідше одного разу на п'ять років; по-третє, передбачена участь професійних спілок та організацій роботодавців у процесі професійного навчання, що сприяє більш ефективному вирішенню питань підвищення кваліфікації та врахуванню інтересів усіх сторін трудових відносин. Також в цьому Законі [250] міститься визначення поняття «професійний розвиток працівників», який є цілеспрямованим процесом набуття працівниками нових знань, умінь і навичок, необхідних для виконання трудових функцій, підвищення їхньої професійної майстерності та кар'єрного зростання.

Однак сучасні загрози та виклики, зокрема, повномасштабне вторгнення росії в Україну, введення умов воєнного стану вплинули на парадигми та принципи, за якими функціонував ринок праці, змінюючи їх та вказуючи на нові завдання для України та її партнерів.

На думку Ю.О. Чалюк «каталізатором сучасних процесів трансформації ринку праці виступила пандемія Covid-19, в умовах якої дистанційний формат роботи змусив працівників освоювати комп'ютерні та цифрові технології» [8].

Цифрова трансформація має як позитивні, так і негативні тенденції. Цифрові технології вимагають переходу країн до постіндустріального розвитку, де головними інструментами виступають знання та інформація.

У звіті МОП йдеться про те, що працевлаштовані молоді люди (до 24 років) стикаються з ризиком втратити роботу через автоматизацію. При цьому, цей ризик більший, ніж у старшого покоління. У всьому світі молоді люди висловлюють побоювання, що нові технології, а саме штучний інтелект та роботизація позбавлять їх роботи. Один із багатьох прикладів, це автоматизація робочого місця касирів у супермаркеті. В своєму звіті компанія McKinsey

зазначала, що від 400 до 800 працівників по всьому світу можуть втратити свої робочі місця вже до 2030 року. В зоні ризику такі професії як продавці, охоронці, рецепціоністи [31].

Незважаючи на певне зменшення кількості офіційно зареєстрованих безробітних в Україні у 2023 р. (на 45,6% порівняно з попереднім роком), проблема безробіття залишається однією з найгостріших соціально-економічних проблем країни, обумовленою, зокрема, триваючими воєнними діями. Так, протягом 2023 року у країні зареєстровано 483,2 тис. безробітних [127].

Станом на 01.02.2024 р. статус безробітного мали 101,4 тис. українців. Серед них чоловіки становили 24,9 тис. осіб (або 24%), жінки – 76,5 тис. осіб (або 76%). Найбільшу частку серед зареєстрованих безробітних становлять українці віком від 35 до 44 років та від 45 до 55 років (по 30% відповідно). Однак, реальний рівень безробіття в Україні набагато вищий, якщо його розраховувати за методологією МОП. Відзначимо, що згідно з цією методологією людина визнається безробітною, якщо вона протягом чотирьох тижнів: не мала роботи, шукала роботу, або була готова приступити до роботи. І цю проблему необхідно вирішувати комплексно, шляхом поєднання різних заходів, як спрямованих на створення нових робочих місць, стимулювання підприємництва та розвиток ринку праці в цілому, так і розвиток системи професійної орієнтації та професійного навчання, перенавчання.

Таким чином, дослідження проблем розвитку професійного навчання залишаються актуальними в сучасних умовах, постійно трансформуючись та збагачуючись новими теоретичними та емпіричними аспектами.

Під впливом цифровізації та гнучких форм зайнятості з'являється «працівник нового типу», для якого, окрім професійних знань (hard skills), критично важливими стають особистісні якості (soft skills). Такі працівники вирізняються адаптивністю, мобільністю, креативністю, емпатією, критичним мисленням, емоційним інтелектом та когнітивною гнучкістю [100, с. 4]. Ці soft skills підвищують конкурентоспроможність на ринку праці, а їх високий рівень

корелює з кращою адаптацією до змін, гнучкістю поведінки та нижчим рівнем тривоги, депресії та самотності [58], [47].

Для всебічного аналізу даної проблеми необхідно звернутися до наукових праць вітчизняних та зарубіжних дослідників.

Так, на думку А.Ю. Донцової, професійний розвиток персоналу - це комплекс заходів для оновлення знань і навичок працівників, розвитку їх здатності до навчання та постійного підвищення кваліфікації. Це необхідно для якісного виконання складних завдань, підвищення ефективності підприємства та конкурентоспроможності продукції чи послуг [112, с. 73]. С.В. Дудко акцентує, що професійний розвиток - це набуття професіоналізму в одній або кількох професіях [114, с.59]. Він визначає професійний розвиток персоналу як комплекс заходів, спрямованих на постійне оновлення знань і навичок, навчання новим професіям та адаптацію до зростаючих вимог. Це необхідно для підвищення конкурентоспроможності як окремих працівників, так і підприємств в цілому [114, с. 59]. Н. Жиденко зазначає, що це процес, важливий і для конкретного працівника, і для організації, оскільки «організації навчаються тільки через індивідів, що навчаються» та обидві сторони зацікавлені в цьому і несуть відповідальність за його результати [115, с. 52-53]. О.В. Крушельницька розглядає професійний розвиток як індивідуальний шлях самовдосконалення, що полягає в постійному розширенні особистих професійних можливостей [171]. Т.П. Збрицька, Г.О. Савченко, М.С. Татаревська розглядають професійний розвиток як процес, спрямований на підвищення ефективності діяльності організації шляхом підготовки працівників до виконання нових завдань та зайняття нових посад [123, с. 87]. Закордонні вчені пропонують комплексний погляд на розвиток персоналу, визначаючи його як цілеспрямований процес, що включає не лише формальні освітні заходи, але й індивідуальні програми, розроблені з урахуванням специфіки робочих місць та потенціалу кожного співробітника. Такий підхід передбачає тісний зв'язок між розвитком персоналу та стратегічними цілями організації [53].

Представлений аналіз позицій вчених (А.Ю. Донцової [112, с. 73], О.В. Крушельницької [171], Т.П. Збрицької, Г.О. Савченко, М.С. Татаревської [123, с. 87]) щодо професійного розвитку дозволяє зробити висновок, що всі вони мають єдність думки щодо багатогранності цього процесу, який охоплює як індивідуальні, так і організаційні аспекти. Цей процес є необхідною умовою успішного функціонування сучасних підприємств та забезпечення їх конкурентоспроможності. Професійний розвиток працівників не обмежується лише набуттям нових знань, а передбачає також розвиток особистих якостей, навичок та здібностей. Зазначимо, що вчені дають визначення цієї категорії через певні основні характеристики: по-перше, вказуючи на те, що це або комплекс/сукупність заходів, або процес/безперервний, або сфера певного спрямування (на цей аспект визначення не мають єдиної думки); по-друге, уточнюють спрямування – набуття/оновлення/отримання нових професійних знань, навичок та розвиток здібностей працівників до навчання (мають схожі позиції); по-третє, виокремлюють мету, а саме - виконання нових виробничих функцій, завдань і обов'язків нових посад, або якісне виконання більш складних трудових завдань, підвищення ефективності діяльності підприємства, конкурентоспроможності продукції або послуг, що надаються споживачами (на цей аспект не мають єдиної думки).

Підсумовуючи зазначимо, що вчені єдині в думці щодо складових професійного розвитку, таких як підготовка, перепідготовка й підвищення кваліфікації працівників, а також, що професійний розвиток працівників є важливим як для самого працівника так і для організації та суспільства в цілому.

При цьому, саме поняття «професіоналізм» також не має однозначного визначення та є багатогранним. Існують різні інтерпретації цього поняття. Наприклад, Dyson та Brice (2016) акцентують увагу на розвитку компетенцій та навичок як ключових складових професіоналізму, особливо в контексті соціально-культурної специфіки [15]. Farr та Riordan (2015) розглядають професіоналізм крізь призму формування професійної ідентичності та розробки

індивідуальних практичних теорій [20]. З іншого боку, Fisher та співавтори (2015) підкреслюють важливість адаптації до різноманітних професійних ролей [22].

Аналізуючи наведені думки вчених зазначимо, що професіоналізм є комплексним феноменом, який включає глибоке розуміння своєї професійної сфери та потребує від працівника постійного розвитку та самовдосконалення. Для досягнення високого рівня професіоналізму, сьогодні недостатньо тільки поєднувати теоретичні знання з практичними навичками, ще необхідно володіти цифровими навичками, розвивати критичне мислення та бути готовими до змін.

В умовах постійного розвитку технологій, поняття «професійний розвиток працівників» набуває нового значення, і визначається як безперервний процес удосконалення набору компетенцій, що включає не тільки традиційні професійні знання, але й цифрові навички, необхідні для ефективного виконання професійних обов'язків в умовах постійних змін.

Важливість професійного розвитку підкреслюється також у дослідженнях зарубіжних науковців, які демонструють його позитивний вплив на розвиток суспільства в цілому. Так, працівники з більшою ймовірністю відчують себе цінними, якщо організації приділяють увагу їхнім кар'єрним потребам [43].

Дослідники зазначають, що успіх організації залежить від продуктивності її працівників, тому необхідно аналізувати чинники, які впливають на задоволеність працівників і, відповідно, підвищують продуктивність [45]. Продуктивність організації визначається залученістю та задоволеністю працівників [42].

Серед досліджень можна зустріти факт, що щасливі працівники майже на 20% продуктивніші за своїх незадоволених колег. Традиційно, організації зосереджувалися не стільки на щасті своїх працівників, скільки на досягненні конкретних результатів, таких як підвищення продуктивності. Однак, ситуація змінилася: працівники вимагають від організацій більшого, ніж раніше, зокрема, балансу між роботою та особистим життям, нових можливостей, а також традиційних вимог до безпеки праці та фінансової стабільності. Вживання корпоративних галузей залежить від максимізації їхньої продуктивності та усунення неефективності.

Погоджуємося з думкою вчених, що професійний розвиток працівника – це невід'ємна частина корпоративної культури. Коли організація створює атмосферу, де працівники мають можливість навчатися і розвиватися, це сприяє підвищенню лояльності та залученості. Інвестуючи в професійний розвиток, компанії демонструють свою турботу про власних співробітників та готовність до змін. Це, в свою чергу, позитивно впливає на репутацію компанії як привабливого роботодавця [12]. А працівники, в свою чергу, шукають можливості для підвищення своїх знань і кваліфікації, прагнуть належати до культури, яка сприяє їхньому зростанню, і бажають робити вагомий внесок у розвиток своїх колег та компанії [42]. У дослідженні, проведеному SHRM, майже половина працівників повідомили, що можливості професійного розвитку є дуже важливими для їхньої задоволеності роботою [34]. Дослідження також показало, що наявність таких можливостей має вирішальне значення для утримання кадрів, оскільки задоволеність роботою безпосередньо пов'язана з плинністю кадрів [34].

Зазначимо, що вчені вказують на певні «можливості професійного розвитку». Термін «можливості професійного розвитку» зазвичай відноситься до використання методів, які призводять до підвищення здібностей працівників у рамках їхньої кар'єри. Ці методи можуть бути у формі кар'єрного розвитку, розвитку персоналу або професійних навчальних можливостях, які мають спільну мету – розвиток працівників і розроблені для конкретної кар'єри, особистості та організації [39], [49]. Закордонні вчені зазначають фактори, які можуть вплинути на професійний розвиток, у тому числі, стиль лідерства, можливості кар'єрного зростання, робоче середовище та організаційна справедливість [21], [29].

Можливості професійного розвитку є ключовими для кар'єрного зростання та успіху в організації. Вони повинні відповідати як потребам компанії, так і особистим цілям працівника [5]. Др. Кент Петерсон підкреслює, що такі можливості розвивають лідерські навички, сприяють кар'єрному зростанню та інтеграції в корпоративну культуру [44]. Наявність цих можливостей підвищує продуктивність працівників та загальну ефективність організації [3]. Більшість програм спрямовані на підвищення знань, навичок або досягнення кар'єрних

цілей [48]. Участь у конференціях, семінарах та командна робота також сприяють розвитку, покращуючи розуміння, комунікацію, довіру та задоволеність роботою.

Методи професійного розвитку є різноманітними, і їх вибір залежить від потреб організації та працівників. Серед них – класичне навчання, тренінги, наставництво, менторство, реалізація проектів та самоосвіта. Існують також інші успішні методики, такі як доручення співробітникам самостійної роботи над певними проектами. Професійний розвиток працівників - запорука успіху та конкурентоспроможності організації. Він покращує працездатність і результативність праці через розширення навичок та компетенцій. Навчені та кваліфіковані співробітники здатні більш результативно виконувати свої обов'язки, що позитивно впливає на загальні результати компанії.

Професійний розвиток також сприяє покращенню комунікаційних навичок співробітників, розвитку навичок ефективного спілкування, управлінню конфліктами та співпраці, що є ключовим для успішної роботи в колективі та взаємодії з клієнтами і партнерами. З постійними змінами всередині та поза організацією професійний розвиток допомагає співробітникам розвивати навички адаптації, бути гнучкими та пристосовуватися до нових умов роботи. Це робить компанію більш конкурентоспроможною та успішною на ринку. Професійний розвиток співробітників також сприяє розвитку лідерських якостей, навичок управління, мотивації та натхнення інших співробітників, що важливо для формування міцної та ефективної команди.

Загалом, професійний розвиток співробітників невід'ємно пов'язаний зі стратегією управління персоналом в організації. Він сприяє покращенню продуктивності, залученню та утриманню талантів, вдосконаленню комунікації, адаптації до змін та розвитку лідерських якостей.

Актуальність професійного розвитку підсилюється в умовах глобальних змін, таких як цифровізація, автоматизація та наслідки пандемії COVID-19. Ці явища не лише змінили ринок праці, але й підвищили вимоги до кваліфікації працівників. Як зазначено у міжнародних документах, зокрема Конвенції МОП № 142 про професійну орієнтацію і професійне навчання, держави зобов'язані

забезпечувати умови для неперервної освіти та розвитку навичок працівників упродовж усього їхнього трудового життя. Це положення підтверджує необхідність гармонізації національного законодавства України з міжнародними стандартами.

Крім законодавчих ініціатив, важливим є розвиток культури навчання в організаціях. Створення умов для навчання та підвищення кваліфікації має стати не лише правом, але й обов'язком роботодавців. Такі ініціативи, як запровадження корпоративних університетів, системи менторства та регулярних тренінгів, дозволяють створити середовище, сприятливе для розвитку працівників.

Науковці підкреслюють важливість професійного розвитку персоналу для підвищення конкурентоспроможності підприємств та зазначають, що управління персоналом є ключовим елементом у системі менеджменту підприємства, а професійний розвиток співробітників сприяє досягненню стратегічних цілей організації [73]. Таким чином, професійний розвиток співробітників є актуальним та необхідним елементом успішної діяльності сучасних організацій, що забезпечує їхню адаптивність, ефективність та конкурентоспроможність на ринку праці.

Професійний розвиток працівників є однією з ключових гарантій, закріплених у трудовому законодавстві України, однак його реалізація супроводжується низкою проблем, які обмежують можливості працівників у підвищенні кваліфікації та розвитку навичок. Однією з головних проблем є недостатнє нормативно-правове регулювання. Хоча право на професійний розвиток закріплено у статті 201 КЗпП України [134] та ЗУ «Про професійний розвиток працівників» [250], механізми його реалізації залишаються недостатньо визначеними. Відсутність чітких зобов'язань роботодавців, фінансових механізмів підтримки та санкцій за порушення цього права створює правову невизначеність, яка перешкоджає ефективному здійсненню цього права.

Ще одним аспектом є недостатня мотивація роботодавців інвестувати у навчання своїх працівників. Страх втрати працівника після його навчання є одним

із стримуючих факторів. Це підкреслює необхідність розробки податкових пільг чи інших механізмів, які б стимулювали роботодавців вкладати кошти у професійний розвиток персоналу. Водночас деякі працівники також не мають мотивації для навчання через відсутність чітких перспектив кар'єрного зростання, страх перед новими технологіями або брак підтримки з боку роботодавців.

Крім того, глобальні виклики, такі як пандемія COVID-19, економічні кризи чи воєнний стан, створюють додаткові перешкоди для реалізації права на професійний розвиток. У кризових умовах компанії часто скорочують витрати на навчання, що погіршує доступ до професійного розвитку саме тоді, коли працівникам найбільше потрібні нові навички для адаптації до змін.

Для вирішення цих проблем необхідно вдосконалити нормативно-правове регулювання, деталізувавши обов'язки роботодавців щодо організації навчання, механізми фінансування та контролю. Розробка державної стратегії професійного розвитку має передбачати підтримку працівників у всіх регіонах та галузях, забезпечення рівного доступу до якісного навчання. Запровадження податкових пільг для роботодавців, які інвестують у розвиток персоналу, стимулюватиме їх до створення програм підвищення кваліфікації. Інформаційні компанії сприятимуть підвищенню обізнаності працівників про важливість професійного розвитку. Отже, ефективне вирішення проблем, пов'язаних із правом на професійний розвиток, потребує комплексного підходу, що включає законодавчі зміни, активну державну політику, фінансову підтримку та формування культури навчання. Це забезпечить підвищення конкурентоспроможності працівників на ринку праці, зростання продуктивності праці та економічний розвиток країни.

Право на професійний розвиток є фундаментальним аспектом трудових прав працівників, забезпечуючи їхню здатність адаптуватися до змін на ринку праці та підвищувати свою кваліфікацію. Однак, реалізація цього права супроводжується низкою проблем, які потребують уваги як законодавців, так і роботодавців.

Однією з ключових проблем є недостатнє правове регулювання та фрагментарність законодавства у сфері професійного розвитку. Як зазначає О.Є.

Луценко, існує юридична невизначеність багатьох понять, пов'язаних із професійним розвитком державних службовців, що ускладнює їх практичну реалізацію [177]. Крім того, на практиці механізми реалізації права на професійне навчання часто дають збої. Незважаючи на законодавчі гарантії збереження посади та заробітної плати на час навчання, нерідко службовцям відмовляють у їх збереженні, що демотивує працівників до підвищення кваліфікації [177].

Також варто відзначити відсутність конкуренції між державними та недержавними освітніми установами за право отримання державного замовлення на професійну підготовку і підвищення кваліфікації державних службовців. Це призводить до зниження якості освітніх послуг та обмежує можливості для працівників обирати найбільш підходящі програми навчання [177].

В умовах постійних трансформацій у системі підприємництва та непередбачуваних змін, професійний розвиток персоналу стає ще більш актуальним. Як зазначають О.І. Драган, А.Д. Бергер та А.О. Мізюк, провідні компанії-роботодавці усвідомлюють важливість підтримання професійного розвитку співробітників, зокрема удосконалення їхніх soft і hard skills, а також здійснення перекваліфікації відповідно до вимог діджиталізації бізнесу [113].

Отже, для ефективної реалізації права на професійний розвиток необхідно вдосконалювати законодавчу базу, забезпечувати належні умови для навчання та створювати стимули для працівників до безперервного професійного зростання. Право на професійний розвиток є важливим елементом системи трудових прав, яке забезпечує працівникам можливість підвищувати кваліфікацію, здобувати нові знання та адаптуватися до змін на ринку праці. Водночас реалізація цього права відбувається у межах певних обмежень, зумовлених правовими, організаційними та економічними факторами, що впливають на його ефективність.

Реалізація права на професійний розвиток обмежена фінансовими, організаційними та законодавчими труднощами. Роботодавці часто не інвестують у навчання через нестачу ресурсів або ризик втрати кадрів, а працівники не завжди можуть дозволити собі самостійне навчання. Фрагментарність норм і

відсутність чітких механізмів реалізації погіршують ситуацію. Межі цього права визначаються інтересами роботодавця та законодавчими обмеженнями: навчання має відповідати виробничим потребам, а роботодавець може обмежувати доступ, якщо це зашкодить процесу. Законодавство також передбачає компенсацію витрат на навчання у випадку дострокового розірвання договору з ініціативи працівника.

Крім того, соціально-економічні чинники (кризи, пандемії, війна) також впливають на можливості реалізації цього права, зміщуючи пріоритети на збереження робочих місць. Обмеження трудових прав, за словами Л. Вакарюк, необхідні для балансу інтересів працівників, роботодавців та суспільства в умовах обмежених ресурсів [89]. Водночас В. Венедіктов підкреслює, що професійне навчання є не лише правом, а й обов'язком працівників, який має узгоджуватися з інтересами роботодавця та суспільства [85, с. 78].

Таким чином, право на професійний розвиток є важливим інструментом підвищення кваліфікації працівників та адаптації до нових умов ринку праці, але його реалізація потребує вдосконалення. Для цього необхідно усунути прогалини у законодавстві, розробити стимули для роботодавців, а також враховувати соціально-економічні реалії. Баланс між правами працівників та інтересами роботодавців сприятиме стабільності трудових відносин і розвитку ринку праці.

Підсумовуючи зазначимо, що метою професійного розвитку працівників як цілеспрямованого процесу є необхідність стати конкурентоспроможним фахівцем на ринку праці, з певним рівнем знань, досвіду, навичок, компетентностей, які відповідають запитам роботодавців та сучасним викликам. Зазначимо, що аналіз європейського та українського ринків праці дозволив виокремити певні тенденції в сфері професійного розвитку працівників.

Тенденція щодо необхідності постійного навчання, підвищення кваліфікації та перекваліфікації. Сьогодні зростає попит на м'які навички (так звані *soft skills*: критичне мислення, креативність, адаптивність та швидке пристосування до нових умов). Зазначимо, що освіта та навчання є чинником покращення ринку праці, саме інвестування в якісну освіту та навчання як для молоді так і для

дорослих впливає на рівень кваліфікації та конкурентоспроможності робочої сили. Важливою характеристикою цієї тенденції є перехід від навчання протягом життя до навчання протягом кар'єри. Знання швидко старіють, тому працівники мають безперервно вчитися через формальні та неформальні методи, зокрема самоосвіту.

Гнучкість як працівника, так і роботодавця стає необхідною умовою успішного функціонування в сучасних умовах. Адже, враховуючи швидку зміну багатьох чинників та факторів, що впливають на економіку, важливо швидко приймати рішення та вміти адаптуватися до нових умов, ефективно впроваджувати організаційні зміни, застосовувати нові види зайнятості та перекваліфіковуватися протягом свого кар'єрного шляху.

Індивідуалізація навчання, яка передбачає, що з розвитком технологій з'явилася можливість створювати персоналізовані навчальні програми, що враховують індивідуальні потреби і цілі кожного працівника, що в свою чергу дозволяє зробити навчання більш ефективним і мотиваційним.

Тенденція, яка пов'язана з розвитком *soft skills*. Якщо раніше основний акцент робився на розвитку *hard skills* (технічних знань та навичок), то сьогодні все більшої ваги набувають *soft skills* (комунікація, креативність, лідерство, емоційний інтелект тощо). Саме ці навички дозволяють працівникам ефективно працювати в команді, вирішувати складні завдання і адаптуватися до змін.

Актуальними є тенденції внутрішнього підвищення кваліфікації та перекваліфікації в компаніях, тому що саме інвестиції в розвиток існуючих працівників допомагають зберегти кадровий склад та уникнути витрат на пошук і найм нового персоналу. В свою чергу працівники мають можливість отримувати нові навички безпосередньо на робочому місці, адаптуючи їх до конкретних вимог компанії. Це також можливості кар'єрного росту та підвищення своїх компетенцій.

Заслужовує на увагу і тенденція попиту на вузько кваліфікованих фахівців, зокрема, з розробки та проектування озброєння і техніки як в Україні, так і в

Європейському Союзу, оскільки професійний рівень цих працівників допоможе забезпечити вищий рівень безпеки держави та її громадян.

Актуальною залишається тенденція на підвищення рівня знання мов. Як приклад, для більш швидкої інтеграції біженців на ринку праці і до приймаючого суспільства, громади (так званої, соціальної інтеграції) необхідно знання мови. Відсутність мовних компетентностей ускладнює доступ біженців до ринку праці та соціальної інтеграції, які є необхідними для повної інтеграції в європейське суспільство. Зазначимо, що існують загальноєвропейські компетенції володіння іноземною мовою (CEFR), розроблені РЄ як міжнародний стандарт для оцінки рівня мовних знань, що широко застосовується у навчанні, роботі та міграції.

Ще одна тенденція, на яку вказала війна – це поява двох великих соціальних груп - реальних та потенційних працівників (1 - ВПО та мігранти; 2 - військові, які демобілізувалися, ветерани війни, у тому числі, особи з інвалідністю), які кардинальним чином впливають та надалі будуть впливати на суб'єктну картину на ринку праці. Саме ці 2 групи є та будуть рушійною силою в трудових відносинах, від професійних навичок, адаптації до мирного цивільного життя в умовах повернення до своїх громад яких і буде залежати ринок праці. В свою чергу, це демонструє необхідність перекваліфікації та реінтеграції такої групи працівників, як ветерани війни, шляхом надання їм допомоги в адаптації, зокрема, і до звичного робочого життя. Тому створення спеціальних інклюзивних програм адаптації для військовослужбовців, які повернулись до цивільного життя, надання їм необхідних ресурсів та підтримки – є важливим завданням, у тому числі в рамках реалізації професійного розвитку працівників-ветеранів військової служби.

У сучасному світі професійний розвиток працівників є ключовим для особистісного зростання, ефективності компаній та адаптації до мінливого ринку праці. Інвестиції у soft та hard skills, цифрові навички та підвищення кваліфікації покращують якість послуг, підвищують конкурентоспроможність та задоволеність роботою. Постійне оновлення знань є невід'ємною частиною успішної кар'єри та здатності адаптуватися до змін.

Висновки до розділу 2:

1. Доведено, що трудові права працівників – це динамічна сукупність основоположних можливостей та гарантій, закріплених у законодавстві, які забезпечують справедливі та гідні умови праці, захищають інтереси працівників у правовідносинах у сфері праці. Сутність трудових прав працівника має визначатися через призму забезпечення поваги до свободи та незалежності інших людей у площині трудових відносин; гідність працівника та його гідна праця – є найвищою цінністю у трудових відносинах й головною рисою трудових прав.

2. Визначено, що перспективи розвитку основних трудових прав працівників тісно пов'язані з впливом різних відправних факторів і засад, які визначають динаміку формування та еволюцію правового регулювання трудових відносин. Фактори є конкретними умовами, обставинами або причинами, які впливають на формування та розвиток правового регулювання трудових відносин та виступають каталізаторами змін і водночас маркерами, що дозволяють зрозуміти, чому певні норми виникають, трансформуються або втрачають актуальність. Фактори можуть мати як позитивний, так і негативний вплив, зокрема: вони здатні сприяти розвитку, закріпленню та розширенню основних трудових прав працівників, або ж навпаки, обмежувати їх.

3. Виокремлено 4 основні групи відправних факторів і засад, а саме: 1) Філософсько-історичні фактори, які забезпечують стабільність правових норм, спрямовують їх на захист людської гідності та створюють основу для адаптації законодавства до сучасних викликів, що є особливо важливим у процесі розбудови демократичного суспільства; 2) Глобалізаційно-євроінтеграційні фактори, які сприяють формуванню єдиного правового поля у сфері праці через гармонізацію міжнародного та національного законодавства, що зумовлює адаптацію європейських соціальних і трудових стандартів, сприяє вдосконаленню механізмів захисту трудових прав і створює передумови для зміцнення міжнародної співпраці; 3) Фактори розвитку інформаційних технологій і процесів цифровізації змінюють характер трудових відносин через поширення

дистанційної роботи, розвитку гіг-економіки та автоматизації робочих процесів, що вимагає нових підходів до правового регулювання щодо захисту прав працівників у цифровому середовищі; 4) Фактори глобальних загроз (пандемії, COVID-19, війни, конфлікти) та надзвичайних правових режимів вимагають оперативного реагування правової системи та розробки кризових стратегій регулювання трудових відносин, які забезпечують стабільність і захист прав працівників навіть у найскладніших умовах.

4. Вказано, що філософсько-історичні фактори забезпечують стабільність правових норм, спрямовують їх на захист людської гідності та створюють основу для адаптації законодавства до сучасних викликів, що є особливо важливим у процесі побудови демократичного суспільства.

5. З'ясовано, що Концепція гідної праці забезпечує інтеграцію принципів соціальної справедливості, рівності, безпечних умов праці, справедливої оплати та соціального захисту у національне трудове законодавство, що є вкрай необхідним для України, особливо в умовах сучасних викликів. Її реалізація потребує гармонізації українського законодавства з міжнародними стандартами, зокрема ратифікації та імплементації Конвенції МОП № 190 про викорінення насильства та домагань у сфері праці. Важливим напрямком є розробка нових механізмів регулювання цифрових і гіг-економічних форм зайнятості, що забезпечить соціальні гарантії для всіх категорій працівників. Впровадження Концепції гідної праці сприятиме створенню справедливої, ефективної та адаптивної системи трудових відносин, яка відповідатиме сьогоdnішнім викликам і потребам суспільства, забезпечуючи стійкий соціально-економічний розвиток України.

6. Запропоновано в аспекті реалізації Концепції гідної праці та задля імплементації положень Конвенції МОП № 190 про викорінення насильства та домагань у сфері праці внести зміни до чинного КЗпП України, а саме:

- доповнити статтю 2-1 «Забезпечення рівності трудових прав громадян України» частиною наступного змісту: «Забороняється насильство, домагання чи

будь-які форми дискримінації на робочому місці. Роботодавець зобов'язаний забезпечити умови, що виключають будь-які прояви насильства чи домагань»;

- доповнити статтю 153 «Охорона праці» частиною наступного змісту: «Роботодавець зобов'язаний розробляти політику протидії насильству та домаганням, забезпечувати її виконання, а також проводити регулярне навчання працівників з цих питань».

7. У зв'язку із зростанням кількості працівників, залучених до дистанційної роботи та гіг-економіки, запропоновано внести такі зміни до КЗпП України:

запровадити нову статтю в такій редакції:

стаття 60-3. Гіг-економіка та права працівників: «Працівники, залучені до гіг-економіки, мають право на соціальні гарантії, включаючи доступ до страхування, відпусток і мінімальної заробітної плати. Роботодавець зобов'язаний забезпечувати прозорість умов праці та оплату за фактично виконану роботу».

До статті 259 КЗпП «Державний нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю» внести зміни, що передбачають: - підвищення розмірів штрафів за порушення трудового законодавства; - встановлення обов'язкових перевірок для роботодавців із високим рівнем скарг працівників; - розширення повноважень інспекторів праці щодо негайного усунення порушень.

8. Робиться висновок, що глобалізація та євроінтеграція створюють синергетичний ефект для правового регулювання трудових відносин, тому саме кодифікація трудового законодавства й ухвалення нового Трудового кодексу України є нагальною потребою для формування єдиного та систематизованого правового поля, що охоплюватиме всі аспекти трудових відносин. Це сприятиме усуненню дублювання правових норм, спрощенню їх застосування, забезпечуючи належний та ефективний захист прав працівників. Новий ТКУ має стати ключовим кодифікованим актом, який чітко визначатиме права та обов'язки сторін трудового договору, порядок прийняття на роботу, умови праці, оплату праці, трудову дисципліну та інші аспекти зайнятості, що ґрунтуються на сучасних засадах, включаючи європейські принципи та стандарти.

9. Підтримуємо позицію вчених про те, що у сучасному правовому дискурсі категорія «цифрові права» набуває все більшого значення як важливий елемент, що характеризує правовий статус особи в мережі Інтернет. Це поняття поступово інтегрується в понятійно-правовий обіг, відображаючи зростаючу роль цифрових технологій у житті суспільства та необхідність правового регулювання відносин, що виникають у віртуальному просторі. Розвиток цифрових технологій також зумовив поступову трансформацію традиційних прав та обов'язків суб'єктів трудового права, зокрема, шляхом розширення їх правового статусу та набуття нових прав і обов'язків у цифровому середовищі. Тому в трудовправовій доктрині з'являється нова категорія «цифрові трудові права», яка є більш вузькою по відношенню до категорії «цифрові права».

