

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

*Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису*

ГРЕБЕНАР ОЛЕКСІЙ ВОЛОДИМИРОВИЧ

УДК 349.2

**ДИСЕРТАЦІЯ
ОСОБЛИВОСТІ ЗАХИСТУ КОНСТИТУЦІЙНОГО ПРАВА НА
ПРАЦЮ В СУЧАСНИХ УМОВАХ**

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
_____ О.В. Гребенар

Науковий керівник –
Котова Любов Вячеславна
кандидат юридичних наук, професор

Київ – 2026

АНОТАЦІЯ

Гребенар О.В. Особливості захисту конституційного права на працю в сучасних умовах. – 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, 2026.

Дисертаційна робота присвячена комплексному дослідженню правових механізмів захисту конституційного права на працю в умовах цифрової трансформації економіки, воєнного стану та європейської інтеграції України. Актуальність дослідження зумовлена необхідністю адаптації традиційних інститутів трудового права до викликів платформної економіки, нестандартних форм зайнятості та гармонізації національного законодавства з *acquis communautaire* Європейського Союзу.

Автором обґрунтовано системний характер взаємозв'язку конституційного права на працю з іншими фундаментальними правами людини та визначено найтіснішу кореляцію з правами на соціальний захист, освіту, гідність та справедливий суд.

Розроблено авторську класифікацію концептуальних підходів до розуміння конституційно-правової природи права на працю, а саме: ліберальний, соціал-демократичний та інтегративний підходи. Доведено, що сучасна українська конституційна доктрина тяжіє до інтегративного підходу, який синтезує елементи різних теоретичних концепцій.

Встановлено, що інституційна система суб'єктів захисту конституційного права на працю в Україні характеризується множинністю та функціональною диференціацією, де до основних суб'єктів належать судові органи, органи виконавчої влади, правозахисні інституції та міжнародні організації.

Розроблено пропозиції про внесення змін до трудового законодавства України щодо посилення контрольних повноважень Державної служби України з питань праці, що передбачає доповнення положеннями про: 1) право Державної

служби України з питань праці на негайне призупинення діяльності підприємства при виявленні грубих порушень охорони праці без судового рішення (на строк до усунення порушень); 2) збільшення розміру штрафних санкцій для роботодавців; 3) створення публічного реєстру роботодавців-порушників з обмеженням їх доступу до державних замовлень.

Запропоновано внести зміни до Закону України «Про судоустрій і статус суддів» та КЗпП України, передбачивши: створення спеціалізованих трудових судів як окремої ланки судової системи; скорочення строків розгляду трудових спорів до 30 днів для справ про невивплату заробітної плати та 60 днів для інших категорій; встановлення норми, що передбачає право працівника на звернення до суду без обмеження будь-ким строком щодо стягнення нарахованої, але невивплатеної заробітної плати незалежно від його працевлаштування на момент такого звернення.

Визначена необхідність розширення повноважень Уповноваженого Верховної Ради з прав людини у трудовій сфері шляхом внесення змін до Закону України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини», надавши Омбудсмену: 1) право звертатися до суду в інтересах невизначеного кола працівників при виявленні масових порушень трудових прав; 2) обов'язковість розгляду органами державної влади подань Омбудсмена протягом 15 днів з наданням письмової відповіді; 3) можливість ініціювання дисциплінарних проваджень щодо посадових осіб органів влади, які систематично ігнорують трудові права громадян.

Доведено, що значний сегмент рішень Конституційного Суду України присвячений зміцненню процедурних гарантій захисту трудових прав, що виражається у розширювальному тлумаченні поняття заробітної плати та включенні до нього всіх видів грошових виплат, у тому числі компенсації за вимушений прогул через незаконне звільнення. Наголошується, що такий прогресивний підхід сприяє більш ефективному захисту майнових інтересів працівників та забезпечує справедливе поновлення порушених трудових прав.

Виявлено, що КСУ активно інтегрує міжнародні стандарти захисту

трудових прав та компаративний досвід зарубіжних конституційних юрисдикцій у національну правозастосовну практику, що забезпечує гармонізацію українського трудового законодавства із сучасними європейськими стандартами та сприяє формуванню одноманітного правового простору у сфері захисту соціально-економічних прав.

Встановлено, що систематизація судової практики з різних категорій трудових спорів виявила суттєву нерівномірність судових підходів до вирішення аналогічних правових питань, що детермінує необхідність уніфікації судової практики та розробки деталізованих роз'яснень вищими судовими інстанціями.

Визначено, що цифровізація трудових відносин та інтенсивний розвиток нестандартних форм зайнятості формують принципово нові виклики для судової практики, що потребують кардинальної адаптації традиційних підходів до визначення сутнісних ознак трудових відносин та вироблення інноваційних критеріїв їхнього розмежування із цивільно-правовими договорами. Існуюча правозастосовна практика демонструє недостатню готовність судової системи до ефективного вирішення спорів, що виникають в умовах цифрової економіки.

Окреслено, що існуючі процедурні особливості розгляду трудових спорів, що включають звільнення від судового збору та скорочені строки судового розгляду, загалом сприяють забезпеченню доступності правосуддя для суб'єктів трудових відносин, проте потребують подальшого концептуального вдосконалення з урахуванням сучасних соціально-економічних та технологічних викликів.

Аргументовано, що пріоритетного розвитку потребує система альтернативних способів вирішення трудових спорів, включаючи медіаційні та арбітражні процедури, які мають значний потенціал для суттєвого розвантаження судової системи та забезпечення більш оперативного поновлення порушених трудових прав за одночасного збереження партнерських відносин між учасниками трудового процесу.

Визначено, що медіативні процедури врегулювання трудових спорів мають істотні переваги перед традиційним державним судочинством, що

виражаються у відсутності процесуальних обмежень щодо підсудності та термінів звернення за вирішенням спору, що значно розширює доступність даного механізму захисту трудових прав. Оперативність медіаційного процесу, зумовлена відсутністю необхідності збирання доказів, призначення експертиз та виклику свідків, дозволяє досягати компромісних рішень у найкоротші терміни, що особливо важливо для поновлення порушених трудових правовідносин.

Запропоновано десять пріоритетних стратегічних напрямів оптимізації правового регулювання захисту трудових прав відповідно до орієнтирів європейської інтеграції, а саме: гармонізація законодавства шляхом транспозиції директиви ЄС; створення спеціалізованої системи трудового правосуддя; розвиток альтернативного вирішення трудових спорів; модернізація державного нагляду за дотриманням трудового законодавства; впровадження комплексної системи захисту від дискримінації; розширення регулювання колективних переговорів та посилення соціального діалогу; правове регулювання нестандартних форм зайнятості; цифровізація механізмів захисту трудових прав; забезпечення транскордонної мобільності та захисту прав працівників-мігрантів; розвиток системи безоплатної правничої допомоги у трудових спорах. Обґрунтовано, що ці стратегії утворюють цілісну систему модернізації правового регулювання, яка охоплює нормативні, інституційні, процесуальні та технологічні виміри захисту конституційного права на працю.

Необхідність поетапного підходу до реалізації стратегій була встановлена шляхом визначення, як безпосередніх короткострокових пріоритетів (1-2 роки) - прийняття нового Трудового кодексу України, створення центрів медіації та посилення інспекції праці; середньострокових завдань (3-5 років) - формування спеціалізованих трудових судів, систематизація безоплатної правничої допомоги та цифрових платформ; так і довгострокової перспективи (5-10 років) - досягнення європейських орієнтирів щодо ефективності захисту трудових прав та рівня підтримки трудового законодавства. Також було наголошено, що для фінансової та економічної підтримки реформ необхідні як бюджетні кошти, так і ресурси міжнародної технічної допомоги, особливо в рамках Програми

Східного партнерства з проектами ЄС від Міжнародної організації праці.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що вони становлять науково-теоретичний і практичний інтерес та можуть бути використані в таких напрямках: у *науково-дослідній сфері* – для подальшого розроблення загальнотеоретичних аспектів стосовно особливостей захисту конституційного права на працю та визначення основних механізмів і форм захисту даного права; у *правотворчості* – для формулювання пропозицій з метою вдосконалення законодавства, яке регулює питання захисту конституційного права на працю; у *правозастосовній діяльності* – в аспекті покращення практичної діяльності судових та позасудових органів під час розгляду справ про порушення конституційного права на працю; у *навчальному процесі* – матеріали дослідження можуть бути корисними при підготовці лекцій, методичних матеріалів, підручників і навчальних посібників, проведення занять для студентів юридичних спеціальностей з дисциплін «Теорія держави і права», «Конституційне право», «Трудове право», «Міжнародне право».

Ключові слова: право на працю, права працівників, захист трудових прав, правове регулювання, трудове законодавство, міжнародні стандарти, трудовий договір, трудові відносини, дистанційна праця (робота), трудове право, працівник, воєнний стан, медіація, нестандартна зайнятість, post-conflict відновлення держави.

ABSTRACT

Hrebenar O. V. Specific Features of the Protection of the Constitutional Right to Work under Contemporary Conditions. – Qualifying scientific work as a manuscript.

Thesis for the degree of Doctor of Philosophy in Law, specialty 081 "Law". – Volodymyr Dahl East Ukrainian National University, Ministry of Education and Science of Ukraine, Kyiv, 2026.

The thesis is devoted to a comprehensive study of legal mechanisms for the protection of the constitutional right to work in the context of the digital transformation

of the economy, martial law, and European integration of Ukraine. The relevance of the research is determined by the need to adapt traditional labor law institutions to the challenges of the platform economy, non-standard forms of employment, and the harmonization of national legislation with the *acquis communautaire* of the European Union.

The author substantiates the systematic nature of the interconnection between the constitutional right to work and other fundamental human rights and identifies the closest correlation with the rights to social protection, education, dignity, and a fair trial.

The author's classification of conceptual approaches to understanding the constitutional and legal nature of the right to work has been developed: the liberal, social-democratic, and integrative approaches. It has been proven that contemporary Ukrainian constitutional doctrine tends towards the integrative approach, which synthesizes elements of various theoretical concepts.

It has been established that the institutional system of entities protecting the constitutional right to work in Ukraine is characterized by plurality and functional differentiation, where the main entities include judicial bodies, executive authorities, human rights institutions, and international organizations.

Proposals have been developed to amend the labor legislation of Ukraine regarding the strengthening of control powers of the State Labour Service of Ukraine, providing for: 1) the right of the State Labour Service to immediately suspend enterprise activities upon detection of gross violations of occupational safety without a court decision (until the violations are remedied); 2) increasing the amount of financial sanctions for employers; 3) creating a public register of non-compliant employers with restrictions on their access to state orders.

It is proposed to amend the Law of Ukraine "On the Judicial System and Status of Judges" and the Labour Code of Ukraine, providing for: the establishment of specialized labor courts as a distinct branch of the judicial system; the reduction of time limits for the consideration of labor disputes to 30 days for cases of unpaid wages and 60 days for other categories; and the establishment of a statutory provision

guaranteeing the employee's right to apply to court without any time limit regarding the recovery of accrued but unpaid wages, regardless of their employment status at the time of the application.

The necessity of expanding the powers of the Ukrainian Parliament Commissioner for Human Rights in the labor sphere is identified by amending the Law of Ukraine “On the Verkhovna Rada Commissioner for Human Rights”, granting the Ombudsman: 1) the right to apply to court in the interests of an indefinite group of employees in cases of mass violations; 2) the mandatory consideration of the Ombudsman’s submissions by public authorities within 15 days with a written response; 3) the possibility of initiating disciplinary proceedings against officials who systematically ignore labor rights.

It has been proven that a significant segment of the Constitutional Court of Ukraine's decisions is devoted to strengthening procedural guarantees, which is expressed in the expansive interpretation of the concept of wages to include all types of monetary payments, including compensation for forced absenteeism. It is emphasized that such a progressive approach contributes to more effective protection of the property interests of employees and ensures fair restoration of violated labor rights.

It was found that the Constitutional Court of Ukraine actively integrates international standards for the protection of labor rights and comparative experience of foreign constitutional jurisdictions into national law enforcement practice, which ensures the harmonization of Ukrainian labor legislation with modern European standards and contributes to the formation of a uniform legal space in the field of protection of socio-economic rights.

It was found that the systematization of judicial practice on various categories of labor disputes revealed a significant unevenness of judicial approaches to resolving similar legal issues, which determines the need for unification of judicial practice and the development of detailed explanations by higher judicial instances.

It is determined that the digitalization of labor relations and the intensive development of non-standard forms of employment create fundamentally new

challenges for judicial practice, which require a radical adaptation of traditional approaches to determining the essential features of labor relations and developing innovative criteria for their distinction from civil law contracts. Existing law enforcement practice demonstrates the insufficient readiness of the judicial system to effectively resolve disputes arising in the digital economy.

It is outlined that the existing procedural features of labor dispute consideration, including exemption from court fees and shortened trial periods, generally contribute to ensuring the accessibility of justice for subjects of labor relations, but require further conceptual improvement taking into account modern socio-economic and technological challenges.

It is argued that priority development is needed for a system of alternative methods of resolving labor disputes, including mediation and arbitration, which can reduce the workload of the court system and ensure more rapid restoration of rights while preserving partnership relations.

It is determined that mediating procedures for resolving labor disputes have significant advantages over traditional state litigation, which are expressed in the absence of procedural restrictions on jurisdiction and terms of applying for a resolution of the dispute, which significantly expands the accessibility of this mechanism for protecting labor rights. The efficiency of the mediation process, due to the absence of the need to collect evidence, appoint experts and call witnesses, allows reaching compromise solutions in the shortest possible time, which is especially important for the restoration of violated labor relations.

Ten priority strategic directions for optimizing the legal regulation of labor rights protection in accordance with the guidelines of European integration are proposed, namely: harmonization of legislation through the transposition of the EU directive; creation of a specialized labor justice system; development of alternative resolution of labor disputes; modernization of state supervision over compliance with labor legislation; implementation of a comprehensive system of protection against discrimination; expansion of collective bargaining regulation and strengthening of social dialogue; legal regulation of non-standard forms of employment; digitalization

of labor rights protection mechanisms; ensuring cross-border mobility and protection of the rights of migrant workers; development of a system of free legal aid in labor disputes. It is substantiated that these strategies form a holistic system of modernization of legal regulation, which covers the normative, institutional, procedural and technological dimensions of protection of the constitutional right to work.

The need for a phased approach to the implementation of the strategies was established by defining both immediate short-term priorities (1-2 years) - adoption of the new Labor Code of Ukraine, creation of mediation centers and strengthening of labor inspection; medium-term tasks (3-5 years) - formation of specialized labor courts, systematization of free legal aid and digital platforms; and long-term goals (5-10 years) - achievement of European benchmarks in terms of the effectiveness of labor rights protection and the level of support for labor legislation. It was also emphasized that both budgetary funds and international technical assistance resources are needed for financial and economic support of reforms, especially within the framework of the Eastern Partnership Program with EU projects from the International Labor Organization.

The practical significance of the results obtained lies in the fact that they are of scientific, theoretical and practical interest and can be used in the following areas: *in the scientific and research sphere* - for further development of general theoretical aspects regarding the features of the protection of the constitutional right to work and determination of the main mechanisms and forms of protection of this right; *in lawmaking* - for formulating proposals to improve the legislation regulating the protection of the constitutional right to work; *in law enforcement* - in terms of improving the practical activities of judicial and extrajudicial bodies when considering cases of violation of the constitutional right to work; *in the educational process* - research materials can be useful in preparing lectures, methodological materials, textbooks and manuals, conducting classes for students of legal specialties in the disciplines "Theory of State and Law", "Constitutional Law", "Labor Law", "International Law".

Keywords: right to work, workers' rights, protection of labour rights, legal

regulation, labour legislation, international standards, employment contract, labour relations, remote work, labour law, employee, martial law, mediation, non-standard employment, post-conflict state recovery.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, які відображають основні результати дослідження:

1) Гребенар О.В., Розовський Б.Г. Питання строків позовної давності при порушенні законодавства про оплату праці в сучасних умовах. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2023. № 1(45). С. 30-40. DOI: <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2023-45-1-30-40>

2) Гребенар О.В. До питання врегулювання трудових спорів шляхом медіації як один із способів захисту права на працю. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*. Серія: Право. 2024. Том 3 № 86. С. 23-28. DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.86.3.3>

3) Гребенар О.В. Захист трудових прав за законодавством деяких країн Європейського Союзу та України: порівняльний аспект. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2025. № 1(49). С. 63-75. DOI: <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2025-49-1-63-75>

4) Гребенар О.В. Інституційна система захисту права на працю: міжнародний досвід, конституційні засади та практика реалізації. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2025. № 2(50). С. 72-84. DOI: <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2025-50-2-72-84>

Наукові праці, в яких засвідчено апробацію матеріалів дослідження:

1) Гребенар О.В. Питання обмеження строку звернення до суду при порушенні законодавства про оплату праці в сучасних умовах. *Науковий погляд молоді: ключові питання сучасного етапу реформування системи вітчизняного законодавства*: матер. Всеукр. наук.-практ. конференції студентів, аспірантів та молодих науковців. м. Київ, 31 жовтня 2024 р. С. 52–58. URL: <https://surl.li/cpzbnq>

2) Гребенар О.В. Особливості захисту права на працю особи, яка дістала професійне захворювання. *International scientific conference "Theoretical*

foundations of law, public management and practice of their application”: conference proceedings. (December 25–26, 2024. Riga, the Republic of Latvia). 2024. С. 65-68. DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-526-6-14>

3) Гребенар О.В. Медіація як альтернативна форма захисту трудових прав в сучасних умовах. *Викладання права в закладах вищої освіти: виклики війни та післявоєнного відновлення*: матер. Всеукр. наук.-педагог. підв. кваліфікації, 01.05.2023-11.06.2023. Одеса : Видавничий дім «Гельветика», 2023. С. 31-33. URL: <https://surl.li/gnffmb>

4) Гребенар О.В., Розовський Б.Г. До питання захисту права на працю мобілізованих працівників. *Взаємодія норм міжнародного і національного права крізь призму процесів глобалізації та інтеграції*: матер. Всеукр. наук.-практ. конф. студентів, аспірантів та молодих науковців. м. Київ, 15 квітня 2025 р. С. 15-18. URL: https://snu.edu.ua/wp-content/uploads/2025/06/vnm_2025.pdf

5) Гребенар О.В. Деякі аспекти обмеження конституційного права особи на працю в умовах воєнного стану. *XI Юридичні Могілянські читання-2025*: Всеукр. наук.-практ. конф., м. Миколаїв, 24 квітня 2025 р. С. 40-43. URL: <https://dspace.chmnu.edu.ua/jspui/handle/123456789/3019>

6) Гребенар О.В. Застосування рішень Європейського суду з прав людини у сфері захисту трудових прав працівників. *Молодь і наука: сучасний стан, проблеми та перспективи розвитку права в Україні*: матер. Всеукр. наук.-практ. конф. аспірантів, студентів, молодих учених. м. Київ, 15 травня 2025 р. / За ред. проф. Івчук Ю.Ю. Київ: вид-во СНУ ім. В. Даля 2025. С. 28-32. URL: <https://surl.li/cc/pqnrkj>

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ	15
ВСТУП	16
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ КОНСТИТУЦІЙНОГО ПРАВА НА ПРАЦЮ ТА ЙОГО ЗАХИСТУ	26
1.1. Конституційно-правова природа права на працю: концептуальні підходи, нормативна сутність та системний взаємозв'язок із іншими фундаментальними правами	26
1.2. Інституційна система суб'єктів захисту конституційного права на працю: компетенційні аспекти та функціональна взаємодія	39
1.3. Трансформація міжнародно-правових стандартів захисту права на працю в національний правовий простір України: теоретичний та практичний виміри	51
Висновки до Розділу 1	66
РОЗДІЛ 2. МЕХАНІЗМИ ТА ФОРМИ ЗАХИСТУ КОНСТИТУЦІЙНОГО ПРАВА НА ПРАЦЮ	70
2.1. Судовий захист права на працю в Україні: ефективність, судова практика та проблемні аспекти правозастосування	70
2.2. Альтернативні форми врегулювання трудових спорів: медіаційні та примирні процедури в контексті захисту трудових прав	87
2.3. Функціонування публічних та громадських інституцій у сфері захисту права на працю: компетенційні межі та коопераційний потенціал.....	107
Висновки до Розділу 2.....	118
РОЗДІЛ 3. СУЧАСНІ ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ЗАХИСТУ КОНСТИТУЦІЙНОГО ПРАВА НА ПРАЦЮ	124
3.1. Вплив цифровізації та нових форм зайнятості на систему захисту права на працю	124
3.2. Особливості захисту права на працю в умовах воєнного стану та post-conflict відновлення	147

3.3. Стратегії оптимізації правового регулювання захисту права на працю в Україні: європейські інтеграційні орієнтири	163
Висновки до Розділу 3	182
ВИСНОВКИ	185
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	193
ДОДАТКИ	220

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

ВРУ – Верховна Рада України

ВС – Верховний Суд

Держпраці – Державна служба України з питань праці

ЄКПЛ – Європейська Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод

ЄСХ – Європейська соціальна хартія

ЄС – Європейський Союз

ЄСПЛ – Європейський Суд з прав людини

ЗДПЛ – Загальна декларація прав людини

КЗпІ України – Кодекс законів про працю України

КМУ – Кабінет Міністрів України

КСУ – Конституційний Суд України

КТС – Комісія з трудових спорів

МОП – Міжнародна організація праці

НСПП – Національна служба посередництва і примирення

ЦПК – Цивільний процесуальний кодекс України

ШІ – Штучний інтелект

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. Актуальність теми особливостей захисту конституційного права на працю в сучасних умовах визначається тим, що численність та різноманітність трудових відносин та їх суб'єктів, існуючі проблеми в реалізації та захисті права на працю, а також конституційні положення про людину як вищу цінність, її права і свободи та Україну як соціальну державу, політика якої спрямована на створення умов, які забезпечують гідне життя і вільний розвиток людини, викликають необхідність наукового осмислення конституційно-ціннісного змісту права на працю.

Конституцією України як правовим актом вищої юридичної сили, закріплено та врегульовано права і свободи людини та громадянина у всіх сферах життєдіяльності, у тому числі у сфері трудових правовідносин. Конституція України, визнавши людину, її життя та здоров'я, честь та гідність, недоторканність та безпеку найвищою соціальною цінністю, встановила широкий перелік прав людини та громадянина. Особливе місце в системі цих прав займають соціальні та трудові права, головним з яких в трудовправовій площині є право на працю, яке включає можливість кожної людини заробляти собі на життя працею, яке вона вільно обирає або на яке вільно погоджується.

Водночас сучасні реалії суспільних відносин, що характеризуються новою світовою кризою, спричиненою падінням цін на нафту, поширенням коронавірусної інфекції COVID-19, військові дії на території України можуть призвести до кризи у сфері праці та зайнятості. Так, багато підприємств не змогли пережити період обмежувальних заходів і були змушені або пройти процедуру ліквідації або значно оптимізувати свій штат співробітників. Все це підтверджує та підсилює необхідність наукового осмислення проблем реалізації конституційного права на працю в сучасних умовах.

Крім того, цифрова трансформація є однією з найважливіших стратегічних цілей розвитку України. Необхідність прискореного впровадження цифрових технологій в економіці, освіті та соціальній сфері є одним із пріоритетних

напрямів політики нашої держави. Останнім часом було прийнято низку важливих змін, спрямованих на вдосконалення правових актів, що регулюють трудові правовідносини, а також впровадження цифрових технологій у процес взаємодії між роботодавцями та працівниками.

Важливим етапом цифрової трансформації в Україні є активне використання інтернет-платформ для взаємодії між працівниками, роботодавцями та державними органами; поетапне уникнення паперових носіїв інформації та впровадження електронного документообігу; автоматизація виробництва та активне використання штучного інтелекту; удосконалення правового регулювання праці дистанційних працівників тощо. Для ефективного захисту права на працю необхідно адаптувати конституційно-правові механізми до сучасних трудових тенденцій та міжнародних стандартів.

Отже, актуальність теми дисертаційного дослідження обумовлена необхідністю вирішення теоретичних та практичних завдань, що виникають у процесі дослідження конституційно-правових засад захисту прав громадян (працівників), фізичних та юридичних осіб (роботодавців) у сфері праці. Вищезгадані обставини зумовлюють своєчасність дослідження питань конституційного права на працю та механізму його реалізації в Україні.

Науково-теоретична основа дисертації базується на висновках провідних фахівців у галузі теорії держави й права, філософії, конституційного, цивільного, трудового права, а також міжнародного права. Серед них виділяються автори, такі як Ю.В. Анісімова, О.С. Арсентьєва, А.Ю. Бараш, А.О. Бойко, Н.Б. Болотіна, Р.Я. Бутинська, О.В. Валецька, Р.В. Галич, Н.Д. Гетьманцева, С.С. Герасимчук, О.Д. Гостюк, Ю.М. Гришина, О.М. Губрієнко, С.Ф. Гуцу, Т.М. Дорошенко, Б.В. Досін, В.К. Загарій, Ю.Ю. Івчук, І.Ю. Кайло, Т.Г. Ковальчук, О.О. Конопельцева, В.Л. Костюк, Л.В. Котова, Є.В. Краснов, М.Ю. Кузнецова, І.О. Кучер, І.В. Лагутіна, С.П. Ланська, М.О. Легенченко, А.Г. Литюга, Т.В. Лісніча, О.Є. Луценко, О.А. Мазуренко, М.І. Марчук, М.В. Менджул, Л.Д. Нечипорук, О.В. Олефіренко, С.Л. Отовчиць, І.М. Павліченко, М.О. Пижова, В.Ф. Погорілко, А.В. Пономаренко, Н.Д. Попадич, О.О. Рибак, О.М. Рим, О.Я. Рогач,

Л. М. Русаль, О.Г. Серета, Ю.М. Скрипюк, О.Л. Стасюк, Б.В. Стрілець, А.В. Сур'як, М.І. Сьомич, Г.В. Татаренко, О.В. Тищенко, І.Б. Факас, І.І. Циганчук, Г.І. Чанишева, П.Ю. Шведенко, Т.В. Шлапко, Л.В. Шостак, О.М. Ярошенко та інші. Вчені акцентують на важливості адаптації національного законодавства до міжнародних стандартів і вдосконаленні трудового законодавства до кращих практик провідних зарубіжних країн з питань впровадження механізмів та дієвих форм захисту конституційного права на працю.

Водночас, попри значний масив наукових напрацювань, специфіка захисту конституційного права на працю в сучасних динамічних умовах залишається розкритою фрагментарно, а низка концептуальних питань досі не знайшла остаточного вирішення. Зокрема, додаткового теоретичного осмислення потребують аспекти захисту трудових прав у контексті поширення нових форм зайнятості, зумовлених цифровою трансформацією; окремої уваги вимагають особливості забезпечення права на працю в умовах воєнного стану, а також стратегічні напрями реалізації трудових норм у період post-conflict відновлення України. Вищезазначене підтверджує актуальність обраної теми та необхідність проведення комплексного дослідження механізмів захисту конституційного права на працю в сучасних реаліях.

Зв'язок роботи із науковими програмами, планами, темами, грантами. Дисертаційна робота виконана на кафедрі публічного та приватного права Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. Тема дослідження відповідає напрямам наукової роботи кафедри, зокрема: «Напрями розвитку законодавства України в контексті євроінтеграції» (2020-2023 р.р.) та «Актуальні напрями євроінтеграційного розвитку законодавства України» (2024-2026 рр.). Тема дисертаційного дослідження є актуальною та узгоджується з ключовими стратегічними документами України. Робота виконана в контексті: Національної стратегії у сфері прав людини, затв. Указом Президента України від 25.08.2015р. № 501; Цілей сталого розвитку України на період до 2030 р., затв. Указом Президента України від 30.09.2019р. № 722; пріоритетних напрямків фундаментальних і прикладних наукових досліджень у галузі права,

визначених Стратегією розвитку НАПрН України на 2021-2025 роки, схвал. пост. загал. зборів від 26.03.2021р. №12-21. Стратегії демографічного розвитку України на період до 2040 р. від 30.09.2024 р. № 922-р, Концепція стратегії повоєнного відновлення та розвитку України, тощо.

Мета і задачі дослідження. Мета дисертаційної роботи полягає у комплексному правовому дослідженні трансформації системи захисту конституційного права на працю під впливом цифровізації економіки та воєнної агресії проти України, виробленні концептуальних засад правового регулювання захисту трудових прав у цифровому середовищі та в умовах воєнного стану, а також розробці науково обґрунтованих рекомендацій щодо створення адаптивної системи захисту конституційного права на працю, спроможної забезпечити ефективний захист прав працівників нових форм зайнятості, демобілізованих військовослужбовців та осіб, які постраждали від військової агресії, у процесі post-conflict відновлення держави.

Для досягнення вказаної мети дисертаційного дослідження необхідно виконати наступні наукові завдання:

- дослідити особливості конституційно-правової природи та змісту права на працю, його науково-теоретичні, правові засади та взаємозв'язок з іншими конституційними правами;
- охарактеризувати поняття та особливості інституційної системи суб'єктів захисту конституційного права на працю;
- визначити трансформацію міжнародно-правових стандартів захисту права на працю в законодавство України;
- дослідити співвідношення механізмів і форм захисту прав громадян у сфері праці, що використовуються на сьогоднішній день;
- здійснити порівняльний аналіз судових та альтернативних форм захисту права на працю;
- визначити вплив цифровізації та нових форм зайнятості на систему захисту права на працю;
- окреслити проблеми та орієнтири покращення особливостей захисту

права на працю в умовах воєнного стану та post-conflict відновлення держави;

- дослідити стратегії оптимізації правового регулювання захисту права на працю в Україні, закордонний досвід його застосування та представити пропозиції щодо вдосконалення чинного трудового законодавства в цій площині.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, що виникають, реалізуються та припиняються у сфері правового регулювання захисту конституційного права на працю в сучасних умовах.

Предметом дослідження є правове регулювання захисту конституційного права на працю в сучасних умовах.

Методи дослідження. Методологічна основа даної дисертаційної роботи включає різноманітні наукові підходи та методи, які сприяють глибокому аналізу правового регулювання особливостей захисту конституційного права на працю.

Методологічна основа дослідження складає використання різноманітних методів для встановлення достовірності знань, досягнення визначеної мети, завдань й викладених висновків та рекомендацій, зокрема: формально-догматичний метод використовується щодо дослідження теоретичних та нормативних положень з питань захисту конституційного права на працю. За допомогою даного методу вивчено розвиток концепцій та змін у законодавстві, а також зроблено порівняльний зарубіжний досвід у даній сфері (підрозділи 1.1, 1.3, 3.3). Функціонально-правовий метод використовується щодо узагальнення та систематизації видів механізмів та форм захисту конституційного права на працю, функціонування публічних та громадських інституцій у сфері захисту права на працю, а також особливостей захисту права на працю в умовах воєнного стану та post-conflict відновлення (підрозділи 2.1, 2.2, 2.3, 3.2).

Структурно-функціональний метод застосовується для аналізу інституційної складової системи суб'єктів захисту конституційного права на працю. Досліджуються компетенційні аспекти та функціональна взаємодія в даній системі, а також питання впливу цифровізації і нових форм зайнятості на систему захисту права на працю (підрозділи 1.2, 3.1). Порівняльно-правовий метод надає змогу узагальнити національний досвід з питань захисту

конституційного права на працю, роблячи порівняльний аналіз практикою провідних зарубіжних країн. Це надає можливість виявити ефективні моделі, які можуть бути адаптовані до українських умов (підрозділ 3.3).

Методи документального аналізу використовуються для вивчення нормативно-правових актів, що регулюють судовий захист права на працю, альтернативні форми врегулювання трудових спорів, а також для виявлення недоліків у чинному трудовому регулюванні та шляхів їх усунення (підрозділи 2.1, 2.2). Герменевтичний метод сприяє формулюванню рекомендацій щодо підвищення ефективності позитивного впливу цифровізації та нових форм зайнятості на систему захисту права на працю. Це включає створення стратегії оптимізації правового регулювання захисту права на працю в Україні, які враховують специфіку українського законодавства (розділ 3).

Соціологічний метод дає змогу аналізувати тенденції теоретичних та практичних вимірів конституційного права на працю та його захист, а також допомагає дослідити трансформацію міжнародно-правових стандартів захисту права на працю в національний правовий простір України (розділ 1).

Метод спостереження – використовується для вивчення ефективності судового захисту права на працю, медіаційних та примирних процедур в контексті захисту трудових прав, а також роль публічних та громадських інституцій у сфері захисту права на працю (розділ 2).

Таким чином, застосування зазначених методів забезпечує комплексний підхід до дослідження особливостей захисту конституційного права на працю в сучасних умовах та дозволяє не лише виявити наявні проблеми, але й розробити дієві рішення з метою їх усунення.

Емпіричну базу наукового дослідження становлять різноманітні джерела інформації, що дозволяють отримати практичні дані про механізми та форми захисту конституційного права на працю, рішення КСУ, рекомендації МОП та інші акти, аналітичні та статистичні звіти органів влади.

Наукова новизна отриманих результатів полягає у тому, що дисертація є цілісним в парадигмі української правової науки комплексним дослідженням

особливостей захисту конституційного права на працю в сучасних умовах. Особистий внесок дисертанта в наукову розробку регулювання особливостей захисту конституційного права на працю полягає в обґрунтуванні заходів та концептуальних підходів, які відображають наукову новизну й мають як теоретичне значення, так і потенціал щодо практичного застосування, зокрема:

уперше:

сформульовано концептуальну модель оптимального функціонування системи суб'єктів захисту конституційного права на працю, що ґрунтується на принципах чіткого компетенційного розмежування, ефективної міжінституційної взаємодії та адаптивності до мінливих соціально-економічних умов. Розроблена авторська модель передбачає створення координаційного механізму, що забезпечує синергетичний ефект від діяльності різних суб'єктів захисту трудових прав, і включає інноваційні інструменти превентивного захисту права на працю;

розроблено рекомендації щодо вдосконалення системи трансформації міжнародно-правових стандартів захисту права на працю в Україні, які включають: створення спеціалізованого міжвідомчого координаційного органу, відповідального за планування, моніторинг та оцінку ефективності імплементації міжнародних трудових стандартів; розробку національної стратегії адаптації трудового законодавства до міжнародних стандартів з чітко визначеними етапами, індикаторами успішності та механізмами фінансування; вдосконалення системи підготовки та підвищення кваліфікації працівників судової системи, державних службовців та інших фахівців у сфері застосування міжнародних трудових стандартів;

теоретично обґрунтовано та визначено десять пріоритетних стратегічних цілей оптимізації правового регулювання захисту трудових прав відповідно до орієнтирів європейської інтеграції, а саме: гармонізація законодавства шляхом транспозиції директиви ЄС; створення спеціалізованої системи трудового правосуддя; розвиток альтернативного вирішення трудових спорів; модернізація державного нагляду за дотриманням трудового законодавства; впровадження

комплексної системи захисту від дискримінації в трудовій сфері; розширення регулювання колективних переговорів та посилення соціального діалогу; правове регулювання нестандартних форм зайнятості; цифровізація механізмів захисту трудових прав; забезпечення транскордонної мобільності та захисту прав працівників-мігрантів; розвиток системи безоплатної правничої допомоги у трудових спорах;

удосконалено:

дослідження інституційної архітектури захисту конституційного права на працю через призму компетенційного розподілу повноважень між різними суб'єктами правозахисної системи, включаючи державні органи, міжнародні організації, професійні об'єднання та громадянське суспільство. Дане дослідження виявило існуючі прогалини та колізії у механізмі захисту трудових прав, а також визначило перспективні напрями оптимізації їхньої діяльності. Проведений аналіз трансформації міжнародно-правових стандартів МОП, ЄС та Ради Європи у національний правовий простір України в контексті адаптації внутрішнього законодавства до європейських вимог, надав змогу сформулювати науково обґрунтовані рекомендації щодо вдосконалення нормативно-правової бази та практики правозастосування у сфері трудових відносин;

питання необхідності чіткого розмежування компетенційних кордонів та формування ефективної моделі міжінституційної взаємодії функціонування публічних та громадських інституцій у сфері захисту права на працю продемонстрував необхідність, а також концепції інтегрованої системи захисту трудових прав, що ґрунтується на принципах субсидіарності, комплементарності та синергетичної взаємодії державних, міжнародних та цивільних інститутів;

пропозиції щодо особливостей захисту права на працю в умовах воєнного стану та post-conflict відновлення держави, визначаючи функціонування системи правового захисту в екстремальних умовах збройної агресії, коли конституційні гарантії трудових прав обмежені, але повинні залишатися в межах їхньої стандартної суттєвої недоторканності згідно з міжнародними правами людини;

набули подальшого розвитку:

наукові та теоретичні положення, що стосуються концептуальних підходів, нормативної сутності та системних взаємозв'язків із іншими фундаментальними правами конституційно-правової природи права на працю;

напрямки удосконалення нормативно-правового забезпечення щодо особливостей захисту конституційного права на працю в сучасних умовах у відповідності до міжнародних стандартів та кращих практик зарубіжних країн стосовно визначення інституційної системи суб'єктів захисту конституційного права на працю, механізмів та форм захисту права на працю, закріплення сучасних форм зайнятості та цифровізації трудових відносин загалом;

наукові погляди щодо судових та альтернативних форм захисту права на працю, а також повноважень публічних та громадських інституцій у сфері захисту права на працю;

загальнотеоретичні положення щодо перспектив захисту конституційного права на працю в аспекті впливу цифровізації, нових форм зайнятості та імплементації зарубіжного досвіду.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що вони становлять науково-теоретичний і практичний інтерес та можуть бути використані в таких напрямках:

- у *науково-дослідній сфері* – для подальшого розроблення загальнотеоретичних аспектів стосовно особливостей захисту конституційного права на працю та визначення основних механізмів і форм захисту даного права;

- у *правотворчості* – для формулювання пропозицій з метою вдосконалення законодавства, яке регулює питання захисту конституційного права на працю;

- у *правозастосовній діяльності* – результати можуть допомогти у покращенні практичної діяльності судових та позасудових органів під час розгляду справ про порушення конституційного права на працю;

- у *навчальному процесі* – матеріали дослідження можуть бути корисними при підготовці лекцій, методичних матеріалів, підручників і навчальних посібників, проведення занять для студентів юридичних спеціальностей з

дисциплін «Теорія держави і права», «Конституційне право», «Трудове право», «Міжнародне право».

Прикладний характер результатів дисертаційного дослідження підтверджується відповідними актами про впровадження, зокрема акт впровадження результатів дисертації в освітній процес Чорноморського національного університету імені Петра Могили від 20.11.2025 р.

Апробація результатів дослідження. Результати дослідження, його основні висновки й рекомендації обговорені на кафедральних наукових семінарах кафедри публічного та приватного права СНУ ім. В. Даля та оприлюднені на науково-практичних конференціях та під час підвищення кваліфікації, а саме: Всеукраїнського науково-педагогічного підвищення кваліфікації «Викладання права в закладах вищої освіти: виклики війни та післявоєнного відновлення» (01.05-11.06.2023, Одеса); International scientific conference «Theoretical foundations of law, public management and practice of their application» (December 25-26, 2024. Riga, the Republic of Latvia) та Всеукраїнських науково-практичних конференціях «Науковий погляд молоді: ключові питання сучасного етапу реформування системи вітчизняного законодавства» (31.10.2024 р., Київ), «Взаємодія норм міжнародного і національного права крізь призму процесів глобалізації та інтеграції» (15.04.2025 р., Київ), «ХІ Юридичні могилянські читання – 2025» (24.04.2025 р., Миколаїв), «Молодь і наука: сучасний стан, проблеми та перспективи розвитку права в Україні» (15.05.2025 р., Київ).

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, що містять 9 підрозділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Загальний обсяг дисертації становить 230 сторінок, у тому числі основного тексту – 177 сторінок. Список використаних джерел налічує 231 найменування на 27 сторінках.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ КОНСТИТУЦІЙНОГО ПРАВА НА ПРАЦЮ ТА ЙОГО ЗАХИСТУ

1.1. Конституційно-правова природа права на працю: концептуальні підходи, нормативна сутність та системний взаємозв'язок із іншими фундаментальними правами.

Сучасний етап розвитку конституціоналізму характеризується ускладненням соціально-економічних відносин та трансформацією традиційних підходів до розуміння фундаментальних прав людини. В умовах глобалізації економічних процесів, цифровізації трудових відносин та появи нових форм зайнятості, дослідження конституційно-правової природи права на працю набуває особливої наукової та практичної значущості. Необхідність переосмислення класичних концепцій трудових прав у контексті сучасних викликів зумовлює актуальність комплексного аналізу теоретико-методологічних засад конституційного регулювання права на працю.

Значимість дослідження конституційно-правової природи права на працю визначається його центральним становищем у системі соціально-економічних прав людини та необхідністю забезпечення балансу між індивідуальними трудовими правами та колективними інтересами суспільства. У сучасних умовах право на працю виступає не лише як індивідуальне суб'єктивне право, а й як основа соціальної стабільності, економічного розвитку та реалізації принципу соціальної держави. Еволюція змісту зазначеного права під впливом технологічних інновацій, зміни структури ринку праці та появи нестандартних форм трудових відносин потребує поглибленого теоретичного осмислення його конституційно-правових характеристик.