10. Доведено, що перелік цифрових трудових прав працівників є відкритим, однак основні цифрові права мають знайти закріплення в перспективному трудовому законодавстві - новому ТКУ. В чинному КЗпП України необхідно закріпити норму-принцип, яка б вказувала, що існуючі трудові права необхідно тлумачити більш широко, враховуючи їх цифровізацію (так званий перехід в площину «цифри»), що в свою чергу дозволить враховувати сучасні процеси цифровізації, але при цьому залишати на першому місці захист прав людини, що і вимагає потребу в реінтерпретації або більш широкій інтерпретації та тлумаченні основних трудових прав працівників. Такий підхід дозволить забезпечити баланс між інноваційним розвитком і захистом фундаментальних прав працівників, між інтересами роботодавців і працівників, а також між забезпеченням безпеки та цілісності країни і захистом прав працівників, що передбачає розробку чітких сучасних правових норм, які регулюватимуть такі питання: захист персональних даних як в класичних трудових відносинах так і в «цифрі»; безпека і здоров'я під час традиційної і дистанційної зайнятості та праці (сучасні вимоги до організації робочого місця, які мають включати, зокрема, наявність укриттів, забезпечення технічних засобів для роботи, і навіть, забезпечення психологічного супровіду та підтримки працівників); чітке законодавче розмежування робочого та особистого часу працівників, що є

актуальним для усіх працівників та особливо важливим в умовах роботи в «цифрі»; закріплення права на відключення від роботи та забуття на період відпустки, що дозволить уникнути перевантаження та забезпечить баланс між роботою і особистим життям, тощо.

11. Робиться висновок, що реалізація трудових прав у сучасних умовах стикається з низкою проблем, а саме: а) нестабільність на ринку праці, яка проявляється у зростанні рівня безробіття, неформальній зайнятості, незадекларованій праці, скороченні робочих місць, тощо, що впливає на ефективність реалізації трудових прав та обмежує, або може обмежувати можливості працівників відстоювати свої права; б) порушення норм трудового законодавства з боку роботодавця (наприклад, затримка виплати заробітної плати, порушення норм охорони праці, незаконна відмова в прийнятті або незаконне звільнення, тощо); в) недостатня обізнаність працівників про свої права та форми їх захисту; г) слабка ефективність державного контролю за дотриманням трудового законодавства.

Вказується на основні суб'єкти боротьби з незадекларованою працею, зокрема це державні органи як-то інспекції праці, Пенсійний фонд і інспекції у сфері соціального захисту, а також податкові органи. На європейському та міжнародному рівнях активну роль у цьому процесі відіграють Європейська комісія, Європейська конфедерація профспілок, МОП, Європейське управління праці та Інформаційне агентство ЄС з безпеки та гігієни праці. Ці організації надають підтримку країнам у зборі даних, розробці політичних заходів, плануванні інформаційних кампаній та впровадженні ініціатив, спрямованих на перехід до задекларованої праці.

12. Наголошується, що професійний розвиток працівників є стратегічним елементом управління людськими ресурсами, що дозволяє організаціям-роботодавцям ефективно реагувати на виклики ринку праці та зміни в економічному середовищі та є невід'ємною частиною корпоративної культури.

В умовах постійного розвитку технологій, поняття «професійний розвиток працівників» набуває нового значення для самого працівника, та визначається як

безперервний процес удосконалення набору компетенцій, що включає не тільки традиційні професійні знання та soft skills, але й цифрові навички, необхідні для ефективного виконання професійних обов'язків в умовах постійних змін. Професійний розвиток впливає на задоволеність працівника роботою, що має наслідком підвищення продуктивності працівників та організації-роботодавця відповідно. Право на професійний розвиток є фундаментальним аспектом реалізації та захисту трудових прав працівників, забезпечуючи їхню здатність адаптуватися до змін на ринку праці та підвищувати свою кваліфікацію.

13. Виокремлено тенденції в сфері професійного розвитку працівників, що полягають у необхідності постійного навчання, підвищення кваліфікації та перекваліфікації. Важливою характеристикою цієї тенденції визначено перехід від навчання протягом життя до навчання протягом кар'єри; гнучкість і працівника, і роботодавця як необхідна характеристика успішного функціонування та адаптації до нових умов, що дозволяє ефективно впроваджувати організаційні зміни, застосовувати нові види зайнятості та перекваліфіковуватися протягом свого кар'єрного шляху; індивідуалізація навчання та розвиток soft та digital skills (такі навички дозволяють працівникам ефективно працювати в команді, вирішувати складні завдання і адаптуватися до змін); тенденція внутрішнього підвищення кваліфікації та перекваліфікації в компаніях, оскільки саме інвестиції в розвиток існуючих працівників допомагають зберегти кадровий склад та уникнути витрат на пошук і найм нового персоналу. В свою чергу працівники мають можливість отримувати нові навички безпосередньо на робочому місці, адаптуючи їх до конкретних вимог компанії. Це також можливості кар'єрного росту та підвищення своїх компетенцій; тенденція попиту на вузько кваліфікованих фахівців; тенденція на підвищення рівня знання мов (як в Україні так і за кордоном). Існують загальноєвропейські компетенції володіння іноземною мовою, а саме CEFR - міжнародний стандарт РЄ для оцінки рівня знання іноземної мови у різних сферах, таких як навчання, робота та міграція.

Ще одна тенденція, на яку звернула увагу війна – це поява двох великих

соціальних груп - реальних та потенційних працівників (перша - ВПО та мігранти; друга - військові, які демобілізувалися, ветерани війни, у тому числі особи з інвалідністю), які кардинальним чином впливають і надалі будуть впливати на суб'єктну картину ринку праці. Саме ці 2 групи залишаються наразі та будуть у майбутньому рушійною силою в трудових відносинах, оскільки від їх професійних навичок, адаптації до мирного цивільного життя в умовах повернення до своїх громад і буде залежати ринок праці. В свою чергу, це демонструє необхідність перекваліфікації та реінтеграції такої групи працівників, як ветерани війни, шляхом надання їм допомоги в адаптації, зокрема, і до звичного робочого життя. Тому створення спеціальних програм адаптації для військовослужбовців, які повернулись до цивільного життя, надання їм необхідних ресурсів та підтримки – є важливим завданням, у тому числі в рамках реалізації професійного розвитку працівників-ветеранів військової служби.

Напрацювання, представлені в цьому розділі, знайшли своє відображення у таких публікаціях авторки: [282], [283], [285].

РОЗДІЛ 3

ОБМЕЖЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ У СУЧАСНИХ УМОВАХ: ПРАКТИКА ВИРІШЕННЯ СПОРІВ

3.1. Причини і умови, що сприяють обмеженню трудових прав працівників

Будь-які права людини, як би не інтерпретувалася їхня природа, реалізуються в суспільстві, нормальне функціонування і розвиток якого можливі лише за умов взаємодії та співпраці людей, підтримання балансу інтересів окремого індивіда, особи та публічних інтересів.

Як зазначається в ст. 29 ЗДПЛ, «кожна людина має обов'язки перед суспільством, в якому тільки й можливий вільний і повний розвиток її особи» [118]. Тобто безмежних, абсолютних прав людини в реальному житті практично не існує. Виняток із прав людини, які можуть претендувати на абсолютність, необмеженість, становлять, зокрема, право на життя, на свободу й особисту недоторканність, на повагу до своєї гідності, звернення до органів державної влади тощо. Інші права людини, в своїй більшості – громадянські, соціально-економічні, культурні, політичні насамперед – є відносними, тобто такими, що можуть бути обмежені. В даному випадку ми маємо на увазі правомірне обмеження прав людини задля забезпечення спільного інтересу, що закріплено у ч.2 ст.29 ЗДПЛ і передбачає, що кожна людина при здійсненні своїх прав і свобод повинна зазнавати тільки таких обмежень, які встановлені законом виключно з метою забезпечення належного визнання і поваги прав та свобод інших, справедливих вимог моралі, громадського порядку й загального добробуту в демократичному суспільстві [118].

Усталеною в науці конституційного права є думка, що в умовах економічної, політичної та соціальної нестабільності саме ступінь виконання державою її головного обов'язку щодо утвердження й забезпечення прав та

свобод людини і громадянина одночасно є і критерієм, і чинником прогресивного розвитку держави, її правової системи [275, с. 28].

Питання забезпечення прав та свобод людини і громадянина та водночас їх доцільного й законного обмеження, у тому числі, в соціально-трудовій сфері набуло особливої актуальності в контексті повномасштабного вторгнення РФ та введення воєнного стану на території України.

Обмеження прав і свобод людини – це інститут права, який складається з великої кількості взаємопов'язаних, узгоджених між собою норм конституційного, кримінального, цивільного, адміністративного, екологічного й інших галузей права, які встановлюють порядок, підстави, умови, правомірність, механізми звуження змісту й обсягу прав людини [185, с. 43].

З'ясовуючи межі обмежень прав звернемося до Основного Закону України як першочергового джерела інституту обмеження прав і свобод людини. В Конституції України відповідно до положення ч.1 ст. 64 зазначається, що «конституційні права і свободи людини і громадянина не можуть бути обмежені, крім випадків, передбачених Конституцією України» [182].

Відповідно до ст. 22 Основного Закону під час прийняття нових законів або внесення змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу чинних прав і свобод [129]. Тобто, Конституція України розуміє інститут обмеження прав і свобод людини та громадянина як звуження змісту й обсягу чинних прав і свобод. Такий підхід закріплено й у Рішенні КСУ, який зазначає, що «Скасування конституційних прав і свобод – це їх офіційна (юридична або фактична) ліквідація. Звуження змісту та обсягу прав і свобод є їх обмеженням. У традиційному розумінні діяльності визначальними поняття змісту прав людини є умови і засоби, які становлять можливості людини, необхідні для задоволення потреб її існування та розвитку. Обсяг прав людини – це їх сутнісна властивість, виражена кількісними показниками можливостей людини, які відображені відповідними правами, що не є однорідним і загальним. Загальновизнаним є правило, згідно з яким сутність змісту основного права в жодному разі не може бути порушена» [268, абзац 4 підпункту 5.2 п. 5 мотивувальної частини]. <...>

оскільки для значної кількості громадян України пільги, компенсації і гарантії, право на які передбачене чинним законодавством, є додатком до основних джерел існування, необхідною складовою конституційного права на забезпечення життєвого рівня (стаття 48 Конституції України), який принаймні не може бути нижчим від прожиткового мінімуму, встановленого законом (частина третя статті 46 Конституції України), то звуження змісту та обсягу цього права шляхом прийняття нових законів або внесення змін до чинних законів за статтею 22 Конституції України не допускається. Зупинення його дії можливе за умови введення відповідно до пункту 31 частини першої статті 85 та пункту 19 статті 92 Конституції України надзвичайного стану (стаття 64 Конституції України) [269, абзац 4 п. 6 мотивувальної частини].

Вчені наголошують, що обмеження прав та свобод як складник конституційно-правового статусу людини і громадянина мають загальні для всіх держав ознаки, оскільки значною мірою ґрунтуються на загальновизнаних міжнародних стандартах [275, с. 28].

Існує наступна класифікація обмеження прав людини: за обсягом – 1) загальні, які можуть стосуватися всіх прав і свобод (як вимога про не порушення прав інших людей); 2) спеціальні, які використовуються щодо деяких прав і свобод (обмеження, що встановлюються в умовах воєнного або надзвичайного стану, а також в інтересах національної безпеки, і деякі інші); 3) окремі, стосовно певних прав (наявність судимості тягне за собою обмеження права бути обраним народним депутатом) [296, с. 42].

Також вказується на наявності певної специфіки обмежень прав людини, що враховує історичні та культурні особливості. Однак, можливість обмеження прав та свобод особи передбачена в конституціях практично всіх держав з підстав введення в країні або її частинах воєнного чи надзвичайного стану. Серед представлених наукових позицій по цьому питанню важливою є та, яка вказує, що унормування відносин, які виникають у зв'язку з обмеженням прав та свобод, є важливим, оскільки у такий спосіб держава здійснює вплив не лише на окрему особу, але й на життєдіяльність усього суспільства [275, с. 28].

В рамках цього дослідження ми продовжуємо говорити про обмеження та його межі, тобто щодо звуження змісту та обсягу, в площині трудового права, які у свою чергу обумовлюються змістом трудових прав, зокрема, правом на працю, його призначенням, а також крізь призму причин та умов цих обмежень.

Позиції вчених щодо необмеженості та абсолютності в сфері трудових прав не є однаковими. Так, в рамках дослідження наслідків впливу прав людини на особисту сферу трудового права можемо представити декілька думок. Зокрема, деякі вчені (С. Фредман, Г. Мундуляк) відзначають конфлікт між універсальними правами людини та більш обмеженими положеннями трудового законодавства, вказуючи на те, що це протиріччя існує [326], [195].

Питання про вплив прав людини на статус працівника та його зайнятість можна сформулювати через важливість розуміння прав людини в контексті зайнятості. Зазвичай права людини сприймаються як відношення «зверху вниз», де держава зобов'язана захищати права своїх громадян від можливих порушень. Проте наразі існує загальна згода щодо того, що права людини мають значення і в «горизонтальних» відносинах, тобто у взаємодії між приватними особами. Цей концепт розширюється через ідею позитивних зобов'язань держави. Держави не лише мають утримуватися від порушення прав людини, але і зобов'язані створювати умови і правові рамки, які дозволяють людям реалізовувати свої права без обмежень з боку інших осіб. Це надає правам людини «горизонтальний ефект».

Навіть при різних теоретичних підходах до прав людини та їх впливу в рамках трудового законодавства, є загальна концепція: права людини вважаються рівними та універсальними. Для багатьох, ця ідея є аксіомою, що права людини мають бути однаковими та застосовними до всіх [24].

Також доречною виглядає позиція вчених щодо видів обмеження за їх підставами, а саме їх поділ на правомірні, і неправомірними [185, с.44]. Ця класифікація має підтвердження через наведення прикладів правомірних обмежень прав людини в площині трудового права.

Встановлення Конституцією України та законами України певних

кваліфікаційних вимог не порушує конституційного принципу рівності (стаття 24), адже всі громадяни, які відповідають конкретним кваліфікаційним вимогам, мають право займати відповідні посади [270, абзац 2 п. 2 мотивувальної частини]. Критерієм у законодавчому встановленні кваліфікаційних вимог до віку є доцільність [270, абзац 5 п. 2 мотивувальної частини].

Конституційний принцип рівності не виключає можливості законодавця при регулюванні трудових відносин встановлювати певні відмінності у правовому статусі осіб, які належать до різних за родом і умовами діяльності категорій, у тому числі вводити особливі правила, що стосуються підстав і умов заміщення окремих посад, якщо цього вимагає характер професійної діяльності.

<...> Однак мета встановлення певних відмінностей (вимог) у правовому статусі працівників повинна бути істотною, а самі відмінності (вимоги), що переслідують таку мету, мають відповідати конституційним положенням, бути об'єктивно виправданими, обґрунтованими та справедливими. У протилежному разі встановлення обмежень на зайняття посади означало б дискримінацію [271, абзац 4, сьомий підпункту 4.1 п. 4 мотивувальної частини].

Отже, викладене свідчить, що вікове обмеження для кандидата на посаду керівника вищого навчального закладу третього або четвертого рівня акредитації не ґрунтується на спеціальних вимогах до праці на цій посаді, і оспорювана норма є дискримінаційною щодо реалізації права на працю, а тому суперечить положенням частин першої, другої статті 43, частин першої, другої статті 24 Конституції України [271, абзац 6 підпункту 4.3 п. 4 мотивувальної частини].

О.В. Тищенко аналізуючи концептуальні проблеми змісту ТКУ вказує, що всупереч принципу гарантованості прав, закріпленому у ст. 22 Конституції України, у нашій державі на сьогодні спостерігається тенденція звуження обсягу існуючих соціальних прав особи, у тому числі у сфері праці, у зв'язку з тим, що в основу законотворчої діяльності закладаються фінансово-економічні можливості держави, які призводять до неправомірного звуження змісту та обсягу існуючих прав та свобод при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів. Показовим щодо цього питання є зміст багатьох норм Проекту ТКУ, де очевидним

є втілення погіршення становища працівників у порівнянні з положеннями діючого трудового законодавства [314, с. 231].

До норм проєкта ТКУ, які звужують зміст та обсяг трудових прав та свобод О.В. Тищенко відносить: статтю 74 проєкта ТКУ, в якій пропонується закріпити положення, що суттєво звужують гарантії працівникам, які мають дітей, зокрема передбачається зменшення віку дитини, наявність якої надає право на заборону звільнення цієї категорії працівників, а також змінюється у напрямку зменшення розміру заробітної плати (з трьох місячного середнього заробітку до 40 середньоденних заробітних плат), збереження якої гарантується у випадку звільнення цих працівників [314, с. 232-233].

У Проєкті ТКУ прослідковується наявне звуження трудових прав працівників, зокрема у частині відмови від інституту попередньої згоди первинної профспілкової організації на розірвання трудового договору з працівником у визначених законом випадках (чинний КЗпП У містить норму статті 43). Таким чином, первинна профспілкова організація необґрунтовано позбавляється одного з найважливіших напрямків своєї захисної та представницької функцій. На нашу думку, у складних соціально-економічних умовах післявоєнного періоду, на який припадає набуття чинності цим кодексом, навпаки слід забезпечити підвищення можливостей захисту трудових прав працівників

Заслуговує на увагу думка вченої, що формування цивілізованого демократичного ринку праці не може базуватися на принципах погіршення правового становища працівників, як учасників трудових правовідносин. Як вбачається зі змісту ст. 84 Проєкту ТКУ, розробники закріплюючи право передбачати виняткові випадки застосування надурочних робіт у трудовому договорі, збільшуючи можливість застосування надурочних робіт тривалістю до 360 годин протягом календарного року: фактично узаконюють підстави для зловживання роботодавцями і порушення трудових прав працівників. При цьому авторка робить акцент на тому, що наразі триває правовий режим воєнного стану, в період якого не застосовуються норми статті 65 КЗпП, згідно із Законом № 2136-ІХ від 15.03.2022 [314, с. 232-233].

КСУ у Рішенні від 28 квітня 2009 року № 9-рп/2009, вказуючи на недопустимість звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод, закріплених у законах України, наголосив на тому, що невиконання державою своїх соціальних зобов'язань призводить до порушення принципів соціальної, правової держави, ставить громадян у нерівні умови, підриває принцип довіри особи до держави (абзац п'ятий пункту 5 мотивувальної частини). Отже, оскільки положення статті 22 Конституції України забороняють законодавцю погіршувати становище людини у суспільстві та закріплюють принцип недопущення звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод, то не можуть бути звужені не тільки конституційні, а й усі права та свободи, передбачені законами України [266].

Тобто правомірні обмеження прав людини в площині трудового права мають відповідати конституційним положенням, містити легітимну мету, а також бути об'єктивно виправданими, обґрунтованими та справедливими.

Зазначимо, що головним принципом, на якому мають ґрунтуватися обмеження прав людини взагалі, і в трудовому праві, зокрема, є принцип пропорційності. Основне його призначення - це регламентація відносин між поставленою метою і засобами та способами її досягнення.

Йдеться про збалансованість, співмірність публічних (зокрема, державних) інтересів та інтересів окремої особи в разі виникнення потреби в обмеженні її прав. Взагалі, за сучасними європейськими стандартами обмеження: - мають встановлюватися виключно нормами права; - бути пропорційними до визначеної конституцією і законами мети; - обґрунтовані публічними інтересами, необхідними для нормального функціонування демократичного суспільства, або захистом прав інших людей.

Механізм і порядок обмеження прав має назву трикутника правомірності обмеження прав людини та складається з трьох обов'язкових складників: 1) законність обмеження, тобто наявність у національному законодавстві держави підстави такого обмеження права; 2) правомірна мета – захист, забезпечення й реалізація прав та інтересів інших осіб, суспільства, національної безпеки й інші цілі, що в основному так само передбачені законодавством; 3) необхідність у

демократичному суспільстві, тобто неможливість вирішити ситуацію по-іншому без таких обмежень, а також досягнення пропорційності за рахунок обмеження права однієї особи та захисту прав інших осіб [185, с.44]. На думку авторів, механізм трикутника правомірності обмеження прав людини є ефективним у застосуванні та відповідає духу демократії й верховенства права. Сам процес вирішення конкретної справи щодо обмеження права полягає в тому, що кожна конкретну ситуацію правозастосовний орган повинен пропускати крізь такий трикутник і приймати відповідне рішення. У разі відсутності одного з елементів трикутника під час вирішення конкретної справи обмеження прав визнаються протиправними, такими, що не відповідають принципам законності та верховенства права.

Встановлені стандарти прав людини зумовили появу мережі універсальних та регіональних договорів, що їх гарантують та передбачають відповідні зобов'язання держав (у деяких випадках і обов'язки недержавних суб'єктів) (більш детально досліджували у розділі 2). Майже всі нормативні документи з прав людини містять посилання на Загальну декларацію прав людини. Хоча Декларація має рекомендаційний статус, але на її основі були прийняті два документи, що є обов'язковими для держав членів ООН: Міжнародні пакти про громадянські та політичні права, та про економічні, соціальні та культурні права, а також деякі положення Декларації за часи багаторічної практики набули статус норм звичаєвого права.

Стандарти та принципи, проголошені у ЗДПЛ (універсальні механізми захисту), знайшли своє відображення в регіональних правових системах (регіональні механізми захисту) та законодавстві держав (національні механізми захисту). Регіональні системи захисту прав людини досягли високого рівня ефективності та стали діючими механізмами, що реально впливають на захист прав людини у відповідних регіонах світу. Також необхідно підкреслити, що у період між XX і XXI ст.ст. спостерігалось перетворення трудових прав в контексті глобалізації економіки та переходу від індустріального суспільства до нових умов. Ця епоха характеризується створенням нового елементу в системі

трудового права, а саме - інституту захисту трудових прав людини. Розвиток цього інституту в трудовому праві ми спостерігаємо і зараз. Наприклад, ЄКПЛ [155] накладає на держави-члени важливий обов'язок захищати права, включаючи права працівників, від можливих порушень особами або організаціями, включаючи роботодавців. Цей обов'язок включає захист прав, що визнаються в рамках Конвенції.

Обґрунтовуючи критерії правомірності втручання держави у право власності, які є застосовними до трудових відносин, ЄСПЛ в своїй практиці вироблено зміст так званого «трискладового тесту» (принципу пропорційності, співмірності) - юридична конструкція, що є засобом для перевірки наявності необхідних умов для обмеження прав особи. Тест вказує на те, що будь-яке обмеження права має пройти перевірку на відповідність сукупності вказаних трьох умов. Обмеження, що не відповідає таким умовам, порушують право особи [196, с. 38]. Критерії, які мають оцінюватися у сукупності наступні: 1) законність втручання; 2) легітимна мета (виправданість втручання загальним інтересом); 3) справедлива рівновага між інтересами захисту права власності та загальними інтересами (дотримання принципу пропорційності між використовуваними засобами і переслідуваною метою та уникнення покладення на власника надмірного тягаря). Невідповідність втручання хоча б одному з зазначених критеріїв свідчить про його протиправність у разі дотримання національного законодавства та (або) присудження власнику компенсації [70, с. 84].

ЄСПЛ вже вирішував справи, де держави-члени були зобов'язані захищати права працівників від дій роботодавців. Суд довів, що національне законодавство повинно запобігати втручанню роботодавців у права працівників, які гарантовані Конвенцією, за винятком випадків, коли такі втручання є законними та відповідають переслідуваній меті і застосовуються в пропорційному способі. Ці рішення ЄСПЛ вказують на те, що національне законодавство має бути відповідним міжнародним стандартам і гарантувати, що права працівників не будуть порушуватися, в тому числі і роботодавцями, за винятком обґрунтованих та законних обставин.

Наприклад, у справі *Sindicatul «Păstorul cel Bun» проти Румунії* (2013) ЄСПЛ розглядав обмеження права священнослужителів на створення профспілок. Суд визнав, що обмеження було законним, оскільки воно базувалося на необхідності збереження автономії релігійних організацій, але підкреслив важливість пропорційності таких заходів [300].

У справі *Halford v. the United Kingdom* (№ 20605/92, рішення від 25 червня 1997 року) [299] заявниця, старша посадовиця поліції Великої Британії, стверджувала, що її робочі телефонні розмови прослуховувалися роботодавцем з метою збору інформації для дискримінації за статтю. Вона також повідомила, що не мала ефективних засобів правового захисту на національному рівні. При формуванні позиції по цій справі, Суд констатував порушення статті 8 Конвенції через прослуховування робочих телефонів без правової основи та порушення статті 13 (право на ефективний засіб правового захисту), оскільки заявниця не могла оскаржити дії роботодавця. ЄСПЛ наголосив, що працівники мають розумне очікування приватності навіть на робочому місці, якщо не повідомлено про інше. Підкреслюючи значення цього висновку ЄСПЛ, необхідно констатувати, що це рішення стало одним із перших, що визнало право працівників на приватність у робочому середовищі, і підкреслило необхідність ефективних національних механізмів захисту від неправомірного втручання [299].

У наступній справі *Copland v. the United Kingdom* (№ 62617/00, рішення від 3 квітня 2007 року) заявниця, працівниця коледжу у Великій Британії, стверджувала, що її роботодавець здійснював моніторинг її телефонних дзвінків, електронної пошти та використання Інтернету без її відома та згоди. Ці дії проводилися за вказівкою заступника директора коледжу. При формуванні позиції по цій справі, Суд визнав порушення статті 8 Конвенції (право на повагу до приватного і сімейного життя). ЄСПЛ зазначив, що моніторинг кореспонденції та інших засобів зв'язку працівника є втручанням у його приватне життя. Таке втручання може бути виправданим лише за наявності чіткої правової основи, пропорційності та повідомлення працівника про можливість такого моніторингу.

У цій справі національне законодавство не передбачало достатніх гарантій проти зловживань, а заявницю не повідомили про контроль. Підкреслюючи значення цього висновку ЄСПЛ, необхідно зауважити, що рішення підкреслює необхідність прозорості та законності при здійсненні нагляду за працівниками [298].

У продовження зазначимо, що незважаючи на наявність важливих нормативних регуляторів та законодавчих заборон, зокрема щодо дискримінації у трудовому праві, існують певні законодавчі недоліки та обмеження на практиці, з якими стикаються працівники в Україні. Наведемо деякі приклади. Так, існування соціальної нерівності та стереотипів можуть посилювати обмеження трудових прав. Наприклад, за даними ООН Жінки (2023), в Україні розрив в оплаті праці між чоловіками та жінками становить 13.6%, що свідчить про наявність ознак системної гендерної дискримінації. Особи з інвалідністю також стикаються з бар'єрами при працевлаштуванні [212].

Незважаючи на прагнення до роботи, переважна більшість українців з інвалідністю залишаються безробітними (лише 15-18% мають роботу). Це зумовлено низкою серйозних бар'єрів: від фізичної недоступності офісів та упередженого ставлення роботодавців до браку необхідних соціальних послуг, які б допомагали їм знайти та зберегти роботу. Виконавча директорка «Ліга Сильних» Дар'я Кукуріка (Сидоренко) наголошує, що можливість працювати і заробляти є критично важливою для забезпечення гідності та самостійності людей з інвалідністю, надаючи їм змогу контролювати своє життя [1].

Відсутність норм у поточному або майбутньому трудовому законодавстві може призвести до потенційного обмеження прав певних категорій працівників. Наприклад, аналіз проєкту Трудового кодексу України (ТКУ) виявляє недостатнє спеціальне регулювання для жінок, молоді, працівників із сімейними обов'язками та осіб з інвалідністю. О.В. Тищенко справедливо наголошує на потребі ширшого закріплення співвідношення загальних та спеціальних положень для цих категорій працівників [314, с. 231].

На нашу думку, недосконалість національного законодавства є однією з основних причин обмеження трудових прав працівників. Недосконалістю трудового законодавства вважаємо і наявність в ньому прогалин – виду правової вади, який відзначається в юридичній літературі як один із найпоширеніших. Однією з ключових ознак законодавчих прогалин є відсутність пріоритету актів – існуюча проблема не може бути швидко вирішена, оскільки відсутні нормативні акти, які слід застосовувати в цьому випадку, – наголошують вчені Р. Ізерман, М. Дей, О. Руденко, В. Лунов [30].

Законодавчі прогалини визначаються в науковій літературі як відсутність (повністю або частково) конкретної правової норми в нормативно-правовому акті, що регулює певні суспільні відносини. Іншими словами, наявність прогалин у правовому регулюванні трудових відносин свідчить про повну або часткову відсутність законодавчого врегулювання окремих їх сторін, а потреба в правовому регулюванні таких правовідносин об'єктивно існує.

Так, наприклад, трудове законодавство, а саме, КЗпП, попри численні зміни, не повною мірою відповідає сучасним викликам, таким як регулювання віддаленої роботи чи платформної економіки. Зокрема, працівники платформ (Bolt, Glovo) часто не мають статусу найманих працівників, що позбавляє їх соціальних гарантій. Перспективне законодавство, а саме проєкт ТКУ в п. 3 ст. 9 також наголошує, що «дія цього Кодексу та інших актів трудового законодавства не поширюється на відносини між гіг-спеціалістами та резидентами Дія Сіті, виизначеними ЗУ «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» [259].

Недосконалість національного законодавства є однією з основних причин обмеження трудових прав. Недосконалістю законодавства вважаємо окрім наявності в ньому прогалин, також:

1. Застарілість норм, яка полягає в тому, що чинний КЗпП прийнятий у 70-х роках минулого століття, а трудове законодавство може не встигати за розвитком нових форм зайнятості, технологій та соціально-економічних відносин, що призводить до неврегульованості важливих аспектів трудових відносин та

залишає працівників незахищеними.

2. Нечіткість формулювань, що не відповідає принципу «правової визначеності». Так, розмиті та неоднозначні формулювання законів можуть створювати можливості для їх різного тлумачення роботодавцями на свою користь, що ускладнює захист прав працівників.

3. Недостатня гармонізація з міжнародними стандартами, зокрема відмінності між національним законодавством та міжнародними трудовими стандартами можуть призводити до того, що українські працівники мають менший рівень захисту порівняно з працівниками в інших країнах.

4. Складність процедур та обмеженість строків на оскарження. Так, не кожен працівник погоджується пройти всю процедуру оскарження порушень трудових прав. В свою чергу, введення строкових обмежень не можуть не відлякувати працівників від їх захисту та роблять цей процес неефективним.

Наприклад, відповідно до ч. 2 ст. 233 КЗпП України з 19.07.2022 р. у разі порушення законодавства про оплату праці «працівник може звернутися із заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, крім випадків, передбачених частиною другою цієї статті». Попередня редакція норми не містила цих часових обмежень (зміни, внесені Законом № 2352-IX, який набрав чинності з 19.07.2022) [233].

5. Відсутність або недостатність ефективних механізмів контролю, нагляду та механізмів реалізації прав працівників.

В цьому контексті важливим є компаративний аналіз норм чинного КЗпП України та проєкту ТКУ щодо ефективності нагляду та контролю (для наочності представлено у таблиці 5, див. Додаток 5), де наведені основні підстави для порівняння та надано основні тези-висновки, а саме: а) за суб'єктами нагляду та контролю – обидва нормативних акта містять статті, які визначають органи, їх повноваження. Однак, на нашу думку, Проєкт ТКУ виглядає ефективнішим у визначенні суб'єктів контролю, чітко окреслюючи коло осіб та організацій, на які поширюється нагляд. Пряме посилання на конвенції МОП підсилює легітимність

та якість нагляду; б) завдання та функції органів нагляду представлені в двох документах. Однак, проєкт ТКУ значно детальніше визначає завдання та функції державного органу нагляду, що сприяє більш системному та всебічному контролю. Включення функцій з інформування, консультування та проведення інформаційних кампаній може мати превентивний ефект та підвищувати рівень обізнаності роботодавців і працівників. Вимога щодо публікації щорічного звіту є важливим кроком до забезпечення підзвітності; в) щодо закріплення прав та обов'язків державних інспекторів праці. Зазначимо, що чинний КЗпП України права та обов'язки інспекторів прямо не визначає. Ст. 265 КЗпП лише згадує посадових осіб органів державної влади та місцевого самоврядування, які несуть відповідальність за порушення законодавства. У проєкті ТКУ чітко визначаються права та обов'язки державних інспекторів праці, що буде сприяти підвищенню ефективності нагляду. Вважаємо, що це забезпечить їм необхідні інструменти для здійснення контролю та водночас встановить межі їхньої діяльності, запобігаючи зловживанням. Деталізація прав сприяє більш якісному виявленню та усуненню порушень.