Особливої актуальності набуває дослідження системних взаємозв'язків права на працю з іншими фундаментальними правами людини в умовах формування інтегрованого підходу до захисту прав людини.

Взаємообумовленість права на працю з правом на освіту, правом на

соціальне забезпечення, правом на гідний рівень життя та іншими конституційними правами потребує розробки методологічних підходів до системного аналізу. Сучасна конституційно-правова доктрина потребує концептуального обґрунтування механізмів забезпечення єдності та взаємодоповнюваності різних категорій прав людини через призму права на працю як системоутворюючого елемента.

Практична актуальність теми обумовлена необхідністю вдосконалення конституційно-правового регулювання трудових відносин у контексті сучасних соціально-економічних реалій. Виявлення прогалин та протиріч у нормативному закріпленні права на працю, аналіз ефективності існуючих гарантій його реалізації та розробка пропозицій щодо оптимізації конституційно-правового механізму захисту трудових прав становлять значний інтерес для законодавчої практики та правозастосовчої діяльності. Особливого значення набуває дослідження адаптаційних можливостей конституційно-правового регулювання до умов трудової діяльності, що змінюються, в епоху цифрової економіки.

Методологічна актуальність дослідження визначається потребою у розробці комплексної теоретичної моделі конституційно-правового забезпечення права на працю, що інтегрує досягнення різних галузей правової науки та суміжних дисциплін. Міждисциплінарний характер проблематики права на працю потребує застосування інноваційних дослідницьких підходів, що синтезують конституційно-правовий, соціологічний, економічний та філософсько-правовий аналіз. Розробка концептуальних основ системного дослідження права на працю у його взаємозв'язку з іншими фундаментальними правами людини сприятиме розвитку теорії конституційного права та формуванню нових напрямків наукових досліджень у галузі прав людини.

Сучасні дослідження конституційно-правової природи права на працю характеризуються методологічною різноманітністю підходів та міждисциплінарною інтеграцією наукових позицій, спостерігається тенденція до переосмислення традиційних концепцій трудових прав у контексті цифрової трансформації економіки та еволюції форм трудових відносин.

Науковці зазначають, що «цифровізація кардинально змінює ринок праці, створюючи нові виклики та можливості...успішний «працівник нового типу» повинен володіти не лише професійними (hard skills), але й гнучкими (soft skills), а також цифровими, когнітивними та соціально-емоційними навичками. Наголошується на переході від концепції «навчання протягом життя» до «навчання протягом кар'єри», що свідчить про необхідність безперервного професійного розвитку» [57, с. 385].

Дослідники А. Burnes et al. акцентують увагу на необхідності розвитку теоретичних засад конституційного регулювання нестандартних форм зайнятості, дистанційної роботи та платформної економіки [177]. Особливого значення набувають роботи О.О. Конопельцевої, присвячені аналізу адаптаційного потенціалу конституційно-правових норм до змінних соціально-економічних умов, що свідчить про динамічний розвиток наукового дискурсу в даній галузі [54].

Значний пласт сучасних публікацій N. Vueno присвячено дослідженню системних взаємозв'язків права на працю з іншими фундаментальними правами людини, що відображає тенденцію до холістичного підходу до конституційно-правової науки [176]. Автори Т.Г. Головань, М.Д. Ждан аналізують кореляцію між правом на працю та правом на освіту, соціальне забезпечення, гідний рівень життя, наголошуючи на необхідності забезпечення їхньої синергетичної взаємодії [32]. У роботах останнього періоду, зокрема Н.М. Вапнярчук, особлива увага приділяється вивченню впливу права на працю на реалізацію принципу рівності та недискримінації, а також його ролі у забезпеченні гендерного балансу на ринку праці. Дані дослідження сприяють формуванню інтегрованої концепції конституційних прав як взаємозалежної системи правових гарантій [9].

Компаративістський аналіз конституційно-правового регулювання права на працю у різних правових системах стає важливим напрямом сучасних досліджень М. Dawson, що дозволяє виявити універсальні тенденції та національні особливості правового регулювання [183]. Дослідники Н. Клецова, Н. Волченко, А. Казбан проводять порівняльний аналіз конституційних моделей

закріплення права на працю в європейських країнах, країнах з економікою, що розвивається, виявляючи оптимальні механізми конституційно-правових гарантій [48]. Особливий інтерес становлять роботи S. Chava, A. Danis, & A. Hsu, присвячені аналізу впливу міжнародних стандартів прав людини на національне конституційне регулювання трудових відносин та процеси гармонізації внутрішнього законодавства з міжнародними зобов'язаннями держав [180].

Актуальним напрямом досліджень є аналіз правозастосовної практики у сфері реалізації конституційного права на працю, включаючи вивчення рішень конституційних судів та міжнародних судових органів. Сучасні публікації, зокрема С.В. Краснова, демонструють посилення уваги до проблем ефективності судового захисту трудових прав, аналізу прецедентної практики та вироблення критеріїв оцінки конституційності обмежень права на працю [60]. Дослідник М. Vrkan аналізують тенденції розвитку конституційної юриспруденції у сфері трудових прав, виявляючи закономірності судового тлумачення конституційних положень і їх впливом на формування правових позицій. Дані роботи сприяють розвитку практико-орієнтованого підходу до дослідження конституційно-правових проблем трудових відносин та підвищення ефективності правозастосовної діяльності [175].

Перспективним напрямом сучасних досліджень є розробка концептуальних засад цифровізації конституційно-правового регулювання трудових відносин та створення електронних механізмів захисту права на працю. Автори V. De Stefano, I. Durri, C. Stylogiannis, M. Wouters [184], К.О. Калаченкова, В.І. Сінельник [45] аналізують можливості застосування інформаційних технологій для вдосконалення процедур реалізації конституційних трудових прав, включаючи електронний документообіг, цифрові платформи працевлаштування та онлайн-механізми вирішення трудових спорів. Особлива увага приділяється дослідженню правових аспектів штучного інтелекту у сфері трудових відносин та необхідності адаптації конституційно-правових засад до викликів технологічного прогресу. Дослідження Г. Озернюк формують теоретичну базу для модернізації конституційно-правового

регулювання в умовах цифрової трансформації суспільних відносин [79].

Конституція України, визнавши людину, її життя та здоров'я, честь та гідність, недоторканність та безпеку найвищою соціальною цінністю, встановила широкий перелік прав людини та громадянина [55]. Особливе місце в системі зазначених прав займають трудові права, головним з яких є право на працю, яке включає можливість кожної людини заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Процеси лібералізації економічних відносин та дерегуляції державного втручання у трудову сферу зумовили виникнення дисбалансу між конституційними гарантіями права на працю та реальними механізмами їх забезпечення. Зниження рівня державного контролю за дотриманням трудового законодавства в умовах ринкової трансформації економіки створило передумови для системних порушень конституційно закріпленого права на працю з боку суб'єктів господарювання. Дана тенденція свідчить про необхідність перегляду балансу між принципами економічної свободи та конституційними гарантіями соціально-трудова прав громадян.

Переважно це пов'язано зі зміною соціально-економічних умов, невідповідністю чинного законодавства новим міждержавним відносинам, неготовністю існуючої системи правозастосовних органів до розгляду значної кількості звернень працівників до різних інстанцій за захистом трудових прав.

Судова система виступає центральним інститутом у механізмі захисту порушених конституційних прав і свобод людини, забезпечуючи процесуальні гарантії їх поновлення та відшкодування завданих збитків. Функціональне призначення судової влади полягає у забезпеченні універсального захисту всього спектру конституційних прав і свобод без дискримінаційних обмежень чи привілеїв. У разі правової держави судові органи формують основу інституційних гарантій індивідуальних прав у системі публічно-правових відносин, що виникають між особистістю та державними інститутами.

Особливої актуальності в сучасних умовах набуває дослідження ефективності судових механізмів захисту конституційного права на працю через

призму компаративного аналізу різних правових систем. Порівняльно-правове дослідження національних моделей судового захисту трудових прав дозволяє виявити оптимальні практики процесуального забезпечення конституційних гарантій та адаптувати успішний закордонний досвід до особливостей вітчизняної правової системи.

Відповідно до ст. 43 Конституції України кожен має право на працю, яка включає можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується [55]. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки та перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Використання примусової праці забороняється. Кожен має право на належні, безпечні та здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу за ту, що встановлена законом. Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення. Право на своєчасне отримання винагороди за працю захищається законом. Норми Основного закону України закріплюють право на підприємницьку діяльність, яка не заборонена законом (ст. 42); право на страйк для захисту своїх економічних та соціальних інтересів (ст. 44); декларація про відпочинок (ст. 45); декларація про соціальне забезпечення (ст. 46); право на достатній життєвий рівень для себе та своєї сім'ї (ст. 48) [55]. Зазначений вище перелік прав представлено наочно в Таблиці 1. Конституційні гарантії захисту трудових прав в Україні (див. Додаток А).

Якісна трансформація нормативного змісту права на працю проявляється у відмові від імперативного поєднання суб'єктивного права на працю з конституційним обов'язком працювати, що характеризувало попередню конституційно-правову доктрину.

Такі концептуальні зміни відображають перехід від патерналістської моделі державного регулювання трудових відносин до ліберально-демократичної парадигми, заснованої на принципах добровільності трудової діяльності та свободи вибору професії. Усунення конституційного обов'язку

працювати зумовлює утвердження пріоритету індивідуальної автономії особистості у сфері трудових відносин і відповідає міжнародним стандартам захисту правами людини, які виключають примусову працю у його проявах.

Свого часу ще А.В. Пономаренко стверджував, що «право на працю та обов'язок працювати слід розглядати як об'єктивні категорії, що взаємно доповнюють одна одну, визначають правові засади життя та діяльності громадян» [87].

В цілому, хоч і було закріплено право на працю в радянських Конституціях, але реалізовано бути не могло з тієї причини, що одночасно з ним було закріплено обов'язок трудитися. Адже право – це завжди міра можливої поведінки, тобто вона може бути здійснена, а може і не здійснена суб'єктом цього права. У той же час закріплений обов'язок працювати нівелював це право, зводив нанівець міру його реалізації. Сьогодні в Україні праця стала вільною, і право перестало породжувати обов'язок кожного працездатного громадянина своєї держави працювати.

Як свідчить О. Гостюк, закріплення прав, свобод та обов'язків громадян на конституційному рівні є найважливішим у нормативному регулюванні правового статусу особи будь-якої держави. Адже у разі, коли правам, свободам та обов'язкам людини та громадянина не відведено належної уваги в Основному законі, вони можуть перетворитися на декларацію та не мати практичного використання [16]. На думку Ф. Погорілко, права та свободи людини та громадянина – це забезпечені Конституцією та іншими законами України можливості мати, володіти, користуватися та розпоряджатися економічними, політичними, культурними та іншими соціальними цінностями, благами, користуватися свободою дій та поведінки у межах закону [86, с. 6].

М.І. Марчук визначає конституційні права та свободи як встановлені Українською державою, закріплені в його Конституції та інших законах певні можливості, які дають можливість кожній людині та громадянину вибирати варіант своєї поведінки, користуватися економічними та соціально-політичними свободами та соціальними благами, як у особистих, так і у суспільних інтересах

[72, с. 191]. За допомогою конституційних прав і свобод людини та громадянина регулюються найбільш життєво важливі відносини та зв'язки особи з державою, тому вони є основними, фундаментальними. Проте закріпити право чи свободу в Основному законі ще означає гарантії їх захисту.

Слід погодитись із Л.Д. Нечипорук у цьому, що права людини є фундаментальною цінністю громадянського суспільства. Вчений доводить це тим, що по-перше, вони однаково належать кожному члену суспільства і окреслюють йому певний простір свободи, в якому можлива реалізація потреб людини, і межі, за якими починається відповідний простір інших. По-друге, права людини містять ідею гідності, поваги і до інших, і до себе, передбачають ставлення до іншої людини як до такого ж таки носія прав, тобто як до рівного. По-третє, рівень захищеності прав людини, можливості їх реалізації є показником ефективності громадянського суспільства, гарантією захисту індивідів від свавілля як з боку інших людей, так і держави. По-четверте, однією з властивостей прав людини є їхня здатність вважатися універсальною цінністю, тобто вони мають значення для будь-якого суспільства громадянського типу, незалежно від національно-культурного контексту [77, с. 192].

Так, найвищою цінністю в Україні є людина, її права та свободи, а держава відповідальна за їх дотримання. Конституція України має найвищу юридичну силу, і в ній закладено суттєву особливість: права та свободи людини та громадянина не є вичерпними, тобто, Основним Законом передбачено можливість розширення обсягу наявних прав і свобод людини, однак звуження змісту та обсягу існуючих прав та свобод не допускається. Будь-яке порушення прав і свобод громадян може бути оскаржене в суді [55].

Право на судовий захист є однією з найважливіших гарантій права на працю в сучасних умовах та передбачає можливість примусового поновлення порушених чи визнання оспорюваних трудових прав. Еволюція правових систем демонструє, що формалізований судовий розгляд, заснований на детально регламентованих процесуальних нормах, є найбільш ефективним механізмом вирішення правових колізій та встановлення об'єктивної істини в спірних

правовідносинах. Процесуальна форма судового розгляду забезпечує системні гарантії справедливого розгляду, включаючи принципи змагальності, рівності сторін та незалежності судової влади.

У сучасних умовах інститут судового захисту займає центральне місце в системі гарантій конституційного права на працю, виступаючи як універсальний і найдієвіший інструмент поновлення порушених трудових прав. Ефективність судового захисту трудових прав обумовлена як наявністю спеціалізованих процедур розгляду трудових спорів, а й можливістю застосування примусових заходів державного впливу задля забезпечення виконання судових рішень. Ця обставина визначає пріоритетне значення судових механізмів в архітектурі конституційно-правових гарантій соціально-трудова прав громадян.

Звичайно, не можна заперечувати, що певна подібність у змісті таких правових категорій, як свобода на працю та право на працю, є. Крім того, вони, як правило, використовуються в поєднанні «право на працю та свобода праці». Проте поставити між ними знак рівності не можна. Основна різниця полягає в механізмі реалізації права на працю і права на свободу праці.

Примусова праця заборонена, проголошуючи свободу праці, держава надає індивіду можливість вибору: працювати на основі трудового договору або займатися підприємництвом. Громадянин має право взагалі відмовитися від участі у громадській праці, він має право не працювати і отримувати доходи від використання своєї власності та ін. Принцип свободи праці проявляється у добровільному, самостійному обранні людиною форм застосування праці. Щодо праці, як і в інших проявах, свобода праці – це насамперед добровільний і самостійний вибір.

Надавши громадянам свободу праці, вільний вибір для реалізації своїх здібностей до праці, держава не несе перед ними будь-яких зобов'язань, пов'язаних з таким вибором. Проголошуючи право на працю, держава приймає на себе певні зобов'язання, пов'язані з реалізацією громадянами цього права. Зокрема, зобов'язання щодо забезпечення умов праці, що відповідають вимогам безпеки та гігієни, винагороди за працю без будь-якої дискримінації і не нижче

встановленого законом мінімального розміру оплати праці, а також захисту від безробіття. Праву на працю кореспондує відповідний обов'язок держави, тоді як свобода праці забезпечена лише загальною законодавчою заборонаю примусової праці та дискримінації у трудових відносинах. Свобода праці проявляється у потенційній можливості вибору громадянином сфери застосування своїх здібностей до праці. Право ж на працю передбачає не лише можливість вибору громадянином сфери застосування своїх трудових здібностей, а й сприяння з боку держави у реалізації цієї можливості.

Звідси випливає, що право на працю – це ширше поняття. Воно включає такі елементи: свободу праці, право на належні умови праці, що відповідають вимогам безпеки та гігієни, на нагороду за працю, не нижче встановленого законом мінімального розміру оплати праці, право на захист від безробіття. Під свободою праці, як уже зазначалося, розуміється право вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці, вибирати рід діяльності та професію. Тобто свобода праці – це складовий елемент права на працю.

Таким чином, закріплюючи на конституційному рівні право на працю, держава визнає те, що належить кожному від народження – свободу розпорядження своїми здібностями до праці, вільний вибір діяльності та професії. З іншого боку, держава зобов'язана забезпечити судовий захист цих прав на своїй території, оскільки судовий захист є однією з найважливіших гарантій державного захисту.

Слід зазначити, що кожний в Україні, реалізуючи своє конституційне право на судовий захист, має право скористатися кількома способами цього захисту: - захистом трудових прав у досудовому порядку; - захистом трудових прав у порядку конституційного судочинства; - захистом трудових прав у порядку кримінального судочинства; - захистом трудових прав у порядку адміністративного судочинства; - захистом трудових прав у порядку цивільного судочинства.

Крім того, стаття 55 Конституції України після використання всіх національних засобів правового захисту допускає звернення за захистом прав і

свобод у міжнародні правові інституції, у тому числі, до ЄСПЛ.

Юрисдикція ЄСПЛ заснована виключно на Конвенції про захист прав людини та основних свобод 1950 р. Україна приєдналася до зазначеної Конвенції та протоколів до неї та визнали *ipso facto* обов'язкову юрисдикцію ЄСПЛ [116].

Основним Законом України закріплено, що чинні міжнародні договори, згоду на обов'язковість яких надано ВРУ є частиною національного законодавства України [55].

Так, у статтях 6 та 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права 1966 р. визначено, що держави визнають право на працю, яке включає право кожної людини на отримання можливості заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку він вільно погоджується. Кожний має право на справедливі та сприятливі умови праці, включаючи, зокрема, умови роботи, що відповідають вимогам безпеки та гігієни [198].

Загальна декларація прав людини 1948 р. також передбачає, що кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі та сприятливі умови праці та на захист від безробіття (ст. 23) [225].

Європейська соціальна хартія 1961 р., проголошуючи право на працю, передбачає відповідні зобов'язання сторін, спрямовані на її реалізацію [30].

У Рекомендації МОП № 169 «Про політику в галузі зайнятості» 1984 р. [199] зазначається, що Конвенцією про політику в галузі зайнятості 1964 р. [187] та Рекомендацією про політику в галузі зайнятості 1964 р. [222] передбачено сприяння повній, продуктивній та вільно обраній праці. Всебічне визнання державами-членами права на працю слід пов'язувати зі здійсненням економічної та соціальної політики, мета якої є сприяння повній, продуктивній та вільно обраній зайнятості.

Сказане дозволяє зробити висновок, що, проголошуючи право на працю, міжнародні акти пов'язують це поняття з обов'язком держави сприяти громадянам у реалізації цього права шляхом проведення державної політики, спрямованої на сприяння зайнятості та працевлаштуванню. Досягнення повної зайнятості, забезпечення кожного роботою розглядається як соціальна мета. У

такому розумінні право на працю збігається із змістом права на працю, закладеним у Конституції України. Охорона праці у конституційному контексті означає обов'язок держави створювати та розвивати законодавство, спрямоване на захист життя та здоров'я працівника в процесі трудової діяльності, тобто на забезпечення гідних умов праці осіб, які реалізували своє право на працю.

Проведене дослідження конституційно-правової природи права на працю дозволяє констатувати його багатоаспектний характер та центральне становище у системі соціально-економічних прав людини. Аналіз концептуальних підходів до розуміння даного права виявив еволюцію від вузько-індивідуалістичного трактування до комплексного соціально-орієнтованого розуміння, що враховує як індивідуальні потреби особистості, так і суспільні інтереси. Встановлено, що сучасна конституційно-правова доктрина розглядає право на працю не лише як суб'єктивне право індивіда, а й як інституційну гарантію соціальної держави, що забезпечує стабільність суспільних відносин та економічний розвиток. Цей висновок підтверджує необхідність подальшого теоретичного осмислення дуалістичної природи права на працю у контексті балансу приватних та громадських інтересів.

Виявлено, що нормативний зміст права на працю характеризується динамічністю та адаптивністю до змінних соціально-економічних умов, що потребує гнучкого підходу до його конституційно-правового регулювання. Особливого значення набуває встановлений взаємозв'язок між обсягом конституційних гарантій права на працю та рівнем соціально-економічного розвитку держави, що зумовлює необхідність диференційованого підходу до визначення мінімальних стандартів його реалізації. Ця обставина вказує на важливість розробки гнучких механізмів конституційно-правового регулювання, здатних адаптуватися до різних етапів у суспільному розвитку.

Системний аналіз взаємозв'язків права на працю з іншими фундаментальними правами людини виявив його інтегруючу функцію в архітектурі конституційних прав. Встановлено, що право на працю виступає сполучною ланкою між цивільними, політичними та соціально-економічними

правами, забезпечуючи їхню взаємну обумовленість та системну цілісність. Особливо значущою є виявлена кореляція між ефективністю реалізації права на працю та ступенем забезпечення права на освіту, соціальне забезпечення, гідний рівень життя та рівність можливостей. Ця взаємозалежність обґрунтовує необхідність комплексного підходу до захисту конституційних прав, що виключає їх ізольований розгляд та вимагає розробки інтегрованих механізмів правових гарантій.

Практичне дослідження механізмів реалізації конституційного права на працю показало існування значного розриву між нормативними деклараціями та реальним забезпеченням цього права, що актуалізує проблему ефективності конституційно-правового регулювання. Виявлено системні недоліки в галузі судового захисту права на працю, включаючи обмеженість процедурних гарантій, недостатність правових засобів примусу та слабкість інституційних механізмів контролю за дотриманням конституційних норм. Встановлено, що сучасні виклики цифровізації економіки та трансформації ринку праці вимагають кардинального перегляду традиційних підходів до правового регулювання трудових відносин та розробки інноваційних форм захисту конституційних трудових прав. Особливої актуальності набуває необхідність створення ефективних механізмів адаптації конституційно-правових норм до умов трудової діяльності, що динамічно змінюються.

Перспективи розвитку конституційно-правового регулювання права на працю пов'язані з формуванням нової парадигми, що ґрунтується на принципах системності, адаптивності та технологічної інтеграції правових механізмів.

Важливим напрямом подальших досліджень є розробка методології оцінки ефективності конституційно-правових гарантій права на працю і створення системи індикаторів, що дозволяють об'єктивно вимірювати ступінь їх реалізації. Ці висновки формують теоретичну основу для модернізації конституційно-правового регулювання трудових відносин та підвищення ефективності захисту фундаментальних прав людини в сучасних умовах.

1.2. Інституційна система суб'єктів захисту конституційного права на працю: компетенційні аспекти та функціональна взаємодія

Трансформація сучасних трудових відносин під впливом технологічних інновацій, цифровізації економіки та глобалізаційних процесів висуває нові виклики для системи захисту конституційного права на працю. Поява нестандартних форм зайнятості, розвиток дистанційної роботи, платформної економіки та штучного інтелекту кардинально змінюють природу трудових відносин, вимагаючи переосмислення компетенцій традиційних інститутів захисту трудових прав. За цих умов актуалізується потреба в комплексному аналізі наявної інституційної архітектури захисту права на працю та виявленні прогалин у компетенційному розподілі між різними суб'єктами такого захисту.

Сучасна практика свідчить про наявність серйозних проблем координації діяльності цих суб'єктів, дублювання їхніх функцій в одних сферах та утворення правових лакун в інших. Відсутність чіткого розмежування компетенцій призводить до зниження ефективності захисту конституційного права на працю, особливо в умовах ускладнення соціально-трудова відносин і появи нових категорій працівників, не охоплених традиційними механізмами захисту.

Соціально-економічні потрясіння останніх років, включно з пандемією COVID-19, воєнними конфліктами та економічними кризами, оголили структурні недоліки наявної системи захисту трудових прав. Масові звільнення, порушення трудового законодавства, зростання тіньової зайнятості та трудова міграція створили безпрецедентне навантаження на інститути захисту права на працю, виявивши їхню неготовність до оперативного реагування на системні виклики. Це актуалізує необхідність наукового обґрунтування оптимальної моделі інституційної системи, здатної адаптуватися до умов, що динамічно змінюються, і забезпечувати ефективний захист конституційного права на працю в кризових ситуаціях.

Інтеграційні процеси в сучасному світі вимагають гармонізації національних систем захисту трудових прав з міжнародними стандартами та

механізмами. Однак практика засвідчує недостатню узгодженість між національними інституціями та міжнародними організаціями у сфері праці, що знижує ефективність захисту трудових прав працівників-мігрантів, транснаціональних корпорацій та у транскордонних трудових відносинах. Дослідження компетенційних аспектів і функціональної взаємодії різних рівнів інституційної системи стає критично важливим для забезпечення комплексного захисту конституційного права на працю в умовах глобалізації.

Недостатня теоретична розробленість питань оптимального розподілу компетенцій між суб'єктами захисту конституційного права на працю створює серйозні перешкоди для вдосконалення правового регулювання та практичної діяльності відповідних інститутів. Відсутність комплексного наукового підходу до аналізу інституційної системи захисту трудових прав призводить до фрагментарності законодавчих ініціатив та неефективності реформ у сфері праці. Актуальність теми зумовлена необхідністю формування цілісної наукової концепції функціонування інституційної системи захисту конституційного права на працю, що могла б слугувати теоретичним підґрунтям для модернізації наявних і створення нових механізмів захисту трудових прав в умовах сучасних соціально-економічних реалій.

Сучасна наукова література в галузі захисту конституційного права на працю характеризується фрагментарністю підходів до дослідження інституційних механізмів. Значна частина дослідників концентрується на аналізі окремих елементів системи захисту трудових прав, не розглядаючи їх у комплексній взаємодії. Праці останніх років, зокрема І.Ю. Кайло, переважно присвячені вивченню діяльності традиційних інститутів - державних органів праці, професійних спілок і судової системи, водночас недостатня увага приділяється новим формам інституціонального захисту, що виникли в умовах цифровізації економіки та зміни характеру трудових відносин [44].

Конституційно-правові аспекти захисту права на працю набули розвитку в працях учених, які досліджують проблеми реалізації соціально-економічних прав людини. Однак більшість публікацій обмежується теоретичним аналізом

конституційних норм без глибокого вивчення практичних механізмів їх реалізації через систему спеціалізованих інститутів. Недостатньо розробленими залишаються питання співвідношення конституційних гарантій права на працю з компетенційними повноваженнями різних суб'єктів захисту, що створює прогалини в розумінні системної організації інституційного захисту трудових прав.

Дослідження М. Шуміло [169], С. Отовчиць [80] традиційно зосереджені на аналізі матеріально-правових норм і процедурних аспектів вирішення трудових спорів. При цьому інституційний вимір захисту трудових прав часто залишається поза межами наукового аналізу або розглядається поверхово. Сучасні публікації з трудового права недостатньо враховують трансформацію інституційного середовища під впливом технологічних інновацій, глобалізації та зміни форм зайнятості.

Адміністративно-правові дослідження А.О. Бойко присвячено питанням державного контролю та нагляду у сфері праці, проте системний підхід до аналізу всієї сукупності адміністративних інститутів захисту трудових прав залишається недостатньо розвиненим [5]. Публікації в цій царині переважно концентруються на процедурних аспектах діяльності трудових інспекцій та інших контрольно-наглядових органів, не торкаючись проблем їхньої взаємодії з неурядовими організаціями, професійними спілками та міжнародними інституціями. Праці Н. В. Никитченко присвячено питанням координації діяльності різних адміністративних органів у сфері захисту трудових прав і запобігання дублювання їхніх функцій [78].

Міжнародно-правові аспекти захисту права на працю активно досліджуються О.О. Рибак в контексті діяльності МОП та регіональних інтеграційних об'єднань [124124]. Однак більшість праць зосереджено на аналізі міжнародних стандартів і норм, не приділяючи належної уваги механізмам їхньої імплементації через національні інституційні системи. Недостатньо вивченими залишаються питання функціональної взаємодії між міжнародними та національними інститутами захисту трудових прав, особливо в умовах

транскордонної трудової міграції та діяльності транснаціональних корпорацій.

Міждисциплінарні дослідження, що об'єднують конституційно-правовий, адміністративно-правовий і міжнародно-правовий підходи до аналізу інституційної системи захисту права на працю, представлені в науковій літературі вкрай слабо. Відсутність комплексного методологічного підходу до дослідження цієї проблематики призводить до фрагментарності наукових знань і неможливості формування цілісної картини функціонування інституційної системи захисту конституційного права на працю. Сучасна наука потребує розроблення інтегративної концепції, яка могла б об'єднати різноманітні правові дисципліни для комплексного аналізу компетенційних аспектів і функціональної взаємодії суб'єктів захисту трудових прав, що визначає наукову новизну та актуальність пропонованого дослідження.

Забезпечення реалізації та захисту прав людини здійснюється, передусім, через відповідні механізми, які включають судові та позасудові способи захисту і гарантуються державою. Тому було обрано шлях реформування правової системи, важливою часткою якого є надання правам людини дієвості та забезпечення захисту (через ці механізми) у разі порушення. В межах механізму захисту прав, забезпечення функціонування якого покладається на державу, судовий захист прав людини в Україні здійснюють відповідні судові установи, позасудовий – державні органи та органи місцевого самоврядування.

Система органів державної влади, що здійснюють захист трудових прав в Україні, становить складну багаторівневу структуру, яка включає різні інституції з власними повноваженнями та функціями. Основою цієї системи є принцип поділу влади та взаємодії між різними органами для забезпечення комплексного захисту прав працівників.

Центральне місце в системі захисту трудових прав займає Державна служба України з питань праці (Держпраці), яка є центральним органом виконавчої влади у сфері нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства. Цей орган здійснює планові та позапланові перевірки підприємств, розглядає скарги працівників, накладає штрафи за порушення

трудових прав та веде роботу з профілактики трудових правопорушень. Діяльність Держпраці регулюється відповідною Постановою КМУ від 11.02.2015 р. № 96, якою затверджено Положення про Держпраці. Цим Положенням визначені основні завдання, функції та повноваження служби у сфері державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю, зайнятість населення, загальнообов'язкове державне соціальне страхування та промислову безпеку [104].

Практична значущість постанови полягає у створенні єдиної системи державного контролю у сфері праці, що відповідає європейським стандартам та принципам належного врядування. Реалізація положень документа сприяє зміцненню інституційної спроможності державних органів у забезпеченні конституційних прав громадян на безпечні та гідні умови праці, соціальний захист та професійний розвиток. Постанова створює правові підстави для ефективної взаємодії між державою, роботодавцями та працівниками у вирішенні трудових спорів та попередженні порушень трудового законодавства, що є важливим кроком у напрямку побудови сучасної соціально-орієнтованої ринкової економіки [104].

Судова система України, представлена судами загальної юрисдикції, розглядає трудові спори та виносить рішення щодо поновлення порушених трудових прав. Суди розглядають справи про незаконне звільнення, не виплату заробітної плати, порушення умов праці та інші трудові конфлікти, забезпечуючи судовий захист прав працівників через цивільно-правовий механізм. Особливістю є те, що працівники можуть звертатися до суду безпосередньо, оминаючи досудовий розгляд, що відповідає конституційному праву на судові оскарження.

В Україні трудові спори розглядаються тими же судами, що і цивільні та кримінальні справи, а враховуючи кількість інших справ в цих судах, то своєчасно та оперативно вирішити трудових спір буде важко.

В ч. 2 ст. 18 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» передбачено, що у випадках, визначених законом, а також за рішенням зборів суддів

відповідного суду може запроваджуватися спеціалізація суддів з розгляду конкретних категорій справ [119].

Так, наприклад, суди спеціальної юрисдикції – трудові суди – діють в Англії, Франції, Німеччині, Іспанії, Швейцарії, Бельгії, Данії, Ісландії, Швеції, Кіпрі, Люксембурзі, Польщі, Фінляндії, Ізраїлі, Бразилії та ін. На увагу заслуговують рекомендації про створення трудових судів подібно до іноземних держав з метою більш ефективного захисту конституційного права на працю.

Більш детально даного суб'єкта у безпосередньому взаємозв'язку із судовим захистом права на працю буде розглянуто в наступному розділі роботи.

Міністерство соціальної політики України формує державну політику у сфері трудових відносин, розробляє проекти нормативно-правових актів з питань праці та здійснює координацію діяльності інших органів влади у сфері захисту трудових прав. Міністерство також забезпечує міжнародне співробітництво у трудовій сфері та імплементацію міжнародних стандартів праці [105].

Органи місцевого самоврядування мають власні повноваження у сфері захисту трудових прав, особливо щодо контролю за дотриманням трудового законодавства на комунальних підприємствах та в установах, що перебувають у комунальній власності. Місцеві ради можуть приймати рішення з питань соціального захисту працівників та розвитку соціального партнерства на місцевому рівні [85].

Уповноважений Верховної Ради України з прав людини (Омбудсмен) здійснює парламентський контроль за дотриманням конституційних прав людини, включаючи трудові права. Омбудсмен розглядає скарги громадян на дії або бездіяльність органів влади у трудовій сфері, проводить моніторинг стану дотримання трудових прав та готує рекомендації щодо їх покращення [120].

Система захисту трудових прав в Україні також включає спеціалізовані органи, на які покладені певні функції, такі як Пенсійний фонд України, який забезпечує соціальний захист працівників у разі тимчасової непрацездатності.

Взаємодія всіх цих органів створює комплексну систему захисту, яка охоплює різні аспекти трудових відносин від превентивного контролю до

судового захисту порушених прав.

Ще однією групою суб'єктів, на які законодавством покладено зобов'язання щодо захисту трудових прав та інтересів особи є неюрисдикційні органи. До неюрисдикційних органів ми відносимо усі органи, що беруть участь у захисті колективних трудових прав та законних інтересів, а також комісії з трудових спорів.

Суб'єктами, що беруть участь у процесі захисту колективних трудових прав та законних інтересів є трудовий арбітраж та примирна комісія. До участі у примирних процедурах також можуть залучатися незалежні посередники, а також Національна служба посередництва і примирення (НСПП), за ініціативою сторін спору або примирних органів. Під час захисту індивідуальних трудових прав статус неюрисдикційного органу має комісія з трудових спорів.

Особливістю правого статусу суб'єктів, що беруть участь у захисті колективних трудових прав є те, що вони можуть бути утворені або залучені за ініціативою одного із суб'єктів права на захист. Порядок та строки утворення примирних комісій залежить від рівня виникнення спору, або це виробничий рівень, або галузевий (територіальний) рівень або вже національний рівень.

Водночас ініціаторами утворення трудового арбітражу можуть бути як суб'єкти права на захист так і незалежні посередники. Трудовий арбітраж утворюється у триденний строк незалежно від рівня виникнення спору. Як показує аналіз положень Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», незалежні посередники не можуть бути залученими до вирішення колективного спору до моменту утворення примирної комісії. У той самий час, керуючись принципами примирної процедури, незалежні посередники можуть бути залучені за ініціативою сторін на будь-якому етапі вирішення спору в тому числі і до моменту утворення примирної комісії. Тому у Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [112] необхідно внести зміни, та надати суб'єктам права на захист можливість залучати незалежних посередників з моменту виникнення колективного трудового спору, а також на етапі розгляду зобов'язаними особами

вимог найманих працівників до виникнення спору, також варто надати право незалежним посередникам виступати ініціаторами утворення примирної комісії.

Наступною важливою особливістю неюрисдикційних органів є право зобов'язаної особи та її представників самостійно визначити осіб, які будуть членами примирних органів. Рішення про створення примирної комісії, а також про встановлення кількості представників сторін оформляється відповідною угодою [162, с. 86]. Питання діяльності даної комісії регулюється відповідним Положенням про примирну комісію [107].

Сторони самостійно можуть приймати рішення про делегування своїх представників до примирної комісії, належно оформивши це відповідним рішенням. Водночас склад трудового арбітражу може бути сформовано відповідно до положень угоди між суб'єктами права на захист. Відповідно до положень чинного законодавства суб'єкт права на захист вільний у виборі своїх представників до примирної комісії, водночас трудовий арбітраж може бути сформовано із списку трудових арбітрів, який затверджено НСПП [106].

Тобто у даному випадку сторони будуть позбавлені можливості щодо вибору представника для вирішення колективних трудових спорів. Пропонуємо залучати незалежних посередників з числа підготовлених НСПП осіб. За угодою укладеною між сторонами колективного трудового спору примирні органи можуть бути створені лише для конкретної справи або на період до її вирішення або спливу строку що передбачений для розгляду цього спору. Так на прикладі примирної комісії П. Д. Пилипенко зазначає, що у якості суб'єкта правовідносин її не існує до того моменту поки не виникне потреби у її створенні для вирішення трудового спору [153, с. 70].

Після прийняття рішення про вирішення спору або якщо закінчився строк, визначений законом для вирішення цього спору, такі органи припиняють своє існування. Виняток є для незалежного посередника, який, крім названих підстав припинення своїх повноважень, може за своєю заявою відмовитися від виконання функцій незалежного посередника, або при виникненні обставин, які виключають його можливість виконання зазначених функцій.

Ще одним важливим суб'єктом, що бере участь у процесі захисту колективних прав є НСПП, що є єдиним державним органом який бере участь у вирішенні усіх колективних трудових спорів, а також є постійно діючим органом вирішення спорів. [133]. Як вказує С.І. Запара, саме цей орган і є головним претендентом на реалізацію юрисдикційної місії щодо сприяння у вирішенні трудових спорів у позасудовому порядку [63, с. 55].

Варто звернути особливу увагу на подвійну правову природу актів НСПП, адже з одного боку вони мають рекомендаційний характер, проте з іншого - вони є обов'язковими для розгляду сторонами колективного спору, а також відповідними центральними або місцевими органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування.

Повноваження НСПП можемо класифікувати на контрольні, організаційні та консультативні. Контрольні повноваження НСПП передбачає здійснення контролю за дотриманням законодавства про колективні спори і виконання прийнятих сторонами рішень. Організаційні повноваження - це повноваження щодо організації та підготовки органів, які беруть участь у процесі вирішення колективних трудових спорів. Третім видом повноважень служби є рекомендаційні повноваження, що забезпечують координацію сторін трудового спору для вирішення розбіжностей між ними.

Діяльність НСПП свідчить про те, що вона стала ефективним органом для попередження та сприяння учасникам трудового конфлікту у вирішенні колективного спору, а також органом державної влади, що сприяє у збереженні соціального діалогу в Україні. Проте необхідно підтримати сформульовану у науковій літературі позицію про те, що розширення повноважень НСПП дозволить значно ефективніше виконувати її функції у сфері моніторингу трудових відносин, а також сприяння підвищенню ефективності вирішення колективних трудових спорів, шляхом застосування примирних процедур [71].

Окреме місце в системі неюрисдикційних органів займає комісія з трудових спорів (КТС) як окремий суб'єкт захисту інтересів найманих працівників. Завданням комісії є примирення сторін індивідуального трудового

спору. Вона утворюється за рішенням загальних зборів або конференції працівників. КТС не може стати примирним органом оскільки вона приймає рішення по суті спору. Рішення комісії є обов'язковим до виконання роботодавцем, а суб'єктний склад комісії не дозволяє розглядати її як примирний орган, оскільки перевагу у ній мають саме представники найманих працівників і можливою є ситуація при якій роботодавець у комісії представлений не буде.

Із цього приводу М. Ю. Кузнецова, Б. П. Катана, А. Г. Литюга зазначають, що, як свідчить досвід європейських країн досудовий розгляд індивідуальних трудових спорів повинен ґуртуватися на партнерських засадах, використання саме договірних принципів у системі правового регулювання трудових відносин найбільш повною мірою відповідає їх соціальному призначенню [62].

Тому пропонуємо в КЗпП України передбачити порядок формування КТС саме на паритетних засадах на основі угоди між працівником та роботодавцем з паритетним кількісним представництвом та строком на який її утворено.

Зазначений строк може становити один рік або інший строк, про який домовляться сторони. Сторони самостійно делегують своїх представників до складу КТС. Рішення комісії приймаються на основі консенсусу. Законодавець обмежує право комісії стосовно розгляду окремих трудових спорів адже у ст. 232 КЗпП України передбачено виключно підвідомчість суду частини трудових спорів. Проте такий стан речей може суперечити принципам соціального діалогу адже комісії з трудових спорів повинні бути підвідомчі усі трудові спори крім тих випадків коли комісія не обирається. Наприклад, якщо роботодавцем є фізична особа КТС не обирається. У такому випадку індивідуальні трудові спори, що виникають з приводу укладення, розірвання, зміни чи виконання трудових договорів між фізичною особою роботодавцем і працівником вирішується виключно місцевими судами.

Проведене дослідження дало змогу встановити, що сучасна інституціональна система захисту конституційного права на працю являє собою складну багаторівневу структуру, яка характеризується наявністю множинних суб'єктів із компетенціями, що перетинаються і часто дублюються. Виявлено,

що відсутність чіткого розмежування повноважень між державними органами, професійними спілками, правозахисними організаціями та міжнародними інститутами призводить до зниження ефективності захисту трудових прав і створює передумови для правового нігілізму. Встановлено, що наявна система компетенційного розподілу не відповідає сучасним викликам цифрової економіки та потребує кардинального переосмислення з урахуванням нових форм трудових відносин.