На нашу думку, проєкт ТКУ має потенціал значно підвищити ефективність нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства порівняно із чинним КЗпП. Це може бути досягнуто завдяки: - чіткішому визначенню суб'єктів контролю та завдань державного органу нагляду; - детальній регламентації прав та обов'язків державних інспекторів праці, що надає їм необхідні інструменти для якісного виконання своїх функцій та встановлює межі їхньої діяльності; - запровадженню вимог щодо прозорості діяльності інспекції (наприклад, публікація щорічного звіту); - приведенню національного законодавства у відповідність до міжнародних стандартів (посилання на конвенції МОП).

Детальний аналіз норм чинного та перспективного трудового законодавства, дозволяє сформулювати ще декілька пропозицій, спрямованих на посилення захисту прав працівників та унеможливлення зловживань з боку роботодавців. А саме пропозиція щодо посилення захисту від незаконного звільнення.

Аналіз чинного КЗпП та проєкту ТКУ дає основу стверджувати про

наявність основних відмінностей в підставах розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця. Так, проєкт ТКУ пропонує інший підхід до підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, зокрема, ст. 66 проєкту ТКУ передбачає розірвання договору у випадку відмови працівника від зміни трудового договору, а також з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру. В проєкті значно розширено підстави для розірвання договору з економічних причин, встановлено чіткі строки попередження та компенсації, деталізується звільнення за порушення умов трудового договору та нез'явлення на роботу через хворобу. Також проєкт вводить нову підставу щодо тривалої відсутності без інформування роботодавця та робить акцент на визначенні умов трудового договору, порушення яких може призвести до звільнення. В той же час, деякі підстави, наявні в чинному КЗпП (наприклад, поява на роботі в нетверезому стані, крадіжка, мобінг, відмова від атестації), прямо не згадуються в наведених статтях проєкту ТКУ як окремі підстави для розірвання договору з ініціативи роботодавця. Деякі положення проєкту свідчать про можливість обмеження прав працівників, зокрема, щодо передбаченого в ч. 5 ст. 43 Конституції України принципу гарантування захисту від незаконного звільнення.

Серед інших відмінностей у проєкті ТКУ щодо розірвання ТД можна зазначити такі норми стосовно: а) запровадження компенсації за скорочення строку попередження. Проєкт ТКУ (ст.ст. 66.3, 66.4) передбачає можливість заміни строку попередження грошовою компенсацією, розмір якої залежить від домовленості або рішення роботодавця (не менше подвійного або потрійного середньоденного заробітку за кожен день скорочення). Чинний КЗпП такого положення не містить; б) розірвання строкового договору до 120 днів. Так, Проєкт ТКУ (ст. 66.5) передбачає можливість дострокового розірвання з попередженням за 5 днів та виплатою компенсації. Чинний КЗпП не має окремих положень для таких короткострокових договорів щодо звільнення з ініціативи роботодавця; в) вихідної допомоги при звільненні з економічних причин. У Проєкті ТКУ (ст. 66.7) передбачається обов'язкова вихідна допомога у розмірі не менше ніж 30

середньоденних заробітних плат після закінчення строку попередження. Чинний КЗпП передбачає вихідну допомогу в розмірі не менше одного середнього місячного заробітку (ст. 44), але не пов'язує це безпосередньо з 60-денним попередженням; г) проєкт ТКУ (ст.ст. 67, 68) виділяє окремі підстави для розірвання договору за порушення умов (два рази протягом 180 днів або одноразове грубе порушення), які мають бути чітко визначені в трудовому договорі. Чинний КЗпП має схожу підставу щодо систематичного невиконання обов'язків (ст. 40.3) та одноразового грубого порушення (хоча прямо не виділяє як окрему статтю, але впливає зі змісту); д) нез'явлення на роботу внаслідок тимчасової непрацездатності. Так, Проєкт ТКУ (ст. 69) встановлює чіткі часові межі (80/100 робочих днів протягом року, менші строки для короткострокових договорів). Чинний КЗпП (ст. 40.5) оперує строком у чотири місяці підряд; е) відсутність працівника без інформації про причини. У Проєкті ТКУ (ст. 71) передбачається нова підстава - відсутність понад 40 робочих днів підряд без інформування роботодавця. Чинний КЗпП такої окремої підстави не має, хоча тривала відсутність без поважних причин може розглядатися як прогул.

Серед загальних підстав, що представлені в обох документах є вказівка на можливість поновлення працівника за рішенням суду. Ця підстава закріплена в ст.40.6 КЗпП та міститься у ст.70 ТКУ. Проєкт ТКУ (ст 70.3) зобов'язує пропонувати іншу роботу та виплачувати компенсацію при відмові від працевлаштування.

Вважаємо, що визначення правових підстав та порядку припинення трудового договору має важливе значення для захисту трудових прав сторін індивідуальних трудових правовідносин. Про значення обґрунтування законності припинення трудових правовідносин вказується у Конвенції МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця від 22.06.1982 року, ратифікованої Постановою ВРУ від 04.02.1994 р. № 3933-ХІІ. У ст. 4 Конвенції МОП № 158 записано, що «трудова відносина з працівниками не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного із здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою

підприємства, установи чи служби» [144]. Право працівників на захист від звільнення без поважних причин закріплено у ст. 24 ЄСХ(п), згідно якої: «З метою забезпечення ефективного здійснення права працівників на захист у випадках звільнення Сторони зобов'язуються визнати: а) право всіх працівників не бути звільненими без поважних причин для такого звільнення, пов'язаних з їхньою працездатністю чи поведінкою, або поточними потребами підприємства, установи чи служби: б) право працівників, звільнених без поважної причини, на належну компенсацію або іншу відповідну допомогу [251]. З цією метою Сторони зобов'язуються забезпечити, щоб кожний працівник, який вважає себе звільненим без поважної причини, мав право на оскарження в неупередженому органі». Варто звернути увагу, що у постанові Верховного Суду від 28.04.2021 року у справі № 755/14564/18 вказано, що під незаконним звільненням, слід розуміти як звільнення без законної підстави. так і звільнення з порушенням порядку, встановленого законом [225].

Однак, вважаємо, що значне розширення підстав для розірвання ТД з ініціативи роботодавця, зокрема, з економічних причин в проєкті ТКУ потребує додаткового наукового аналізу в контексті всього проєкту та в контексті гармонізації з трудовими стандартами ЄС, а також потребує громадського обговорення як серед юристів-практиків так і широкого загалу.

В той же час, підтримуємо позицію О.В. Тищенко, що передбачаючи у ст. 80 Проєкту ТКУ можливість встановлення у трудовому договорі додаткових, порівняно з визначеними законом підставами для припинення трудового договору, мінімізується дієвість принципу обґрунтованості припинення трудових правовідносин, закріпленого у міжнародно-правових актах. Якщо підтримувати позицію, що для окремих категорій працівників, ураховуючи значущість їх трудової функції, є практична потреба визначення у трудовому договорі додаткових підстав для його розірвання, то, у цьому випадку, завчасною була відмова розробників Проєкту ТКУ від контракту як особливого виду трудового договору, яким допускається встановлення додаткових підстав для його розірвання і сфера застосування якого визначається законами. Відмова від

контракту і досить нечіткий зміст ст. 80 Проєкту ТКУ можуть слугувати поширенню практики застосування додаткових підстав для розірвання трудового договору щодо всіх категорій працівників, що, на нашу думку, не є обґрунтованим та доцільним [314].

Слід зазначити, що незважаючи на наявність прогресивних норм, їх неефективне впровадження та недостатній контроль з боку державних органів призводять до того, що права працівників залишаються лише на папері. Так, на рівні підприємств обмеження прав часто пов'язані з політикою роботодавців, спрямованою на максимізацію прибутку. Наприклад, практика використання строкових трудових договорів замість безстрокових дозволяє роботодавцям уникати зобов'язань щодо соціального захисту. Крім того, деякі компанії застосовують надмірний контроль за працівниками (наприклад, відеоспостереження чи моніторинг листування), що порушує право на приватність, право на забуття, на відпочинок, тощо.

Також існують проблеми з недостатньою обізнаністю працівників про їхні права та можливості відстоювати їхні інтереси в судовому порядку.

Так, дослідження в рамках проєкту «Український індекс корпоративної рівності 2024» виявило, що значна частина (66%) українських компаній намагається підвищити обізнаність своїх працівників, наприклад, щодо принципів різноманіття та недискримінації. Проте системність цих зусиль є різною: більшість компаній використовують обмежену кількість методів інформування (25% – один, 22% – два), тоді як менша частка (19%) застосовує більш комплексний підхід, використовуючи від трьох до п'яти різних ініціатив. Існує чітка залежність між рівнем корпоративної рівності компанії та її активністю у сфері просвітницьких програм. Наприклад, компанії з високими показниками значно активніші в цьому напрямку. На противагу цьому, серед компаній із середнім рівнем корпоративної рівності майже кожна п'ята (19%) не проводить жодних освітніх заходів, а серед компаній з низьким рівнем цей відсоток сягає переважної більшості – 63%.

На нашу думку, подібні ініціативи щодо інформування є вкрай важливими,

оскільки вони допомагають створити інклюзивне робоче місце, зміцнюють лояльність персоналу та позитивно впливають на репутацію компанії. Також, завжди на часі політика щодо гарантування права на ефективний захист трудових прав, в тому числі шляхом звернення для вирішення індивідуальних трудових спорів до суду, комісії по трудовим спорам, а також до альтернативних форм захисту, наприклад, до трудового медіатора (медіаторів).

Важливо наголосити, що обмеження щодо реалізації прав варто відрізнити від обмежень права, оскільки вони не обмежують само право, а лише встановлюють певні умови, які необхідно виконати, щоб отримати той обсяг і зміст права, який передбачений законодавством.

Аналіз наведених вище причин та факторів, які в сукупності можуть створювати підґрунтя для обмеження трудових прав працівників, та в той же час, вказують: - як на необхідність постійного вдосконалення національного трудового законодавства та актуалізують необхідність прийняття нового ТКУ, який би відповідав концепції «гідної праці» та європейським трудовим стандартам; - так і на важливість впровадження політик та практик на рівні підприємств, зокрема, щодо недискримінації, необхідності створення інклюзивного робочого простору, тощо.

Також аналіз проблемних випадків та причин, котрі сприяють обмеженню трудових прав працівників, за міжнародним та національним досвідом, вказує на те, що ці обмеження залежать від ефективності та дієвості реалізації права на працю в країні, що взаємопов'язано з мотивацією суб'єктів трудових правовідносин та дієвістю ринку праці. Зазначимо, що складні життєві часи, економічні процеси та певне послаблення контролю з боку держави на трудові відносини та відносини між роботодавцями та працівниками стали причиною для обмеження трудових прав працівників.

Умови обмеження трудових прав (не завжди легітимного), збільшення переміщення населення як у межах країни, так і за межі держави, та системні де мотивації трудових відносин, створюють передумови для необхідності здійснення в Україні подальших соціально-економічних реформ, зокрема,

шляхом посилення захисту прав працівників.

Так, приходить ся констатувати, що на початку запровадження воєнного стану значно збільшилися випадки обмеження трудових прав. Однак, на жаль, воєнний стан триває і досі, і серед обмежень трудових прав зафіксовані випадки, зокрема: зменшення та несвоєчасної виплати заробітної плати, відправлення працівників у вимушені неоплачені відпустки або переведення працівника на іншу роботу не обумовлену трудовим договором. Також приватні підприємства були змушені не оформлювати трудові договори та трудові відносини згідно із чинним законодавством. Звісно, однією з причин цих обмежень, стало повномасштабне російське вторгнення на суверенну територію України, і через це, роботодавці були змушені закривати та обмежувати робочі місця, адже були неготові до таких жорстких викликів. Державі також необхідно було екстрено реагувати. Зокрема, держава, а потім і роботодавці, оговтуючись від проблем, які приніс ворог, почали регулювати та вводити суттєві зміни у трудове законодавстві для того, аби не допустити, щоб трудові права та економічні відносини обмежувались та порушувались. Однак за час повномасштабної війни, все ж таки виникла певна нестабільність, яка призвела до порушення гарантованих законодавством трудових прав працівників. Наприклад, можна констатувати порушення права на безпечні та здорові умови праці, що в деяких випадках призвело до погіршення умов праці, зокрема, до збільшення робочого часу, зменшення відпусток, вихідних днів та оплати праці, тощо [4].

Однак, вважаємо, що навіть в такі складні часи усі обмеження конституційних прав людини у воєнний час мають бути виваженими, законними і легітимними [200].

Обмеження прав працівників завжди повинні бути у відповідності зі законами та міжнародними стандартами з прав людини і трудового права, не порушувати основні права та свободи працівників. Також важливо, щоб обмеження були прозорими і справедливими та не використовувалися для обмеження правового захисту працівників.

Так, в ч. 2 ст. 64 конституційної норми вказано, що «В умовах воєнного або надзвичайного стану можуть встановлюватися окремі обмеження прав і свобод із зазначенням строку дії цих обмежень. Не можуть бути обмежені права і свободи, передбачені статтями 24, 25, 27, 28, 29, 40, 47, 51, 52, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63 цієї Конституції». Такі права є табу для держави щодо їх обмеження та вимагають лише виконання державою позитивних і негативних зобов'язань щодо цих прав. В цьому переліку відсутня стаття 43, яка закріплює конституційне право на працю, з чого логічно випливає можливість його обмеження [167]. Повний перелік допустимих обмежуваних прав під час дії військового стану в межах тимчасових обмежень визначений ст. 8 ЗУ «Про правовий режим воєнного стану» [248]. Щодо сфери праці, то обмеження відбувається у двох напрямках.

Стосовно першого - відповідно до п. 3 ст. 8 закону, дозволяється під час військового стану використовувати потужності та трудові ресурси підприємств, установ і організацій усіх форм власності для потреб оборони, змінювати режим їхньої роботи, проводити інші зміни виробничої діяльності, а також умов праці відповідно до законодавства про працю. Другий напрям, згідно п. 2 ст. 8 цього ж ЗУ передбачає можливість запроваджувати трудову повинність для працездатних осіб, не залучених до роботи в оборонній сфері та захисту критичної інфраструктури і не заброньованих за підприємствами, установами та організаціями на період дії воєнного стану з метою виконання робіт, що мають оборонний характер, а також ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій, які виникли в період дії воєнного стану, та залучати їх в умовах воєнного стану до суспільно корисних робіт, що виконуються для задоволення потреб ЗСУ, інших військових формувань, правоохоронних органів і сил цивільного захисту, забезпечення функціонування національної економіки та захисту критичної інфраструктури і не потребують, як правило, спеціальної професійної підготовки осіб.

За ст. 3 Указу Президента України від 24.02.2022 р. № 64/2022 «Про введення воєнного стану в Україні», у законі діє перелік конституційних прав і свобод людини і громадянина, які можуть обмежуватись на період дії правового

режиму воєнного стану в Україні. Це торкнулось деяких положень права на працю та права на проведення страйків, які відповідно почали діяти на час дії військового стану [230].

Виснувши щодо обмежень трудових прав в умовах воєнного стану, слід наголосити, що Конституція України навіть у цей період стоїть на захисті основоположних прав і свобод людини, включаючи право на судовий захист, яке не може бути обмежене. Водночас, стаття 64 Конституції допускає встановлення окремих обмежень прав і свобод із зазначенням строку їх дії, за винятком переліку прав, визначених у частині другій цієї статті, до якого, однак, не входить стаття 43 про право на працю. Це відкриває законодавчу можливість для обмеження трудових прав у воєнний час, що знаходить своє відображення у Законі України «Про правовий режим воєнного стану».

Згідно з цим законом, обмеження у сфері праці можуть відбуватися у двох основних напрямках: використання трудових ресурсів підприємств усіх форм власності для потреб оборони, зміна режиму їх роботи та умов праці, а також запровадження трудової повинності для працездатних осіб. Важливо підкреслити, що такі обмеження мають бути тимчасовими, чітко визначеними законодавством та пропорційними існуючим загрозам. Незважаючи на тимчасові відступи від звичайного правового регулювання, держава повинна докладати зусиль для мінімізації негативного впливу воєнного стану на трудові права та забезпечувати належний захист працівників у цих складних умовах.

Проведений аналіз показує, що на початку воєнних дій спостерігалось значне збільшення випадків обмеження трудових прав, включаючи зменшення та несвоєчасну виплату заробітної плати, вимушені неоплачувані відпустки та переведення на іншу роботу без належного оформлення. Однак, у подальшому відбувалися зміни у трудовому законодавстві, спрямовані на запобігання свавільному обмеженню прав та відновлення належного рівня захисту працівників. Попри складнощі воєнного часу, держава має прагнути до балансу між забезпеченням обороноздатності та дотриманням основних трудових прав, керуючись принципами законності, обґрунтованості та пропорційності.

Підсумовуючи, зауважимо на необхідність закріплення в трудовому праві визначення такої важливої правової категорії як «обмеження трудових прав працівників». На нашу думку, «Обмеження трудових прав працівників є інститутом трудового права, що включає взаємопов'язані та узгоджені норми конституційного та трудового права, які встановлюють виключний порядок, чіткі підстави, обґрунтовані умови, критерії правомірності та дієві механізми допустимого звуження змісту й обсягу основних трудових прав працівників з легітимною метою, визначеною законом, стосовно окремих працівників або категорій працівників, а також встановлюють особливі умови реалізації цих прав, забезпечуючи при цьому гарантії захисту від неправомірних обмежень».

Також, на підставі аналізу норм національного (чинного та перспективного) та міжнародного трудового законодавства та думок вчених, можна зробити наступні висновки щодо причин та умов, що сприяють обмеженню трудових прав працівників.

Перш за все, будь-які права людини, включаючи трудові, не є абсолютними і можуть бути правомірно обмежені задля забезпечення суспільного інтересу. Проте, особливо важливим є дотримання конституційних норм, які чітко визначають перелік прав, що не підлягають обмеженню, та встановлюють заборону на звуження змісту та обсягу існуючих прав при прийнятті нових законів. Таким чином, однією з ключових причин обмеження трудових прав може стати невідповідність законодавчих актів цим конституційним положенням.

Наступним важливим аспектом є розуміння правомірності обмежень. Правомірні обмеження трудових прав повинні відповідати конституційним положенням, мати легітимну мету, бути об'єктивно виправданими, обґрунтованими та справедливими. Принцип пропорційності є визначальним у цьому контексті, вимагаючи балансу між публічними інтересами та інтересами окремої особи. Механізм «трикутника правомірності» (законність, правомірна мета, необхідність у демократичному суспільстві) є ефективним інструментом для оцінки обґрунтованості обмежень. Отже, порушення цих принципів та відсутність чітких і справедливих критеріїв для обмежень створюють умови для

неправомірного обмеження трудових прав.

Нарешті, важливо враховувати вплив міжнародних стандартів та рішень ЄСПЛ на національне трудове законодавство. ЄСПЛ підкреслює обов'язок держав-членів захищати права працівників від порушень не лише з боку держави, але й з боку роботодавців. Важливим є забезпечення відповідності національного законодавства міжнародним стандартам та впровадження ефективних механізмів реалізації та захисту трудових прав, що сприяє їх ефективній реалізації та захисту.

3.2. Захист трудових прав працівників шляхом звернення до суду

Як вже наголошувалося в попередніх розділах дослідження національне законодавство визначає за кожним суб'єктом певні права і одночасно надає йому право на їх захист, адже право, що не забезпечене від його порушень необхідними засобами захисту, є просто декларацією. В юридичній літературі захист прав людини розглядається як універсальна категорія із загальними функціями, що можуть бути застосовані при реалізації норм різних галузей права. І хоча трудові спори, відповідно до чинного законодавства можуть розглядатися комісіями по трудових спорах та медіаторами, в системі права на захист трудових прав важливе місце на сьогодні належить праву на судовий захист, яке залишається одним із важливих прав кожної особи, оскільки саме завдяки йому можна реально відновити, захистити або реалізувати своє порушене, невизнане або оспорюване право чи інтерес.

В умовах сьогодення право на судовий захист трудових прав працівників, на наш погляд, є досить ефективним з огляду на можливість судового захисту порушеного права як на національному, так і на міжнародному рівнях. Крім того, слід відзначити, що право на судовий захист є важливим елементом утвердження в Україні незалежної та авторитетної судової гілки влади, адже Основний Закон України ґрунтується на принципі розподілу влад, що означає таку модель

побудови державного апарату, за якою влада в державі має бути поділена між законодавчими, виконавчими, судовими органами, при цьому кожна із влад щодо інших є самостійною і незалежною, що виключає можливість узурпації всієї влади в державі якоюсь однією гілкою чи окремим органом [142, с. 116].

В цілому сутність судового захисту полягає у гарантуванні державою можливості суб'єкта цивільних правовідносин звернутися до спеціальних державних органів (суду) у разі загрози або порушення його прав, інтересів або свобод і усунення таких порушень за допомогою судового рішення [290, с. 119].

В юридичній літературі зазначається, що право на судовий захист – спосіб захисту прав, свобод і законних інтересів учасників суспільних правовідносин – фізичних та юридичних осіб. При цьому суд, здійснюючи правосуддя, на засадах верховенства права забезпечує захист гарантованих Конституцією України та законами прав і свобод людини і громадянина, прав і законних інтересів юридичних осіб, інтересів суспільства і держави [342, с. 29].

Як зазначає І.В. Дашутін, право на судовий захист – це передбачена законодавством можливість для громадян та організацій відстоювати свої права в судах (як загальних, так і конституційних). Це право має подвійне значення: воно є як одним із фундаментальних конституційних прав людини (поруч з іншими політичними, економічними, соціальними та культурними), так і правом, що закріплює спеціальний механізм, що гарантує захист всіх цих прав [105, с. 12].

За словами О.Д. Крупчана, право на судовий захист цивільного права та інтересу є ключовим для структури цивільного права. Його особливість полягає в абсолютному характері та наданні особам необмеженої можливості самостійно вирішувати питання щодо свого захисту або самозахисту, використовуючи при цьому універсальні способи захисту [204, с. 7]. Судовий захист прав та законних інтересів працівників розглядається науковцями як юрисдикційна форма захисту, яка реалізується шляхом здійснення правосуддя з метою захисту і відновлення порушених трудових прав та інтересів працівника [80, с. 179]. С.В. Моліцький зазначає, що «право на судовий захист трудових прав слід визначати, перш за все, як можливість певного суб'єкта трудових правовідносин звернутися до суду з

метою відновлення порушеного, невизнаного або оспорюваного трудового права» [193, с. 550]. Тобто, коли роботодавець ставить під сумнів або не визнає право працівника, у працівника є законна можливість звернутися до суду для відновлення цього права або його офіційного визнання. Фактично судовий захист гарантує працівникові додержання законності у сфері праці, забезпечуючи дотримання прав працівника навіть у ситуаціях, коли роботодавець їх не визнає або оспорує, а не лише у разі прямого порушення.

В свою чергу, вчені розглядають право на судовий захист трудових прав «як можливість звернення до суду суб'єкта трудових правовідносин, реалізація якого у встановленому законом порядку є підставою для справедливого і неупередженого розгляду порушеного питання судом у розумні строки з винесенням рішення, невиконання якого у добровільному порядку тягне можливість звернення за примусовим виконанням в рамках виконавчого провадження» [178, с. 7].

О.В. Яснолобов пропонує під поняттям «судовий захист трудових прав працівників» розуміти такий специфічний, регламентований законодавцем спосіб захисту, особливість якого полягає в тому, що він відбувається безпосередньо через подачу до відповідного суду позовної заяви із вимогою про визнання, відновлення порушеного трудового права чи усунення перешкод у реалізації власних трудових прав у результаті здійснення виключно судами судочинства відповідно до конституційних принципів і в порядку, передбаченому цивільним процесуальним законодавством у сукупності із матеріальними нормами законодавства про працю» [348, с. 9].

На підставі наведеного, можемо виснувати, що судовий захист трудових прав працівників виступає однією з форм захисту, яка застосовується у разі виникнення трудових спорів між працівником і роботодавцем. Досліджуючи структуру права на судовий захист трудових прав, З.І. Шевчук робить висновок, що вона «складається з наступних правомочностей: 1) право на незалежний та неупереджений суд; 2) можливість уповноваженої особи звернутися з вимогою про захист порушеного або оспорюваного права чи охоронюваного законом

інтересу до суду у позовній або іншій передбаченій законом формі, тобто право на пред'явлення позову; 3) можливість користуватися усіма передбаченими законом правами і гарантіями в процесі розгляду цієї вимоги, встановленими стосовно до даної форми захисту права, тобто право на участь у судовому розгляді справи; 4) право на задоволення позову в суді; 5) право на оскарження у встановленому законом порядку рішення суду; 6) право на виконання судового рішення» [338, с. 771-772].

Оскільки право на судовий захист реалізується через організацію судочинства та здійснення правосуддя, у правовій науці висловлюється думка, що судочинство у процесі здійснення правосуддя є: (а) способом відправлення правосуддя, (б) реалізує цілі та завдання останнього, (в) у співвідношенні з правосуддям становить собою зв'язок змісту й форми, тобто, здійснюючи судочинство, державний орган чинить правосуддя [75, с. 49], [88, с. 375-376].

Варто зауважити, що в юридичній науці право на судовий захист розглядають не лише як суб'єктивне конституційне чи процесуальне право, а і як юридичну гарантію, як принцип цивільного судочинства, як інститут галузі трудового права. Однак, право на судовий захист «є одним із аспектів реалізації захисної функції трудового права», яка зокрема забезпечується створенням ефективного механізму захисту трудових прав шляхом звернення до суду [350].

Це право гарантовано Конституцією України, відповідно до статті 55 якої кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб; право звернутись із конституційною скаргою до КСУ з підстав, установлених цією Конституцією, та у порядку, визначеному законом, а також після використання всіх національних засобів юридичного захисту звертатися за захистом своїх прав і свобод до відповідних міжнародних судових установ чи до відповідних органів міжнародних організацій, членом або учасником яких є Україна [129, ст.55]. Отже, реалізація судового захисту прав працівників в першу чергу базується на положеннях Основного Закону, що є важливим аспектом для правової та демократичної країни, якою є Україна, що виборює наразі цінності

демократії. Надаючи офіційне тлумачення наведеної норми Основного Закону, КСУ у мотивувальній частині свого Рішення п. 4.1. наголосив, що «права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави (ч. 2 ст. 3 Конституції України). Для здійснення такої діяльності органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові і службові особи наділені публічною владою, тобто мають реальну можливість на підставі повноважень, встановлених Конституцією і законами України, приймати рішення чи вчиняти певні дії. Особа, стосовно якої суб'єкт владних повноважень прийняв рішення, вчинив дію чи допустив бездіяльність, має право на захист» [267].

Таким чином, Основний Закон України декларує право на судовий захист як одне із найбільш основоположних, універсальних, конституційних прав людини, що також значною мірою відповідає міжнародно-правовим стандартам щодо гарантованого захисту основних прав і свобод людини. Так, ст. 8 ЗДПЛ проголошує, що кожна людина має право на ефективне поновлення у правах компетентними національними судами в разі порушення її основних прав, наданих їй конституцією або законом [118]. Крім того, п. 3 ст. 2 Міжнародного пакту про громадянські та політичні права передбачає, що «кожна держава, яка бере участь у цьому Пакті, зобов'язується: а) забезпечити всякій особі, права і свободи якої, визнані в цьому Пакті, порушено, ефективний засіб правового захисту, навіть коли це порушення було вчинене особами, що діяли як особи офіційні; б) забезпечити, щоб право на правовий захист для будь-якої особи, яка потребує такого захисту, встановлювалось компетентними судовими, адміністративними чи законодавчими властями або будь-яким іншим компетентним органом, передбаченим правовою системою держави, і розвивати можливості судового захисту; с) забезпечити застосування компетентними властями засобів правового захисту, коли вони надаються» [190].

ЄКПЛ у ст. 8 [155] декларує, що кожен має право на справедливий і публічний розгляд його справи упродовж розумного строку незалежним і безстороннім судом, встановленим законом, який вирішить спір щодо його прав та обов'язків цивільного характеру або встановить обґрунтованість будь-якого

висунутого проти нього кримінального обвинувачення. Судове рішення проголошується публічно, але преса і публіка можуть бути не допущені в зал засідань протягом усього судового розгляду або його частини в інтересах моралі, громадського порядку чи національної безпеки в демократичному суспільстві, якщо того вимагають інтереси неповнолітніх або захист приватного життя сторін або – тією мірою, що визнана судом суворо необхідною, – коли за особливих обставин публічність розгляду може зашкодити інтересам правосуддя. При цьому, право на судовий захист має певні конституційні та нормативні гарантії, зокрема: захист прав і свобод людини і громадянина здійснюється безпосередньо судом, хоча і передбачена можливість досудових процедур (вирішення трудових спорів комісіями по трудових спорах); юрисдикція судів поширюється на будь-який юридичний спір; правосуддя здійснюється незалежним, безстороннім і справедливим судом, утвореним законом; судочинство провадиться суддею одноособово, колегією суддів чи судом присяжних; рішення ухвалюється судом іменем України і є обов'язковим до виконання.

За чинною Конституцією України, правосуддя в Україні здійснюють виключно суди. Делегування функцій судів, а також привласнення цих функцій іншими органами чи посадовими особами не допускаються. Отже, суди є універсальним юрисдикційним органом, уповноваженим здійснювати захист прав та свобод [161, с. 349-350].

Завдання суду визначені в ЗУ «Про судоустрій і статус суддів», яким передбачено, що суд, здійснюючи правосуддя на засадах верховенства права, забезпечує кожному право на справедливий суд та повагу до інших прав і свобод, гарантованих Конституцією і законами України, а також міжнародними договорами, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України [254, ст. 2]. При цьому, судочинство в Україні базується на засадах: 1) законності; 2) рівності усіх учасників судового процесу перед законом і судом; 3) забезпеченні доведеності вини; 4) змагальності сторін та свободі в наданні ними суду своїх доказів і у доведенні перед судом їх переконливості; 5) підтриманні державного обвинувачення в суді прокурором; 6) забезпеченні обвинуваченому права на

захист; 7) гласності судового процесу та його повного фіксування технічними засобами; 8) забезпеченні апеляційного та касаційного оскарження рішення суду, крім випадків, встановлених законом; 9) обов'язковості рішень.

У свою чергу, право на судовий захист трудових прав знаходить свій вираз у комплексі спеціальних трудових і правових механізмів реалізації та гарантування. Так, стаття 232 КЗпП України визначає перелік трудових спорів, що підлягають безпосередньому розглядові у місцевих загальних судах, зокрема за заявами працівників. І хоча норми КЗпП України передбачають також і досудовий розгляд трудових спорів, зокрема комісіями по трудових спорах, які є обов'язковим первинним органом по розгляду трудових спорів між працівником і роботодавцем, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях, конституційне закріплення права на звернення до суду за захистом порушеного права є найважливішою юридичною гарантією прав і свобод людини і громадянина та, зокрема працівників, оскільки обмеження у праві на звернення до суду відсутні.

Крім того, можливість працівника захищати свої трудові права та інтереси в судовому порядку реалізується завдяки поєднанню норм матеріального та процесуального права, де норми матеріальні визначають правові шляхи реалізації права на захист, а процесуальні норми закріплюють процедурні питання реалізації цього права.