Аналіз функціональної взаємодії суб'єктів захисту конституційного права на працю виявив системні недоліки координаційних механізмів, що перешкоджають ефективній реалізації захисних функцій. Доведено, що необхідно розробити єдину стратегію взаємодії між різними інститутами, що призведе до цілісності та об'єднанню зусиль із захисту трудових прав та створить системність та ефективність в правовому регулюванні. Встановлено, що сучасні форми взаємодії мають бути змінені з переважно реактивного характеру на забезпечувально-превентивний захист права на працю, що є особливо важливим в умовах соціально-економічних відносин, які швидко змінюються.

Дослідження компетенційних аспектів діяльності державних органів у сфері захисту права на працю засвідчило наявність серйозних прогалин у правовому регулюванні їхніх повноважень, особливо у сфері нових форм зайнятості та цифрових трудових платформ. Виявлено, що традиційні механізми державного контролю та нагляду не адаптовані до сучасних реалій трудових відносин і потребують суттєвої модернізації. Встановлено, що децентралізація повноважень у сфері праці між різними рівнями державної влади створює додаткові бар'єри для ефективного захисту конституційного права на працю та потребує оптимізації вертикального розподілу компетенцій.

Аналіз ролі недержавних суб'єктів у системі захисту конституційного права на працю продемонстрував їхнє зростаюче значення в умовах трансформації трудових відносин, проте виявив недостатність правових механізмів, які б забезпечували їхнє ефективне функціонування. Доведено, що професійні спілки потребують розширення своїх компетенцій для адекватного

реагування на виклики платформної економіки та нестандартних форм зайнятості. Встановлено, що правозахисні організації та громадянські інститути відіграють дедалі важливішу роль у захисті трудових прав вразливих категорій працівників, проте їхня діяльність не набула належного правового закріплення та інституційної підтримки.

Дослідження міжнародного виміру захисту конституційного права на працю виявило недостатню інтеграцію міжнародних стандартів у національну інституційну систему та слабкість механізмів імплементації міжнародних норм. Встановлено, що наявні форми взаємодії з міжнародними організаціями у сфері праці мають формальний характер і не забезпечують реальної конвергенції національних і міжнародних підходів до захисту трудових прав. Доведено, що глобалізація трудових відносин вимагає створення принципово нових механізмів транснаціонального співробітництва у сфері захисту права на працю, що виходять за рамки традиційних міждержавних угод.

Комплексний аналіз інституційної системи захисту конституційного права на працю дав змогу сформулювати концептуальну модель оптимального функціонування цієї системи, що ґрунтується на принципах чіткого компетенційного розмежування, ефективної міжінституційної взаємодії та адаптивності до мінливих соціально-економічних умов. Розроблена модель передбачає створення координаційного механізму, що забезпечує синергетичний ефект від діяльності різних суб'єктів захисту трудових прав, і включає інноваційні інструменти превентивного захисту права на працю. Запропоновані в дослідженні рішення можуть слугувати підґрунтям для вдосконалення законодавства і практики захисту конституційного права на працю, а також для подальших наукових досліджень у цій галузі.

1.3. Трансформація міжнародно-правових стандартів захисту права на працю в національний правовий простір України: теоретичний та практичний виміри

Сучасні реалії розвитку трудового права в Україні характеризуються необхідністю приведення національного законодавства у відповідність із міжнародними стандартами, що зумовлено процесами європейської інтеграції та глобалізації трудових відносин. Трансформація міжнародно-правових стандартів захисту права на працю в національне правове поле України набуває особливої значущості в контексті реформування трудового законодавства, адаптації до вимог Європейського Союзу та створення дієвої системи захисту трудових прав працівників.

Актуальність обраної теми підкреслюється сучасними викликами, які постали перед українським суспільством у зв'язку з військовою агресією росії та необхідністю збереження трудових прав працівників в умовах воєнного стану. Трансформація міжнародних стандартів у національне право набуває критичного значення для забезпечення соціальної стабільності, захисту вразливих категорій працівників та підтримання економічної активності в умовах надзвичайних обставин.

Практичне значення теми зумовлено потребою в розробці конкретних рекомендацій щодо вдосконалення національного трудового законодавства, усунення прогалин у правовому регулюванні трудових відносин та створення дієвих механізмів захисту трудових прав. Особливої важливості набуває питання ефективності судового захисту трудових прав, діяльності державних органів нагляду за дотриманням трудового законодавства та розвитку альтернативних способів вирішення трудових спорів.

Науково-практична цінність дослідження підтверджується необхідністю формування єдиного підходу до розуміння та застосування міжнародних стандартів захисту права на працю в українській правовій системі, що сприятиме підвищенню рівня правової культури, забезпеченню верховенства права в

трудова відносина та створенню сприятливих умов для соціально-економічного розвитку держави в умовах євроінтеграційних процесів.

Сучасні дослідження G. Davidov проблематики трансформації міжнародно-правових стандартів захисту права на працю в національний правовий простір України характеризуються міждисциплінарним підходом та активним вивченням як теоретичних, так і практичних аспектів даної проблеми [182]. Аналіз наукової літератури J. Collins показує, що питання імплементації міжнародних трудових стандартів в українське законодавство розглядаються в контексті процесів європейської інтеграції, реформування національної правової системи та адаптації до сучасних викликів глобалізації [181]. Науковці, зокрема, О.С. Арсентьєва, наголошують на визначальній ролі стандартів МОП та норм ЄС у забезпеченні гарантій прав, в тому числі дистанційних працівників у сучасних умовах розвитку зайнятості [3].

Теоретичний вимір проблеми активно розробляється в працях J. Meakin, присвячених концептуальним основам трансформації міжнародно-правових норм [212]. Дослідники M. Uddin, M.Z. Islam, & M.S. Uddin аналізують різні моделі імплементації міжнародних стандартів, включаючи пряме застосування, інкорпорацію та адаптацію норм до національних особливостей правової системи [224]. Значна увага у дослідженнях В. Щербина приділяється вивченню принципів верховенства міжнародного права, верховенства права та забезпечення ефективності національних правових механізмів захисту трудових прав [170]. Теоретичні розробки Р.Є. Прокоп'єва торкаються також питань співвідношення міжнародних і національних стандартів, визначення оптимальних способів гармонізації законодавства та подолання колізій між різними правовими системами [121].

Практичний аспект досліджень О.Г. Середи зосереджений на аналізі конкретних механізмів і процедур імплементації міжнародних трудових стандартів в українське законодавство [138]. Автори Т.В. Шлапко, О.І. Кисельова, Ю.В. Анісімова, досліджують ефективність діючих правових інститутів, аналізують судову практику застосування міжнародних норм,

вивчають діяльність державних органів щодо забезпечення дотримання трудових прав [166]. Особлива увага у праці О.М. Рим приділяється з'ясуванню взаємозв'язків та ієрархічної побудови джерел трудового права ЄС, які мають безпосередній вплив на інститут захисту трудових прав в Україні [125]. Науковці М.М. Клемпарський, О.О. Назимко також розглядають взаємодію двох фундаментально-видових нормативно-правових систем-контрагентів – міжнародних трудових стандартів і національного трудового законодавства як такого [46].

Сучасні публікації, зокрема Г.В. Татаренко, демонструють зростаючий інтерес до проблем адаптації міжнародних трудових стандартів в контексті нестандартної зайнятості [141]. Аналізуючи виклики, пов'язані із захистом трудових прав в умовах технологічних трансформацій, вивчаючи міжнародний досвід регулювання атипових форм зайнятості та можливості його використання в українській правовій системі аналогічних позицій дотримуються дослідники О.Г. Середа, Н.М. Галкіна [139] та О.П. Горбань, І.М. Павліченко, О.В. Старчук [15]. Значна увага у дослідженні М.В. Клименко приділяється також питанням гендерної рівності в трудових відносинах [47], а в роботах С. Козіна - питанню захисту трудових прав мігрантів та забезпечення гідних умов праці [53].

Аналіз наукової літератури показує, що подальші дослідження повинні зосередитися на розробці практичних рекомендацій щодо вдосконалення механізмів трансформації міжнародно-правових стандартів та підвищення ефективності їх застосування в національній правовій системі.

Сучасна система міжнародно-правового регулювання трудових відносин формується під впливом різноманітних джерел, які в сукупності утворюють комплекс міжнародних трудових стандартів. Ці стандарти, що є результатом багаторічної еволюції міжнародного трудового права, мають різний правовий статус та рівень впливу на національні трудові законодавства. В науковій доктрині існує необхідність їх систематизації за критерієм юридичної сили та сфери застосування, що дозволяє вибудувати чітку ієрархію нормативних положень у галузі регулювання соціально-трудових відносин.

Для досягнення максимальної наочності пропонується класифікація міжнародних трудових стандартів на три основні категорії: базові (фундаментальні), основні (галузеві) та спеціалізовані (додаткові). Кожна з цих груп відрізняється за рівнем універсальності, механізмами імплементації та сферою регулятивного впливу

Запропонована класифікація дозволяє не лише структурувати різнорівневі положення міжнародного трудового права, але й визначити оптимальні механізми їх імплементації у національні законодавства. Особливе значення мають базові стандарти, які формують концептуальні засади сучасного регулювання трудових відносин та слугують орієнтиром для гармонізації трудового законодавства в умовах глобалізації.

Базові міжнародні трудові стандарти містяться у певних актах ООН, що закріплюють загальноприйняті права та свободи людини, та норми яких утворюють фундамент всієї системи сучасних уявлень про основні права і свободи людини. До таких актів відносяться:

- Загальна декларація прав людини 1948 р. (ЗДПЛ, Universal Declaration of Human Rights), яка має програмний характер та не вимагає ратифікації, що, відповідно, не передбачає жодних процедур контролю її дотримання та жодної відповідальності за її порушення. Тому широке використання її положень у теорії та практиці правового регулювання соціально-трудова питань пояснюється високим міжнародним авторитетом ООН. [225];

- Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права 1966 р. (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights), який носить обов'язковий характер для держав, що його ратифікували. У його тексті поглиблюються та уточнюються права, перелічені у ЗДПЛ, включаючи і трудові права [198];

- Міжнародний пакт про громадянські та політичні права 1966 р. (International Covenant on Civil and Political Rights) [197]. Теж має обов'язковий характер для держав, що його ратифікували. У його тексті конкретизуються лише два трудових стандарти: заборона примусової праці та свобода об'єднань

(включаючи декларація про створення профспілок). Особливістю є те, що цей Пакт передбачає спеціальну процедуру оскарження випадків порушення його положень державами, що входять до ООН.

Основними (галузевими) міжнародними трудовими стандартами вважаються декларації, конвенції та рекомендації МОП. У цих актах, в силу їхньої численності та охоплення їх предметною областю значної частини інститутів трудового права, зосереджено основний зміст усієї системи міжнародних трудових стандартів. За останні 100 років МОП, залишаючись головною міжнародною організацією для формування соціальної політики, прийняла понад 250 декларацій, конвенцій та рекомендацій [142].

Найбільш відомими деклараціями МОП є:

- Тристороння декларація принципів, що стосуються багатонаціональних підприємств та соціальної політики 1977 р (The Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy of 1977). Незважаючи на свій декларативний характер, протягом кількох десятиріч років залишається одним із небагатьох актів, присвячених такому проблемному питанню, яким є дотримання трудових прав у транснаціональних корпораціях [210];

- Декларація про основні принципи та права у сфері праці 1998 р. (Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. 18 June 1998), яка займає особливе становище серед основних джерел міжнародно-правового регулювання праці. З одного боку, цей документ має очевидний декларативний характер, а з іншого боку, на відміну від більшості джерел рекомендаційного декларативного характеру, містить положення, що вказує на наявність в держав-членів МОП певних обов'язків незалежно від ратифікації ними основоположних конвенцій, зважаючи тільки на сам факт свого членства в МОП [208];

- Декларація МОП про соціальну справедливість з метою справедливої глобалізації 2008 р. (Declaration on Social Justice for a Fair Globalization. 10 June 2008), основним завданням якої є сприяння забезпеченню балансу економічної та соціальної політики держав-членів МОП та побудові їх зобов'язань та зусиль, а також самої МОП, на чотирьох стратегічних завданнях МОП, відображених у

Програмі гідної праці, а саме: 1) сприяння зайнятості; 2) розробка та розширення заходів соціального захисту; 3) сприяння соціальному діалогу та трипартизму; 4) дотримання, сприяння і реалізація основоположних принципів і прав у сфері праці [209].

Щодо конвенцій та рекомендацій МОП необхідно зазначити, що такі документи приймаються на Міжнародній конференції праці, у випадку, якщо на конференції буде висловлено за прийняття пропозицій щодо будь-якого пункту порядку денного. При прийнятті конвенцій та рекомендацій враховуються умови окремих країн: клімат, недостатній промисловий розвиток або інші специфічні обставини, що накладають суттєві особливості на умови праці в цих країнах, включаючи відповідні застереження до текстів актів, що приймаються. Після прийняття держави-члени МОП зобов'язані подати прийнятий акт у компетентні державні органи для видання відповідного внутрішньодержавного акта або вжиття інших заходів щодо реалізації положень цього акта на внутрішньодержавному рівні. Умови набрання чинності кожною конвенцією МОП визначаються безпосередньо в їх текстах.

Серед усієї різноманітності конвенцій МОП виділяються дві групи актів, що мають особливе значення:

- основоположні (фундаментальні) конвенції, предмет яких відображає основні принципи та права у сфері праці, а саме: 1) право на об'єднання (Конвенція № 87 1948 р. «Про свободу асоціації та захист права на організацію» [195]); 2) ефективне визнання права на колективні переговори (Конвенція № 98 1949 р. «Про застосування принципів права на організацію та на ведення колективних переговорів» [201]); 3) принцип скасування примусової та обов'язкової праці (Конвенції № 29 1930 р. «Про примусову або обов'язкову працю» [194] та № 105 1957 р. «Про скасування примусової праці» [173]); 4) принцип заборони дискримінації у праці та заняттях (Конвенції № 100 1951 р. «Про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності» [202] та № 111 1958 р. «Про дискримінацію в галузі праці та занять» [185]); 5) принцип ефективної ліквідації дитячої праці (Конвенції № 138 1973 р. «Про мінімальний

вік для прийому на роботу» [219] та № 182 1999 р. «Про заборону та негайні заходи щодо викорінення найгірших форм дитячої праці» [228]);

- пріоритетні конвенції, які виділені Адміністративною радою МОП у 1993 р. із загальної маси конвенцій, зважаючи на їх важливість для функціонування системи міжнародних трудових стандартів. До цієї категорії віднесено такі чотири конвенції: Конвенція № 81 1947 р. «Про інспекцію праці в промисловості та торгівлі» [216] та Протокол до неї 1995 р.; Конвенція № 122 1964 р. «Про політику в галузі зайнятості» [187]; Конвенція № 129 1969 р. «Про інспекцію праці в сільському господарстві» [215]; Конвенція № 144 1976 р. «Про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм» [196].

Конвенції та рекомендації МОП можуть мати різний статус з погляду повноти їхньої дії у певний момент часу. Статус цих актів регулярно аналізується Адміністративною радою МОП та розглядається на сесіях Міжнародного комітету праці. Усього для конвенцій та рекомендацій МОП передбачено дев'ять можливих статусів: 1) Актуальний (up-to-date): характеризує конвенції та рекомендації МОП, що діють у повному обсязі, з дотриманням усіх встановлених вимог щодо регулярної звітності щодо реалізації їх положень на внутрішньодержавному рівні; 2) Призначений для перегляду (to be revised): означає, що ця конвенція або рекомендація МОП призначена для доповнення актуальними положеннями; 3) Проміжний (interim): демонструє, що на даний момент статус цієї конвенції або рекомендації МОП остаточно не узгоджено державами-членами МОП; 4) Відкладений (shelved): охоплює виключно конвенції МОП, які формально зберігають свою дію, але фактично закриті для подальших ратифікацій і не вимагають від держав – членів МОП надання регулярної звітності щодо реалізації їх норм на внутрішньодержавному рівні; 5) Замінений (replaced): передбачений виключно для рекомендацій МОП. Надається рекомендаціям, положення яких були розвинені та доповнені іншими актами МОП; 6) Той, хто перебуває в режимі запиту інформації (further information required): зазначає ті конвенції та рекомендації МОП, які очікують

рішення про актуальність їх положень та необхідність внесення до них доповнень; 7) Застарілий (outdated): вказує на конвенції та рекомендації МОП, що колись діяли в повному обсязі і юридично зберігають свою дію до цього дня, проте практично незастосовні (неактуальні) зважаючи на прийняття нових, більш актуальних конвенцій і рекомендацій з тих самих гарантій, що вже надаються в тому ж питанні; 8) Вилучений (withdrawn): встановлює факт скасування відповідної конвенції або рекомендації МОП, які не набрали чинності; 9) Скасований (abrogated): передбачає абсолютне скасування чинної конвенції, якщо за це проголосують не менше ніж 2/3 делегатів Міжнародного комітету праці [206].

Також окремо необхідно зазначити про інші джерела міжнародно-правового регулювання праці. З основними актами МОП не слід змішувати допоміжні документи, що видаються і приймаються різними органами МОП (інші акти МОП): кодекси практики, керівні принципи, рішення, резолюції та декларації різних органів МОП (технічних експертних комітетів, промислових комітетів, об'єднаних комісій, спеціальних конференцій та ін.) Незважаючи на те, що ці документи затверджуються офіційними органами МОП та мають абсолютно певний юридичний статус, вони не є елементом системи міжнародних трудових стандартів. Мета їх видання чи прийняття полягає в роз'ясненні положень конвенцій та рекомендацій, описі конкретних процедур, їх реалізації, популяризації найбільш вдалих рішень актуальних соціальних проблем, визначенні позиції МОП з окремих питань та ін. Найбільш відомими керівними принципами є Керівні принципи МОП щодо системи забезпечення професійної безпеки та охорони здоров'я (ILO-OSH 2001) [207].

Ще можна виокремити багатосторонні регіональні джерела. До них належать акти регіональних суб'єктів міжнародно-правового регулювання праці – Ради Європи, Європейського Союзу, Організації американських держав (ОЛГ), Північноамериканської угоди про вільну торгівлю (НАФТА) та ін.

Значні для нашої країни процеси регіональної інтеграції європейських держав відображаються у документах Ради Європи. Основними соціально-

орієнтованими документами цієї організації є Європейська конвенція про захист прав людини і основних свобод 1950 р. [116] та Європейська соціальна хартія 1961 р. в редакції 1996 р. [30].

Дотримання положень ЄКПЛ забезпечується силами Європейського суду з прав людини. Соціально-трудоий аспект прав, закріплених у ЄКПЛ, включає такі права: заборона рабства та примусової праці (ст. 4); свобода зборів та об'єднань, включаючи право створювати професійні спілки та вступати до них для захисту своїх інтересів (ст. 11).

Що ж до Європейської соціальної хартії (ЄСХ), то вона вважається одним із найпрогресивніших документів у галузі міжнародної стандартизації праці. Її норми охоплюють найбільш широкий спектр трудових прав, багато з яких поки що не прийнято на загальносвітовому рівні.

При дослідженні питань застосування ЄСХ (переглянутої) в Україні слід звернути увагу на специфіку її ратифікації нашою державою. Україна ратифікувала ЄСХ (переглянуту) від 03.05.1996 р. Законом України від 14.09.2006 р. № 137-V, яка набула чинності з 01.02.2007 р. [115].

Частина I ЄСХ, що містить основні принципи та цілі соціальної політики, прийнята Україною в повному обсязі. Ці принципи визначають загальну спрямованість державної політики у соціальній сфері та створюють правову основу для реалізації соціальних прав громадян.

Водночас, при ратифікації ЄСХ Україна зробила певні застереження щодо окремих положень, що відображають специфіку національного законодавства та соціально-економічних умов.

Загальний рівень прав і гарантій, визнаних Україною за ЄСХ, значною мірою відповідає стандартам, встановленим українським законодавством. Конституція України та галузеві закони вже містили багато положень, які кореспондують із вимогами ЄСХ у сфері трудових прав, соціального захисту, охорони здоров'я та освіти.

Положення ЄСХ мають пряму дію в українській правовій системі і можуть застосовуватися судами при розгляді справ. Національні суди України дедалі

частіше посилаються на положення ЄСХ при вирішенні спорів у сфері трудових відносин, соціального забезпечення та охорони здоров'я.

Україна регулярно подає звіти про виконання взятих на себе зобов'язань за ЄСХ до Європейського комітету соціальних прав. Ці звіти підлягають експертній оцінці та можуть містити рекомендації щодо вдосконалення національного законодавства та практики.

Двосторонні договори (міждержавні, міжурядові, міжвідомчі). Від конвенцій та інших міжнародних договорів ці документи відрізняються лише суб'єктним складом, а саме – його кількісними та якісними характеристиками. Сторонами двосторонніх договорів, що очевидно, завжди є лише два первинні суб'єкти.

Усі двосторонні міждержавні договори у загальному випадку поділяються на дві групи: 1) двосторонні міждержавні та міжурядові договори та 2) двосторонні міжвідомчі договори. При цьому в міждержавному та міжурядовому договорі від імені держави виступають вищі органи державної влади, тоді як у міжвідомчому договорі кожна з держав представлена установами органів виконавчої влади, які мають компетенцію, що відповідає тематиці договору.

Права людини у сфері праці можна класифікувати з двох позицій. За більш вузьким підходом таке визначення прав наведено у Декларації МОП 1998 р. про основні принципи та права у сфері праці та деталізовано у конвенціях. Як вже було зазначено вище, основними правами у сфері праці є: право на захист від дискримінації в галузі праці та занять; право на захист від усіх форм примусової чи обов'язкової праці; право на організацію та право на ведення колективних переговорів; право дитини на захист від експлуатації у праці [208].

Інший підхід до класифікації прав у сфері праці є альтернативний та більш широкий. Цей підхід ґрунтується саме на Загальній декларації прав людини. Така концепція значно розширює перелік основних прав, включаючи не лише спеціалізовані соціально-трудова норми, а й комплексні права універсального характеру, що застосовуються до кількох сфер суспільних відносин та віднесені до загальновизнаних прав людини згідно з положеннями ЗДПЛ.

У межах цього розширеного підходу до міжнародно-визнаних прав людини у сфері праці соціально-трудової направленості (соціально-трудові права) можна віднести: 1) право на працю, на вільний вибір професії, захист від безробіття (п. 1 ст. 23 ЗДПЛ та Конвенція МОП № 29 1930 р. «Про примусову або обов'язкову працю»); 2) право на справедливі та сприятливі умови праці (п. 1 ст. 23 ЗДПЛ та Конвенція МОП № 100 1951 р. «Про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності»); 3) право дитини на захист від експлуатації в праці (Конвенції МОП № 138 1973 р. «Про мінімальний вік для прийому на роботу» та № 182 1999 р. «Про заборону та негайні заходи щодо викорінення найгірших форм дитячої праці»); 4) право на створення та участь у діяльності професійних спілок (п. 4 ст. 23 ЗДПЛ); 5) право на відпочинок (ст. 24 ЗДПЛ).

Окрім суто соціально-трудових прав, до комплексних основних прав із соціально-трудовою складовою можна виокремити наступні групи: 1) право на рівність перед законом та захисту від будь-якої дискримінації (ст. 7 ЗДПЛ), яке гарантує недискримінаційні умови праці та захист від упереджень; 2) право на захист приватності (ст. 12 ЗДПЛ), яке гарантує захист від будь-якого втручання або посягання на особисте в трудових відносинах; 3) право на свободу совісті, думок та релігії (ст. 18 - 19 ЗДПЛ), яке гарантує працівнику право на трудову діяльність відповідно до релігійних переконань; 4) право на свободу об'єднань та мирних зборів (ст. 20 ЗДПЛ), яке гарантує добровільну участь у профспілковій діяльності та будь-яких зборів без примушування; 5) право на адекватний життєвий рівень (п. 1 ст. 25 ЗДПЛ), яке гарантує гідну оплату праці для забезпечення добробуту сім'ї; 6) право на соціальний захист (ст. 22, п. 1 – 2 ст. 25 ЗДПЛ), яке гарантує підтримку при безробітті, хворобі, материнстві, старості; 7) право на освіту (п. 1 ст. 26 ЗДПЛ), яке гарантує доступ до освіти, в тому числі професійної підготовки та перепідготовки 8) право на життя, здоров'я та безпеку (п. 1 ст. 25 ЗДПЛ), яке опосередковано гарантує охорону праці, гігієна виробництва та безпечні умови праці; 9) право на свободу пересування та вибір місця проживання (ст. 13 ЗДПЛ), яке гарантує певну мобільність та рівність трудових прав мігрантів та громадян; 10) право на державну службу (ст. 21

ЗДПЛ), яке гарантує недискримінаційний доступ до публічних посад

Зазначений вище перелік прав у сфері праці представлено для наочності в Таблиці 2. Основні права людини у сфері праці на основі аналізу міжнародно-правових актів (див. Додаток Б).

Універсальні права у сфері праці, розглянуті вище, мають глобальний характер. Однак для повного розуміння даного питання та з урахуванням курсу України на адаптацію до законодавства ЄС окремо потрібно зупинитися на аналізі Хартії основоположних прав Європейського Союзу як головного документа ЄС [191].

Хартія ЄС про основні права доповнює список основних прав людини у сфері праці, закріплених у ЗДПЛ, окремими дуже важливими положеннями, у тому числі, про особливий захист вразливих груп населення: дітей (ст. 24), літніх людей (ст. 25), осіб з інвалідністю (ст. 26) [191].

Крім того, Хартія ЄС має унікальні положення, які суттєво доповнюють ЗДПЛ, а саме:

- право працівників на інформацію та консультації в межах підприємства (ст. 27), яке дає право не лише профспілкам, а і працівникам окремо брати участь в управлінні підприємством через доступ до інформації, так звана непрофспілкова участь працівників у управлінні;

- право на колективні переговори та страйк (ст. 28), сутністю якого є те, що страйк не є винятковим правом працівників, а є частиною ширшого арсеналу колективних дій обох сторін трудових відносин.

Тому Хартія ЄС відображає європейську модель трудових відносин – розширення виробничої демократії через непрофспілкові механізми з одночасним збереженням традиційних профспілкових прав.

Проведене дослідження дозволяє констатувати, що трансформація міжнародно-правових стандартів захисту права на працю в національний правовий простір України є складним багаторівневим процесом, який вимагає системного підходу та врахування як теоретичних основ міжнародного права, так і практичних особливостей функціонування національної правової системи.

Встановлено, що ефективність цього процесу залежить від якості нормотворчої діяльності, рівня правової культури суспільства та готовності державних інститутів до послідовної реалізації прийнятих міжнародних зобов'язань. Аналіз показує, що сучасна система трансформації міжнародних трудових стандартів в Україні характеризується певною фрагментарністю і вимагає концептуального переосмислення з урахуванням європейських інтеграційних процесів.

У теоретичному вимірі дослідження виявлено, що процес трансформації міжнародно-правових стандартів захисту права на працю базується на фундаментальних принципах міжнародного права, включаючи принцип *sunt servanda*, принцип сумлінного виконання міжнародних зобов'язань і принцип верховенства міжнародного права над національним. Доведено, що теоретична модель трансформації повинна враховувати особливості дуалістичної системи права України, де міжнародні договори вимагають спеціальних процедур імплементації для забезпечення їх ефективної дії в національному правовому просторі. Концептуальний аналіз показав необхідність розробки єдиної методології трансформації, яка б забезпечувала збалансоване поєднання міжнародних стандартів з національними правовими традиціями та соціально-економічними реаліями.

Практичний вимір дослідження демонструє, що існуючі механізми трансформації міжнародних трудових стандартів в українське законодавство характеризуються нерівномірністю і недостатньою системністю. Аналіз правозастосовної практики свідчить про наявність значних прогалин в імплементації конвенцій МОП, особливо в сфері колективних трудових відносин, забезпечення безпеки та гігієни праці, а також захисту трудових прав вразливих категорій працівників. Встановлено, що судова практика застосування міжнародних трудових стандартів розвивається недостатньо динамічно, що обумовлено обмеженою обізнаністю правозастосовників про зміст і механізми застосування міжнародних актів у сфері трудових відносин.

Дослідження виявило ключові проблеми та виклики, які перешкоджають ефективній трансформації міжнародно-правових стандартів захисту права на

працю в національний правовий простір України. До основних проблем належать: відсутність комплексної стратегії імплементації міжнародних трудових стандартів, недостатня координація між різними державними органами, обмежені фінансові ресурси для реалізації міжнародних зобов'язань, а також слабкість інституційних механізмів моніторингу та контролю за дотриманням трудових прав. Особливі виклики створюють процеси цифровізації економіки, які вимагають адаптації традиційних трудових стандартів до нових форм трудових відносин, включаючи дистанційну роботу та платформну зайнятість.

Аналіз міжнародного досвіду та найкращих практик дозволяє сформулювати рекомендації щодо вдосконалення системи трансформації міжнародно-правових стандартів захисту права на працю в Україні. Необхідно створити спеціалізований міжвідомчий координаційний орган, відповідальний за планування, моніторинг та оцінку ефективності імплементації міжнародних трудових стандартів. Потрібна розробка національної стратегії адаптації трудового законодавства до міжнародних стандартів з чітко визначеними етапами, індикаторами успішності та механізмами фінансування. Важливим напрямком є вдосконалення системи підготовки та підвищення кваліфікації працівників судової системи, державних службовців та інших фахівців у сфері застосування міжнародних трудових стандартів.

Міжнародні трудові стандарти як джерела міжнародно-правового регулювання праці формуються актами ООН, МОП, інших міжурядових організацій та двосторонніми міждержавними договорами. Ці документи поділяються на обов'язкові (договори, конвенції, пакти, хартії), що підлягають дотриманню країнами, що їх ратифікували, та рекомендаційні (декларації, рекомендації, кодекси практики, резолюції).

На сьогоднішній день міжнародно-правові норми про працю у тій чи іншій мірі визнані переважною кількістю країн світу як обов'язковий мінімум соціально-трудова прав.

Перспективи подальших досліджень даної проблематики пов'язані з

необхідністю поглибленого вивчення впливу сучасних викликів на систему захисту трудових прав, включаючи наслідки воєнного стану, процеси цифрової трансформації економіки та зміни в структурі ринку праці. Актуальними напрямками майбутніх досліджень є розробка інноваційних механізмів забезпечення трудових прав в умовах віддаленої роботи, аналіз ефективності альтернативних способів вирішення трудових спорів, а також вивчення можливостей використання цифрових технологій для моніторингу дотримання міжнародних трудових стандартів. Особливого значення набуває дослідження питань гармонізації українського трудового законодавства з правовими актами Європейського Союзу в контексті євроінтеграційних процесів та відновлення економіки в післявоєнний період.

Висновки до Розділу 1

У цьому розділі здійснено комплексний аналіз конституційно-правової природи та змісту права на працю через призму сучасних доктринальних підходів та нормативно-правового регулювання, що дозволило виявити його багатоаспектну сутність як фундаментального соціально-економічного права людини, яке характеризується не лише індивідуальним виміром свободи вибору професійної діяльності, а й колективним аспектом забезпечення гідних умов праці. Особливу увагу приділено аналізу системних взаємозв'язків права на працю з іншими конституційними правами та свободами, що дозволило визначити його місце в ієрархії основних прав людини та виявити механізми їх взаємного впливу та забезпечення.

Констатовано, що інституційна архітектура захисту конституційного права на працю розглядається через призму компетенційного розподілу повноважень між різними суб'єктами правозахисної системи, включаючи державні органи, міжнародні організації, професійні об'єднання та громадянське суспільство. Дослідження функціональної взаємодії цих інститутів виявило існуючі прогалини та колізії у механізмі захисту трудових прав, а також визначило перспективні напрями оптимізації їхньої діяльності.

Доведено, що конституційне право на працю має складну правову природу, яка поєднує природно-правові та позитивістські підходи до розуміння його сутності. Встановлено, що це право характеризується дуалістичною структурою, охоплюючи як негативні аспекти (заборона примусової праці), так і позитивні елементи (право на справедливі умови праці та соціальний захист).

Обґрунтовано системний характер взаємозв'язку конституційного права на працю з іншими фундаментальними правами людини. Встановлено, що найбільш тісний кореляційний зв'язок існує між правом на працю та правом на соціальний захист, правом на освіту, правом на гідність та правом на справедливий суд.

Розроблено авторську класифікацію концептуальних підходів до розуміння конституційно-правової природи права на працю, виокремивши

ліберальний, соціал-демократичний та інтегративний підходи. Доведено, що сучасна українська конституційна доктрина тяжіє до інтегративного підходу, який синтезує елементи різних теоретичних концепцій.

Встановлено, що нормативна сутність конституційного права на працю в Україні характеризується багаторівневою структурою, яка включає конституційний, законодавчий та підзаконний рівні правового регулювання. Обґрунтовано необхідність удосконалення механізмів узгодження норм різних рівнів для забезпечення єдності правового регулювання.

Доведено, що інституційна система суб'єктів захисту конституційного права на працю в Україні характеризується множинністю та функціональною диференціацією. Встановлено, що до основних суб'єктів належать судові органи, органи виконавчої влади, громадські інституції та міжнародні організації.

Розроблено пропозиції щодо внесення змін до законодавства України щодо:

А) Посилення контрольних повноважень Держпраці.

Запропоновано доповнити КЗпП України положеннями про: - право Держпраці на негайне призупинення діяльності підприємства при виявленні грубих порушень охорони праці без судового рішення (на строк до усунення порушень); - збільшення розміру штрафних санкцій для роботодавців; - створення публічного реєстру роботодавців-порушників з обмеженням їх доступу до державних замовлень (Детальний проєкт змін до закону представлено в Додатку В).

Б) Створення спеціалізованих трудових судів.

Запропоновано внести зміни до Закону України «Про судоустрій і статус суддів» та КЗпП України, передбачивши: - створення спеціалізованих трудових судів як окремої ланки судової системи; - скорочення строків розгляду трудових спорів до 30 днів для справ про невиклату заробітної плати та 60 днів для інших категорій.

В) Розширення повноважень Уповноваженого Верховної Ради з прав людини у трудовій сфері.

Запропоновано внести зміни до Закону України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини», надавши Омбудсмену: - право звертатися до суду в інтересах невизначеного кола працівників при виявленні масових порушень трудових прав; - обов'язковість розгляду державними органами подань Омбудсмена протягом 15 днів з наданням письмової відповіді; - можливість ініціювання дисциплінарних проваджень щодо посадових осіб органів влади, які систематично ігнорують трудові права громадян.

Обґрунтовано, що трансформація міжнародно-правових стандартів захисту права на працю в національний правовий простір України відбувається через механізми імплементації, адаптації та гармонізації. Встановлено, що цей процес характеризується нерівномірністю та селективністю застосування міжнародних норм.

Розроблено авторську класифікацію міжнародних трудових стандартів за критеріями їх обов'язковості, сфери дії та предмету регулювання, що дозволило виокремити: а) основоположні (фундаментальні) конвенції МОП; б) пріоритетні конвенції; в) регіональні стандарти (Європейська соціальна хартія, акти ЄС); г) двосторонні та багатосторонні угоди.

Доведено, що трансформація міжнародних трудових стандартів у національне законодавство України відбувається через механізми ратифікації, імплементації та адаптації норм до внутрішньодержавного правопорядку. Проте цей процес потребує подальшого вдосконалення, зокрема щодо гармонізації з євроінтеграційними вимогами.

Встановлено, що Україна, ратифікувавши ключові конвенції МОП та Європейську соціальну хартію, взяла на себе зобов'язання щодо забезпечення мінімальних гарантій у сфері праці. Однак окремі положення цих актів (наприклад, щодо соціального діалогу, захисту від несправедливого звільнення) потребують подальшого впровадження.

Обґрунтовано, що міжнародно-правові стандарти впливають на розвиток національного трудового законодавства, сприяючи посиленню соціального захисту, запобіганню дискримінації та покращенню умов праці.

Доведено, що інтеграція України до європейського правового простору вимагає посилення відповідності національного законодавства стандартам ЄС, зокрема у сфері безпеки праці, гендерної рівності та соціального діалогу.

Встановлено, що судова практика ЄСПЛ та комітетів ООН відіграє важливу роль у тлумаченні та застосуванні міжнародних трудових стандартів, що має бути враховано у вітчизняній правозастосовній діяльності.

Розкрито проблеми імплементації міжнародних норм, зокрема: - недостатня відповідність національного законодавства; - слабкі механізми контролю за дотриманням стандартів; - обмежена ефективність правозастосовної практики.

Запропоновано шляхи оптимізації імплементації міжнародних стандартів, у тому числі через: а) системний моніторинг виконання міжнародних зобов'язань; б) підвищення кваліфікації правозастосовників; в) посилення громадського контролю.

Обґрунтовано, що ефективність трансформації міжнародно-правових стандартів залежить від системного підходу до реформування трудового законодавства та усунення колізій між національними та міжнародними нормами. Встановлено пріоритетні напрями гармонізації українського законодавства з європейськими стандартами захисту права на працю.

Результати дослідження за цим розділом представлені у публікаціях автора [19], [20].

РОЗДІЛ 2

МЕХАНІЗМИ ТА ФОРМИ ЗАХИСТУ КОНСТИТУЦІЙНОГО ПРАВА НА ПРАЦЮ

2.1. Судовий захист права на працю в Україні: ефективність, судова практика та проблемні аспекти правозастосування

Право на працю як одне з основних соціально-економічних прав людини набуває особливої ваги в умовах сучасних викликів, з якими стикається українське суспільство. У контексті воєнного стану, економічної нестабільності та трансформації трудових відносин питання ефективного судового захисту трудових прав працівників потребують комплексного наукового дослідження. Чинне українське законодавство, включаючи Конституцію України [55], Кодекс законів про працю [52], створює правову основу для захисту трудових прав, проте практична реалізація цих механізмів стикається із суттєвими труднощами.

Трансформація української правової системи у напрямку європейської інтеграції обумовлює необхідність перегляду традиційних підходів до захисту трудових прав та приведення їх у відповідність до міжнародних стандартів. Імплементация директив ЄС у сфері трудового права, ратифікація конвенцій МОП створюють нові вимоги до національної судової системи щодо забезпечення ефективного правосуддя у трудових спорах. Хоч стаття 43 Конституції України і гарантує право на працю, однак механізми його судового захисту потребують удосконалення з урахуванням європейських стандартів справедливого судочинства та практики ЄСПЛ.

Особливої актуальності набуває дослідження проблематики судового захисту трудових прав у контексті воєнного стану та пов'язаних з ним особливостей правового регулювання трудових відносин. Ухвалення Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. внесло суттєві зміни до порядку здійснення трудових прав та їх судового захисту [110]. Масові порушення трудового законодавства, пов'язані з

незаконними звільненнями, не виплатою заробітної плати, зміною умов праці без згоди працівників, потребують ефективного судового втручання та формування одноманітної судової практики.

Наукова та практична значимість дослідження обумовлена необхідністю аналізу ефективності чинних процесуальних механізмів розгляду трудових спорів у рамках ЦПК України та КАС України. Систематизація судової практики Верховного Суду з трудових спорів, виявлення прогалин у законодавчому регулюванні та розробка пропозицій щодо вдосконалення механізмів судового захисту трудових прав мають важливе значення для забезпечення конституційного права громадян на судовий захист та підвищення ефективності відправлення правосуддя у цій сфері.

Дослідження проблематики судового захисту трудових прав в Україні привертає увагу значної кількості вчених-правознавців. У роботах В.В. Жернакова детально аналізуються теоретичні засади права на судовий захист у трудових відносинах та особливості його реалізації в умовах реформування трудового законодавства [31]. Особлива увага приділяється співвідношенню матеріального та процесуального аспектів захисту трудових прав, а також впливу європейських стандартів на формування національної судової практики.

Значний внесок у дослідження процесуальних аспектів розгляду трудових спорів зробили вчені О.М. Ярошенко, В.І. Щербина, Н.Б. Болотіна. У їхніх роботах розглядаються особливості доведення у трудових спорах, проблеми розподілу тягаря доведення, а також питання ефективності різних засобів захисту порушених трудових прав [154]. Дослідники наголошують на необхідності вдосконалення процесуальних механізмів з урахуванням специфіки трудових відносин та міжнародних стандартів справедливого судочинства.

Актуальні проблеми судового захисту трудових прав в умовах цифровізації та трансформації форм зайнятості досліджуються у роботах М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника [155]. Автори аналізують вплив нових технологій на трудові відносини, особливості правового регулювання

дистанційної роботи та платформної зайнятості, а також проблеми судового захисту прав працівників за умов нестандартних форм трудових відносин. Особлива увага приділяється питанням кваліфікації трудових відносин та відмежування їх від цивільно-правових договорів.