За положеннями п. 2 ч. 4 ст. 19 ЦПК України [330, ст. 19] розгляд справ, що виникають з трудових відносин здійснюється судами за правилами спрощеного позовного провадження, що не виключає право суду здійснювати розгляд зазначеної категорії спорів також і в порядку загального позовного провадження, а також право відповідача на звернення до суду із заявою про заперечення проти розгляду справи в порядку спрощеного позовного провадження. Враховуючи строки розгляду судом справи по суті (60 днів для спрощеного та 90 в загальному), в залежності від складності справи вважаємо доречним розгляд трудових спорів за правилами спрощеного позовного провадження, яке має на меті оптимізувати порядок розгляду цивільних справ у позовному провадженні у стислі терміни.

Крім того, спрощене позовне провадження передбачає можливість розгляду справи без повідомлення сторін за наявними у справі матеріалами, за відсутності клопотання будь-якої зі сторін про інше. Тобто, за клопотанням однієї із сторін або з власної ініціативи суду, розгляд справи в спрощеному порядку може також проводитися в судовому засіданні з повідомленням (викликом) сторін. Разом з тим зазначимо, що на сьогодні низка справ щодо захисту прав у сфері праці розглядається також і в порядку адміністративного та господарського судочинства. Тобто, судовий захист трудових прав та законних інтересів працівників не обмежується конкретним видом судочинства та не зводиться виключно до спрощеного позовного провадження.

Згідно зі статистичними даними за останні шість років, кількість звернень до суду у справах, пов'язаних із трудовими відносинами, була такою: у 2019 р. зафіксовано 16 867 випадків, у 2020 р. – 14 758, у 2021 р. кількість зросла до 17 261. У наступні роки спостерігалось зменшення кількості звернень: у 2022 р. їх було 8 933, у 2023 р. – 10 976, а у 2024 р. – 7 751. Джерелом цих даних є звіти Державної судової адміністрації України за відповідні роки [60], [61], [62], [63], [64], [65]. Отже, представлені дані свідчать про певне зниження кількості звернень до суду у трудових спорах протягом останніх років, що ймовірно пов'язано з такими факторами, як запровадження воєнного стану в Україні та перебування значної частини громадян на тимчасово окупованих територіях. Водночас, незважаючи на цю тенденцію до зменшення, загальна кількість таких звернень залишається суттєвою. Для наочності проаналізована інформація представлена у табличному та діаграмному вигляді (див. Таблицю 6 та Лінійчатую діаграму 1, Додаток 6).

Слід зазначити, що в умовах воєнного стану деяких змін зазнали і певні норми КЗпП України, що має вплив на формування нової судової практики розгляду трудових спорів в сучасних умовах. Зокрема, особливості трудових відносин на період дії воєнного стану врегульовані прийнятим парламентом у березні 2022 р. ЗУ № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Зазначений нормативний акт передбачає введення на період дії

воєнного стану обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина передбачених статтями 43, 44 Конституції України, а також не застосовність норми законодавства про працю, законів України «Про державну службу», «Про службу в органах місцевого самоврядування», інших законодавчих актів, що регулюють діяльність державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування у частині відносин, врегульованих цим Законом [245, ст.1].

Розглянемо основні аспекти правового регулювання процесів укладення, розірвання трудового договору, встановлення та обліку часу роботи і відпочинку працівників, оплати праці, відпустки і призупинення дії трудового договору в умовах воєнного стану, що визначає цей Закон. Так, до особливостей укладання трудового договору в умовах воєнного стану віднесено можливість сторін за згодою визначати форму трудового договору; встановлення такої умови як випробування працівника для будь-якої категорії працівників; можливість для роботодавця укладати з новими працівниками строкові трудові договори у період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника [245, ст. 2].

Розірвання трудового договору передбачено як з ініціативи працівника, так і роботодавця. Зокрема, працівник може розірвати трудовий договір самостійно у зв'язку з веденням бойових дій у районах, в яких розташоване підприємство, установа, організація, та існування загрози для життя і здоров'я працівника. В свою чергу роботодавцю надано право на звільнення працівника у період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку) [245, ст. 5].

При цьому, Законом збільшено тривалість робочого часу у період дії воєнного стану до 60 годин на тиждень для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо), а також 40 годин для цієї ж категорії працівників у разі встановлення скороченої тривалості робочого часу; п'ятиденний або шестиденний робочий тиждень, що встановлюється

роботодавцем, а також час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) і можливість скорочення тривалості щотижневого безперервного відпочинку до 24 годин [245, ст. 6].

Заслуговує на увагу такий аспект правового регулювання оплати праці як звільнення роботодавця від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, якщо він доведе, що це порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили, а також відтермінування її виплати до моменту відновлення діяльності підприємства. Водночас, звільнення роботодавця від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці не звільняє останнього від обов'язку виплати заробітної плати [245, ст. 10].

Крім того, унормовано питання надання працівнику щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця у період дії воєнного часу. Так, тривалість щорічної основної відпустки може бути обмежено у 24 календарні дні за поточний робочий рік; роботодавець може відмовити працівнику у наданні невикористаних днів щорічної відпустки, а також відмовити у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), якщо працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури, робіт з виробництва товарів оборонного призначення або до виконання мобілізаційного завдання (замовлення). При цьому, відпустка без збереження заробітної плати може бути надана на прохання працівника без обмеження строку [245, ст. 12].

В аспекті призупинення трудового договору слід зазначити, що Законом надано визначення призупинення дії трудового договору, яке розглядається як тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку із збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором. Водночас, це не тягне за собою припинення трудових відносин. Одночасно обов'язок щодо відшкодування заробітної плати,

гарантійних та компенсаційних виплат працівникам за час призупинення дії трудового договору у повному обсязі покладено на державу, що здійснює збройну агресію проти України [245, ст. 13].

Крім того, ЗУ №2352-IX від 01.07.2022 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» [233] реформовано ключові питання у сфері трудових правовідносин та внесено зміни до КЗпП України, ЗУ «Про відпустки», ЗУ «Про оплату праці» та Закону № 2136-IX.

Зокрема, виключено з КЗпП України: - абз. 4 ст. 43-1 КЗпП України (звільнення з суміщуваної роботи у зв'язку з прийняттям на роботу іншого працівника, який не є сумісником, а також у зв'язку з обмеженнями на роботу за сумісництвом, передбаченими законодавством); - ст. 81 КЗпП України (право на щорічну відпустку у разі переведення на інше місце роботи); - ч. 3 ст. 83 цього Закону, яка раніше визначала, що у разі переведення працівника на роботу на інше підприємство, в установу, організацію грошова компенсація за невикористані ним дні щорічних відпусток за його бажанням повинна бути перерахована на рахунок підприємства, установи, організації, куди перейшов працівник.

Крім того, зміни зазнали:

- стаття 233 КЗпП в частині строків звернення до суду - працівник може звернутися із заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, крім випадків, передбачених частиною другою цієї статті.

Із заявою про вирішення трудового спору у справах про звільнення працівник має право звернутися до суду в місячний строк з дня вручення копії наказу (розпорядження) про звільнення, а у справах про виплату всіх сум, що належать працівникові при звільненні, - у тримісячний строк з дня одержання ним письмового повідомлення про суми, нараховані та виплачені йому при звільненні (стаття 116).

Для звернення роботодавця до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, встановлюється строк в один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди.

Встановлений частиною третьою цієї статті строк застосовується і при зверненні до суду вищого у порядку підлеглості органу.

- стаття 234 КЗпП, яка передбачає, що у разі пропуску з поважних причин строків, установлених статтею 233 цього Кодексу, суд може поновити ці строки, якщо з дня отримання копії наказу (розпорядження) про звільнення або письмового повідомлення про суми, нараховані та виплачені працівникові при звільненні (стаття 116), минуло не більше одного року [301].

При цьому, відповідно до пункту першого глави XIX «Прикінцеві положення» КЗпП України під час дії карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України з метою запобігання поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19), строки, визначені статтею 233 КЗпП, продовжуються на строк дії такого карантину.

З викладеного слідує, що зазначені зміни призвели до суттєвого скорочення строків звернення до суду за вирішенням трудових спорів, а також обмеження права суду поновлювати пропущений працівником тримісячний строк для звернення до суду з відповідним позовом. Відправною точкою для звернення до суду є день одержання працівником письмового повідомлення про суми, тобто в таких судових справах слід доводити не те, коли роботодавець відправив таке повідомлення, а коли працівник його отримав.

Зауважимо, що Верховний Суд звернувся до КСУ з клопотанням перевірити на відповідність ч. 3 ст. 22, ч. 7 ст. 43, ч. 1 ст. 55 Конституції України (конституційності) положень ч. 1 ст. 233 КЗпП України. В своєму Конституційному поданні ВС виснував, що внаслідок унесення змін до ст.ст. 233, 234 КЗпП України законодавець, обмеживши право працівника на звернення до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати строком у три місяці, не надавши при цьому працівникові гарантій розгляду судом питання про поновлення строку на звернення до суду, знизив рівень доступу до суду осіб, які

є суб'єктами звернення із заявою про стягнення заборгованості із заробітної плати, чим допустив звуження змісту й обсягу існуючих конституційних прав працівників на звернення до суду з позовом про стягнення належної їм заробітної плати без обмеження будь-яким строком та обмежив їхнє право на судовий захист у тому обсязі, як його гарантовано частиною першою статті 55 Конституції України, чим знівельовано можливість ефективної реалізації права особи на судовий захист.

Погоджуємось із наведеним висновком ВС, адже правосуддя за своєю суттю визнається таким лише за умови, що воно відповідає вимогам справедливості і забезпечує ефективне поновлення в правах [272]. Водночас різке скорочення строків при їх встановленні і застосуванні не має звужувати право працівників на гідну оплату праці, оскільки стислі строки звернення до суду із одночасною обмеженістю права суду їх поновити, позбавляють такого працівника можливості отримати належні їй кошти за весь період допущеного порушення.

Зауважимо, що КСУ 14.11.2024 на відкритій частині пленарного засідання у формі письмового провадження розпочав розгляд справи за конституційним поданням ВС про конституційність частини першої статті 233 КЗпП України, одна наразі рішення по справі не постановлено. Отже, конституційність законодавчого припису щодо встановлення строку звернення до суду працівника для вирішення трудового спору має бути вирішена КСУ.

Разом з тим, всі правники погоджуються із тим, що внесені відповідними законами зміни до трудового законодавства у період дії воєнного часу звужують права працівників. В той же час, ратифіковані Україною міжнародні договори з питань праці мають пріоритет над національним законодавством, що й закріплено в Основному Законі [129, ст.9] та КЗпП [134, ст.8-1], а тому слушною вважаємо думку О.В. Пожарової, яка зазначає, що в умовах нової економічної ситуації перед українським законодавцем стоїть складне завдання щодо модернізації та підвищення ефективності національних правових норм у сфері праці. Необхідно впровадити якісні та змістовні правові норми, які б гарантували надійний і всебічний захист прав працівників, враховуючи при цьому міжнародний досвід у

сфері праці. Саме загальновизнані принципи і норми міжнародного права формулюють фундаментальні права людини, включаючи право на працю, безпечні умови праці, рівну оплату за рівну роботу тощо. Вони надають загальну орієнтацію для національних законодавств та є так званими «міжнародно-правовими стандартами у сфері праці та трудових відносин». Відтак, умови воєнного стану не мають бути виключенням у дотриманні державою при прийнятті нових законів та внесенні змін до існуючих, що регулюють трудові правовідносини, міжнародних стандартів.

Наразі в судовій практиці діє принцип вирішення трудових спорів, пов'язаних з недотриманням законодавства про оплату праці щодо строку звернення до суду, за яким право особи на звернення до суду у правовідносинах, які виникли до 19.07.2022 не обмежуються будь-якими строками, тобто застосовується редакції КЗпП без відповідних змін. До правовідносин же, які виникли після 19.07.2022 – застосуванню підлягає норма статті 233 КЗпП із змінами.

Наведений висновок викладено у постанові Великої Палати ВС від 11.07.2024 по справі № 990/156/23 [206], за яким визначено, що «до 19.07. 2022 р. КЗпП України не обмежував будь-яким строком право працівника на звернення до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати. Після цієї дати строк звернення до суду з трудовим спором, у тому числі про стягнення належної працівнику заробітної плати, обмежений трьома місяцями з дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права (ч. 1 ст. 233 КЗпП).

Таким чином, судом розмежовано застосування зазначених змін до правовідносин, які виникли до та після внесення відповідних змін, внаслідок чого правовідносини, які мають місце у період до 19.07.2022 р., підлягають правовому регулюванню згідно з положенням статті 233 КЗпП України (у попередній редакції), а у період з 19.07.2022 р. підлягають застосуванню норми статті 233 КЗпП України (у редакції ЗУ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин»), що відповідає положенням ст. 58

Конституції України щодо незворотності дії в часі законів та інших нормативно-правових актів [206].

Слід також зазначити, що у справах про виплату всіх сум, що належать працівникові при звільненні, ч. 2 ст. 233 КЗпП передбачено право працівника на звернення до суду у тримісячний строк з дня одержання ним письмового повідомлення про суми, нараховані та виплачені йому при звільненні. З огляду на це, заслуговує на увагу висновок ВС у справі №460/21394/23 про те, що початок перебігу тримісячного строку для подання адміністративного позову у частині вимог за період з 19.07.2022 р., слід обчислювати з моменту, коли особа набула достовірної та документально підтвердженої інформації про обсяг і характер виплачених йому сум, тобто, письмового документа, у якому детально зазначено суми, нараховані та виплачені позивачу при звільненні.

На підставі наведеного можемо констатувати, що судовий захист є досить ефективним поміж інших способів вирішення трудових спорів, а право на безпосереднє звернення до суду гарантується Основним Законом. Разом з тим, у сучасних умовах головним завданням для трудового права в цілому залишається створення ефективного механізму, який дозволить забезпечити ці права працівників відповідно до міжнародних і європейських стандартів (так звана «соціальна спрямованість») з метою недопущення їх порушення, що має наслідком необхідність їх захисту у судовому порядку. Адже при всіх наведених позитивних аспектах ефективності судового способу захисту трудових прав, слід пам'ятати про тривалість розгляду справ у судах з огляду на велику кількість справ, що перебувають в їх провадженні.

Вважаємо, що сучасні загрози та ризики, у тому числі пандемія COVID-19 та запровадження воєнного стану, стали тими факторами та каталізаторами, які підштовхнули до прийняття нових нормативно-правових актів в площині трудового права – етап масштабного та часто екстреного реформування чинного трудового законодавства. І хоча процеси внесення змін та доповнень до актів чинного трудового законодавства спрямовані на вдосконалення правового регулювання трудових відносин, однак така велика кількість актів продовжує

створювати прогалини та колізії, ускладнює їх застосування. Тому нова сучасна кодифікація трудового законодавства має бути якісною та відповідати, зокрема, правилам юридичної визначеності та адаптованості до міжнародних стандартів, що дозволить здійснювати ефективне регулювання трудових відносин та їх захист як в умовах воєнного стану, так і на етапі повоєнного відновлення, а також в цілому сприятиме розвитку сфери праці в мирний час.

Завершення кодифікації трудового законодавства та прийняття нового Трудового кодексу ми вбачаємо необхідним кроком для створення єдиної та систематизованої правової бази, яка регулюватиме всі аспекти трудових відносин з урахуванням певних особливостей, що дозволить уникнути дублювання норм, спростить їх застосування та забезпечить більш ефективний захист прав працівників. Саме новий Трудовий кодекс України має стати основним кодифікованим документом, який буде визначати права та обов'язки сторін трудового договору, порядок прийняття на роботу, умови праці, оплату праці, трудову дисципліну та інші аспекти працевлаштування, із побудовою на нових засадах, включаючи, європейські принципи та стандарти.

3.3. Медіація як альтернативний механізм вирішення спору (конфлікту) між працівниками та роботодавцями

Як зауважувалось у попередньому підрозділі дослідження, судовий захист є ефективним юрисдикційним порядком захисту прав та законних інтересів працівників. Однак, аналіз позицій вчених та статистичних даних щодо розгляду трудових спорів у судах дозволяє виснувати про перевантаженість судової системи, що може призводити до затримок у розгляді трудових справ та як наслідок - зменшення бажаної результативності цього способу захисту [35].

Тому на нашу думку, запровадження інших альтернативних механізмів захисту трудових прав, є необхідним як у період дії воєнного стану, так і особливо, на етапі повоєнного відновлення.

На сьогодні, у доктрині трудового права усталено розуміння трудового спору (конфлікту) через визначення його як зіткнення інтересів різних сторін у трудових відносинах – роботодавця та працівника (працівників).

Залежно від суб'єктного складу, виокремлюють індивідуальні та колективні трудові спори. Якщо колективний трудовий спір визначається як розбіжності між сторонами соціально-трудова відносин щодо формування нових або модифікації існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту, укладення чи внесення змін до колективного договору, угоди, а також у випадку невиконання їх положень або норм трудового законодавства. То, індивідуальний трудовий спір являє собою неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів розбіжності між працівником і роботодавцем з питань застосування трудового законодавства, а також встановлення або зміни умов праці, і його виникнення пов'язується з моментом подання відповідної заяви до уповноваженого органу.

Аналіз глави XV чинного КЗпП України дозволяє в цілому виокремити органи, які наділені повноваженнями розглядати трудові спори, до яких належать: комісії по трудових спорах, так званий інституціональний порядок розгляду конфліктів, у тому числі щодо обмеження чи порушення трудових прав працівника, а також місцеві загальні суди, повний перелік розгляду справ якими визначено ст. 232 КЗпП [134]. Наприклад, спори щодо незаконного звільнення чи невивплати зарплати, відмова у прийнятті на роботу тощо. При цьому, відповідно до положень ст. 222-1 КЗпП до таких органів залежно від форми трудового договору можна віднести також медіатора (медіаторів), який може врегульовувати трудовий спір між працівником і роботодавцем шляхом медіації відповідно до ЗУ «Про медіацію» [242] з урахуванням особливостей, передбачених Кодексом. Важливо наголосити, що проєкт ТКУ також передбачає можливість врегулювання трудових спорів шляхом медіації (ст. 195), подібно до ст. 222-1 чинного КЗпП.

Комісії по трудових спорах мають створюватися та діяти на підприємстві, в установі, організації з метою розгляду та вирішення індивідуальних трудових спорів, що виникають між працівником і роботодавцем або уповноваженим ним органом, щодо порушення прав та законних інтересів працівників. Водночас, із прийняттям Конституції України, яка гарантує право кожному на безпосереднє звернення до суду, а юрисдикція судів поширюється на всі правовідносини, що виникають у державі, роль КТС в трудових спорах залишається мінімальною. Також у період дії воєнного стану, після набуття чинності у 2022 р. ЗУ «Про організацію трудових відносин в період воєнного стану», в якому зазначено, що комісія по трудових спорах, з приводу порушення та захисту прав та інтересів працівників не може створюватися та функціонувати [245]. Отже доцільно, що саме запровадження медіаційних процедур в трудовому праві може мати позитивний ефект в аспекті захисту трудових прав працівників та дозволить розвантажити суди в умовах надмірної кількості справ, що перебувають на розгляді в судах.

Зазначимо, що, трудовий спір (конфлікт) – це зіткнення інтересів різних сторін у трудових відносинах, а суб'єктами такого конфлікту можуть бути роботодавець та працівник, які в цьому конфлікті потребують допомоги у комунікації. Медіація в цьому аспекті, на наш погляд, є ефективним та результативним засобом вирішення спору у найбільш короткі строки.

Колективні спори можуть розглядатися через примирні комісії чи трудовий арбітраж, але ці механізми рідко застосовуються через брак інституційної підтримки [57].

У вирішенні трудових спорів про інтереси для примирення сторін можуть створюватися спеціальні органи. Зокрема, Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» передбачає можливість формування примирної комісії та трудового арбітражу для врегулювання колективних трудових спорів. [247]. На противагу чинному законодавству, проєкт ТКУ пропонує більш вузький підхід до вирішення колективних трудових спорів. Він передбачає лише залучення медіатора та утворення трудового арбітражу, які

можуть бути задіяні за взаємною згодою сторін. У проєкті ТКУ роль медіатора зводиться до примирення сторін, тоді як трудовий арбітраж ухвалює рішення по суті спору, яке є обов'язковим для виконання. Важливо зазначити, що хоча й індивідуальні, й колективні трудові спори мають вирішуватися із застосуванням примирних процедур, проєкт ТКУ містить норми щодо таких процедур лише для колективних спорів. Згідно з проєктом ТКУ, примирна процедура - це порядок розгляду трудового спору, що здійснюється безпосередньо сторонами під час переговорів, шляхом проведення трудової медіації або іншим альтернативним порядком, визначеним сторонами, з метою досягнення взаємоприйняттого рішення [258].

Беручи до уваги різні форми вирішення трудових спорів та можливість їх застосування в Україні зазначає, що «з усіх методів альтернативного вирішення спорів найбільш актуальними для України є: переговори, медіація та арбітраж, а також низка специфічних процедур, таких як посередництво» [77].

«Мед-арб» (med-arb) – це гібридний спосіб вирішення спорів, що поєднує медіацію та арбітраж. Його суть полягає в тому, що спочатку сторони намагаються дійти згоди за допомогою посередника (медіатора), а якщо це не вдається, той самий посередник (тепер уже в ролі арбітра) приймає обов'язкове для сторін рішення. Цей метод цінується за те, що він об'єднує найкращі сторони медіації та арбітражу. Завдяки тому, що процес починається з медіації, сторони отримують можливість відкрито обговорити суть спору та висловити свої погляди під керівництвом кваліфікованого посередника. Це відбувається без формальностей, характерних для арбітражу (без паперів, повісток тощо). Крім того, вартість медіації значно нижча за арбітраж. Процес мед-арб починається зі стандартної процедури медіації, де сторони обговорюють свої позиції та за допомогою посередника намагаються знайти компроміс. Якщо ж після медіації залишаються невирішені питання, справа переходить до обов'язкового арбітражу. «Мед-арб» є ефективним рішенням майже в усіх випадках, коли сторони прагнуть отримати остаточне, обов'язкове до виконання рішення, але воліли б спочатку

спробувати обговорити проблемні питання та, можливо, дійти згоди без офіційного арбітражного процесу.

Вчені зауважують, що мед-арб поєднує дві форми, а саме медіацію та арбітраж. Це форма вирішення спору за допомогою арбітра, який, якщо сторони не досягають згоди, уповноважений приймати обов'язкове рішення в арбітражі [92].

В рамках цього дослідження серед позасудових механізмів так званих альтернативних форм вирішення трудових спорів (конфліктів) розглянемо медіацію, запровадження якої в трудовому праві може мати позитивний ефект в аспекті захисту трудових прав працівників та дозволить розвантажити суди в умовах надмірної кількості справ, що перебувають на розгляді в судах. Крім того, з огляду на тему дисертаційного дослідження та враховуючи, що саме працівники у конфлікті потребують допомоги у комунікації, - медіація, на наш погляд, є достатньо результативним засобом вирішення спору, враховуючи найменші часові та фінансові затрати. Як слушно зауважує Т.І. Шинкар, переваги такого способу є очевидними: доволі нетривалі строки вирішення спору; швидке, або ж іншими словами, результативне виконання домовленості, досягнутої за допомогою медіатора [340, с. 220].

Слід зазначити, що відносини медіації на рівні ЄС врегульовані в положеннях Директиви Європарламенту «Про деякі аспекти (посередництва) медіації в цивільних та комерційних справах», що спрямована на сприяння використання медіації як альтернативного методу вирішення спорів та встановлює загальні рамки для медіації, що вплинули на формування національного правового регулювання, зокрема й трудової медіації. Зазначена Директива заохочує використання медіації, встановлює мінімальні стандарти конфіденційності та дозволяє надавати медіаційним угодам виконавчу силу [13]. До основних документів ЄС у цій сфері віднесено Європейський соціальний діалог, який дозволяє профспілкам, асоціаціям роботодавців та Європейській комісії вести переговори та створювати рамкові угоди з питань праці та зайнятості. Через цей механізм також були створені необов'язкові для виконання

угоди, що сприяють вирішенню трудових спорів та використанню медіації. На розширене використання альтернативного вирішення трудових спорів через медіацію впливають положення Директиви 2013/11/EU «Про альтернативне вирішення спорів у споживчих справах» [14].

Медіація є доволі ефективним і популярним методом вирішення конфліктів не лише на міжнародному рівні, а й у національних законодавствах багатьох країн. Наприклад, у 2001 р. був розроблений і ухвалений Типовий закон США «Про медіацію» (The Uniform Mediation Act). На початку XXI ст. у США вже існувала серйозна законодавча база для медіації, діяли сотні організацій, що надавали послуги ADR, практикували тисячі професійних медіаторів. У всіх без винятку штатах були засновані програми судової медіації, які передбачали цілий набір моделей медіації – від добровільної до суворо обов'язкової [137, с. 227].

У США питання конфіденційності в медіації регулюється понад 250 різними правилами та привілеями, що діють у різних штатах. Щоб уніфікувати та узагальнити ці положення, було розроблено Типовий закон «Про медіацію» (The Uniform Mediation Act). Цей Акт також визначає випадки, коли конфіденційність не застосовується, наприклад, якщо інформація є відкритою за законом. Локальні акти штатів США дозволяють судам призначати цивільні справи (або їх частини) до медіації, якщо це не порушує конституційних прав. Справа також може бути передана на медіацію за згодою сторін, за погодженням із судом, або за клопотанням однієї зі сторін. До того ж внаслідок широкого застосування медіації значно зменшується навантаження на судову систему, а також відбувається покращення якості вирішення спорів через врахування інтересів обох сторін. Медіація сприяє збереженню відносин між учасниками конфлікту та сприяє досягненню гармонії й результативним рішенням

Варто додати, що трудова медіація має певні особливості, якими відрізняється від інших видів. На думку Я.Р. Бутинської, медіація у сфері праці має такі риси: «1) це позасудовий порядок вирішення трудового спору з використанням неюрисдикційних способів захисту трудових прав працівника і роботодавця, який спрямований на примирення і вироблення сторонами спору

узгодженого рішення за допомогою компромісу; 2) це трудове примирення за допомогою посередника, без втручання уповноважених державних органів. Сторони конфлікту самостійно визначають, хто конкретно буде посередником; 3) інститут медіації передбачає переговорний процес, за підсумками якого виявляються інтереси і потреби сторін трудових відносин, що ґрунтується на основі не позицій, а інтересів; 4) медіація завершується добровільною угодою (основана на взаємних поступках) сторін трудової розбіжності. При цьому медіатор позбавляється можливості приймати обов'язкове для сторін рішення» [82, с. 148].

Як зазначає З.В. Красіловська, законодавче визначення медіації відкриває нові можливості для громадян у більш ефективному управлінні своїм життям як незалежними учасниками. Це також дає можливість органам публічної влади переосмислити сучасну демократичну парадигму управління та перейти до більш відкритого підходу, який відповідатиме сучасному інформаційному суспільству. Процес сприятиме плюралізму, новим цінностям, потребам, методам і процедурам у суспільстві [169, с. 4].

У науковій літературі медіація визначається як процес переговорів, у якому нейтральна третя сторона (посередник, медіатор) допомагає сторонам, що конфліктують, досягти взаємоприйнятного рішення. Медіатор веде цей переговорний процес, вислуховує аргументацію сторін щодо суті спору, сприяє налагодженню комунікації, допомагає сторонам зрозуміти свої інтереси та інтереси іншої сторони, а також оцінити можливості для компромісу. Важливою особливістю медіації є те, що рішення приймається сторонами самостійно, а медіатор лише сприяє цьому процесу [79, с. 142]. При цьому залишається невирішеним питання віднесення медіації до відповідної форми захисту, тобто юрисдикційної чи неюрисдикційної.

Особа, яка здійснює медіацію, діє не як посадова особа певного юрисдикційного органу, а є посередником у вирішенні конфлікту, обраним сторонами конфлікту на добровільних засадах. За наслідками проведеної медіації укладається договір, що містить взаємні поступки та процедуру врегулювання

конфлікту і має зобов'язально правову природу виключно в межах виконання вказаного договору. Отже, з огляду на посередницькі функції медіатора, який не виступає суб'єктом прийняття рішення по суті спору, доречно медіацію віднести саме до неюрисдикційної форми захисту.

Вчені відзначають, що медіація найбільш доцільна, коли сторонам необхідно зафіксувати досягнуту домовленість; вичерпані всі інші методи вирішення конфлікту; існують розбіжності в інтерпретації (наприклад, законодавства); одна зі сторін зазнала значних збитків; потрібно зберегти конфіденційність домовленостей; емоції заважають спілкуванню; сторони обмежені в часі та коштах, а конфлікт не вирішений, незважаючи на тимчасове примирення; потрібен контроль за виконанням угоди; або ж є бажання зберегти дружні чи партнерські стосунки. [312, с. 59].

Загалом трудова медіація є ефективним і добровільним способом вирішення трудових спорів з використанням конструктивного підходу до досягнення компромісу. До того ж збереження інформації (конфіденційність), обговореної під час процедури, що дає змогу сторонам відчувати себе захищеними і вільними від зайвих обтяжень. Медіатор виступає як нейтральна сторона, яка допомагає сторонам зосередитися на пошуку конструктивних рішень та уникнути дальших конфліктів. Медіація спрямована на те, щоб урегулювати спір за допомогою фактичних переговорів із залученням медіатора [181, с. 34]. Тож можемо стверджувати, що медіація є одним із видів при-мирної процедури при вирішенні трудових спорів. Особливістю медіації можна також визнати і добровільність виконання зобов'язань сторонами, які закріплені в угоді за результатами медіації. А відтак, її можна розглядати як підвид такої форми соціального діалогу як примирні процедури.

У законодавстві України та національній юридичній практиці значною подією стало прийняття ЗУ «Про медіацію» [242], яким визначено правові засади та порядок проведення медіації, інші важливі питання в цій сфері. Зауважимо, що саме він вніс доповнення до КЗпП України нормою про медіацію, а саме ст. 221-

1, аналіз якої дозволяє дійти висновку, що процедура медіації обмежена законодавцем тільки для врегулювання індивідуальних трудових спорів [134].

Приписами вказаного закону надано визначення терміну «медіація» як позасудова добровільна, конфіденційна, структурована процедура, під час якої сторони за допомогою медіатора (медіаторів) намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт (спір) шляхом переговорів [242]. Застосування медіації здійснюється на підставі медіаційної угоди, яка укладається між сторонами у письмовій формі [242]. Медіація проводиться за взаємною згодою сторін з урахуванням принципів добровільності, конфіденційності, нейтральності, незалежності та неупередженості медіатора, самовизначення та рівності прав сторін медіації. За її результатами укладається угода. У разі, якщо така угода не виконана чи неналежно виконана, її сторони мають право звернутися для розгляду трудового спору до органів, передбачених КЗпП України.

Отже, особливостями цього процесу з-поміж інших способів захисту прав та інтересів учасників трудових правовідносин, є: добровільність, конфіденційність, зрозумілість, неупередженість медіатора, рівність сторін та неконфліктний спосіб вирішення спору. Ініціювати медіацію може будь яка сторона трудового спору, як і відмовитися від неї. При цьому, у будь-який момент відмовитися від участі в медіації може також і сам медіатор. Участь сторони в медіації не може вважатися визнанням такою стороною вини, позовних вимог або відмовою від позовних вимог.

Якщо медіатор отримав від однієї із сторін конфіденційну інформацію, він може розкрити таку інформацію іншій стороні трудового спору лише за згодою сторони, яка надала таку інформацію. Медіатор не може бути допитаний як свідок у справі (провадженні) щодо інформації, яка стала йому відома під час підготовки до медіації та проведення медіації у трудовому спорі. Зрозумілість цього процесу впливає з можливості сторін самостійно керувати процесом розв'язання спору, узгоджувати кількість, періодичність і тривалість медіаційних зустрічей, а також приймати рішення, в тому числі тимчасові до того часу, поки не буде оформлено остаточне рішення щодо трудового спору.