Проблематика судового захисту трудових прав за умов воєнного стану стала предметом наукового аналізу в роботах І. Б. Факас [156]., Н. С. Хатнюк, Н. Б. Побіянської, Н. О. Обловацької. [158]. Дослідники розглядають особливості правового регулювання трудових відносин у період воєнного стану, аналізують судову практику щодо спорів, пов'язаних із зміною умов праці, звільненнями та поновленням на роботі в умовах воєнного часу. Важливе значення мають дослідження впливу військових дій на реалізацію права на судовий захист та доступність правосуддя.

Міжнародно-правові аспекти захисту трудових прав досліджуються в роботах М.В. Менджул, Н.Д. Попадич, О.Я. Рогач [74]. Автори аналізують стандарти Міжнародної організації праці, практику Європейського суду з прав людини з питань захисту трудових прав та процеси імплементації міжнародних норм у національне законодавство. Науковцями А. Федоровою, О. Хамулак проведено детальний аналіз практики Суду ЄС з трудових і соціальних питань з метою привернути увагу до відповідності українського трудового права європейським стандартам та вимогам процесу євроінтеграції [157].

Конституційні засади судового захисту права на працю в Україні закріплені у статтях 43 та 55 Основного Закону, які гарантують кожному право на працю та право на судовий захист [55]. Розвиток цих конституційних принципів відбито у КЗпП, в якому у статті 232 встановлено порядок розгляду трудових спорів. Цивільний процесуальний кодекс України регламентує процесуальні питання при розгляді в тому числі і трудових спорів. [159]. Зазначені нормативні акти створюють правову основу для реалізації права на судовий захист у сфері трудових відносин, проте їхнє практичне застосування стикається з низкою проблем, пов'язаних з недосконалістю процедурних механізмів та пробілами у правовому регулюванні.

Міжнародні стандарти захисту трудових прав, закріплені у конвенціях Міжнародної організації праці, значно впливають на формування національної судової практики. Конвенція МОП № 87 «Про свободу асоціації та захист права на організацію» та Конвенція № 98 «Про застосування принципів права на організацію та на ведення колективних переговорів», ратифіковані Україною та є частиною національного законодавства згідно зі статтею 9 Конституції. Європейська соціальна хартія (переглянута), ратифікована Україною у 2006 р., встановлює додаткові стандарти захисту трудових прав, які мають враховуватись при розгляді трудових спорів національними судами [30].

Аналіз судової практики Верховного Суду засвідчує формування стійких підходів до розгляду окремих категорій трудових спорів. Постанова Пленуму ВСУ № 9 від 06.11.1992 р. «Про практику розгляду судами трудових спорів» залишається основним керівним актом, який визначає підходи до тлумачення трудового законодавства [114]. Однак цей акт потребує суттєвого оновлення з урахуванням змін у законодавстві та практиці ЄСПЛ. Особливе значення мають рішення Великої Палати Верховного Суду у справах про поновлення на роботі, стягнення заробітної плати та компенсацію моральної шкоди.

Згідно зі ст. 19 ЦПК України суди розглядають у порядку цивільного судочинства справи, що виникають із цивільних, земельних, трудових, сімейних, житлових та інших правовідносин, крім справ, що розглядаються в інших провадженнях. Цивільне судочинство здійснюється у порядку: 1) наказного провадження; 2) позовного провадження (загального або спрощеного); 3) окремого провадження [159].

Трудові спори розглядаються в основному в порядку позовного провадження, за виключенням справ, в яких заявлено вимогу про стягнення нарахованої, але не виплаченої працівникові суми заробітної плати та середнього заробітку за час затримки розрахунку, що розглядаються в порядку наказного провадження. А ті справи, які розглядаються в позовному провадженні за основним правилом розглядаються в спрощеному позовному провадженні, за виключенням справ в яких ціна позову перевищує двісті п'ятдесят розмірів

прожиткового мінімуму для працездатних осіб. Тому фактично трудові спори в розумінні процесуального законодавства є малозначними справами або справами незначної складності.

Однак значною перевагою такого спрощеного позовного провадження є скорочені строки розгляду справи, тобто головний принцип цього є оперативність, своєчасність розгляду справи. І цей строк не може бути більше шістдесяті днів з дня відкриття провадження у справі.

Водночас норми ЦПК України не встановлюють спеціального порядку розгляду для індивідуальних трудових спорів, надаючи перевагу загальним принципам врегулювання спору у порядку цивільного судочинства.

Крім ЦПК України, питання трудових спорів розглядається ще Кодексом адміністративного судочинства України [51]. Але ж в порядку адміністративного судочинства розглядаються справи щодо спорів з приводу прийняття громадян на публічну службу, її проходження, звільнення з публічної служби.

Проблематика ефективності судового захисту трудових прав тісно пов'язана із питаннями доступності правосуддя та якості судових рішень. Дослідження судової статистики показує, що значна частина справ це справи щодо трудових спорів, в більшості з яких це справи щодо виплати заробітної плати. В основному рішення судами виносяться на користь працівників, що свідчить про поширеність порушень трудового законодавства з боку роботодавців [17]. Однак проблеми виконання судових рішень, особливо щодо стягнення заборгованості із заробітної плати та поновлення на роботі, знижують ефективність судового захисту. Державна виконавча служба України та приватні виконавці стикаються із значними труднощами при примусовому виконанні рішень щодо трудових спорів.

З початку воєнного стану в Україні судова практика з трудових спорів зазнала суттєвих змін. Верховний Суд та суди нижчих інстанцій сформували низку правових позицій щодо застосування новел законодавства, зокрема щодо призупинення та припинення трудових договорів, звільнення, переведення, оплати праці, компенсацій тощо [25].

Судова практика демонструє, що суди ретельно досліджують обставини кожної справи, зокрема наявність об'єктивних підстав для призупинення чи припинення трудових відносин, дотримання процедур звільнення, правомірність переведення, виплату компенсацій. Водночас, суди визнають, що сам факт воєнного стану не є автоматичною підставою для обмеження трудових прав або звільнення працівника – необхідні конкретні докази неможливості виконання трудових обов'язків або забезпечення роботи.

Особливості розгляду спорів про поновлення на роботі становлять значну частину судової практики у трудових справах. Стаття 40 і 43 КЗпП України встановлює вичерпний перелік підстав для звільнення з ініціативи власника, проте практика показує часті порушення встановленого порядку звільнення. Верховний Суд у своїх рішеннях наголошує на необхідності суворого дотримання процедурних вимог при звільненні працівників, включаючи дотримання строків попередження про звільнення, проведення службового розслідування за необхідності, облік мотивованої думки профспілкового органу. Порушення будь-якої з цих вимог може спричинити визнання звільнення незаконним та поновлення працівника на роботі.

Також на сьогодні є категорія справ, в яких розглядається нове для України, яке з'явилося тільки підчас введеного воєнного стану, питання призупинення дії трудового договору. Але Верховний Суд на сьогодні вже сформулював низку критеріїв правомірності застосування цієї норми в своїх судових рішеннях від 17.04.2024 у справі № 933/411/22 [88], від 06.03.2024 у справі № 243/442/23 [90], від 05.03.2024 у справі № 521/9263/23 [89].

Ключовими позиціям в цих судових рішеннях є те, що призупинення дії трудового договору можливе лише за одночасної неможливості у обох сторін трудового договору як в наданні роботи роботодавцем так і виконання роботи працівником через військову агресію; роботодавець має довести, що неможливо організувати дистанційну роботу чи запропонувати альтернативну посаду; наказ про призупинення має містити конкретні підстави та строки; відшкодування заробітної плати за час призупинення покладається на державу-агресора.

З цього можна зробити висновки, що на сьогодні роботодавець не має необмеженого права на призупинення трудового договору. Для ухвалення такого рішення необхідно надати переконливі докази, які підтверджують одночасну неможливість як виконання роботи працівником, так і її надання роботодавцем.

Також проблеми захисту трудових прав окремих категорій працівників потребують особливої уваги із боку судової системи. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків» [101] та стаття 184 КЗпП встановлюють додаткові гарантії для вагітних жінок та жінок, які мають дітей. Судова практика свідчить про часті порушення цих гарантій, що потребує активного застосування судами заходів щодо захисту трудових прав зазначених категорій працівників. Аналогічні проблеми є у сфері захисту трудових прав осіб з інвалідністю, працівників передпенсійного віку, молодих спеціалістів.

Розглядати питання судового захисту права на працю в Україні неможливо без аналізу рішень Конституційного Суду України (КСУ), які мають фундаментальне значення для доктрини і практики трудового права.

Рішення КСУ від 09.07.1998 р. № 12-рп/1998 було ухвалено за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення частини третьої статті 21 КЗпП України. Предметом конституційного контролю стало визначення змісту терміну «законодавство» у тих трудових правовідносин. Ця справа мала важливе значення для правильного застосування трудового законодавства та розмежування компетенції різних рівнів нормативного регулювання трудових відносин. Суд розглядав питання, які саме нормативні акти слід відносити до поняття «законодавство» при регулюванні умов праці працівників. Було проаналізовано співвідношення між поняттями «закон» та «законодавство», встановивши їх змістовні відмінності в контексті трудового права. Це рішення мало важливі практичні наслідки подальшої правозастосовчої діяльності та сприяло підвищенню рівня захисту трудових прав громадян шляхом встановлення чітких меж нормативного регулювання [126].

Рішення КСУ від 29.10.1998 р. № 14-рп/1998 було прийнято за

конституційним зверненням Вільної профспілки працівників метрополітенів України щодо офіційного тлумачення поняття «професійний союз, що діє на підприємстві, в установі, організації», використаного в абзаці шостій частині першої статті 43-1 КЗпП України (справа про профспілку, що діє на підприємстві) [127]. Дане звернення виникло в контексті необхідності розмежування правового статусу різних профспілкових організацій та визначення їхньої компетенції у сфері захисту трудових прав працівників. Особливістю справи було те, що заявник представляв спеціалізовану галузеву профспілкову організацію, що вимагало від КСУ детального аналізу організаційно-правових форм профспілкового руху. Розгляд цієї справи мало важливе значення задля встановлення критеріїв визнання профспілки «діючим для підприємства» і його повноважень у трудових правовідносинах. Суд проаналізував співвідношення між конституційним правом на об'єднання у профспілки та конкретними механізмами реалізації цього права у трудовому законодавстві. Особливу увагу було приділено принципу плюралізму у профспілковому русі та неприпустимість обмеження права працівників на вибір профспілкової організації для представництва їхніх інтересів. У своєму рішенні КСУ встановив чіткі правові критерії, що дозволяють визначити, яка профспілка може вважатися «чинною на підприємстві, в установі, організації» у сенсі статті 43-1 КЗпП. Вказане рішення мало значний вплив на розвиток інституту колективного представництва працівників та зміцнення позицій профспілок у системі соціального партнерства. Дане тлумачення сприяло демонополізації профспілкового руху та створило правові передумови для конкуренції між різними профспілковими організаціями за право представляти інтереси працівників.

Рішення КСУ від 07.07.2004 р. № 14-рп/2004 було прийнято за конституційним поданням 56 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України положення абзацу другої частини першої статті 39 Закону України «Про вищу освіту» (справа про граничний вік кандидата на посаду керівника вищого навчального закладу) [131]. Спільна норма встановлювала, що

граничний вік кандидата на посаду керівника вишу третього чи четвертого рівнів акредитації не повинен перевищувати 65 років [94]. Ініціатори звернення вбачали у цьому положенні порушення конституційних принципів рівності громадян перед законом та недискримінації за віковою ознакою. Розгляд цієї справи мало важливого значення визначення допустимих меж законодавчого регулювання трудових відносин у сфері вищої освіти та встановлення балансу між організаційними потребами системи освіти та конституційними правами громадян. Особливу увагу було приділено принципу пропорційності обмежень конституційних прав, згідно з яким будь-які обмеження мають бути обґрунтованими, необхідними та пропорційними до переслідуваної мети. Рішенням КСУ було визнано неконституційним положення щодо встановлення граничного віку кандидата на посаду керівника ВНЗ. Суд обґрунтував свою позицію тим, що встановлення жорстких вікових обмежень для зайняття керівних посад у сфері освіти є необґрунтованим обмеженням конституційного права громадян на працю та суперечить принципу рівності перед законом. Було наголошено, що професійні якості, досвід та компетентність кандидата мають бути визначальними критеріями при призначенні на керівні посади, а не вікові характеристики. Це рішення КСУ мало значний вплив на формування антидискримінаційного трудового законодавства України та сприяло посиленню захисту трудових прав громадян від вікової дискримінації.

Рішення КСУ від 22.02.2012 р. № 4-рп/2012 було прийнято за конституційним зверненням громадянина Стріхаря Володимира Васильовича щодо офіційного тлумачення положень статті 233 КЗпП України у взаємозв'язку з положеннями статей 117, 237-1 цього кодексу. У статті 233 Кодексу передбачено строки звернення до суду за вирішенням трудових спорів: працівник може звернутися з заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права» [128]. Звернення приватної особи до КСУ за офіційним тлумаченням трудового законодавства свідчить про практичну важливість

вирішення правових колізій у цій сфері. Розгляд цієї справи мало важливе значення встановлення одноманітного розуміння процедур звільнення та забезпечення балансу між правами працівників та роботодавців у трудових відносинах. КСУ було проаналізовано складні правові взаємозв'язки між різними нормами трудового законодавства, які стосуються стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні. Згідно з цим рішенням, для позовів про стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні та відшкодування моральної шкоди встановлено тримісячний строк звернення до суду. Цей строк починає відраховуватися з дня, коли звільнений працівник дізнався або мав дізнатися про повний розрахунок з боку роботодавця. Суд розмежував вимоги, пов'язані із затримкою розрахунку та моральною шкодою, від вимог щодо стягнення заробітної плати, строк звернення для яких міг бути іншим.

Рішення КСУ від 15.10.2013 р. № 8-рп/2013 було ухвалено за конституційним зверненням громадянки Присяжнюк Людмили Михайлівни щодо офіційного тлумачення положень частини другої статті 233 КЗпП України, статей 1, 12 Закону України «Про оплату праці» [129]. Ця справа також стосувалася строків для звернення до суду за вирішенням трудових спорів, пов'язаних із виплатою заробітної плати та інших сум, які належать працівникові від підприємства, установи, організації. Також спірне питання стосувалося взаємозв'язку з визначенням поняття «заробітна плата, що належить працівникові» і того, чи охоплює дане поняття всі виплати, на які працівник має право, у тому числі за час вимушеного прогулу при незаконному звільненні. Особлива увага була приділена аналізу правової природи виплат за час вимушеного прогулу при незаконному звільненні та їх співвідношенні з поняттям заробітної плати. КСУ також досліджував міжнародні стандарти захисту трудових прав та практику європейських країн з питань термінів давності щодо трудових спорів, що дозволило виробити збалансований підхід до вирішення цієї правової колізії. У рішенні було надано розширювальне тлумачення поняття «належна працівникові заробітна плата», включивши до

нього не тільки заробітну плату у вузькому розумінні, а й усі грошові виплати, на які працівник має право згідно з трудовим законодавством, колективним або трудовим договором, до яких крім того відносяться виплати за час простою, що мав місце не з вини працівника, оскільки дані виплати за своєю правовою природою є компенсацією втраченого заробітку і спрямовані на поновлення порушених трудових прав працівника. Рішенням було уточнено порядок обчислення строків позовної давності з трудових спорів, пов'язаних із виплатою грошових сум, що мало важливе практичне значення для судової практики. Прийняття цього рішення мало значний вплив на зміцнення системи захисту трудових прав працівників та сприяло уніфікації судової практики з питань застосування строків позовної давності у трудових спорах.

Рішення КСУ від 15.10.2013 р. № 9-рп/2013 було ухвалено за конституційним зверненням громадянина Дзьоби Юрія Володимировича щодо офіційного тлумачення положення частини другої статті 233 КЗпП України [130]. Ця справа стосувалася питання чи поширюється необмежений строк звернення працівника до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати на вимоги про стягнення не нарахованих роботодавцем сум індексації заробітної плати та компенсації працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням строків її виплати. Розгляд цієї справи став логічним продовженням практики КСУ щодо деталізації процедурних аспектів захисту трудових прав громадян та усунення правових невизначеностей у трудовому законодавстві. В цьому рішенні була фактично підтримана попередня позиція і встановлено, що у разі порушення законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення сум індексації заробітної плати та компенсації втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням строків її виплати як складових належної працівнику заробітної плати без обмеження будь-яким строком незалежно від того, чи були такі суми нараховані роботодавцем. Це рішення також мало значний вплив на уніфікацію судової практики з питань застосування термінів позовної давності у трудових спорах та сприяло підвищенню ефективності системи судового захисту трудових прав. Це

рішення створило чіткі правові орієнтири для судів під час розгляду питань про пропуск термінів звернення з трудовим спором і забезпечило справедливіше застосування процесуальних норм. Довгострокове значення даного рішення полягає у зміцненні процесуальних гарантій захисту трудових прав та створенні більш збалансованої системи трудового правосуддя, яка враховує як інтереси працівників у ефективному захисті своїх прав, так і потребу у правовій визначеності та стабільності трудових відносин для всіх учасників трудового процесу.

Проаналізовані рішення КСУ свідчать про формування цілісної системи конституційного контролю у сфері трудового права, що охоплює різноманітні аспекти трудових відносин – від фундаментальних засад організації профспілкового руху до детальних процедурних питань захисту трудових прав. Хронологічний аналіз рішень від 1998 до 2013 років демонструє еволюцію підходів КСУ до тлумачення трудового законодавства щодо посилення захисту конституційних трудових прав громадян. Суд послідовно розвивав концепцію неприпустимості необґрунтованих обмежень трудових прав, що особливо яскраво виявилось у рішенні про вікові обмеження для керівників вищих навчальних закладів. Системний характер діяльності КСУ у цій сфері підтверджується взаємопов'язаністю аналізованих правових проблем та єдністю методологічних підходів до їх вирішення.

Однією з ключових тенденцій у практиці КСУ є послідовний захист принципу рівності громадян перед законом та неприпустимість дискримінації у трудовій сфері, в тому числі і за віковим цензом, тобто неприпустимість формальних вікових критеріїв при призначенні на керівні посади у сфері освіти та пріоритет професійних якостей, компетентності та досвіду над формальними демографічними характеристиками при оцінці кандидатів на керівні позиції.

Захист принципу недискримінації також проявився у рішеннях щодо рівних прав різних профспілкових організацій на представництво інтересів працівників. Також розглянуті рішення КСУ в основному присвячені зміцненню процедурних гарантій захисту трудових прав громадян та деталізованого підходу

до тлумачення норм про строки позовної давності в трудових спорах. Процедурні гарантії, встановлені КСУ, створюють надійну правову основу для судового захисту трудових прав та підвищують доступність правосуддя для працівників.

Аналіз рішень КСУ дозволяє виділити характерні методологічні особливості конституційного тлумачення норм трудового права, що ґрунтуються на системному підході до аналізу правових норм та їх взаємозв'язку із конституційними принципами. Суд послідовно застосовує принцип пропорційності при оцінці обмежень трудових прав, вимагаючи їх обґрунтованості, необхідності та пропорційності переслідуваної мети. КСУ активно використовує міжнародні стандарти захисту трудових прав та практику закордонних конституційних судів, що забезпечує відповідність українського трудового законодавства сучасним європейським стандартам.

Розглянуті рішення КСУ мали значний довгостроковий вплив на розвиток трудового права та формування сучасної соціальної політики держави. Вироблені КСУ правові позиції стали основою для подальших законодавчих реформ у трудовій сфері та сприяли приведенню національного законодавства у відповідність до міжнародних стандартів захисту трудових прав. Рішення КСУ сприяли формуванню цивілізованої системи трудових відносин, заснованої на принципах справедливості, рівності та взаємної поваги до інтересів працівників та роботодавців. Практичне значення рішень КСУ проявляється в уніфікації судової практики, підвищенні правової визначеності у трудових відносинах та зміцненні довіри громадян до системи правосуддя. Довгостроковим результатом діяльності КСУ у трудовій сфері стало створення міцної конституційної основи для розвитку сучасного трудового права, що відповідає демократичним принципам правової держави та європейським стандартам соціального захисту.

Вплив воєнного стану на судовий захист трудових прав створює нові виклики для правозастосовної практики. Таким викликом є проблематика строків звернення до суду у трудових спорах в Україні. Це пов'язано з декодифікацією трудового законодавства, затримкою прийняття нового

Трудового кодексу. Сучасний порядок регламентується главою XV КЗпП України, де встановлені різні види строків звернення до суду: загальний тримісячний для більшості трудових спорів, місячний для справ про звільнення та річний для справ про стягнення матеріальної шкоди з працівника.