Відповідно до ст. 7 ЗУ «Про медіацію» під час проведення медіації медіатор повинен бути нейтральним у ставленні до сторін медіації та незалежним від сторін медіації, органів державної влади, органів місцевого самоврядування, їх посадових та службових осіб, інших фізичних і юридичних осіб. Медіатор не може: 1) суміщати функцію медіатора з функцією іншого учасника медіації в одному конфлікті (спорі); 2) надавати сторонам медіації консультації та рекомендації щодо прийняття рішення по суті конфлікту (спору); 3) приймати рішення по суті конфлікту (спору) між сторонами медіації; 4) бути представником або захисником будь-якої із сторін у досудовому розслідуванні, судовому, третейському чи арбітражному провадженні у конфлікті (спорі), в якому він є чи був медіатором. Саме неупередженість медіатора, на наш погляд, сприяє ефективній комунікації між сторонами конфлікту.

В свою чергу, рівність прав сторін медіації дозволяє учасникам конфлікту самостійно обирають медіатора, а також питання, що підлягають обговоренню як і варіанти вирішення спору, а також питання способів та порядок виконання угоди досягнутим рішенням. Ми підтримуємо позиції науковців та практиків, що медіація є ефективним механізмом вирішення спорів, адже вона дозволить сторонам спору швидко вирішити конфлікт та досягти прийняттого для обох сторін рішення, а її запровадження дозволить розвантажити судову систему [25, с. 49].

Принагідно відзначити, що можливість вирішення спору шляхом медіації закріплена навіть в кодифікованих актах, зокрема у: 1) ЦПКУ, відповідно до ст. 197 якої суд у ході підготовчого засідання з'ясовує, чи бажають сторони укласти мирову угоду, провести позасудове врегулювання спору шляхом медіації. Якщо сторони виявляють таке бажання, тоді суд зобов'язаний зупинити провадження у справі за клопотанням сторін; 2) ГПКУ, ст. 182 якого передбачено, що під час підготовчого провадження суд з'ясовує, чи бажають сторони провести позасудове врегулювання спору шляхом медіації; 3) КАС України, за ст. 47 якого визначено можливість сторін досягнути примирення, у тому числі

шляхом медіації, на будь-якій стадії судового процесу, що є підставою для закриття провадження в адміністративній справі.

Наведені норми процесуального законодавства дозволяють виснувати, що процес медіації є застосовним навіть після звернення особи до суду за вирішенням трудового спору, та у разі досягнення успіху в медіації – в суді провадження по справі закривається або зупиняється, що може розглядатися як фактор розвантаження суду.

В той же час зауважимо, що процедура медіації є однією із найпоширеніших форм урегулювання конфліктів у європейських країнах, про що свідчать статистичні показники. Результативність медіації за країнами, а саме: США - близько 95% справ, переданих на медіацію, успішно вирішуються, не доходячи до судового розгляду; Німеччина - приблизно 90% медіацій завершуються мировою угодою; у Нижній Саксонії цей показник ще вищий - 97%; Великобританія - ефективність медіації становить 90-95%; загальноєвропейський показник - у середньому від 40% до 80% медіацій успішно закінчуються угодою.

Як свідчить зарубіжний досвід, уряди держав створюють установи й інші організації, які уповноважені здійснювати медіацію. Так, в Німеччині активно діє і розвивається Федеральний союз медіації в економіці та сфері праці (Bundesverband Mediation in Wirtschaft und Arbeitswelt), у Фінляндії призначається так званий державний примиритель, а у Великій Британії діє консультативна служба примирення й арбітражу (Asac Codes of Practice), основною функцією якої є сприяння розвитку виробничих відносин і пропозиція на прохання сторін конфлікту щодо сприяння у вирішенні спору [184].

Одним із ефективних способів стимулювати застосування медіації в трудових спорах в нашій державі можуть бути передбачені медіаційні застереження в трудових договорах. Наявність медіаційного застереження належить до факультативних умов внутрішніх правових документів роботодавця. Водночас медіаційне застереження в локальних нормативно-правових актах роботодавця, зазвичай, сприяє формуванню корпоративної культури врегулювання спорів за допомогою медіації у сфері праці [67, с. 68].

Процес медіації є перспективним інструментом для вирішення конфліктів між працівниками та роботодавцями, особливо коли йдеться про обмеження трудових прав, таких як несправедливе звільнення чи порушення умов праці. Цей метод дозволяє сторонам досягти згоди без звернення до суду, що економить час, кошти та сприяє збереженню професійних відносин. В Україні медіація розглядається як спосіб зменшення навантаження на суди, тоді як у світі, наприклад у США та Європі, вона вже є усталеною практикою.

Однак успіх медіації залежить від кваліфікації медіатора та готовності сторін до співпраці. Так, сьогодні існує багато підходів до медіації, серед яких: а) медіація для досягнення домовленості (Settlement mediation) - медіатор працює над тим, щоб відвести сторони від їхніх позицій до компромісу; б) фасилітативна медіація (Facilitative mediation) - в основному сприяє комунікації між сторонами для виявлення інтересів, потреб і визначення зон для взаємних поступок та компромісу з метою досягнення прийняттого врегулювання поточного спору; медіатор не пропонує рішення сторонам; в) оціночна медіація (Evaluative mediation) - медіатор не лише сприяє комунікації, а й може запропонувати рішення, ґрунтуючись на оцінці позицій сторін згідно з їхніми юридичними правами та повноваженнями; г) терапевтична медіація (Therapeutic mediation) - медіатор зосереджується на глибших причинах конфлікту з метою покращення майбутніх взаємовідносин між сторонами.

Практики часто комбінують ці підходи залежно від природи конфлікту та особливостей сторін [37]. Моделями медіації в світі визнаються: судова, адвокатська, нотаріальна та професійна медіація. Крім того, існують співтовариства медіаторів, діяльність яких регулюється внутрішнім актом, як наприклад в США – це державні та приватні служби медіації [347].

Також медіація в судах може бути впроваджена у десятках різних форматів: від права сторін на призупинення судових процедур для проведення медіації до обов'язкового досудового порядку вирішення спорів шляхом медіації, коли всі справи певного типу мають пройти процедуру медіації перед їх розглядом у суді. До добровільних моделей судової медіації належать будь-які моделі, що

потребують згоди обох сторін. Навпаки, обов'язкові моделі передбачають спробу застосування медіації сторонами незалежно від їх бажання (але не обов'язок діяти остаточного вирішення спору).

Зазначимо, медіація – це ефективний спосіб альтернативного вирішення спорів, який широко застосовується в різних сферах: від бізнесу до сімейних конфліктів, від IP/IT-сфери до роботи з громадами. Зокрема, у сімейних спорах медіація значно зменшує кількість звернень до суду – до 60% [344]. Ця процедура є найдієвішим інструментом не лише у питаннях розірвання шлюбу, розподілу майна, стягнення аліментів чи визначення місця проживання дитини, а й допомагає вирішувати конфлікти між різними поколіннями в сім'ї (батьки-діти-бабусі), питання спадкування, опіки та усиновлення, а також виховання дітей. Окрім того, існує концепція «медіації в школах медіації», яка навчає дітей самостійно, без втручання дорослих, розв'язувати спірні ситуації з однолітками та в соціумі. Медіація сприяє формуванню нової моделі поведінки, що ґрунтується на розумінні та гармонії. Вона вчить вибудовувати взаємовідносини та знаходити рішення, спираючись на інтереси, цінності, потреби та почуття людини, а не на емоційні реакції, поведінку чи принципові позиції.

До переваг медіації можна віднести кілька ключових ознак, серед яких: економічність - значно нижчі витрати порівняно з судовими процесами; швидкість - спори вирішуються швидше, часто за кілька тижнів, а не місяців; конфіденційність - процес є приватним, що захищає репутацію сторін; гнучкість - дозволяє знаходити творчі рішення, які відповідають інтересам обох сторін.

Однак, на сьогодні, існують певні правові проблеми і перешкоди, які супроводжують впровадження медіації в сфері трудового права. Однією з таких проблем є невизначеність меж застосування ЗУ «Про медіацію» до трудових спорів. Суть у тому, що чинне формулювання не уточнює, що трудові спори можуть вирішуватись через медіацію, включаючи як індивідуальні, так і колективні трудові спори. Тому, на нашу думку, важливо чітко визначити типи спорів, які можуть вирішуватись шляхом медіації. Колективні трудові спори

врегульовані окремо та мають власні механізми арбітражу, що визначені ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [32].

Також, і надалі необхідно створювати та розвивати передумови для широкого застосування процесу медіації в сфері трудового права як швидкого та зручного способу врегулювання розбіжностей між сторонами трудових відносин. З метою досягнення визначених цілей необхідно: підвисити рівень обізнаності учасників трудових відносин із ринком професійних медіаторів, розробити механізми доступу до медіації, канали комунікації, процедури ціноутворення, чітко визначити цільову аудиторію. Вважаємо, що попит на медіацію, як правовий сервіс, тільки формується, однак підштовхується тим, що і роботодавець, і працівник може зазнавати великих витрат через трудовий конфлікт, зокрема: репутаційних, фінансових, юридичних ризиків або втрати конфіденційності.

Таким чином, особливо в період повоєнного відновлення слід визначити прямий та доступний шлях до медіатора, щоб кожен пересічний працівник, який обговорює умови роботи з роботодавцем або хоче звільнитися був обізнаний, а значить захищений. На теперішній час, окрім норм передбачених у чинному трудовому законодавстві та проєкті ТК розроблено професійний стандарт «Трудовий медіатор», що вказує на перспективу та необхідність цього альтернативного методу вирішення спору.

Погоджуємося з думкою вчених, що медіація має перспективи в правозастосуванні, зокрема у позаправових вимірах та у сфері трудових, сімейних та інших спорів [122], однак застосування процесу медіації є ефективним також на стадії судового розгляду справи з огляду на впровадження цього інституту в процесуальні закони (КАС, ЦПК, ГКУ). Підтвердженням цьому є вислів голови КЦС ВС під час круглого столу у листопаді 2023 року «Судова влада та медіація: точки перетину», який зауважив, що згідно зі статистичними даними за 2022 рік на розгляді в судах України перебувало майже 3,5 млн справ. Через різні причини значна частина з них не була вирішена. Водночас надмірна тривалість судового розгляду призводить до порушення фундаментального права осіб на доступ до правосуддя. Тож застосування процедури медіації сприятиме зменшенню

навантаження на судову систему [303]. Отже, процедура медіації як альтернативний спосіб вирішення трудових спорів є застосовною як в позасудовому порядку (досудове врегулювання) так і під час перебування справи безпосередньо на розгляді в суді, що свідчить про її ефективність та необхідність подальшого нормативного вдосконалення, зокрема в трудових правовідносинах.

Спираючись на дослідження Г.М. Устінової-Бойченко та інших (2024) [324], які підкреслюють, що міжнародний досвід країн Франції, Болгарії, Польщі, Великобританії показує ефективність альтернативних способів вирішення спорів у зменшенні навантаження на суди та швидкому вирішенні спорів, що може бути прикладом для України.

Незважаючи на усі переваги, застосування ADR в Україні залишається обмеженим через низку факторів, а саме: - нестачу кваліфікованих фахівців, ще не вистачає в Україні підготовлених медіаторів і арбітрів, які спеціалізуються на трудових спорах: - низьку обізнаність, тому що, працівники та роботодавці часто не знають про можливості ADR та їхні переваги; - недостатню законодавчу та інституційну підтримку. Так і надалі, правова база та інфраструктура для впровадження ADR мають розвиватися, включаючи створення спеціалізованих центрів і програм підготовки.

Ці виклики підкреслюють необхідність системних реформ для розширення використання ADR у трудових відносинах, зокрема, і подальший послідовний розвиток законодавчої основи інституту медіації у трудовому праві. Так, прогалиною у чинному КЗпП України є відсутність визначення поняття «трудова медіація», що зменшує правову визначеність цього важливого інструменту врегулювання трудових спорів, що призводить до різного розуміння сутності та принципів цієї процедури як працівниками, так і роботодавцями, а також самими медіаторами. Також ускладнює застосування ст. 222-1 КЗпП на практиці відсутністю на рівні кодифікованого закону: кваліфікаційних вимог до медіаторів, які спеціалізуються на трудових спорах; закріплення конкретних етапів та процедур проведення трудової медіації; особливостей документування процесу медіації та досягнутих домовленостей у трудових спорах. Також незрозумілим

залишається співвідношення процедури медіації з іншими формами врегулювання трудових спорів (наприклад, примирними комісіями).

Правова невизначеність також породжує потенційні ризики для сторін трудового спору. Так, нечіткість правового статусу трудової медіації може породжувати сумніви щодо юридичної сили досягнутих угод, особливо у випадку їх оскарження. Також, працівники, які часто є більш вразливою стороною у трудових відносинах, можуть опинитися в нерівному становищі через недостатнє розуміння процедури медіації або відсутність гарантій їхніх прав у цьому процесі.

Тому, на нашу думку, хоча ст. 222-1 КЗпП і посилається на ЗУ «Про медіацію», існують особливості трудових відносин, які потребують додаткового врегулювання саме в трудовому законодавстві. Вважаємо, що ЗУ «Про медіацію» є більш загальним і не враховує специфіку трудових спорів у повному обсязі.

Вважаємо за необхідне внести зміни до КЗпП України та передбачити: а) чітке визначення поняття «трудова медіація», яке б відображало її особливості у сфері трудових відносин. Вбачаємо наступне визначення: «трудова медіація - це позасудова добровільна, конфіденційна, структурована процедура врегулювання індивідуального або колективного трудового спору, що виникає між працівником (працівниками) та роботодавцем (або їх уповноваженими представниками), за допомогою незалежного та неупередженого посередника – медіатора, метою якої є досягнення сторонами взаємоприйняттого рішення шляхом переговорів з урахуванням норм трудового законодавства, принципів соціального партнерства та специфіки трудових відносин»; б) закріплення основних принципів, етапів та процедур проведення трудової медіації; в) вимоги до медіаторів, які займаються трудовими спорами, та їхній правовий статус; г) врегулювання питання юридичної сили угод, досягнутих за результатами трудової медіації, та механізми їх виконання.

Саме внесення таких змін забезпечить узгодженість положень КЗпП щодо трудової медіації з Законом України «Про медіацію», враховуючи специфіку трудових відносин у сучасних умовах.

Висновки до розділу 3:

1. Встановлено, що єдиного визначення поняття «обмеження трудових прав працівників» як на рівні доктрини трудового права, так і на рівні закріплення у трудовому законодавстві не існує. Авторкою запропоноване наступне власне визначення: «Обмеження трудових прав працівників – це інститут трудового права, що включає взаємопов'язані та узгоджені норми конституційного та трудового права, які встановлюють виключний порядок, чіткі підстави, обґрунтовані умови, критерії правомірності та дієві механізми допустимого звуження змісту й обсягу основних трудових прав працівників з легітимною метою, визначеною законом, стосовно окремих працівників або категорій працівників, а також встановлюють особливі умови реалізації цих прав, забезпечуючи при цьому гарантії захисту від неправомірних обмежень».

2. Доведено, що трудові права, як і будь-які інші права людини, не є безмежними та можуть бути обґрунтовано обмежені з метою забезпечення суспільних потреб. Водночас, першочергове значення має неухильне дотримання конституційних приписів щодо невичерпного переліку прав, що не можуть бути обмежені, та заборони на погіршення існуючого рівня прав при ухваленні нових законів. Отже, невідповідність трудового законодавства цим конституційним положенням може слугувати вагомою підставою для обмеження трудових прав та перевищення легітимності меж цього обмеження.

3. Визначено, що правомірність обмежень трудових прав залежить від їхньої відповідності конституційним нормам, наявності легітимної мети, об'єктивної виправданості, обґрунтованості та справедливості, тобто справедливих та прозорих критеріїв. Принцип пропорційності є визначальним, оскільки вимагає гармонійного поєднання публічних та приватних інтересів. Доведено, що ефективним способом оцінки обґрунтованості обмежень є застосування механізму «трикутника правомірності».

4. З'ясовано, що однією з ключових детермінант обмеження трудових прав працівників є недосконалість національного трудового законодавства, яка

проявляється у наявності законодавчих прогалин, застарілих правових норм, нечіткості формулювань, що порушує принцип правової визначеності, недостатній гармонізації з міжнародними трудовими стандартами, складності процесуальних механізмів оскарження та обмеженості відповідних строків, а також у відсутності або недостатності ефективних інституційних механізмів контролю, нагляду та реалізації трудових прав; окрім того, вагомими чинниками виступають неефективність імплементації прогресивних трудових норм і стандартів та реалізація корпоративної політики, спрямованої на максимізацію прибутку, нерідко шляхом тінізації трудових відносин.

5. Вказано, що право на захист – є універсальною категорією із загальними функціями, однак має самостійне значення у механізмі правового регулювання, зокрема, при реалізації норм трудового законодавства у сфері захисту прав працівників і визначається вимогою працівника усунути порушення та відновити права обраним ним способом та формою захисту. Доведено, що ефективним в сучасних умовах є юрисдикційний судовий порядок захисту прав та законних інтересів працівників, який ґрунтується на відновленні порушеного, невизнаного або оспорюваного трудового права шляхом ухвалення судом законного та справедливого рішення.

6. В дисертаційній роботі визначена доцільність запровадження альтернативних способів вирішення спорів (ADR), серед яких, з огляду на перевантаженість судової системи та потенційні затримки у розгляді трудових спорів, виокремлена процедура запровадження трудової медіації як альтернативного позасудового механізму врегулювання спорів (конфліктів) між працівниками та роботодавцями щодо обмеження трудових прав, особливо в контексті воєнного стану та перспектив післявоєнного відновлення. Встановлено, що трудова медіація, як добровільна, конфіденційна та структурована процедура, сприяє конструктивному діалогу між сторонами, дозволяючи їм самостійно знаходити взаємоприйнятні рішення з меншими часовими та фінансовими витратами порівняно з судовим процесом.

7. Аналіз чинного законодавства та положень проєкту Трудового кодексу підтверджує законодавче закріплення можливості врегулювання трудових спорів шляхом медіації. Враховуючи позитивний зарубіжний досвід, де медіація демонструє високу ефективність у вирішенні трудових конфліктів та сприяє розвантаженню судової системи, в Україні наголошується на необхідності створювати та розвивати сприятливі умови для ширшого застосування медіаційних процедур. Це включає підвищення обізнаності учасників трудових відносин, розробку механізмів доступу до професійних медіаторів та чітке визначення понять, принципів та сфер застосування медіації у трудовому праві, включаючи як індивідуальні, так і колективні спори. В роботі узагальнено розуміння поняття та надана авторська дефініція «трудова медіація». «Трудова медіація – це позасудова добровільна, конфіденційна, структурована процедура врегулювання індивідуального або колективного трудового спору, що виникає між працівником (працівниками) та роботодавцем (або їх уповноваженими представниками), за допомогою незалежного та неупередженого посередника – медіатора, метою якої є досягнення сторонами взаємоприйняттого рішення шляхом переговорів з урахуванням норм трудового законодавства, принципів соціального партнерства та специфіки трудових відносин».

Зміст цього розділу був розкритий авторкою у наступних наукових працях: [283], [285], [286].

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі проведено глибоке теоретичне осмислення наукових підходів та ідей дослідників, всебічний аналіз національного й міжнародного законодавства, практики його застосування. Результатом стало вирішення наукового завдання, що полягає в формулюванні нових наукових висновків стосовно проблематики визначення, закріплення, розвитку та реалізації трудових прав працівників, введення обмежень щодо трудових прав працівників в сучасних умовах та їх легітимності. Окрім того, розроблено обґрунтовані та практично цінні пропозиції щодо оптимізації трудового законодавства та вдосконалення механізмів гарантування та захисту трудових прав працівників у сучасних умовах. За підсумками дослідження сформульовано низку наукових висновків, серед яких:

1. Аналіз трудового законодавства різних країн, зокрема, України, Франції, Словаччини, Польщі, США, Канади, Великобританії та наукових досліджень в сфері трудового права дозволяє виснувати, що поняття «працівник» є узагальнюючим правовим явищем, проте його дефініція в трудовому законодавстві не є універсальною, що створює широке поле для правозастосування, зокрема при захисті трудових прав у суді. Доведено, що поняттю «працівник» притаманні універсальні ознаки, а саме це фізична особа: а) яка досягла встановленого законом віку, б) яка перебуває у трудових відносинах з роботодавцем на підставі трудового договору, в) яка отримує систематичну оплату праці. З'ясовано, що поняття «працівник» є загальним щодо понять «найманий працівник» та «працівник «подібний» найманому», які є його частинами. Підтримується необхідність використання поняття «працівники «подібні» найманим», враховуючи особливості їх правового статусу та регулювання їх трудової діяльності як спеціальними нормами, так і нормами трудового законодавства у випадках відсутності спеціального регулювання.

2. З'ясовано, що у європейських країнах існує позитивна практика застосування багатофакторних тестів та ознак для визначення статусу

«працівника» та розмежування трудових договорів і цивільно-правових угод, тобто коли використовується правова презумпція існування трудового договору за умови доведення двох або більше індикаторів його існування, визначених законом (наприклад, регулярність та однаковість виплати сум за виконану роботу; факт виконання роботи в місці, що належить бенефіціару або їм визначається; факт використання робочого обладнання, яке є власністю бенефіціара тощо). Такий багатофакторний тест передбачає комплексний розгляд усіх релевантних ознак та факторів для прийняття рішення на основі сукупності доказів. Перспектива використання цієї методики відображена в проєкті ТКУ України, в якому вказано, що договірні відносини незалежно від їх назви та виду визнаються трудовими за наявності трьох і більше зазначених в кодексі ознак, що вказує на процес адаптації чинного трудового законодавства до європейських трудових стандартів.

3. Встановлено, що трудова правосуб'єктність – це багатогранна юридична категорія, що визначає здатність фізичної особи бути суб'єктом трудових правовідносин, охоплюючи сукупність прав, обов'язків та відповідальності у трудовому процесі. Її формування залежить від індивідуальних мотивацій, таких як: прагнення до матеріального забезпечення, самореалізації, соціальної інтеграції та зовнішніх факторів, зокрема, стан ринку праці або наявності робочих місць. Трудова правосуб'єктність є відносно автономною від особистості працівника, будучи об'єктивною юридичною категорією, встановленою нормативно-правовими актами, що набуває конкретного змісту через персоніфікацію, гарантуючи права працівників та забезпечуючи юридичну визначеність трудових відносин.

4. Доведено, що модернізація трудового законодавства України пройшла кілька важливих етапів. Перший етап (1991-2001р.р.) був періодом розбудови незалежної національної системи трудового права, де основним актом залишався Кодекс законів про працю (КЗпП, 1971 р.), до якого активно вносилися зміни у зв'язку з переходом до ринкової економіки. Важливим моментом стало законодавче закріплення терміну «працівник» замість «робітник і службовець» та

розширення сфери дії трудового права на всі форми власності, а також конституційне закріплення трудових прав після прийняття Основного Закону України в 1996 р., який став підґрунтям для подальшого розвитку національного трудового законодавства. Другий етап (2001-2014р.р.) характеризувався активною розробкою проєктів нового Трудового кодексу України (ТКУ) з метою осучаснення трудового законодавства відповідно до міжнародних стандартів та нових економічних реалій, зокрема проєкти №1108 від 04.12.2007 р. та №1658 від 26.12.2014 р. Однак жоден із запропонованих проєктів так і не був прийнятий. Третій, поточний етап (з 2014 р. до сьогодні), особливо після повномасштабного вторгнення у 2022 р., відзначився «кризовою модернізацією» в умовах воєнного стану. Було прийнято ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», який вніс суттєві тимчасові зміни, розширивши права роботодавців та обмеживши деякі права працівників з метою адаптації до воєнних реалій, але викликав дискусії щодо дотримання балансу інтересів та міжнародних трудових стандартів. Варто також зазначити про розробку нового проєкту ТКУ у 2024 р., спрямованого на комплексну реформу трудового законодавства в умовах повоєнного відновлення та євроінтеграції.

5. Встановлено, що трудові права працівників є динамічною системою законодавчо закріплених основоположних можливостей та гарантій, спрямованих на забезпечення справедливих і гідних умов праці працівників та захисту їх інтересів, де гідність працівника є ключовою цінністю. Розвиток цих основних прав визначається різноманітними факторами та засадами, що впливають на динаміку формування та еволюцію трудового законодавства, виступаючи каталізаторами змін та умовами, що можуть як сприяти розвитку, закріпленню та розширенню, так і обмежувати трудові права працівників.

6. Виокремлено 4 основні групи відправних факторів і засад розвитку трудових прав працівників: 1) Філософсько-історичні, які забезпечують стабільність правових норм, орієнтують на захист людської гідності та створюють основу для адаптації законодавства до нових викликів у процесі демократизації суспільства. 2) Глобалізаційно-євроінтеграційні, що сприяють формуванню

єдиного правового поля у сфері праці через гармонізацію міжнародного та національного законодавства, адаптацію європейських стандартів та зміцнення міжнародної співпраці для захисту трудових прав. 3) Фактори розвитку інформаційних технологій і цифровізації, які змінюють характер трудових відносин через поширення дистанційної роботи та гіг-економіки, вимагаючи нових підходів до правового регулювання захисту прав працівників у цифровому середовищі, включаючи «цифрові трудові права». 4) Фактори глобальних загроз та надзвичайних правових режимів, що зумовлюють необхідність оперативного реагування правової системи та розробки кризових стратегій регулювання трудових відносин для забезпечення стабільності та захисту прав працівників у цих складних умовах.

7. З метою впровадження Концепції гідної праці та положень Конвенції МОП № 190 щодо викорінення насильства й домагань у сфері праці, пропонується внести відповідні зміни до чинного КЗпП України, а саме доповнити: - ст. 2-1 «Забезпечення рівності трудових прав громадян України» частиною наступного змісту: «Забороняється насильство, домагання чи будь-які форми дискримінації на робочому місці. Роботодавець зобов'язаний забезпечити умови, що виключають будь-які прояви насильства чи домагань»; - ст. 153 «Охорона праці» частиною наступного змісту: «Роботодавець зобов'язаний розробляти політику протидії насильству та домаганням, забезпечувати її виконання, а також проводити регулярне навчання працівників з цих питань».

8. З'ясовано, що фактори розвитку інформаційних технологій і цифровізація трансформують трудові відносини, вимагаючи нових підходів до захисту прав працівників, включаючи визначення та закріплення «цифрових трудових прав» як динамічної сукупності основоположних можливостей та гарантій у сфері праці зі значною онлайн-складовою; ця динаміка вимагає постійного оновлення переліку цифрових прав працівників, їх гарантій, а також конкретизації обов'язків роботодавців щодо безпеки праці та балансу між роботою й особистим життям, що має відображатися в локальних політиках та нормативно-правових актах роботодавця. Надалі, для забезпечення балансу між інноваційним розвитком і

захистом фундаментальних прав працівників, відкритий перелік цифрових прав працівників та їх гарантій має бути закріплений у новому ТКУ. Тимчасовим рішенням для чинного КЗпП вважаємо необхідність закріплення норми-принципу, що дозволяє реінтерпретацію або ширше тлумачення існуючих трудових прав у контексті їх цифровізації, так званий перехід в площину «цифри», зберігаючи при цьому першочерговий захист прав людини.

9. З огляду на збільшення числа працівників, які працюють дистанційно та в умовах гіг-економіки, пропонується внести наступні зміни до КЗпП України: запровадити нову статтю в такій редакції: Ст. 60-3. Гіг-економіка та права працівників: «Працівники, залучені до гіг-економіки, мають право на соціальні гарантії, включаючи доступ до страхування, відпусток і мінімальної заробітної плати. Роботодавець зобов'язаний забезпечувати прозорість умов праці та оплату за фактично виконану роботу».

До ст. 259 КЗпП «Державний нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю» внести зміни, що передбачають: - підвищення розмірів штрафів за порушення трудового законодавства; - встановлення обов'язкових перевірок для роботодавців із високим рівнем скарг працівників; - розширення повноважень інспекторів праці щодо негайного усунення порушень.

10. Наголошено, що реалізація права працівника на професійний розвиток є стратегічним елементом управління людськими ресурсами, оскільки забезпечує не лише особистісне зростання та кар'єрні можливості працівника, але й адаптивність організацій-роботодавців до динамічних викликів ринку праці та змін в економічному середовищі, виступаючи невід'ємною складовою сучасної корпоративної культури. Виокремлено сучасні тенденції професійного розвитку, які у тому числі, включають навчання протягом кар'єри, гнучкість працівників і роботодавців, індивідуалізацію навчання з акцентом на soft та digital skills, внутрішнє підвищення кваліфікації, попит на вузькоспеціалізованих фахівців та знання іноземних мов. Авторка наголошує, що війна в Україні актуалізувала потребу в перекваліфікації та реінтеграції нових соціальних груп на ринку праці, таких як 1) ВПО та мігранти, а також 2) військовослужбовці, УБД, ветерани війни,

у тому числі особи з інвалідністю, що вимагає розробки спеціальних адаптаційних програм до звичайного робочого життя.

11. Визначено, що у науці трудового права та чинному трудовому законодавстві відсутнє універсальне визначення поняття «обмеження трудових прав працівників». Авторкою запропонована власна дефініція: «Обмеження трудових прав працівників є інститутом трудового права, що включає взаємопов'язані норми конституційного та трудового права, які встановлюють виключний порядок, чіткі підстави, обґрунтовані умови, критерії правомірності та дієві механізми допустимого звуження змісту й обсягу основних трудових прав працівників з легітимною метою, визначеною законом, стосовно окремих працівників або категорій працівників, а також встановлюють особливі умови реалізації цих прав, забезпечуючи при цьому гарантії захисту від неправомірних обмежень».

Доведено, що трудові права працівника не є безмежними та можуть бути обґрунтовано обмежені з метою забезпечення суспільних потреб. Правомірність обмежень трудових прав визначається їх відповідністю конституційним нормам, наявністю легітимної мети, об'єктивною виправданістю, обґрунтованістю та справедливістю, з обов'язковим дотриманням принципу пропорційності. Ефективним інструментом оцінки обґрунтованості обмежень трудових прав працівників є механізм «трикутника правомірності». Водночас, на обмеження трудових прав впливає недосконалість національного трудового законодавства (наявність прогалин, застарілі норми, нечіткість формулювань, недостатня гармонізація з міжнародними стандартами, складність оскарження, неефективність контролю) та фактори, пов'язані з неефективною імплементацією прогресивних трудових норм і стандартів, а також реалізацією корпоративної політики роботодавця, спрямованої на максимізацію прибутку.

12. Констатовано, що гарантування права на ефективний судовий захист є універсальною вимогою працівника щодо усунення обмежень, порушень та відновлення його трудових прав, де юрисдикційний судовий порядок залишається ключовим та ефективним механізмом.

Однак, зважаючи на перевантаженість судової системи та позитивний зарубіжний досвід, доцільним є розвиток трудової медіації як альтернативного позасудового, добровільного та конфіденційного механізму врегулювання трудових спорів між працівниками та роботодавцями у тому числі, щодо обмеження трудових прав працівників, що сприятиме конструктивному діалогу, швидшому вирішенню конфліктів, розвантаженню національної судової системи та збереженню часових та фінансових ресурсів.

13. Аргументовано необхідність прийняття нового Трудового кодексу України як єдиного та універсального кодифікованого нормативно-правового акту в площині регулювання трудових відносин, який би був гармонізованим з трудовими стандартами Європейського Союзу, зокрема враховував Концепцію гідної праці, яка забезпечує інтеграцію принципів соціальної справедливості, рівності, безпечних умов праці, справедливої оплати та соціального захисту у національне трудове законодавство, що є вкрай необхідним для України, особливо в умовах сучасних загроз та викликів. Авторкою запропонована наступні елементи структури Трудового кодексу України, що відповідають напрямкам, які було досліджено в роботі та враховують необхідність гармонізації норм з європейськими стандартами та сучасними викликами:

I. Загальні положення: а) узгодження термінології та чітке визначення ключових понять, зокрема, «працівник», «трудові права працівників», «цифрові трудові права», «обмеження трудових прав», «трудова медіація», тощо; б) закріплення ознак трудових відносин, а саме, переліку ознак, що підтверджують наявність трудових відносин незалежно від назви договору (особисте виконання роботи, підпорядкування, постійний характер регулювання праці, визначене робоче місце, організація умов праці роботодавцем, систематична оплата праці).

II. Права та обов'язки сторін трудових відносин: а) загальні права та обов'язки, включаючи чітке визначення прав та обов'язків працівників і роботодавців, що ґрунтуються на сучасних засадах та європейських принципах; б) цифрові трудові права, тобто закріплення основних цифрових прав працівників, враховуючи специфіку дистанційної роботи та гіг-економіки (захист

персональних даних в «цифрі», право на безпечні та здорові умови праці при дистанційній роботі, розмежування робочого та особистого часу, право на відключення та забуття); в) принцип тлумачення трудових прав в умовах цифровізації, зокрема, включення норми-принципу щодо широкого тлумачення існуючих трудових прав з урахуванням процесів цифровізації.

III. Інші аспекти трудових відносин: а) прийняття на роботу; б) умови праці; в) оплата праці; г) трудова дисципліна.

IV. Вирішення трудових спорів, у тому числі шляхом трудової медіації, тобто закріплення правової основи для врегулювання трудових спорів шляхом медіації, визначення її понять, принципів та сфер застосування (індивідуальні та колективні спори).

Вважаємо, що ці елементи структури нового ТКУ спрямовані на створення єдиного, систематизованого та сучасного правового поля, що забезпечить належний захист прав працівників в умовах глобалізації, євроінтеграції та розвитку цифрових технологій.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. «Ліга Сильних» розробила Каталог рішень для впровадження інклюзивного працевлаштування URL: <https://ls.org.ua/novyny/analitika/liga-sylnyh-rozrobyla-katalog-rishen-dlya-vprovadzhennya-inklyuzyvnogo-praczevlashtuvannya/> (дата звернення 10.05.2025)
2. American Heritage Dictionary of the English Language, 1978.
3. Asfaw A., Argaw M. and Bayissa, L. (2015) The Impact of Training and Development on Employee Performance and Effectiveness: A Case Study of District Five Administration Office, Bole Sub-City, Addis Ababa, Ethiopia. Journal of Human Resource and Sustainability Studies, 3, 188-202. doi: 10.4236/jhrss.2015.34025
4. Atkinson Joe Employment Status and Human Rights: An Emerging Approach URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/1468-2230.12803>
5. Baruch, Y. Organizational career planning and management techniques and activities in use in high-tech organizations, Career Development International, 1996, Vol. 1 № 1, pp. 40-9.
6. Časová verzia predpisu účinná od 01.03.2021 do 14.11.2021 URL: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20210301>
7. Canada Labour Code, R.S.C., 1985, c. L-2 URL: [https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/l-2/fulltext.html#:~:text=employee,to%20industrial%20relations%3B%20\(employ%C3%A9](https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/l-2/fulltext.html#:~:text=employee,to%20industrial%20relations%3B%20(employ%C3%A9) (дата звернення 10.12.2024)
8. Chalyuk, Yu. (2023). Suchasni tendentsii rozvytku rynku pratsi v umovakh tsyfrovizatsii ekonomiky [Modern trends in the development of the labor market in the conditions of digitalization of the economy]. Pidpryiemnytstvo ta innovatsii - Entrepreneurship and innovation, (26), 70-79. DOI: <https://doi.org/10.32782/2415-3583/26.11> [in Ukrainian] (дата звернення 10.02.2025)
9. Coccoli J. The challenges of new technologies in the implementation of human rights: An analysis of some critical issues in the digital era. Peace Human Rights Governance, 2017, 1(2), 223-250
10. Code du travail URL: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/ (дата звернення 10.12.2024).

11. Committee on Economic, Social and Cultural Rights URL: <https://www.ohchr.org/en/treaty-bodies/cescr>
12. Cox D., Thomson-DeVeaux A. Millennials are leaving religion and not coming back. FiveThirtyEight, 2019. URL: <https://fivethirtyeight.com/features/millennialsare-leaving-religion-and-not-coming-back/>
13. Directive 2008/52/EC of the European Parliament and of the Council on Mediation in Civil and Commercial Matters. 21.05.2008. / European Union. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=CELEX:32008L0052> (дата звернення: 05.10. 2024).
14. Directive 2013/11/EU of the European Parliament and of the Council on Alternative Dispute Resolution for Consumer Disputes. 21.05.2013. / European Union. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32013L0011> (дата звернення: 05.10. 2024)
15. Dyson Y. D., Brice T. Embracing the village and tribe: Critical thinking for social workers from an African-centred approach. Journal of Social Work Education, 2016. 52(1), 108-117. URL: <https://doi.org/10.1080/10437797.2016.1112648>
16. Employment Rights Act 1996. UK Public General Acts. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents>
17. Employee definition URL: <https://www.lexisnexis.co.uk/legal/glossary/employee> (дата звернення: 05.10. 2024).
18. Employment (according to the International Labour Organization (ILO) definition) URL: <https://www.insee.fr/en/metadonnees/definition/c1159>
19. Fair Labor Standards Act Advisor. U.S. Department of Labor. URL: <https://webapps.dol.gov/elaws/whd/flsa/scope/ee13.asp#:~:text=The%20FLSA%20defines%20employee%20as,tested%20by%20%22economic%20reality.%22>
20. Farr F., Riordan E. Tracing the reflective practices of student teachers in online modes. ReCALL, (2015). 27(1), 104-123. URL: <https://doi.org/10.1017/S0958344014000299> (дата звернення: 05.02.2025).
21. Firdinata R., Hendriyani, H. Predicting employee engagement: A study among millennials. In Proceedings of the Social and Humaniora Research Symposium (SoRes 2018). Atlantis Press. 2018. doi:10.2991/sores-18.2019.25

22. Fisher P., Chew K., Leow Y. J. Clinical psychologists' use of reflection and reflective practice within clinical work. *Reflective Practice*, 2015. 16, 731-743. URL: <https://doi.org/10.1080/14623943.2015.1095724>
23. Galindo F., Garcia-Marco J. Freedom and the Internet: Empowering citizens and addressing the transparency gap in search engines. *European Journal of Law and Technology*. 2017. Vol. 8, No. 2. P. 1–18.
24. Global Digital Library URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/1468-2230.12803>
25. Grin D. V. Historical prerequisites of the emergence of the mediation institute for settlement of individual labor disputes in Ukraine. The scientific heritage. 2022. № 94(94). P. 47-50.
26. Harrison J. What is an employee? A legal definition and case study. Richard Nelson LLP. 2019. URL: <https://www.richardnelsonllp.co.uk/what-is-an-employee/>
27. Henry Campbell Black, *Black's Law Dictionary* (St. Paul, MN, West Publishing Co, 1991), p. 363. URL: <https://www.bls.gov/opub/mlr/2002/01/art1full.pdf>
28. Harper M., Estreicher S., Griffith K. *Labor Law: Cases, Materials, and Problems*. Aspen Publishing, 2021. 1188 p.
29. Iqbal K., “Determinants of organizational justice and its impact on job satisfaction: a Pakistan based survey”, *International Review of Management and Business Research*, 2013. Vol. 2 № 1, pp. 48-56.
30. Iserman R, Dei M, Rudenko O, Lunov V, editors. *Innovations in science: the challenges of our time*. Hamilton: Accent Graphics Communications & Publishing; 2019. pp. 16–29. [Google Scholar]
31. Jobs lost, jobs gained: What the future of work will mean for jobs, skills, and wages. URL: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/jobs-lost-jobs-gained-what-the-future-of-work-willmean-for-jobs-skills-and-wages> (дата звернення: 25.12.2024)
32. Kyselova O.I. Myrhorod-Karpova V.V. Mediation in labor disputes. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. Серія економічна. Серія юридична*. Випуск 32/2022 С.220-224 URL: <https://nzlubp.org.ua/index.php/journal/article/view/550/508>

33. Legal Framework Differentiating Employees from Independent Contractors. 2017. URL: <https://leglobal.law/countries/france/employees-vs-independent-contractors-france/legal-framework-differentiating-employees-independent-contractors-7/>

34. Lee C., Ng H., Mulvey T., Coombs J., Esen E., Alonso A. Employee job satisfaction and engagement report executive ... Retrieved January 31, 2022 URL: <https://www.shrm.org/hrtoday/trends-and-forecasting/research-and-surveys/Documents/2016-Employee-Job-Satisfactionand-Engagement-Report-Executive-Summary.pdf>

35. Lesya Ju Maliuha, Valeriy O Zhuravel, Sofiia O Shabanova, Viktoriia I Hnidenko, Volodymyr P Pikul Legal Conflicts and Gaps in the Context of Labor Legislation of Ukraine URL: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9810245/>

36. Loi relative au renforcement de la croissance economique et de la cohesion sociale. 26 MARS 2018 URL: https://etaamb.openjustice.be/fr/loi-du-26-mars-2018_n2018011490.html (дата звернення 10.12.2024).

37. Mediation in Labour Relations Arun Kumar Collective Bargaining and Social Dialogue Specialist ILO Bangkok URL: file:///D:/wcms_719351.pdf

38. National employment policies: A guide for workers' organisations URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/publication/wcms_334921.pdf

39. Nasreen A., Odhiambo G. The Continuous Professional Development of School Principals: Current Practices in Pakistan. Bulletin of Education and Research, 2018. 40(1), 245-266.

40. Nersessian D. The law and ethics of big data analytics: A new role for international human rights in the search for global standards. Business Horizons. 2018. № 61(6). P. 845-854 (дата звернення: 05.10. 2024).

41. Organic Law 3/2018 on the Protection of Personal Data and Guarantee of Digital Rights (LOPDGDD) URL: <https://www.uspceu.com/Portals/0/docs/transparencia/normativa/legislacion-general/EN%20-%20Organic%20Law%203-2018,%20of%20December%205,%20on%20Personal%20Data%20Protection%20and%20guarantee%20of%20digital%20rights.pdf>

42. Osborne S., Hammoud M. Effective employee engagement in the workplace. *International Journal of Applied Management and Technology*, 2017. 16 (1), 4. (дата звернення: 05.10. 2024).

43. Ostroff, C. The relationship between satisfaction, attitudes, and performance: An organizational level analysis. *Journal of Applied Psychology*, 1992. 77(6). 963-974. URL: <https://doiorg.library.saintpeters.edu/10.1037/0021-9010.77.6.963> (дата звернення: 05.10. 2024).

44. Peterson, K. The professional development of principals: Innovations and opportunities. *Educational administration quarterly*, 2002. 38(2), 213-232.

45. Preston C. Council post: Promoting employee happiness benefits everyone. *Forbes*. Retrieved January 1. 2022. URL: <https://www.forbes.com/sites/forbescoachescouncil/2017/12/13/promoting-employee-happinessbenefits-everyone/?sh=775fca54581a>

46. Resolving Disputes Through Employment Mediation URL: <https://mediate.com/resolving-disputes-through-employment-mediation/>

47. Starostka E., [www. psychologia.net.pl](http://www.psychologia.net.pl) за Strelau, 2002

48. Shelton, K. (2001). The effects of employee development programs on job satisfaction and employee retention

49. Shuler C.J. (2019). Telecommunication Organization Employee Development Program's Role in Employee Engagement (Order No. 27666664). Available from ProQuest Central; ProQuest Dissertations & Theses Global. (2322825128).

50. Spasimir Domaradzki, Margaryta Khvostova, David Pupovac. Karel Vasak's Generations of Rights and the Contemporary Human Rights Discourse. *Human Rights Review*. 2019. S. 423-443. URL: <file:///C:/Users/Admin/Downloads/s12142-019-00565-x.pdf>

51. Starostka E., [www. psychologia.net.pl](http://www.psychologia.net.pl) за Strelau, 2002).

52. Tatarenko H., Kiselyova E., Tovt T., Yedeliev R., Melnyk T. Formation of labor relations in crisis situations: legal regulation of the EU and Ukraine. *AD ALTA JOURNAL OF INTERDISCIPLINARY RESEARCH* P.79-85

53. Thomas N. Garavan, Pat Costine, and Noreen Heraty (1995). "Training and Development: Concepts, Attitudes, and Issues". Training and Development in Ireland. Cengage Learning EMEA.
54. Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych URL: <http://surl.li/ikkql>
55. Ukraine: Democratic socialists challenge Zelensky's attack on workers, political parties URL: <https://www.greenleft.org.au/content/ukraine-democratic-socialists-challenge-zelenskys-attack-workers-political-parties> (дата звернення 27.09.2024).
56. United Nations Human Rights (UN Human Rights) URL: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/TreatyBodyExternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2fGC%2f18&Lang=en
57. Ustinova-Boichenko H.M., Skriabin O.M., Fatah A.A., Yunatskyi M.O., Yamkovyi V.I. Alternative forms of resolution of labor disputes. Amazonia Investiga, 2024.13(73), 100-113. URL: <https://doi.org/10.34069/AI/2024.73.01.8>
58. Wyczawski B. Особистісні риси працівника в ефективному функціонуванні. Збірник наукових праць "Проблеми сучасної психології", 2019. (26). <https://doi.org/10.32626/2227-6246.2014-26.%p>
59. Working Groups URL: <https://www.escri-net.org/rights/work>
60. Zvit Derzhavnoi sudovoi administratsii Ukrainy za 2019 rik. URL: https://court.gov.ua/inshe/sudova_statystyka/rik_2019 (дата звернення: 15.01.2025)
61. Zvit Derzhavnoi sudovoi administratsii Ukrainy za 2020 rik. URL: https://court.gov.ua/inshe/sudova_statystyka/rik_2020 (дата звернення: 15.01.2025)
62. Zvit Derzhavnoi sudovoi administratsii Ukrainy za 2021 rik. URL: https://court.gov.ua/inshe/sudova_statystyka/zvitnist_21 (дата звернення: 15.01.2025)
63. Zvit Derzhavnoi sudovoi administratsii Ukrainy za 2022 rik. URL: https://court.gov.ua/inshe/sudova_statystyka/zvit_dsau_2022
64. Zvit Derzhavnoi sudovoi administratsii Ukrainy za 2023 rik. URL: https://court.gov.ua/inshe/sudova_statystyka/zvit_dsau_2023
65. Zvit Derzhavnoi sudovoi administratsii Ukrainy za 2024 rik. URL: https://court.gov.ua/inshe/sudova_statystyka/zvit_dsau_2024

66. Yaroshenko O.M., Sirokha D.I., Velychko L.Y., Kotova L.V., Sobchenko V.V. Current problems of legal regulation of remote work in the context of the introduction of restrictive measures caused by the spread of COVID-19 in Ukraine and the EU. *Brazilian Journal of Law & International Relations/Relações Internacionais* URL: <https://surl.lu/erhieu>

67. Адвокат та медіація / Г. Гаро, А. Зернова, Г. Єременко, Р. Коваль, С. Погоріла, В. Поліщук, О. Помазановська, Л. Романадзе, М. Саєнко, В. Ситюк. Посібник. Х.: ФАКТОР-МЕДІА, 2022. 112 с.

68. Анатійчук В.В. Вплив правосвідомості на ефективність механізму правового регулювання трудових відносин. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2021. № 1. С. 147-150. URL: <https://journal-app.uzhnu.edu.ua/article/view/294590> (дата звернення: 25.01.2025).

69. Андрійів В. М. Міжнародне трудове право : навч. посіб. Київ: Дакор, 2017. 574 с.

70. Антонюк О.І. «Трискладовий тест» для оцінки правомірності втручання у право власності. *ВІСНИК НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право*. 2019. Випуск 2 (42). С. 80-85.

71. Арсентьєва О.С. Реалізація прав громадян у соціальній сфері крізь призму верховенства права. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2023. №2(46), С.11-20.

72. База даних «Законодавство України» (станом на 19 квітня 2024 р.) URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/main?find=2&dat=00000000&user=a&text=%D0%BF%D1%80%D0%B0%D1%86%D1%96%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D0%BA&textl=1&bool=and&org=0&typ=0&yer=0000&mon=00&day=00&dat_from=&dat_to=&datl=0&numl=2&num=&minjustl=2&minjust

73. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом: підручник. Київ: Центр учбової літератури, 2011. 468 с

74. Бандурка О.М. Право соціального забезпечення як форма реалізації конституційних прав і свобод людини і громадянина в Україні. *Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення: матеріали ІХ Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 4 черв. 2021 р.)*, Харків, 2021. С. 22-24.

75. Барский В. Правовая природа судебного конституционного контроля в Украине. *Юридический вестник*. 1998. № 1. С. 48-51.
76. Болотіна Н.Б. Трудове право України : підручник / Н. Б. Болотіна. 4-те вид., стер. К. : Вікар, 2006. 725 с.
77. Бондаренко-Зелінська Н.Л. Впровадження способів альтернативного вирішення правових спорів (ADR – Alternative Dispute Resolution 13.03.2020 р.). URL: [https://old.univer.km.ua/statti/1.bondarenko-zelinska_n.l._vprovadzhennya_sposobiv_alternatyvnoho_vyrishennya_pravovykh_sporiv_\(adr_alternative_dispute_resolution\).pdf](https://old.univer.km.ua/statti/1.bondarenko-zelinska_n.l._vprovadzhennya_sposobiv_alternatyvnoho_vyrishennya_pravovykh_sporiv_(adr_alternative_dispute_resolution).pdf)
78. Брель О. Персональні дані як об'єкт інформаційних правовідносин за участю суб'єктів господарювання. *Право України*. 2011. № 4. С.220-224
79. Булеца С.Б. Способи досудового захисту прав медичного працівника та пацієнта. *Науковий вісник Ужгородського університету*, 2011. С. 141–147.
80. Бурак В.Я. До поняття правового захисту трудових прав працівників. *Вісник ЛНУ ім. І. Франка*. 2009. Вип. 48. С. 177–182
81. Буряк В. Система правового захисту трудових прав та законних інтересів працівників в Україні. *Вісник Львівського університету. Серія юридична*. 2016. № 63. С. 120–131.
82. Бутинська Р.Я. Медіація у трудовому праві України: сучасний стан та перспективи розвитку. *Часопис Київського університету права*. 2021. № 3. С. 146–150.
83. Вавженчук С. Правовий статус працівника як суб'єкта охоронних трудових правовідносин. *Трудове право*. 2016. № 7. С. 55-59.
84. Венедиктов В.С. Трудовое право Украины (Общая часть) / Учебное пособие для курсантов и слушателей высших учебных заведений МВД Украины. Симферополь: ДОЛЯ, 2004. 164с.
85. Венедіктов С.В. Трудове право Сполучених Штатів Америки : монографія. Київ : Ніка-Центр, 2018. 168 с.
86. Веренич Н.В. Особливості правового регулювання праці за сумісництвом та суміщенням професій (посад) : дис. ... канд. юрид. наук / Н. В. Веренич. Х., 2003. 173 с.

87. Вавженчук С. Я. Сутність поняття «конституційні трудові права». *Форум права*. 2009. №3. С. 89–93
88. Вавженчук С.Я. Охорона та захист трудових прав працівників : підручник. Харків: Право, 2016. 560 с.
89. Вакарюк Л. Обмеження трудових прав: проблеми правового регулювання. *Юридичний журнал*. 2020. № 5. С. 34-38
90. Вакарюк Л. Фактори, що зумовлюють соціальну сутність правового режиму в трудовому праві України. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 6. С. 131–135. URL: <https://pgp-journal.kiev.ua/archive/2018/6/21.pdf> (дата звернення: 25.01.2025).
91. Валецька О.В. Дослідження поняття «заохочення» в трудових відносинах. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2024. №2(48). С. 23-32.
92. Васирина Н.В., Гансецька В.В. Форми врегулювання цивільно-правових спорів: міжнародні та національні стандарти. *Підприємництво, господарство і право*. 2020. №6. С. 16-19. URL: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2020/6/4.pdf>
93. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. та голов. ред. В.Т. Бусел. Київ; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2009. 1726 с.
94. Венедіктов С.В. Трудове право України: підручник. Київ: Алерта, 2021. С. 78.
95. Виноградова Г.В. Правове регулювання інформаційних відносин в Україні: навч. Посібник. Київ: Юстиніан, 2006. 117 с.
96. Постанова ВС від 21.05.2025 у справі №460/21394/23 URL: https://supreme.court.gov.ua/supreme/pro_sud/rishennya_sud_palat/2025_03_21_460_21394_23
97. Вишновецька С.В. Історичні аспекти формування та розвитку галузі трудового права. *Юридичний вісник*, 2009. № 1(10) URL: <https://jrn1.nau.edu.ua/index.php/UV/article/view/8392/10203>
98. Волохов О.С. Міжнародно-правове регулювання праці: поняття та принципи. *Юридичні і політичні науки. Держава і право*. Випуск 56. С. 346-351 URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/64471/65->

Volohov.pdf?sequence=1

99. Волянська-Савчук Л.В., Кошонько О.В., Горбатюк О.В., Глушко Т.В. Розвиток трендів використання digital-технологій в управлінні персоналом. *Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки*. 2023. №68. С. 112-113.

100. Гніденко В.І. Правове регулювання гнучких форм зайнятості. Дис. на здоб. ...к.ю.н., Харків: Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого, 2021. 283 с.

101. Гарантії в трудовому праві України: монографія / О.С. Заржицький, Ю.В. Левенець, О.П. Литвин, Р.Е. Скіпенко. Д. : АРТ-ПРЕС, 2008. 288 с.

102. Гетьманцева Н.Д. Трудова правосуб'єктність як складна юридична конструкція. *Соціальне право*. 2017. № 1. С. 83-92.

103. Господарський процесуальний кодекс України URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1798-12#Text>

104. Гришина Ю.М., Чанишева Г.І. Основні тенденції розвитку трудового права в умовах воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*, 2022. Серія ПРАВО. Випуск 71. С. 376-381 URL: <http://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/263505/259751>

105. Дашутін І.В. Правове регулювання судового захисту трудових прав громадян: автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05. Х., 2008. 20 с.

106. Декларація соціального прогресу і розвитку URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/socdev.shtml

107. Державна служба України з питань праці. Розпочато інформаційну кампанію «Виходь на світло!» URL: <https://dsp.gov.ua/main-news/rozpochato-informatsiinu-kampaniiu-vykhod-na-svitlo/>

108. Директива (ЄС) 2019/1152 Європейського Парламенту і Ради від 20.06.2019 р. про прозорі та передбачувані умови праці в ЄС URL: <https://www.ilo.org/uk/resource/%D0%B4%D0%B8%D1%80%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%B0-%D1%94%D1%81-0191152> (дата звернення 10.12.2024).

109. Директива 2003/88/ЄС URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/bg/NIM/?uri=CELEX:32003L0088>

110. Дмитрієва К.І. Правове регулювання часу відпочинку за законодавством України та зарубіжних країн : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2014. 20 с.

111. До кінця року рівень безробіття в Україні становитиме 18,3% - НБУ. Суспільні новини від 05.05.2023 URL: <https://suspilne.media/467438-do-kinca-roku-riven-bezrobitta-v-ukraini-stanovitime-183-nbu/> (дата звернення 27.09.2024).

112. Донцова А.Ю. Професійний розвиток як умова зростання конкурентоспроможності персоналу. *Наукові праці Донецького національного технічного університету. Сер.: Економічна*. 2014. № 5. С. 71–78. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npdntu_ekon_2014_5_13

113. Драган О.І., Бергер А.Д., Мізюк А.О. Професійний розвиток персоналу згідно умов трансформацій у підприємництві. *Київський економічний науковий журнал*. 2024. № 4. С. 71–77.

114. Дудко С.В. Професійний розвиток персоналу: технології оцінювання та механізм мотивації. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2017. № 6(2). С. 57–65.

115. Жиденко Н. Професійний розвиток персоналу державної служби: основні складові процесу. *Збірник наукових праць Національної академії державного управління при Президентові України*. 2013. Вип. 1. С. 50–58.

116. Закон про справедливі трудові стандарти URL: <https://surl.lu/qlkwba>

117. Заїка Д. І. Працівник ІТ-сфери як суб'єкт трудового права : дис. ... д-ра філософії : 081 / Д. І. Заїка ; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого, М-во освіти і науки України ; наук. кер. О. Г. Середа. Харків, 2023. 223 с. URL: https://nauka.nlu.edu.ua/nauka/download/diss/zayiky/d_zayiky.pdf.p7s

118. Загальна декларація прав людини URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text

119. Загальна теорія держави і права: [авт. кол. М. В. Цвік, О. В. Петришин, Л. В. Авраменко та ін.]. Харків: Право, 2010. 584 с.

120. Загальний регламент із захисту персональних даних Європейського Союзу (GDPR) № 2018/1725. URL: <http://aphd.ua/gdpr-ofitsiinyi-ukranskyi-pereklad>

121. Заїка Д. Окремі питання визначення працівника ІТ-сфери як суб'єкта трудового права. *Право та інновації*. 2023. № 1. С. 56–61. DOI: [https://doi.org/10.37772/2518-1718-2023-1\(41\)-8](https://doi.org/10.37772/2518-1718-2023-1(41)-8).

122. Запара С.І. Становлення інституту медіації в Україні / С. І. Запара, М. В. Виглазова, І. С. Коломієць. *Часопис Київського університету права*. 2016. № 4. С. 146-150. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FI LA=&2_S21STR=Chkup_2016_4_35

123. Збрицька Т.П., Савченко Г.О., Татаревська М.С. Управління розвитком персоналу: навч. посібник. За заг. ред. М.С. Татаревської. Одеса : Атлант, 2013. 427 с: URL: <http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/handle/123456789/467>

124. Золотарьова О.А. Міжнародне трудове право. [Електронний ресурс]. Електронний навчально-методичний посібник для студентів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти Одеського інституту МАУП. ОІ МАУП, 2021. 45 с. (CD-ROM); Систем. вимоги: Pentium; Windows.

125. Іншин М.І. Правове регулювання службово-трудових відносин в Україні: Монографія. Харків: Вид-во Нац.ун-ту внутр.справ, 2004. 337с.

126. Івчук Ю.Ю. Щодо питання наближення національного законодавства з охорони праці до міжнародних стандартів у сфері професійної безпеки, гігієни праці. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2021. №1 (41). С. 11-20.

127. Інформація Укрінформ від 20.02.2024 щодо кількості безробітних URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/3829652-v-ukraini-torik-majze-udvici-skorotilas-kilkist-zareestrovanih-bezrobitnih.html#:~:text=D0%BC>

128. Іншин М. І., Щербина В. І. Трудове право України : підруч. Харків: Діа плюс, 2014. 500 с.

129. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 22.04.2025 р.).

130. Костюк В.Л. Правовий статус працівника: порівняльно-правовий аналіз КЗпП України і Проекту Трудового кодексу України. URL: <http://kadrovik.ua/content/pravovii-status-prats-vnika>

131. Котова Л. В. Розвиток правової категорії «працівник» у сучасних умовах. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2013. № 27. С. 65–75.
132. Kodeks pracy ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. в редакції змін від 09.03.2023 р., опублікованих 04.04.2023 р. URL: <http://surl.li/ikkpl>
133. Кодекс законів про працю Португалії, затв. Законом № 7/2009 від 12.02.2009 р.. Див. Інспекція праці та незадекларована праця в ЄС. URL: <https://dsp.gov.ua/wp-content/uploads/2020/01/inspekcija-praci-ta-nezadeklarovana-pracja-v-yes.pdf>
134. Кодекс законів про працю України URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
135. Кодекс законів про працю України, ред. 1996 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/ed19960723#Text>
136. Київець О.В. Міжнародно-правовий статус трудових мігрантів. *Юридичний журнал*. 2004. № 4. URL: <http://justinian.com.ua/article.php?id=1127>
137. Кисельова Т. Правове регулювання відносин із надання послуг медіації у зарубіжних країнах. *Право України*. 2011. № 11. С. 225–236.
138. Клемпарський М.М. Працівник та роботодавець як ключові суб'єкти трудового права. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2018. № 1 (35). С. 40-56.
139. Кодексі адміністративного судочинства України URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2747-15>
140. Кодекс праці Польщі (Kodeks pracy) URL: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19740240141/U/D19740141Lj.pdf> (дата звернення: 18.04.2024)
141. Кримінальний кодекс України URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2341-14> (дата звернення: 18.04.2024)
142. Колодій А. М., Олійник А. Ю. Права людини і громадянина в Україні: навч. посіб. К. Юрінком Інтер, 2004. 336 с
143. Конвенції МОП № 142 Про професійну орієнтацію і професійне навчання URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/993_057 (дата звернення: 16.01.2025)

144. Конвенція МОП № 158 Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця: від 1982 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_005#Text (дата звернення: 16.01.2025)

145. Конвенція МОП № 64 Про регулювання письмових трудових контрактів працівників з корінного населення: від URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_213#Text (дата звернення: 16.01.2025)

146. Конвенції МОП № 190 Про викорінення насильства та домагань у сфері праці (2019 р.) URL: <https://www.ilo.org/uk/media/397666/download>

147. Конвенція МОП № 105 Про скасування примусової праці URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/993_013 (дата звернення: 18.02.2025)

148. Конвенція МОП № 154 Про сприяння колективним переговорам URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/993_006 (дата звернення: 18.02.2025)

149. Конвенція МОП № 29 Про примусову чи обов'язкову працю URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/993_136 (дата звернення: 18.02.2025)

150. Конвенція МОП №122 Про політику в галузі зайнятості URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/993_062 (дата звернення: 18.02.2025)

151. Конвенція МОП №144 Тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/993_175

152. Конвенція МОП № 98 Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/993_004 (дата звернення: 18.02.2025)

153. Конвенція МОП № 100 Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/993_002

154. Конвенція МОП № 111 Про дискримінацію в галузі праці та занять URL: https://zakononline.com.ua/documents/show/140645___529177

155. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод: Конвенція Ради Європи від 04.11.1950. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_004

156. Конвенція ООН Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1979 р.) URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/995_207

157. Конвенція ООН Про права дитини (1989 р.) URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_021

158. Конституції УРСР 1937 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/001_001/ed19370130#Text

159. Концепція захисту прав споживачів небанківських фінансових послуг: затв. розпорядженням Кабінету Міністрів України від 03.09.2009 р. №1026-р. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1026-2009-%D1%80?nreg=1026-2009-%F0&find=1&text=%EE%EC%E1%F3%E4%F1%EC%E5%ED&x=7&y=9> (дата звернення: 18.12.2024).

160. Костицький В. Конституція України 1996 року - модель Української держави. *Право України*. 2001. С. 16-17.

161. Костюк В.Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики: монографія. К.: Видавець Карпенко В. М., 2012. 460 с.

162. Костюченко О.Є. Правове регулювання матеріальної відповідальності роботодавця: сучасний стан та перспективи розвитку. *Право та інновації*. 2016. С.81-88.

163. Котова Л.В. Диференціація трудової правосуб'єктності як підстава класифікації правового статусу працівника. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2016. № 31. С. 131-151.

164. Котова Л.В. Основні трудові права робітника: правова природа та перспективи розвитку. *Форум права*. 2011. № 1. С. 507–515.

165. Котова Л.В. Проблеми правового статусу працівника як суб'єкта трудового права в умовах ринкових відносин: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2009. 201 с.

166. Котюк В.О. Теория права. Курс лекций. К., 1996..

167. Кохан Н.В. Обмеження права на працю в умовах воєнного стану. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 7. С. 189-193 URL: http://www.lsej.org.ua/7_2022/41.pdf

168. Кравчук М.В. Теорія держави і права. Проблеми теорії держави і права : навч. посіб. [3-тє вид., змін, й доп.]. Тернопіль : Карт-бланш, 2002. 247 с.

169. Красіловська З. В. Становлення інституту медіації в системі публічного управління: теоретико-правовий аспект: дис. ... канд. наук з держ. управління: 25.00.01. Одеса, 2017. 221 с.
170. Краснов Є. В. Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України: монографія. Одеса: Фенікс, 2012. 178 с.
171. Крушельницька О.В. Суть професійного розвитку персоналу та завдання управління ним. URL: <https://library.if.ua/book/45/3084.html>
172. Кудь А.А. Феномен віртуальних активів: економіко-правовий аспект. International Journal of Education and Science, Vol. 3, № 3, 2020. URL: https://culturehealth.org/ijes_archive/IJES.2020.3.3.pdf
173. Лагутіна І. В. Форми захисту трудових прав працівників: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2007. 20 с.
174. Легка О.В. Актуальні питання захисту персональних даних: вітчизняний та міжнародний досвід. *Правова позиція*. 2021. № 2(31). С. 74-79.
175. Легка О.В. Реалізація норм права: теоретико-правові аспекти. *Право і суспільство*. 2012. № 1. С. 30-33.
176. Лукаш С.С. Міжнародно-правове регулювання в сфері праці. *Юридична наука і практика*. К., 2011. №2. С.28
177. Луценко О.Є. Правове регулювання професійного розвитку державних службовців. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право*. 2023. Вип. 75, ч. 3. С. 41-45.
178. Любчик О. А. Принципи та порядок судового захисту трудових прав: дис. ... к.ю.к., спец. 12.00.05. Луганськ. 2012, 179 с.
179. Марчук М. І. Право на працю у конституційно-правовій доктрині України. *Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення*: матеріали V Всеукр. наук.-практ. конф., 28 жовт. 2016 р. Харків: ХНУВС, 2016. С. 191-194.
180. Маркін А.О., Тимченко Л.М. Правовий статус та трудова правосуб'єктність в науці трудового права. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*, 2021. Серія Право. Випуск 65. С. 176-179. URL: <https://visnyk-juris-uzhnu.com/wp-content/uploads/2021/10/34.pdf>

181. Медіація при вирішенні індивідуальних трудових спорів в Україні: реалії та перспективи: монографія. / Величко Л.Ю. та ін.; за заг. ред. О.М. Ярошенка. Харків: Право, 2024. 232 с.

182. Межі та обмеження. Втручання. Конституційний Суд України. Офіційний вебсайт. URL: <https://surl.li/wzuzcw>

183. Мельник К.Ю. Захист персональних даних працівника: проблеми термінології. *Актуальні проблеми приватного та публічного права*: матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 94-річчю з дня народження чл.-кор. НАПрН України, академіка Міжнар. кадр. академії, Засл. діяча науки України, д.ю.н., проф. О.І. Процевського (31 берез. 2023 р.). Харків, 2023. 624 с.

184. Менів Л.Д. Урегулювання трудових спорів шляхом медіації. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*. Серія ПРАВО. Випуск 71. 2022. С. 181-185.

185. Мерник А.М., Кузьміна В.О., Бурдаков Б.Д. Обмеження прав і свобод людини в сучасних умовах: теоретичний і практичний аспекти URL: http://lsej.org.ua/2_2020/11.pdf

186. Мігдаль О. Проект трудового кодексу: «за» і «проти» URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/proekt-trudovogo-kodeksu-za-i-proti.html> (дата звернення 07.01.2025).

187. Міжнародна конвенція про захист прав усіх трудящих-мігрантів та членів їх сімей (1990 р.) URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/997_j82

188. Міжнародна конвенція ООН Про ліквідацію всіх форм расової дискримінації (1966 р.) URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/995_105

189. Міжнародна організація праці (МОП) URL: <https://geneva.mfa.gov.ua/posolstvo/2609-labour>

190. Міжнародний пакт про громадянські та політичні права: Міжнародний пакт ООН від 16.12.1966. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_043.

191. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/995_042

192. Міністерство економіки України. Офіційний веб-сайт URL:

<https://me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=d5981d5a-2d8c-417a-987a-40d7be7ae96c&title&isSpecial=true>

193. Моліцький С. В. Право на судовий захист трудових прав. Форум права. 2011. № 3. С. 548-552.

194. Москаленко О.В. Соціальна функція трудового права в контексті забезпечення гідної праці під час євроінтеграційних змін. 2025 URL: <https://doi.org/10.34142/23121661.2025.41.21>

195. Мундлак Гай «Індустріальне громадянство, соціальне громадянство, корпоративне громадянство: я просто хочу свою зарплату» (2007) 8 *теоретичних досліджень у праві* 719, 730)

196. Навчально-методичний посібник для тренерів навчального курсу для суддів «Застосування Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод та практики європейського суду з прав людини при здійсненні правосуддя». К.: ВАІТЕ, 2017. 192 с.

197. Наукова експертиза проекту Трудового Кодексу України та пропозиції з удосконалення трудового законодавства URL: <https://iie.org.ua/novini/naukova-ekspertiza-proiektu-trudovogo-kodeksu-ukraini-ta-propozicii-z-udoshkonalennja-trudovogo-zakonodavstva/>

198. Новий тлумачний словник української мови. У 4 т. / Укладачі В.В. Яременко, О.М. Сліпушко. Т.1. К., 1998. 912с.

199. О58. Оприлюднено новий проєкт Трудового кодексу. URL: https://biz.ligazakon.net/news/224964_oprilyudneno-noviy-prokt-trudovogo-kodeksu

200. Обмеження конституційних прав людини у воєнний час мають бути виваженими, законними і легітимними Сайт ВС URL: <https://supreme.court.gov.ua/supreme/pres-centr/news/1354823/>

201. Обушенко Н.М. Розвиток трудового законодавства України за часів існування СРСР. *Південноукраїнський правничий часопис*. 4-2019, Ч. 2. С. 142-146. URL: http://www.sulj.oduvs.od.ua/archive/2019/4/part_2/33.pdf

202. Основи правознавства: навчальний посібник / за ред. С. В. Ківалова, М. Ф. Орзіха. Одеса: Астропринт, 2000.

203. Особистісні риси працівника в ефективному функціонуванні. *Збірник наукових праць "Проблеми сучасної психології"*, (26). URL: <https://doi.org/10.32626/2227-6246.2014-26.%p>).

204. Особливості захисту суб'єктивних цивільних прав : [монографія] / за заг. ред. академіків НАПрН України О.Д. Крупчана та В.В. Луця. К. : НДІ приватного права і підприємництва НАПрН України, 2012. 400 с.

205. Остапенко Л. Правові гарантії реалізації права на працю та працевлаштування населення України й окремих європейських країн. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2016. No2/1. С.104-107.

206. Постанова Верховного Суду від 11.07.2024 по справі № 990/156/23 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/120426317>

207. Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході республіки до ринкової економіки: Закон УРСР від 20.03.1991р. № 871-12 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/871-12> (дата звернення: 16.04.2024).

208. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII (перша редакція) URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12/ed19921014#Text> (дата звернення: 16.04.2024).

209. Про охорону праці: Закон України від 21.11.2002 № 229-IV URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/229-15#Text> (дата звернення: 16.04.2024).

210. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text>

211. Податковий кодекс України: Кодекс від 02.12.2010 № 2755-VI URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text> (дата звернення: 16.04.2024).

212. Офіційний веб-сайт Міністерства економіки України URL: <https://me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=d5981d5a-2d8c-417a-987a-40d7be7ae96c&title&isSpecial=true>.

213. Про одноразову грошову допомогу за шкоду життю та здоров'ю, завдану працівникам об'єктів критичної інфраструктури, державним службовцям, посадовим особам місцевого самоврядування внаслідок військової агресії Російської Федерації проти України: Закон України від 20.03.2023 № 2980-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2980-20#n6>

214. Проєкт Трудового кодексу України (доопрацьований) від 20.05.2015 р. № 1658: URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221
215. Проєкт Трудового кодексу України №1108 від 4 грудня 2007 року (суб'єкти подання - народні депутати В. Хара, Я. Сухий та О. Стоян) URL: http://static.rada.gov.ua/host/pls/zweb_n/webproc4_2?id=&pf3516=1108&skl=7
216. Процевський О.І. Методологічні засади трудового права: монографія. Х.: ХНАДУ, 2014. 260 с.
217. Працівник і працедавець URL: https://www.employment.gov.sk/files/sk/uvodna-stranka/pomoc-odidencov-z-ukrajiny/sk-labour-law-summary-main-provisions_uk.pdf
218. Пацурківський Ю.П. Реалізація права: поняття, зміст та співвідношення з суміжними категоріями. Науковий вісник Чернівецького університету. Серія: Правознавство. 2012. Вип. 636. С. 59–64.
219. Петришин О.В., Гиляка О.С. Права людини в цифрову епоху: виклики, загрози та перспективи. *Вісник Національної академії правових наук України*. Харків, 2021. Т. 28, № 1. С. 17–35. URL: https://ccu.gov.ua/sites/default/files/petryshyn_o._v._gylyaka_o._s._prava_lyudyny_v_cyfrovu_epohu.pdf (дата звернення: 30.06.2024)
220. Пилипенко П. Ознаки трудової правосуб'єктності працівників у трудових правовідносинах. *Право України*. 1999. №12.
221. Пікуль В.П. Правовий статус суб'єктів трудових правовідносин у сфері охорони праці: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2019. 178 с.
222. План заходів з виконання Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: затв. постановою КМУ від 25.10.2017 № 1106. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1106-2017-p#Text>
223. Пожарова О.В. Основні тенденції розвитку трудових прав. *Актуальні проблеми соціального права*. Випуск 8. Матеріали міжнародної науково-практичної конференції “Проблеми реалізації і захисту прав людини в світлі Загальної декларації прав людини” (до 70-річчя з дня ухвалення) 14 грудня 2018 року. Львів, “ГАЛИЧ-ПРЕС”, 2019. С. 265-267.

224. Порівняльно-правове дослідження відповідності законодавства України законодавству ЄС у сфері персональних даних / В.М. Брижко, А.І. Радянська, М.Я. Швець. Київ: Тріумф, 2006.

225. Постанова Верховного Суду від 28.04.2021 року у справі № 755/14564/18 URL: <https://verdictum.ligazakon.net/document/96787927>

226. Право на працю. КСУ. Офіційний вебсайт. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 56 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положення абзацу другої частини першої статті 39 Закону України "Про вищу освіту" (справа про граничний вік кандидата на посаду керівника вищого навчального закладу) від 7 липня 2004 року № 14-рп/2004 URL: <https://surl.li/jcjxxs>

227. Право соціального забезпечення в Україні : підручник / [Т. А. Занфірова, М. І. Іншин, С. М. Прилипко та ін.]; за заг. ред. Т. А. Занфірової, С. М. Прилипка, О. Я. Ярошенка. 2-ге вид., перероб. і доповн. Х.: ФІНН, 2012. 640 с.

228. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: підручник. Харків: Видавець ФО-П Вапнярчук Н.М., 2008. 664с.

229. Про безпеку та здоров'я працівників на роботі: законопроект від 13.10.2023 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/3912-IX>

230. Про введення воєнного стану в Україні: Указ Президента № 64/2022 від 24.02.2022 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/64/2022>

231. Про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду: Конвенція МОП № 45 від 21.06.1935 року URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C045 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_134#Text (дата звернення 28.09.2024).

232. Про відпустки: Закону України від 15.11.1996 № 504/96-ВР URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення 07.12.2024)

233. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01.07.2022 № 2352-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-IX#Text>

234. Про Єдиний державний демографічний реєстр та документи, що підтверджують громадянство України, посвідчують особу чи її спеціальний статус: Закон України від 20.11.2012 № 5492-VI URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5492-17#Text>

235. Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу: Закон України від 18.03.2004 р. №1629IV [URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1629-15>

236. Про зайнятість населення: Закону України від 05.07.2012 № 5067-VI URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>

237. Про затвердження Стратегії інтеграції України до Європейського Союзу: Указ Президента України від 11.06.1998 р. № 615/98 URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/> (дата звернення 25.12.2024)

238. Про захист осіб у зв'язку з автоматичною обробкою персональних даних: Конвенція Ради Європи від 28 січня 1981 року № 108. *Офіційний вісник України*. 2011 № 1. С. 701

239. Про захист персональних даних: Закон України від 01.06.2010 № 2297-VI URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2297-17>

240. Про інформацію: Закон України від 02.10.1992 № 2657-XII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2657-12>

241. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 р. № 3356-XII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/3356-12>

242. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 р. № 1875-IX. / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text> (дата звернення: 05.10. 2024).

243. Про міжнародні договори України : Закон України від 29 червня 2004 року № 1906-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2004. № 50. Ст. 540.

244. Про оплату праці: Закон України № 108/95-ВР, від 24.03.1995 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/108/95-%D0%B2%D1%80>

245. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення 28.09.2024)

246. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>
247. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 05.10. 2024)
248. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 12.05.2015 № 389-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19>
249. Про прожитковий мінімум: Закон України від 15.07.1999 № 966-XIV URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/966-14>
250. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12.01.2012 № 4312-VI URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text>
251. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої): Закон України від 14 вересня 2006 року № 137-V. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2006. № 43. ст.418. URL: <https://zakon.rada.gov.ua /laws/show/137-16#Text>
252. Про ратифікацію Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року, Першого протоколу та протоколів № 2, 4, 7 та 11 до Конвенції: Закон України від 17.07.1997р. № 475/97-ВР URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/475/97-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 27.11.2024).
253. Про ратифікацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Закон України від 16.09.2014р. № 1678-VII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1678-18#top>
254. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 02.06.2016 № 1402-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/1402-19>
255. Про схвалення Концепції розвитку цифрових компетентностей та затвердження плану заходів з її реалізації: Розпорядження КМУ від 03.03.2021 р. № 167-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/167-2021-%D1%80#Text>
256. Програма гідної праці, яку було підписано Мінсоцполітики України разом з МОП у квітні 2012 р. URL: <https://www.ilo.org/uk/media/271641/download>

257. Проєкт Трудового кодексу України від 08.11.2019 р. № 2410 URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/441> (дата звернення: 16.04.2024).

258. Проєкт Трудового кодексу України, підготовлений Кабінетом Міністрів України. Редакція 15.01.2024 р. URL: https://spo.fpsu.org.ua/wp-content/uploads/2024/01/1proekt_trudovogo_kodeksu_12.01.2024.pdf (дата звернення: 05.10. 2024).

259. Проєкт Трудового кодексу України. URL: https://ips.ligazakon.net/document/view/nt4655?utm_source=jurligaligazakon.net&utm_medium=now&utm_content=j101

260. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. Видання третє, перероб. та доповн. Х.: Консум, 2002. 528 с.

261. Пузанова В.В. Вияв гуманізму у випадках припинення трудових правовідносин. *Сучасні тенденції розбудови правової держави в Україні та світі*: матер. VII міжнар. наук.-практ. конф. (м. Житомир, 18 квіт. 2019 р.). Житомир: ЖНАЕУ, 2019. С. 278–280

262. Parker David, JD, Discussing the Definition of an Employee Definition of an Employee URL: <https://app.myeducator.com/reader/web/1162i/topic1/io75z/>

263. Рабінович П.М. Основи загальної теорії права та держави : навчальний посібник. Вид. 9-е, зі змінами. Львів : Край, 2007. 192 с.

264. Разметаєва Ю.С. Цифрові права людини та проблеми екстратериторіальності їх захисту. *Право та державне управління*. 2020. Вип. 4. С. 18-23.

265. Рекомендацією МОП № 206 URL: <https://www.ilo.org/uk/media/9006/download>

266. Рішення Конституційного Суду України від 28 квітня 2009 року № 9-рп/2009 (справа про допомогу по безробіттю звільненим за угодою сторін). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v009p710-09#Text>

267. Рішення КСУ у справі за конституційним зверненням громадянина Осетрова Сергія Володимировича щодо офіційного тлумачення положень ч. 2 ст.55 Конституції України, ч. 2 ст. 2, п. 2 ч. 3 ст.17 КАС України, ч. 3 ст.110, ч. 2 ст. 236 Кримінально-процесуального кодексу України та конституційним поданням Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і

кримінальних справ щодо офіційного тлумачення положень ст.ст. 97, 110, 234, 236 Кримінально-процесуального кодексу України, ст.ст. 3, 4, 17 Кодексу адміністративного судочинства України в аспекті ст. 55 Конституції України (справа про оскарження бездіяльності суб'єктів владних повноважень щодо заяв № 19-рп/2011 від 14.12.2011 р. Офіц. Вісн. України. 2011. № 101. Ст. 3724. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/v019p710-11>)

268. Рішення КСУ у справі за конституційним поданням 51 народного депутата України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень статті 92, пункту 6 розділу Х “Перехідні положення” Земельного кодексу України (справа про постійне користування земельними ділянками) від 22 вересня 2005 року № 5-рп/2005 абзац четвертий підпункту 5.2 пункту 5 мотивувальної частини) URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/v005p710-05>

269. Рішення КСУ у справі за конституційним поданням 55 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень статей 58, 60 Закону України "Про Державний бюджет України на 2001 рік" та Верховного Суду України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень пунктів 2, 3, 4, 5, 8, 9 частини першої статті 58 Закону України "Про Державний бюджет України на 2001 рік" і підпункту 1 пункту 1 Закону України "Про деякі заходи щодо економії бюджетних коштів" (справа щодо пільг, компенсацій і гарантій) від 20 березня 2002 року № 5-рп/2002 абзац четвертий пункту 6 мотивувальної частини) URL: https://supreme.court.gov.ua/userfiles/media/new_folder_for_uploads/supreme/kas_rish/Zbirnik_tez_6_konferen_6_07_2023.pdf

270. Рішення КСУ у справі за конституційним поданням 47 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положення частини другої статті 5 Закону України “Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини” (справа про віковий ценз) від 18 квітня 2000 року № 5-рп/2000 абзац п'ятий пункту 2 мотивувальної частини) URL: https://supreme.court.gov.ua/userfiles/media/new_folder_for_uploads/supreme/rizne/Monografua.pdf

271. Рішення КСУ у справі за конституційним поданням 56 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності)

положення абзацу другого частини першої статті 39 Закону України "Про вищу освіту" (справа про граничний вік кандидата на посаду керівника вищого навчального закладу) від 7 липня 2004 року № 14-рп/2004 URL: https://ccu.gov.ua/docs-search?term_node_tid_depth=All&tid=All&date_filter%5Bvalue%5D=&body_value=&field_textindex_value=&field_speaker_value=&order=title&sort=desc&page=260

272. Рішення КСУ від 30 січня 2003 року № 3-рп/2003 URL: <https://ccu.gov.ua/docs/470>

273. Ромовська З. Цивільна правоздатність громадян. *Право України*. 1994. №10.

274. Рудницька О.П. Поняття та класифікація гарантійних виплат. *Актуальні проблеми держави і права*. 2011. Вип. 57. С. 175–182.

275. Рябовол Л.Т. Обмеження прав та свобод як елемент конституційно-правового статусу особи. *Наукові записки*. Серія: право. Випуск 13. 2022. С. 28-34 DOI: <https://doi.org/10.36550/2522-9230-2022-13-28-34><https://pravo.cusu.edu.ua/index.php/pravo/article/view/200>

276. Спіцина Г.О. Особливості регулювання трудових відносин в сполученому королівстві Великобританії та північної Ірландії. *Держава і право*. 2015. Випуск 67. С. 245-255. URL: <https://dspace.hnpu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/55f05125-5fc4-48f4-a5ad-b72d0b0ce52d/content>

277. Ситницька О. А. Юридичні гарантії права на працю та права на відпочинок за трудовим законодавством України : дис. ... канд. юрид наук : 12.00.05 / О.А. Ситницька ; Хмельниц. ун-т управління і права. Хмельницький, 2008. 222 с.

278. Casale, G., (2011), the Employment Relationship. A Comparative overview, Hart Publishing, Oxford, ILO, Geneva.

279. Сайт Державної служби зайнятості URL: <https://dcz.gov.ua/about>

280. Севост'янова К.А. Актуальні підходи щодо визначення поняття «працівник» у сучасному трудовому праві. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2024. № 47. С. 280-289. URL: <https://journals.snu.edu.ua/index.php/app/article/view/830>

281. Севост'янова К.А. Щодо законодавчих та наукових підходів визначення поняття «працівник». *Взаємодія норм міжнародного і національного права крізь призму процесів глобалізації та інтеграції*. Матеріали Всеукр. наук.-практ. конференції. м. Київ, 29 березня 2024 р. / За ред. проф. Татаренко Г.В. Київ: вид-во СНУ ім. В. Даля. 2024. С. 57-61.

282. Севост'янова К.А. Правове регулювання часу відпочинку: сучасні тенденції та проблемні аспекти / Котова Л.В., Севост'янова К.А. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2025. № 1. С. 238-244.

283. Севост'янова К.А. Судовий захист трудових прав працівників як ефективний спосіб подолання обмежень прав та вирішення трудових спорів. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2024. №2 (48). С. 212-224.

284. Севост'янова К.А. Щодо впливу воєнного стану на права працівників у сфері праці. *Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальний захист: тези доп. та наук. повідомл. учасників XIII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 6 жовт. 2023 р.)* / уклад. О. Г. Середя, О. М. Ярошенко, О. В. Соловійов, І. В. Зіноватна; за ред. О. Г. Середи. Харків, 2023. С. 385-391.

285. Севост'янова К.А. Правове регулювання трудових прав працівників в сучасних умовах: крізь призму концепцій гідної праці та сталого розвитку. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2025. № 49. С. 257-278.

286. Севост'янова К.А. Правове регулювання трудових відносин: загальнотеоретичні підходи та сучасні реалії / Севост'янова К.А., Котова Л.В. *Соціальне право*. 2025. С. 145-154.

287. Селіванов В. Державну політику в Україні - на правові і наукові засади. *Право України*. 2002. № 12. С. 15.

288. Семигіна Т.В. Словник із соціальної політики. Київ : Вид. Дім «Києво-Могилянська академія», 2005. 253 с.

289. Середя О.Г., Красюк Т.В. Персональні дані працівника та їх захист в умовах цифровізації. Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство» URL: <http://journalapp.uzhnu.edu.ua/article/view/284674/278766>

290. Сидоренко М.В. Судовий захист цивільного права та інтересу як загальна засада цивільного законодавства України : дис.... канд. юрид. наук : 12.00.03 / М.В. Сидоренко. Одеса, 2012. 232 с.

291. Ситницька О. А. Юридичні гарантії права на працю та права на відпочинок за трудовим законодавством України : автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук. Львів, 2009. 20 с
292. Сичов Д.В. Трудова правосуб'єктність працівника URL: <https://dspace.univd.edu.ua/server/api/core/bitstreams/b5a13566-16ca-4750-9466-ec5429887b8/content>
293. Сівков С.В. Адміністративно-правовий статус Міністерства соціальної політики України : дис... к.ю.наук: 12.00.07. К., 2013. 216 с.
294. Скакун О. Ф. Теорія держави і права (Енциклопедичний курс): підручник. Х. : Еспада, 2006. 776 с., с. 535–536
295. Скакун О.Ф. Теорія права і держави : підручник. 2-ге видання. Київ : Алерта; ЦУЛ, 2011. 520 с.
296. Слінко Т.М. Правові підстави обмеження реалізації прав і свобод людини та громадянина. URL: <http://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/15153/1/Slinko.pdf>
297. Соцька А.М., Мороз О.М. Особливості правового статусу недієздатних осіб. *Наукові записки*. Серія: право. 2023. Випуск 14. С. 118-123 URL: <https://pravo.cusu.edu.ua/index.php/pravo/article/view/268/270>
298. Справа «Copland v. the United Kingdom» (№ 62617/00, рішення від 3.04.2007 р.) URL: http://www.echr.coe.int/documents/d/echr/Handbook_data_protection_UKR
299. Справа «Halford v. the United Kingdom» (№ 20605/92, рішення від 25 червня 1997 року URL: <https://khpg.org/1363591929>
300. Справа Sindicatul «Păstorul cel Bun» проти Румунії (2013) URL: <https://hudoc.echr.coe.int/app/conversion/docx/pdf?library=ECHR&id=001-140659&filename=CASE%20OF%20SINDICATUL%20%22P%C4%82STORUL%200CEL%20BUN%22%20v.%20ROMANIA%20-%20%5BUkrainian%20Translation%5D%20legal%20summary%20by%20the%20COE%20Human%20Rights%20Trust%20Fund.pdf&logEvent=False>
301. Ступак О. Регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану URL: https://court.gov.ua/storage/portal/supreme/prezentacii_2025/Prezent_Regul_trud_vidnos.pdf

302. Судаков М., Лісогор Л. Ринок праці України 2022–2023: стан, тенденції та перспективи. Звіт. URL: https://solidarityfund.org.ua/wp-content/uploads/2023/04/ebrd_ukraine-lm-1.pdf

303. Судова влада та медіація: точки перетину круглого столу у листопаді 2023 року URL: <https://unba.org.ua/publications/8689-mediaciya-modnij-trend-chi-nagal-na-potreba.html>

304. Трудовий кодекс України (2024) Проект. URL: https://spo.fpsu.org.ua/wp-content/uploads/2024/01/1proekt_trudovogo_kodeksu_12.01.2024.pdf (дата звернення 07.11.2024)

305. Трудове право України [текст] підручник / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 472 с. URL: http://kizman-tehn.com.ua/wp-content/uploads/2017/11/trudove_pravo_ishenko.pdf (дата звернення: 16.04.2024).

306. Трудове право України: підручник (за ред. проф. О.М. Ярошенко) Харків: Вид-во 2022. 376 с. URL: <https://www.osce.org/files/f/documents/d/7/521578.pdf> (дата звернення: 16.04.2024).

307. Трудове законодавство Канади: 10 важливих правил для іноземних роботодавців URL: <https://visitworld.today/uk/blog/1710/canadian-labor-law-10-important-rules-for-foreign-employers>

308. Трудове право Польщі – негативні наслідки дії закону про агенції праці. Posted by Maciej Kasprzak URL: <https://surl.li/zegzfl>

309. Теорія держави і права. URL: https://www.naiau.kiev.ua/files/kafedru/tdp/navch_pos_tdp.pdf

310. Теорія держави і права. Державний іспит : навч. посіб. / [Ю. М. Оборотов, Н. М. Крестовська, А. Ф. Крижанівський та ін.]. Х. : Одиссей, 2010. С. 187

311. Тимченко Г.П. Способи та процесуальні форми захисту цивільних прав: автореф.дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03. Харків, 2002. 20 с.

312. Тимчук М.І., Білик Н.М. Основи медіації в соціальній роботі. Навчально-методичний посібник. Чернівецький національний університет. м. Чернівці. 2016. 137 с.

313. Тихомиров О. О. Права людини: інформаційний вимір: монографія. Одеса : Юридика, 2023. 304 с.
314. Тищенко О.В. Проєкт Трудового кодексу України: процесуальні проблеми змісту. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2024. № 7. С. 228-233.
315. Третьяков Є.А. Значення трудових прав у системі основних прав людини і громадянина. *Право та інновації*. 2016. Вип. 4. С. 145–149.
316. Трудове право України : підручник / за заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка. Київ. Юрінком Інтер, 2017. – 600 с.
317. Трудове право України [текст] підручник / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 472 с. URL: http://kizman-tehn.com.ua/wp-content/uploads/2017/11/trudove_pravo_ishenko.pdf
318. Трудове право України: конспект лекцій / Укладачі: к.ю.н., доц. Золотухіна Л.О. (теми: 7-9), к.ю.н. Лежнєва Т.М. (теми: 4, 12, 13), Обушенко Н.М. (теми: 2, 3, 10, 14), Черноп'ятов С.В. (теми: 1, 5, 11), к.ю.н., доц. Легеза Ю.О. (тема: 15), Алфьорова Т.М. (тема: 6) Дніпропетровськ: Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ, 2014. 253 с. URL: <https://dduvs.edu.ua/wp-content/uploads/files/Structure/library/student /kltp.pdf>
319. Трудове право України: Курс лекцій / За ред. П.Д. Пилипенка. Львів, 1996 с.72
320. Трудове право України: підручник (за ред. Проф. О.М. Ярошенко) Харків: Вид-во 2022. 376 с. URL: <https://www.osce.org/files/f/documents/d/7/521578.pdf>
321. Трудове право України: Підручник / За ред. Н. Б. Болотіної, Г. І. Чанишевої. К.: Знання, КОО, 2001. 564 с.
322. Удосконалення трудового законодавства в умовах ринку / Відп. ред. Н.М. Хуторян. К.: Ін Юре, 1998. 180с.
323. Удосконалення національної звітності щодо застосування трудових норм: 05 грудня 2024 року відбувся онлайн-захід на тему: «<https://ntser.gov.ua/novyny/1602/>

324. Устінова-Бойченко Г. та ін. Альтернативні форми вирішення трудових спорів (2024) / Ustinova-Boichenko, H.M., Skriabin, O.M., Fatah, A.A., Yunatskyi, M.O., & Yamkovyi, V.I. (2024). Alternative forms of resolution of labor disputes. *Amazonia Investiga*, 13(73), 100-113. URL: <https://www.amazoniainvestiga.info/index.php/amazonia/article/view/2635/3937>
325. Феськов М.М. Трудове законодавство України і Європейська соціальна Хартія (переглянута): питання адаптації. Київ : Знання, 2005. 276 с.
326. Фредман Сара, «Право рівності: Трудове право або автономна сфера» у Bogg and others (eds), n 40 вище; Collins, п. 11 вище, 142;
327. Фур'є Ш. URL: <https://ia800702.us.archive.org/14/items/TheTheoryOfTheFourMovementsByCharlesFourier/The%20Theory%20of%20the%20Four%20Movements%20by%20Charles%20Fourier.pdf>
328. Харитонов Є.О. Цивільне право України: Підручник / Є.О. Харитонов, Н.О. Саніахметова. Київ : Істина, 2003. 776 с
329. Цивільний кодекс України URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/435-15>
330. Цивільний процесуальний кодекс України URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/1618-15>
331. Чалюк Ю. Сучасні тенденції розвитку ринку праці в умовах цифровізації економіки. *Підприємництво та інновації*. 2023. (26), 70-79. DOI: <https://doi.org/10.32782/2415-3583/26.11>.
332. Чанишева Г.І. Трудове право України: навч.-метод. посіб. для здобувачів вищої освіти 2-го курсу факульт. цивільної та госп. юстиції, спец. 081-Право; НУ «Одеська юридична академія». Одеса: Фенікс, 2022. 282 с. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/22510> (дата звернення: 16.04.2024).
333. Чанишева Г. І. Трудове право України: навчально-методичний посібник. 2022. С.143-146.
334. Чанишева Г.І., Чанишев Р.І. Право на інформацію за трудовим законодавством України: монографія. Одеса : Фенікс, 2012. 196 с.
335. Черноус С. М. Право на відпочинок у системі прав людини. *Право та інновації*. 2016. № 4 (16). С. 134-139.

336. Черьомухіна О., Чалюк Ю., Кириленко В. Сучасний вимір ринку праці в умовах цифровізації. *Економіка та суспільство*. 2021. № 34. С. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-34-85>

337. Чорноус О. В. Джерела Міжнародно-правового регулювання праці та їх вплив на національне законодавство. *Право і безпека*, 2012.- № 4. - С. 249-253

338. Шевчук З. І. Структура права на судовий захист трудових прав. *Форум права*. 2012. № 2. С. 769-773.

339. Шевчук С. Економіка зникає до воєнного часу. Заступник голови НБУ Сергій Ніколайчук про падіння ВВП, допомогу партнерів та український «план Маршалла» URL: <https://forbes.ua/inside/ekonomika-zvikaє-do-voennogo-chasu-zastupnik-golovi-nbu-sergiy-nikolaychuk-pro-padinnya-vvp-dopomogu-partneriv-ta-ukrainskiy-plan-marshalla-18032022-4800> (дата звернення 28.09.2023).

340. Шинкар Т.І. Сутність процедур примирення в системі альтернативного вирішення юридичних конфліктів (спорів). *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Серія. Юридичні науки. 2017. № 876. С. 219–226.

341. Щеглюк С. Д. Морфологія цифрової економіки: особливості розвитку та регулювання цифрових технологічних платформ (науковоаналітична записка). URL: <https://ird.gov.ua/irdp/e20190301.pdf> (дата звернення: 04.07.2024).

342. Юридична енциклопедія: в 6 т. / редкол.: Ю.С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. К.: «Укр.енцикл.», 1998. Т.5. П-С. 2003. 736с.

343. Ярошенко О.М., Середа О.Г., Малюга Л.Ю., Луценко О.Є., Таможанський О. В. Інноваційні форми організації праці в умовах діджиталізації економіки України: теоретико-прикладний нарис : монографія / за заг. ред. О. М. Ярошенка. Харків : Юрайт, 2023. 240 с.

344. Як працює медіація та відновне правосуддя URL: <https://surl.lu/hwisnd>

345. Яковлєв О.А. Правові засади встановлення умов праці за трудовим законодавством України: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2019. 460 с.

346. Ясиновський І.Г. Переваги і недоліки медіації при вирішенні правових конфліктів. *Часопис Київського університету права* 2014/2. С. 344–347.

347. Ясиновський І.Г. Характеристика моделей медіації в розвинутих країнах. *Юридичний вісник*. 4(33). 2014. С. 94–98.

348. Яснолобов О.В. Правове регулювання захисту трудових прав працівників у судах України: дис. к.ю.н. спец. 12.00.05. Луганськ, 2013. 206 с.

349. Яцкевич І.І. Реалізація права на працю як соціальна ініціатива Президента України. *Соціальні ініціативи Президента України та права інвалідів*: матеріали всеукр. кругл. столу ВГОІ «Інститут реабілітації та соціальних технологій», м. Київ, 19-20 липня 2013 року / За заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. П. Мельника, Д. І. Сірохи. ПВГОІ «ІР СТ Україна». К., 2013. С. 107-110.

350. Яцкевич І.І. Судовий захист права на працю як юридична гарантія його реалізації. *«Малинівські читання»*. Матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції URL: ekmair.ukma.edu.ua/.../Yatskevych_Sudovyi_zakhyst_prava_na_pratsiu%282015%29.pdf?.

ДОДАТКИ

Додаток 1

**Таблиця 1. Закріплення соціальних та трудових прав
в Загальній декларації прав людини, 10.12.1948 (ЗДПЛ)**

Стаття	Трудове право	Короткий опис
22	Право на соціальне забезпечення	Кожна людина має право на соціальне забезпечення і на здійснення необхідних для підтримання її гідності і для вільного розвитку її особи прав у економічній, соціальній і культурній галузях за допомогою національних зусиль і міжнародного співробітництва та відповідно до структури і ресурсів кожної держави.
23, п. 1	Право на працю	Кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття.
23, п. 2	Право на рівну оплату за однакову працю	Кожна людина, без будь-якої дискримінації, має право на рівну оплату за рівну працю. Тобто, за однакову роботу всі мають отримувати однакову оплату незалежно від статі, раси, віку тощо.
23, п. 3	Право на справедливую винагороду	Працівники мають право на справедливую і задовільную винагороду, яка забезпечує гідне людини існування, її самої та її сім'ї, і яка в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення.
23, п. 4	Право на об'єднання в профспілки	Люди мають право об'єднуватися в профспілки для захисту своїх трудових прав та інтересів.
24	Право на відпочинок	Кожна людина має право на відпочинок і дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня та на оплачувану періодичну відпустку.
25, п. 1	Право на достатній життєвий рівень	Кожна людина має право на такий життєвий рівень, включаючи їжу, одяг, житло, медичний догляд та необхідне соціальне обслуговування, який є необхідним для підтримання здоров'я і добробуту її самої та її сім'ї, і право на забезпечення в разі безробіття, хвороби, інвалідності, вдовства, старості чи іншого випадку втрати засобів до існування через незалежні від неї обставини. Тобто, кожна людина має право на такий рівень життя, який забезпечить їй і її сім'ї здоров'я та добробут.

Таблиця 2. Основні Конвенцій МОП ¹, які ратифіковані Україною та їх відображення у національному законодавстві ²

№	Конвенція МОП	Тема	Основні положення	Відображення у законодавстві України (приклади)	Ратифікації
ФУНДАМЕНТАЛЬНІ (8)					
1	№ 29	Примусова праця	Визначення примусової праці, заборона будь-яких форм примусу	Ст. 43 Конституції «використання примусової праці забороняється», ст. 2-1 КЗпП Рівність трудових прав громадян України, недопущення дискримінації у сфері праці	10.08.1956
2	№ 87	Свобода асоціації	Право працівників і роботодавців створювати свої організації	Ст. 36 Конституції – «громадяни мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів», КЗпП, ЗУ «Про професійні спілки, їх права, гарантії діяльності»	06.07.1956
3	№ 98	Право на організацію колективні переговори	Застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів	КЗпП, ЗУ «Про колективні договори і угоди», ЗУ «Про професійні спілки, їх права, гарантії діяльності»	14.09.1956
4	№ 100	Рівна оплата за працю рівної цінності	Принцип рівної оплати для чоловіків і жінок за однакову роботу	Ст. 24 Конституції – «громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом», КЗпП, ст. 17 - забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у праці та одержанні винагороди за неї, ЗУ «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок»	10.08.1956
5	№ 105	Скасування примусової праці	Заборона примусової праці як засобу політичного впливу	Ст. 43 Конституції - «використання примусової праці забороняється. Не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан»	05.10.2000
6	№ 111	Дискримінація в галузі праці й занять	Заборона дискримінації за ознакою раси, статі, віку тощо	Ст. 24 Конституції - громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом, ст. 2-1 КЗпП -	04.08.1961

¹ Україна ратифікувала 71 конвенцію МОП (8 – фундаментальних; 4 – керівні (пріоритетні); 59 – технічних). З цих 71 Конвенції МОП - 61 конвенція є чинною, 6 конвенцій є денонсованими та 3 конвенції є скасованими.

² Таблиця складена автором на підставі аналізу конвенцій, які розміщено на сайтах Міжнародної організації праці (МОП)

https://web.archive.org/web/20220323204728/https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102867 та Верховної Ради України (ВРУ) <https://www.rada.gov.ua/>

				рівність трудових прав громадян України, недопущення дискримінації у сфері праці, ст. 17 ЗУ «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок»	
7	№ 138	Мінімальний вік для прийому на роботу	Обмеження дитячої праці	Ст. 52 Конституції, Глава XIII КЗпП Праця молоді, ст. 187 КЗпП - неповнолітніми визнаються особи, які не досягли вісімнадцяти років. За загальним правилом в Україні заборонено прийняття на роботу осіб молодше 16 років, п. 5 ст. 24 КЗпП - обов'язкова письмова форма трудового договору, ст. 191 КЗпП та ст. 11 ЗУ «Про охорону праці» - Представник роботодавця інформує про умови праці на підприємстві та графік роботи, необхідність попереднього медичного огляду і в подальшому, до досягнення 21 року, щороку підлягають обов'язковому медичному оглядові	03.05.1979
8	№ 182	Найгірші форми дитячої праці	Заборона найгірших форм дитячої праці	В інтересах охорони здоров'я підлітків у трудовому законодавстві існують певні обмеження, що стосуються всіх працівників, яким не виповнилося 18 років – КЗпП, ст. 150 КК України Експлуатація дітей	05.10.2000
КЕРІВНІ (ПРІОРИТЕТНІ) (4)					
9	№ 81	Інспекція праці у промисловості й торгівлі	Організація та функціонування служб інспекції праці	ЗУ «Про охорону праці», ЗУ «Про затвердження Загальнодержавної соціальної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2014-2018 роки»	08.09.2004
10	№ 122	Політика в галузі зайнятості	Активна державна політика в сфері зайнятості	ЗУ «Про зайнятість населення», Положення «Про Державну службу зайнятості»	19.06.1968, 09.07.1964 (набрання чинності), редакція 26.06.1984
11	№ 129	Про інспекцію праці в сільському господарстві	Поширення системи інспекції праці у сільському господарстві	ЗУ «Про охорону праці», Правила охорони праці у сільськогосподарському виробництві, затв. Наказ Мінсоцполітики 29.08.2018 № 1240, ЗУ «Про пестициди і агрохімікати», Технічний регламент знаків безпеки і захисту здоров'я працівників, затв. постановою КМУ від 25.11.2009 2009 р. № 1262	08.09.2004
12	№ 144	Тристоронні консультації для	Здійснення процедур, які	ЗУ «Про зайнятість населення», ЗУ «Про	17.12.1993

		сприяння застосуванню міжнародних трудових норм	забезпечують ефективні консультації між представниками уряду, роботодавцями і працівниками з питань, що стосуються до діяльності Міжнародної організації праці (МОП)	колективні угоди та договори» від 23.02.2023 № 2937, «Про соціальний діалог», Указ Президента України від 22.08.2021 №387/2021 «Питання Національної тристоронньої соціально-економічної ради»	
Інші Конвенції МОП					
13	№ 47 технічна	Скорочення робочого часу	Встановлення 40-годинного робочого тижня без зменшення зарплати	Ст. 50 КЗпП Норма тривалості робочого часу – «нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень»	10.08.1956
14	№ 131 технічна	Мінімальна заробітна плата	Встановлення мінімальної заробітної плати	Ст. 95 КЗпП Мінімальна заробітна плата. Індексация заробітної плати – «мінімальна заробітна плата - це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці», ЗУ про Державний бюджет	19.10.2005
15	№ 95 технічна	Охорона заробітної плати	Гарантії своєчасної виплати заробітної плати	Розділ VII Оплата праці КЗпП	31.01.1961
16	№ 170 нова	Хімічні речовини	Забезпечення безпеки праці при роботі з хімічними речовинами	ЗУ «Про охорону праці», ЗУ «Про забезпечення хімічної безпеки та управління хімічною продукцією»	13.07.2023
17	№ 174 технічна	Запобігання промисловим аваріям	Заходи щодо запобігання великим промисловим аваріям	ЗУ «Про охорону праці»	15.02.2011
18	№ 154 технічна	Сприяння колективним переговорам	Колективні переговори як універсальний засіб регулювання трудових відносин	КЗпП, ЗУ «Про колективні договори і угоди», ЗУ «Про професійні спілки, їх права, гарантії діяльності», ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»	04.02.1994
19	№ 102 технічна	Мінімальні норми соціального забезпечення	Стандарти соціального забезпечення (пенсії, медичне обслуговування, допомога у зв'язку з хворобою, допомога по безробіттю тощо)	ЗУ «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», «Про державну соціальну допомогу особам з інвалідністю з дитинства та дітям з інвалідністю», «Про державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію, та особам з інвалідністю» та ін.	16.03.2016
20	№ 155 технічна	Про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище	Загальні принципи і практика в галузі охорони здоров'я і безпеки праці	КЗпП, ЗУ «Про охорону праці», ЗУ «Про затвердження Загальнодержавної соціальної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого	02.11.2011

				середовища на 2014-2018 роки», Порядок розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві	
21	№ 142 технічна	Професійна орієнтація та підготовка	Право на професійну орієнтацію та підготовку	ЗУ «Про освіту», «Про професійну (професійно-технічну) освіту», «Про зайнятість», «Про професійний розвиток працівників»	03.05.1979
22	№ 103 технічна	Охорона материнства	Охорона материнства	КЗпП, ЗУ «Про відпустки»	Переглянута в 1952
23	№ 52 - демонсована, див. № 132	Щорічні оплачувані відпустки	Право на відпочинок	КЗпП, ЗУ «Про відпустки»	06.07.1956, Automatic Denunciation on 25 Oct 2002 by convention C132
24	№ 2 технічна	Про безробіття 1919 року	Про запобігання безробіттю та заходів проти його наслідків	ЗУ «Про зайнятість населення»	04.02.1994
25	№ 11 технічна	Про права на організацію та об'єднання працівників у сільському господарстві	Право на організацію та об'єднання	ЗУ «Про професійні спілки, їх права та обов'язки»	06.07.1956
26	№ 14 технічна	Застосування щотижневого відпочинку на промислових підприємствах	Право на щотижневий вихідний день на промислових підприємствах	КЗпП, ЗУ «Про охорону праці», ЗУ «Про підвищення престижності шахтарської праці», Гірничий закон України	19.06.1968
27	№ 23 технічна	Про репатріацію моряків,	Право моряків на репатріацію	Кодекс торговельного мореплавства України, ст. 55 - репатріація членів екіпажу	17.06.1970
28	№ 27 технічна	Про маркування ваги (вантажів, що перевозяться суднами)			17.06.1970
29	№ 32 технічна	Про захист від нещасних випадків трудящих	Право працівників на захист від нещасних випадків	КЗпП, ЗУ «Про охорону праці», ЗУ «Про затвердження Загальнодержавної соціальної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2014-2018 роки», Порядок розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві	17.06.1970
30	№ 45 технічна	Про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду	Праця жінок	КЗпП Глава XII праця жінок, ст. 174 - роботи, на яких забороняється застосування праці жінок	04.08.1964
30	№ 69 технічна	Про видачу судовим кухарям свідоцтв про кваліфікацію	Про заходи щодо організації іспитів і видачі свідоцтв про кваліфікацію	КЗпП, ЗУ «Про професійний розвиток працівників»	17.06.1970
31	№ 77 технічна	Про медичний огляд дітей та підлітків з метою виявлення	Про медичний огляд дітей та підлітків	Ст. 52 Конституції, Глава XIII КЗпП Праця молоді, Порядок проведення	14.09.1956

		їхньої придатності до праці у промисловості		медичних оглядів працівників певних категорій – у тому числі, щодо організації проведення медичних оглядів роботодавцем	
32	№ 78 технічна	Про медичний огляд підлітків (непромислові професії)	Про медичний огляд підлітків	Ст. 52 Конституції, Глава XIII КЗпП Праця молоді, Порядок проведення медичних оглядів працівників певних категорій – у тому числі, щодо організації проведення медичних оглядів роботодавцем	14.09.1956
33	№ 79 технічна	Про нічну працю молоді (непромислові професії)	Праця молоді	Ст. 52 Конституції, Глава XIII КЗпП Праця молоді	14.09.1956
34	№ 90 технічна	Про нічну працю підлітків у промисловості (переглянута)	Праця молоді	Ст. 52 Конституції, Глава XIII КЗпП Праця молоді	14.09.1956
35	№ 106 технічна	Про щотижневий відпочинок в торгівлі та установах	Право на відпочинок	Конституція, КЗпП	19.06.1968
36	№ 108	Про національні посвідчення моряків			17.06.1970
37	№ 113	Про медичний огляд рибалок		КЗпП	17.06.1970
38	№ 150	Про адміністрацію праці: роль, функції та організація	Щодо здійснення заходів для забезпечення, в межах системи адміністрації праці, консультацій, співробітництва та переговорів між органами державної влади та найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників, або представниками роботодавців і працівників	КЗпП, ЗУ «Про колективні договори та угоди», ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», ЗУ «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності»	10.11.2004
Конвенцій МОП, які не ратифіковані Україною (приклад)					
39	№ 186	Про працю в морському судноплаванні (2006)	Право на безпечне та надійне робоче місце, на якому дотримуються стандарти безпеки, вам надаються справедливі умови найму, гідні умови праці та життя, включаючи такий соціальний захист, як доступ до медичної допомоги, захист праці та соціально-побутове обслуговування	Кодекс торговельного мореплавства України	перглянута 23.02.2006 (не ратифікована Україною)

40	№ 190	Насильство і домагання в світі праці	Запобігання насилъству і домаганням на робочому місці	Кодекс законів про працю України (потребує подальшого розвитку)	Україна активно включається у процес ратифікації конвенція проти насилля та харасменту на роботі.
41	№ 189	Гідна праця домашніх працівників	Права домашніх працівників	Ст. 7 КЗпП Особливості регулювання праці деяких категорій працівників (у тому числі домашніх працівників)	04.02.1970, підписана Україною 16.06.2011 (не ратифікована)

Таблиця 3. Директиви ЄС у сфері праці (приклади)

№	Номер директиви	Назва директиви	Основна тематика	Рік прийняття	Коментар
1	91/533/ЄЕС	Щодо зобов'язання роботодавця повідомляти працівників про умови, які застосовуються при укладенні угод працевлаштування або до трудових відносин	Інформування працівників про умови праці	1991	Забезпечує прозорість трудових відносин, гарантуючи, що працівники знають свої права та обов'язки з самого початку трудових відносин.
2	2003/88/ЄЕС	Про деякі аспекти організації робочого часу	Режим роботи, відпочинок	2003	Встановлює максимальну тривалість робочого часу, мінімальну тривалість відпустки та інші аспекти, пов'язані з організацією робочого часу.
3	75/117/ЄЕС	Про наближення законів держав-членів щодо застосування принципу рівної оплати праці для чоловіків та жінок	Рівність оплати праці	1975	Одна з перших директив ЄС, яка закріпила принцип рівної оплати за рівну роботу для чоловіків і жінок.
4	80/987/ЄЕС	Про захист працівників в разі неплатоспроможності їх роботодавця	Захист працівників при банкрутстві підприємства	1980	Забезпечує певний рівень соціального захисту для працівників у випадку, якщо підприємство, на якому вони працюють, стає неплатоспроможним.
5	2002/73/ЄС	Про застосування принципу рівного ставлення до чоловіків та жінок у питаннях зайнятості, підвищення кваліфікації та просування по службі, а також умов праці	Рівність чоловіків і жінок на ринку праці	2002	Розширює сферу застосування принципу рівності між чоловіками і жінками, охоплюючи не лише оплату праці, але й інші аспекти трудових відносин.
6	2000/43/ЄС	Про застосування принципу рівного підходу, незалежно від расового або етнічного походження	Заборона расової дискримінації	2000	Забороняє будь-яку пряму або непряму дискримінацію за ознакою раси або етнічного походження у сфері зайнятості.
7	97/80/ЄЕС	Щодо тягаря доказування у справах дискримінації за статевою ознакою	Доказування дискримінації за статтю	1997	Змінює розподіл тягару доказування в справах про дискримінацію за статевою ознакою, полегшуючи доведення факту дискримінації для потерпілих.
8	89/391/ЄЕС	Про впровадження заходів для заохочення вдосконалень у сфері безпеки і охорони	Охорона здоров'я та безпека праці	1989	Рамкова директива, яка встановлює загальні принципи забезпечення безпеки і охорони здоров'я працівників.

		здоров'я працівників під час роботи			
9	89/654/ЄЕС	Про мінімальні вимоги щодо безпеки і охорони здоров'я в робочих зонах	Безпека та гігієна праці	1989	Доповнює директиву 89/391/ЄЕС, встановлюючи конкретні вимоги щодо безпеки та гігієни праці на робочих місцях.
10	2001/23/ЄС	Про наближення законодавств держав-членів щодо захисту прав працівників у випадку передання підприємств або бізнесів чи частин підприємств або бізнесів	Щодо сприяння гармонізації відповідних національних законодавств, що забезпечують гарантії захисту прав працівників	2001	Застосовується до будь-яких випадків передання підприємства або бізнесу чи частини підприємства або бізнесу іншому працедавцю в результаті законного передання чи злиття
11	1999/70/ЄС	Щодо рамкової угоди про роботу на визначений строк, укладеної ETUC, UNICE та CEEP	Щодо роботи на визначений строк	1999	Рамкова угода між ЄКПС - Європейською конфедерацією профспілок, СКІРЕ - Спілкою конфедерацій підприємців і роботодавців Європи та ЄЦРП -Європейського центру роботодавців і підприємств
12	2019/1152/ЄС	Про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі	Прозорість умов праці	2019	Одна з найновіших директив, спрямована на покращення умов праці та забезпечення більшої правової визначеності для працівників. Працівники в країнах ЄС мають право на: своєчасну та більш повну інформацію про основні аспекти своєї роботи, надану у письмовому вигляді; на обмежений випробувальний період при прийнятті на роботу (не більше шести місяців); протидію надмірному використанню трудових контрактів з нульовими робочими днями; проходження безоплатного навчання, якщо роботодавець повинен проводити таке навчання.
13	2019/1158/ЄС	Про баланс між професійним і приватним життям батьків та опікунів	Баланс роботи та життя	2019	Зосереджена на забезпеченні гнучких умов праці для батьків та опікунів. Встановлює мінімальні стандарти для досягнення рівності між чоловіками та жінками з точки зору можливостей на ринку праці та поведінки на робочому місці.

Додаток 4

Таблиця 4. Закріплення права на відключення в різних країнах

Країна	Поняття	Нормативний акт	Ключові положення
Франція	Запроваджено поняття «право на відключення» (le droit à la déconnexion)	Кодекс законів про працю, стаття L2242-17	Обов'язковість переговорів між роботодавцями великих компаній та працівниками щодо встановлення правил використання гаджетів у позаробочий час
Бельгія	«Цифрові комунікації на робочому місці»	Закон «Про зміцнення економічного зростання та соціальної згуртованості» від 26 березня 2018 року	Обов'язковість обговорення питань відключення та використання цифрових пристроїв на рівні Комітету із запобігання та захисту
Італія	Введення поняття «розумних працівників»	Закон 81/2017 «Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato»	Існує можливість укладання індивідуальних угод щодо права на відключення
Іспанія	Введення поняття «право на цифрове відключення на робочому місці» / «right to digital disconnection in the workplace»	Органічний закон 3/2018 про захист персональних даних та гарантії цифрових прав (LOPDGDD). Мета: баланс між роботою та особистим життям.	Працівники мають право не використовувати робочі пристрої поза робочим часом. Компанії зобов'язані розробити внутрішні політики. Мета: баланс між роботою та особистим життям.
Словаччина	Введення поняття «право на відключення» для дистанційних працівників	Поправка до Словацького трудового кодексу (Закон № 311/2001 Coll)	Право на відключення для дистанційних працівників. Визначено різні категорії роботи: надомна робота («domácka práca»), віддалена робота («telepráca») і робота вдома час від часу або за виняткових обставин. Встановлена заборона розглядати відключення як порушення обов'язків.

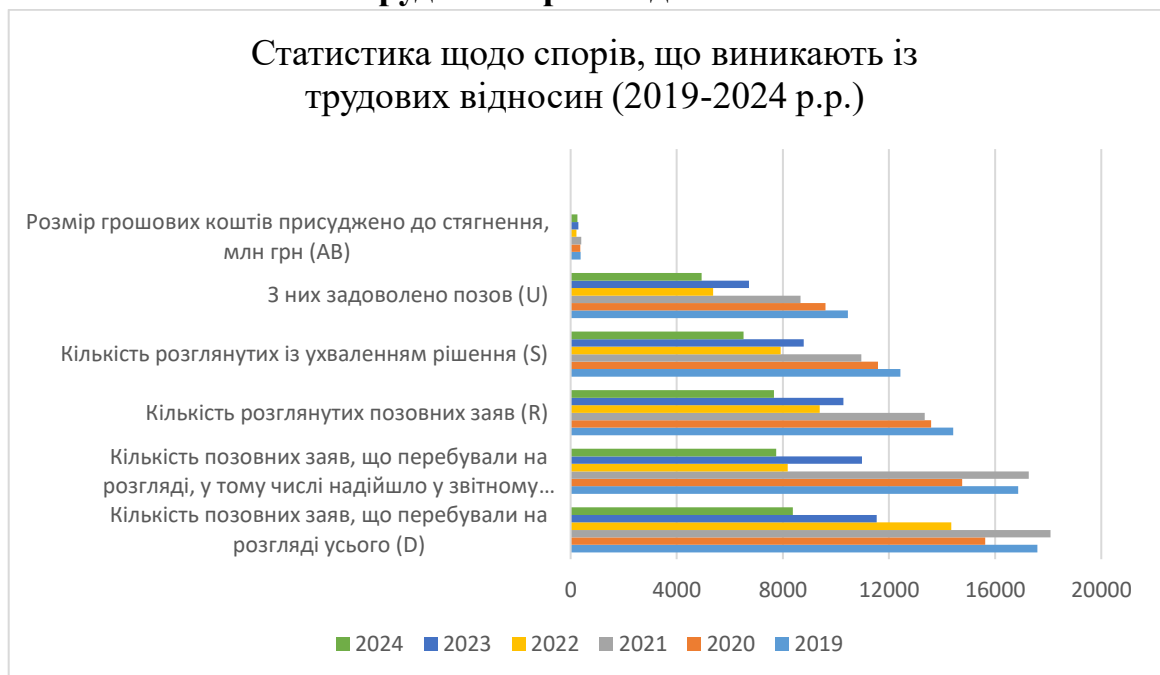
Додаток 5

Таблиця 5. Порівняльна таблиця щодо ефективності нагляду та контролю за трудовим законодавством відповідно до чинного КЗпП України та проєкту Трудового кодексу України

Підстава порівняння	КЗпП (чинний)	Проект ТКУ
1. Суб'єкти нагляду та контролю	Стаття 259 - Центральний орган виконавчої влади та його територіальні органи - Центральні органи на підпорядкованих підприємствах (крім податкових) - Органи місцевого самоврядування (для комунальних підприємств) - Громадський контроль – профспілки та їх об'єднання	Стаття 241 - Державна інспекція праці (центральний орган + територіальні) - Об'єкти нагляду чітко визначено: юрособи, ФОП без реєстрації, фізособи-роботодавці - Посилання на Конвенції МОП № 81 і № 129 - ОМС і громадський контроль – окремо у ст. 250
2. Завдання та функції органів нагляду	Статті 259, 260, 263 - Контроль за дотриманням трудового законодавства - Контроль за охороною праці (окремі повноваження у різних органів) - Повноваження місцевих адміністрацій та рад у сфері охорони праці	Статті 241, 242 - Більш широке коло завдань: застосування законодавства, консультації, аналіз, інформування - Повноваження щодо контролю, розслідувань, відповідальності - Щорічний публічний звіт про стан безпеки і здоров'я на роботі
3. Права та обов'язки державних інспекторів праці	Прямо не визначені Ст. 265 згадує лише про відповідальність посадовців за порушення законодавства	Статті 247, 248 - Чіткий перелік прав інспекторів: доступ, документи, пояснення, припис, фіксація тощо - Обов'язки: неупередженість, конфіденційність, консультування - Заборони: конфлікт інтересів, розголошення тощо
4. Відповідальність за порушення трудового законодавства	Стаття 265 - Визначає відповідальність посадових осіб, підприємств і роботодавців - Детально прописані штрафи за неоформлення, затримку ЗП, порушення гарантій, перешкоджання перевірці - Можливість добровільної сплати 50% штрафу протягом 10 днів - Враховано особливості під час воєнного стану	Наявність ефективного контролю створює основу для подальшої регламентації відповідальності

Таблиця 6. Статистичні данні щодо спорів, що виникають із трудових правовідносин³

Показник	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Кількість позовних заяв, що перебували на розгляді усього (D)	17 592	15 623	18 086	14 352	11 540	8 371
Кількість позовних заяв, що перебували на розгляді, у тому числі надійшло у звітному періоді (E)	16 867	14 758	17 261	8 176	10 976	7 751
Кількість розглянутих позовних заяв (R)	14 418	13 586	13 342	9 390	10 283	7 666
Кількість розглянутих із ухваленням рішення (S)	12 424	11 584	10 955	7 913	8 788	6 521
З них задоволено позов (U)	10 455	9 602	8 663	5 368	6 718	4 931
Розмір грошових коштів присуджено до стягнення, грн (AB)	370 815 058	367 718 866	402 018 082	22 461 758	288 536 563	256 914 099

Лінійчата діаграма 1. Статистика щодо спорів, що виникають із трудових правовідносин

³ На підставі аналізу Звітів судової адміністрації України за 2019-2024 роки. Сайт судової влади України.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, які відображають основні результати дослідження:

1. Севост'янова К.А. Актуальні підходи щодо визначення поняття «працівник» у сучасному трудовому праві. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2024. № 47. С. 290-305. URL: <https://journals.snu.edu.ua/index.php/app/article/view/830>

DOI: <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2024-47-1-290-304>

2. Севост'янова К.А. Судовий захист трудових прав працівників як ефективний спосіб подолання обмежень прав та вирішення трудових спорів. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2024. № 48. С. 212-224. URL: <https://journals.snu.edu.ua/index.php/app/article/view/959/918>

DOI: <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2024-48-2-212-224>

3. Севост'янова К.А. Правове регулювання часу відпочинку: сучасні тенденції та проблемні аспекти / Котова Л.В., Севост'янова К.А. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2025. С. 238-244 URL: http://www.lsej.org.ua/1_2025/53.pdf

DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2025-1/51>

Севост'янова К.А. Правове регулювання трудових прав працівників в сучасних умовах: кризь призму концепцій гідної праці та сталого розвитку. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2025. № 1 (49). С. 257-278. URL: <https://journals.snu.edu.ua/index.php/app/index>

5. Севост'янова К.А. Правове регулювання трудових відносин: загальнотеоретичні підходи та сучасні реалії / Севост'янова К.А., Котова Л.В. *Соціальне право*. 2025. С. 145-154 URL: <https://soclaw.com.ua/index.php/journal/article/view/1256/899> DOI 10.32751/2617-5967-2025-01-19

Наукові праці, в яких засвідчено апробацію матеріалів дослідження:

1. Севост'янова К.А. Щодо впливу воєнного стану на права працівників у сфері праці. *Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальний захист: тези доп. та наук. повідомл. учасників XIII Міжнар. наук.-*

практ. конф., (м. Харків, 6 жовт. 2023 р.) / за ред. О. Г. Середи, Харків, 2023. С. 385-391. URL: <https://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/19873/1/Apuzpsz-23.pdf>

2. Севост'янова К.А. Щодо визначення прав працівників у сучасних умовах розвитку трудового права. *Науковий погляд молоді: ключові питання сучасного етапу реформвання системи вітчизняного законодавства*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. студ., аспір. та молодих науковців, (м. Київ, 23.11. 2023 р.) / за ред. проф. Ю.Ю. Івчук, Київ: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2023. С. 162-166. URL: <https://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/19873/1/Apuzpsz-23.pdf>

3. Севост'янова К.А. Щодо законодавчих та наукових підходів визначення поняття «працівник». *Взаємодія норм міжнародного і національного права крізь призму процесів глобалізації та інтеграції*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., (м. Київ, 29.03.2024 р.) / за ред. проф. Г.В. Татаренко, Київ: вид-во СНУ ім. В.Даля. 2024. С. 57-61. URL: <https://surl.li/qwjznr>

4. Севост'янова К.А. Щодо професійного розвитку працівника в сучасних умовах. *Науковий погляд молоді: ключові питання сучасного етапу реформування системи вітчизняного законодавства*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. студ., аспір. та молодих науковців, м. Київ, 31.10.2024 р. / За ред. проф. Ю.Ю. Івчук, Київ: вид-во СНУ ім. В. Даля 2024. С. 118-126. URL: <https://surl.li/dtfwia>

5. Севост'янова К.А. Тенденції професійного розвитку працівників в умовах цифровізації через призму професій у сфері права / К.А. Севост'янова, Л.В. Котова. *Економічна аналітика: сучасні реалії та прогностичні можливості*: матеріали II Міжнар. наук.-практ. конф., (м. Київ, 24.01.2025 р.), Київ: вид-во КНЕУ ім. В. Гетьмана, 2025 С. 384-386.

6. Севост'янова К.А. Право на відключення як елемент трудових гарантій: порівняльно-правовий аналіз та перспективи імплементації в Україні / Л.В. Котова, К.А. Севост'янова. *Взаємодія норм міжнародного і національного права крізь призму процесів глобалізації та інтеграції*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конференції, (м. Київ, 15.04.2025 р.) / За ред. проф. Г.В. Татаренко, Київ: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2025. С. 23-31. URL: <https://surl.lu/oavpgs>