Законодавчі зміни останніх років свідчать про еволюцію підходів до регулювання трудових спорів. Якщо раніше працівники мали право звертатися до суду щодо заробітної плати без обмеження строками, то нині діє загальний тримісячний строк звернення до суду у трудових спорах. Так, 01.07.2022 було прийнято Закон України № 2352-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин», яким було внесено зміни у строки звернення до суду, в тому числі фактично були встановлені строки звернення до суду в питаннях стягнення заробітної плати.

Водночас було збережено можливість поновлення пропущених строків при наявності поважних причин, але таке право з'являється тільки у працівників, які вже звільнилися від недобросовісного роботодавця.

Порівняння з досвідом країн Балтії та Молдови показує різноманітність підходів: від дворічних строків у Латвії до трирічних у Литві та специфічного регулювання у Естонії з чотиримісячним загальним строком та трирічним для заробітної плати.

Л. Грузінова обґрунтовує позицію щодо недоцільності повернення до необмеженого строку звернення працівників з позовами про заробітну плату, оскільки це суперечить природі позовної давності та може створити проблеми у правозастосуванні. Натомість пропонується системний підхід до регулювання, який враховує конституційні гарантії своєчасної оплати праці, ефективність вирішення спорів у розумні строки та збалансованість інтересів працівників і роботодавців. Таке регулювання має забезпечити захист трудових прав без створення можливостей для зловживань [22].

Однак на нашу думку, обмеження строком на звернення до суду за захистом порушеного права в частині виплати заробітної плати призведе до неможливості відстоювання цих інтересів працівником, а також до зловживань з

боку роботодавців [17].

Частково ця позиція була підтримана КСУ в своєму рішенні № 1-р/2025 від 11.12.2025 у справі за конституційним поданням Верховного Суду щодо відповідності Конституції України (конституційності) частини першої статті 233 КЗпП України (справа щодо строків звернення працівника до суду про стягнення заробітної плати та інших належних працівникові виплат) В рішенні зазначено, що установлення тримісячного строку для звернення працівника до суду про стягнення заробітної плати та інших належних працівникові виплат без урахування того, що трудові відносини тривають (обов'язку роботодавця щодо своєчасної виплати заробітної плати), обмежує право на своєчасне одержання винагороди за працю, що суперечить частині сьомій статті 43 Конституції України [132]. Тому КСУ було визнано такою, що не відповідає Конституції України (є неконституційною), частину першу статті 233 КЗпП України в частині встановлення тримісячного строку для звернення працівника до суду про стягнення заробітної плати та інших належних працівникові виплат.

Але ж тримісячний строк звернення до суду залишився для справ про стягнення сум, що належать при звільненні працівника.

Тому доцільним є усунення цього і передбачення в трудовому законодавстві однакових норм щодо строків звернення до суду з питання стягнення заробітної плати як для працюючих працівників, так і для працівників, які вже звільнилися.

Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX вніс суттєві зміни до порядку здійснення трудових прав. Тимчасове зупинення дії окремих норм трудового законодавства, спрощення процедур зміни умов праці та звільнення працівників створюють ризики для захисту трудових прав [110]. Судова практика в умовах воєнного стану має забезпечити баланс між необхідністю оперативного реагування на військові виклики та збереженням основних гарантій захисту трудових прав.

Цифровізація трудових відносин та розвиток нестандартних форм зайнятості створюють нові категорії трудових спорів, що потребують адаптації

судової практики. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» від 04.02.2021 р. №1213-IX легалізував дистанційну роботу як форму організації праці [33]. Проте правозастосовна практика стикається з проблемами кваліфікації трудових відносин в умовах платформної економіки, визначення робочого часу при дистанційній роботі, забезпечення охорони праці працівників поза стаціонарним робочим місцем.

Проблеми стягнення заборгованості із заробітної плати залишаються одними з найактуальніших у судовій практиці з трудових спорів. Стаття 94 КЗпП України та Закон України «Про оплату праці» встановлюють обов'язок своєчасної виплати заробітної плати, проте порушення цього обов'язку мають масовий характер. Судова практика виробила підходи до стягнення не лише основної суми заборгованості, а й компенсації за затримку виплати згідно зі статтею 34 Закону України «Про оплату праці» [109]. Особливі проблеми виникають при стягненні заборгованості з підприємств-банкрутів та в умовах воєнного часу.

Компенсація моральної шкоди у трудових відносинах є відносно новим інститутом для українського права, розвиток якого відбувається переважно через судову практику. Стаття 237-1 КЗпП України передбачає право працівника на відшкодування моральної шкоди, заподіяної неправомірними діями чи бездіяльністю власника. Верховний Суд у своїх рішеннях визначив критерії визначення розміру компенсації моральної шкоди, включаючи тяжкість порушення, його наслідки для працівника, матеріальне становище порушника. Проте практика застосування цієї норми характеризується значними розбіжностями підходу різних судів до визначення розміру компенсації.

Проведене дослідження судового захисту права на працю в Україні дає змогу констатувати наявність розвиненої нормативно-правової бази, яка загалом відповідає міжнародним стандартам захисту трудових прав, проте характеризується низкою системних недоліків у практичній реалізації. Аналіз

судової практики свідчить про те, що українські суди здебільшого ухвалюють рішення на користь працівників, що відображає поширеність порушень трудового законодавства з боку роботодавців. Разом з тим ефективність судового захисту істотно знижується на стадії виконання судових рішень, де проявляються основні проблеми системи примусового виконання. Особливе занепокоєння викликає вплив воєнного стану на систему захисту трудових прав, що створило додаткові ризики для працівників за одночасного послаблення гарантій їхнього судового захисту.

Систематизація судової практики за різними категоріями трудових спорів виявила нерівномірність підходів судів до вирішення аналогічних правових питань, що свідчить про необхідність уніфікації судової практики та розробки деталізованих роз'яснень вищої судової інстанції. Особливо актуальною є проблема визначення розміру компенсації моральної шкоди у трудових відносинах, де відсутність єдиних критеріїв призводить до ухвалення суперечливих судових рішень. Аналіз спорів поновлення на роботі показав, що формальне задоволення позовів часто не забезпечує реального поновлення трудових прав, оскільки роботодавці знаходять способи ухилення від виконання судових рішень. Цифровізація трудових відносин та розвиток нестандартних форм зайнятості створюють нові виклики для судової практики, що вимагають адаптації традиційних підходів до кваліфікації трудових відносин та застосування нових критеріїв їхнього розмежування з цивільно-правовими договорами.

Проведений аналіз міжнародного досвіду захисту трудових прав та практики Європейського суду з прав людини вказує на необхідність більш активної імплементації європейських стандартів у національну судову практику, особливо щодо забезпечення ефективних засобів правового захисту та розумних термінів судочинства. Існуючі процедурні особливості розгляду трудових спорів, такі як звільнення від судового збору та скорочені терміни розгляду, загалом сприяють забезпеченню доступності правосуддя, проте потребують подальшого вдосконалення з урахуванням сучасних викликів. Особлива увага

потребує розвитку альтернативних способів вирішення трудових спорів, включаючи медіацію та арбітраж, які можуть суттєво розвантажити судову систему та забезпечити швидше поновлення порушених трудових прав.

На підставі проведеного дослідження можна сформулювати рекомендації щодо вдосконалення системи судового захисту трудових прав в Україні, що включають: ухвалення нового Трудового кодексу з урахуванням сучасних форм трудових відносин; розроблення методичних рекомендацій для судів щодо уніфікації підходів до розгляду трудових спорів; внесення змін у трудове законодавства щодо уніфікації строків звернення до суду з питань виплати заробітної плати, створення спеціалізованих трудових судів чи судових складів; посилення механізмів примусового виконання рішень щодо трудових спорів; розвиток системи альтернативного вирішення спорів; підвищення рівня правової грамотності працівників щодо засобів захисту їх трудових прав. Реалізація зазначених пропозицій сприятиме підвищенню ефективності судового захисту права на працю та забезпеченню відповідності національної системи захисту трудових прав європейським стандартам справедливого судочинства.

2.2. Альтернативні форми врегулювання трудових спорів: медіаційні та примирні процедури в контексті захисту трудових прав

В умовах сучасних соціально-економічних перетворень в Україні питання ефективного врегулювання трудових конфліктів набувають першочергового значення для забезпечення стабільності трудових відносин та соціального світу. Традиційна система судового захисту трудових прав, незважаючи на свою важливість, демонструє низку системних обмежень, включаючи тривалість процедур, високі витрати, формалізованість процесу та обмежені можливості для збереження трудових відносин між сторонами конфлікту. Наростаюча інтенсивність трудових спорів, зумовлена економічною нестабільністю, реструктуризацією підприємств та зміною характеру трудових відносин, створює об'єктивну потребу у пошуку альтернативних механізмів вирішення

конфліктів. Розвиток позасудових форм урегулювання спорів стає необхідною умовою для розвантаження судової системи, підвищення доступності правового захисту та забезпечення більш гнучкого підходу до вирішення трудових конфліктів з урахуванням специфічних інтересів учасників трудових відносин.

Інтеграція України до європейського правового простору зумовлює необхідність адаптації національної системи вирішення спорів до міжнародних стандартів та кращих практик, визнаних у розвинених демократичних державах. Досвід країн ЄС свідчить про високу ефективність альтернативних методів врегулювання трудових спорів, включаючи медіацію, арбітраж, процедури примирення та переговори за участю незалежних посередників. Рекомендації міжнародних організацій, зокрема Міжнародної організації праці та Ради Європи, наголошують на важливості розвитку багаторівневої системи захисту трудових прав, яка поєднує судові та позасудові механізми врегулювання конфліктів. Імплементация європейських стандартів альтернативного врегулювання спорів потребує не лише законодавчих змін, а й формування відповідної інституційної інфраструктури, підготовки спеціалізованих кадрів та розробки ефективних процедурних механізмів, адаптованих до особливостей української правової системи.

Особливої актуальності дослідження альтернативних форм урегулювання трудових спорів набуває у контексті сучасних викликів, пов'язаних із цифровізацією економіки, розвитком дистанційних форм зайнятості та трансформацією традиційних трудових відносин. Поява нових категорій трудових спорів, пов'язаних із платформною зайнятістю, віддаленою роботою, гнучкими формами працевлаштування, потребує розробки інноваційних підходів до їх врегулювання, які можуть забезпечити лише альтернативні механізми вирішення конфліктів. Військовий стан та пов'язані з ним обмеження функціонування державних інститутів додатково актуалізують потребу у розвитку доступних та ефективних позасудових процедур врегулювання трудових спорів. Дистанційні технології медіації та онлайн-переговори стають не просто альтернативою традиційному судовому процесу, але найчастіше

єдиним доступним способом вирішення трудових конфліктів в умовах обмеженої мобільності та тимчасового припинення роботи судових установ.

Соціально-економічне значення розвитку альтернативних форм урегулювання трудових спорів виходить за рамки простого вирішення процедурних питань та зачіпає фундаментальні аспекти соціальної стабільності та економічного розвитку держави. Ефективна система позасудового врегулювання конфліктів сприяє зниженню соціальної напруженості у трудових колективах, підвищенню довіри між працівниками та роботодавцями, формуванню культури конструктивного діалогу та взаємної поваги у трудових відносинах. Економічні переваги альтернативних механізмів включають скорочення часу та фінансових витрат на вирішення спорів, мінімізацію виробничих втрат, пов'язаних із трудовими конфліктами, та створення сприятливих умов для інвестиційної діяльності через підвищення передбачуваності трудових відносин. Наукове дослідження потенціалу альтернативних форм урегулювання трудових спорів має стратегічне значення для формування ефективної національної моделі соціального партнерства та створення сучасної системи захисту трудових прав, що відповідає викликам ХХІ століття.

Проблематика альтернативного врегулювання трудових спорів в Україні перебуває у центрі уваги значної кількості дослідників трудового права та конфліктології. У роботах М.І. Сьомич, Б.В. Стрілець, П.Ю. Шведенко детально аналізуються теоретичні засади позасудових форм вирішення трудових конфліктів, їхнє місце у системі захисту трудових прав та потенціал для модернізації національної правової системи [146]. Особлива увага у дослідженні С. С. Герасимчук приділяється співвідношенню традиційних судових механізмів та альтернативних процедур, а також впливу міжнародних стандартів на формування вітчизняної моделі медіації та примирення у трудових відносинах [13].

Значний внесок у дослідження медіаційних процедур зробили вчені І.О. Кучер, В.В. Тильчик. У їхніх працях розглядаються процесуальні аспекти

організації та проведення медіації у трудових спорах, особливості підготовки медіаторів до роботи з трудовими конфліктами, а також питання правового регулювання медіативних угод [64]. Б.В. Досін наголошує на необхідності адаптації загальних принципів медіації до специфіки трудових правовідносин, урахування психологічних особливостей учасників трудових конфліктів та забезпечення балансу інтересів працівників та роботодавців у процесі врегулювання спорів [29].

Проблеми примирливих процедур у колективних трудових спорах досліджуються на роботах Т. Водоп'ян, А. Багатко. Автори аналізують історичний розвиток інституту примирення у трудовому праві, міжнародний досвід організації процедур примирення, а також сучасний стан правового регулювання колективних трудових спорів в Україні [10]. Особлива увага О. Луценко приділяється ролі державних органів у процесі примирення, функцій трудових арбітрів та посередників, а також ефективності різних моделей врегулювання колективних конфліктів [68].

Важливе значення мають дослідження J. Feng, & P. Xie процесів імплементації міжнародних норм у національному законодавстві та адаптації закордонного досвіду до особливостей української правової системи [193].

Такі вчені як О.М. Ярошенко, О.М. Пижов, О.С. Арсентьева, В.М. Гарашук, М.І. Іншин зазначають, що у сучасному світі суперечки є поширеним явищем, яке потребує вирішення. Наразі на практиці розроблено та впроваджено велику кількість способів, які дозволяють вирішити спір не лише в суді, а й поза ним, що має низку переваг. Арбітражні суди, міжнародний комерційний арбітраж, медіація, консультації, партисипативні процедури (слухання за участі сторін), «орендовані судді», або концепція «багатодверних судів» та інше – це не вичерпні переліки альтернативних способів вирішення спорів. Однією з найпоширеніших процедур, на думку вчених, є саме медіація [229].

Правові засади альтернативного врегулювання трудових спорів в Україні формуються на перетині конституційних засад доступу до справедливості, норм трудового законодавства та спеціального регулювання медіативних процедур.

Стаття 55 Конституції України гарантує кожному право на судовий захист, однак не відкидає використання альтернативних способів врегулювання спорів. КЗпП України у ст.ст. 221-235 встановлює процедури розгляду індивідуальних та колективних трудових спорів, передбачаючи можливість їх врегулювання шляхом переговорів та за участю посередників. Відповідно до ст. 222-1 КЗпП України «трудовий спір між працівником і роботодавцем незалежно від форми трудового договору може бути врегульовано шляхом медіації відповідно до Закону України «Про медіацію». Договір про проведення медіації та угода за результатами медіації у трудових спорах укладаються в письмовій формі» [52].

Закон України «Про медіацію» від 16.11.2021 р. № 1875-IX створив комплексну правову основу для застосування медіації у різних сферах правовідносин, включаючи трудові спори, визначивши засади медіативного процесу, вимоги до медіаторів та порядок укладання медіативних угод [35].

Міжнародні стандарти альтернативного врегулювання трудових спорів, закріплені у конвенціях МОП та актах Ради Європи, мають визначальний вплив на формування національної моделі позасудового вирішення трудових конфліктів. Конвенція МОП № 98 «Про застосування принципів права на організацію та на ведення колективних переговорів» наголошує на важливості розвитку процедур добровільних переговорів між представниками працівників та роботодавців [201]. Рекомендація МОП № 92 «Про добровільне примирення та арбітраж» встановлює принципи організації примирних процедур та визначає роль державних органів у їх забезпеченні [123]. Європейська соціальна хартія (переглянута) у статті 6 закріплює право на колективні переговори та наголошує на необхідності створення процедур добровільного примирення для запобігання та врегулювання трудових спорів [30].

Медіація як альтернативна форма врегулювання індивідуальних трудових спорів є структурованим процесом, у межах якого сторони конфлікту за сприяння незалежного посередника прагнуть досягненню взаємоприйняттого рішення. Особливості медіації у трудових відносинах зумовлені специфікою трудового договору як правовідносини, що триває, необхідністю врахування

принципу захисту більш слабкої сторони (працівника) і потребою у збереженні трудових відносин після врегулювання конфлікту. Стаття 4 Закону «Про медіацію» визначає основні засади медіаційного процесу: добровільність, конфіденційність, неупередженість медіатора, рівноправність сторін та їх самовизначення. У контексті трудових спорів особливого значення набуває принцип поінформованої згоди, який вимагає забезпечення працівника повною інформацією про свої права та можливі наслідки медіаційної угоди [35].

Примирливі процедури у колективних трудових спорах регулюються Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів» від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР, який встановлює багатоступеневу систему врегулювання конфліктів [112]. Перший етап передбачає проведення переговорів між представниками працівників та роботодавця з метою досягнення угоди. При невдачі переговорів спір передається на розгляд примирної комісії, що формується з рівної кількості представників конфлікуючих сторін. Стаття 9 зазначеного закону визначає порядок створення примирної комісії та основні засади її роботи, включаючи рівне представництво сторін, гласність процедури та прагнення до консенсусу. У разі недосягнення згоди у примирній комісії спір може бути передана на розгляд трудового арбітражу чи посередника.

Інститут трудового арбітражу як форма альтернативного врегулювання колективних трудових спорів характеризується більшою формалізованістю процедур, порівняно з медіацією та примиренням. Статті 11-16 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів» регулюють порядок створення та функціонування трудового арбітражу, визначають вимоги до арбітрів та процедуру прийняття арбітражних рішень [112]. Арбітражне рішення є обов'язковим для сторін спору, якщо вони попередньо домовилися про передачу спору до арбітражу, що відрізняє цю процедуру від медіації та примирення, результати яких мають добровільний характер. Особливості трудового арбітражу включають спеціалізацію арбітрів на трудових питаннях, прискорені процедури розгляду спорів та можливість вживання тимчасових заходів для запобігання шкоді інтересам сторін.

Процедурні аспекти організації медіації у трудових спорах вимагають особливої уваги до психологічних та соціальних факторів, що впливають на поведінку учасників конфлікту. Підготовча стадія медіативного процесу включає інформування сторін про принципи та процедури медіації, отримання їхньої згоди на участь у процесі, визначення питань, що підлягають обговоренню. Стаття 16 Закону «Про медіацію» встановлює вимоги до медіативної угоди, яка повинна містити відомості про сторони, предмет спору, досягнуті домовленості та порядок їх виконання. У трудових спорах особливе значення має забезпечення відповідності медіативної угоди імперативним нормам трудового законодавства, оскільки сторони не можуть домовлятися про обмеження трудових прав працівника нижче за мінімальні стандарти, встановлені законом [35].

Схильність до посередництва та медіації закладена спочатку у методах трудового права. «Особливості методу трудового права визначають можливість самостійного вирішення суперечностей, що виникають учасниками трудових правовідносин без звернення до державних юрисдикційних органів» [83].

Медіація це новий перспективний механізм «м'якого», позасудового врегулювання конфліктів і спорів, які виникають у трудових відносинах, що здатний зменшити кількість спорів, які вирішуються в суді, знизити конфліктність самої процедури вирішення індивідуального трудового спору. До цього слід додати, що медіація в трудових спорах призведе також до зменшення бюджетних видатків на судовий розгляд цих спорів та на примусове виконання судових актів щодо них.

Сам термін «медіація» і означає посередництво (англ. *alternative dispute resolution, ADR*) – одна з технологій альтернативного врегулювання спорів за участю третьої нейтральної, неупередженої, не зацікавленої в даному конфлікті сторони – медіатора, який допомагає сторонам виробити певну угоду щодо спору, при цьому сторони повністю контролюють процес. Дослівно у перекладі з англійської *mediation* – посередництво [66].

Медіація у світовій практиці загально визнано вважається ефективним

способом вирішення трудових спорів. При цьому у Канаді медіація вперше з'явилася саме у трудових відносинах. У США основа для подальшого розвитку інституту медіації також була закладена у трудових відносинах у зв'язку з тим, що часто виникали конфлікти між утвореними профспілками та роботодавцями, внаслідок чого урядом США було запропоновано залучати міністерство праці як нейтральний посередник для врегулювання розбіжностей сторін [214]. У Німеччині активно діє і розвивається Федеральний союз медіації в економіці та сфері праці (Bundesverband Mediation in Wirtschaft und Arbeitswelt) [223].

У ХХ ст. медіація виникла саме у зв'язку з необхідністю вирішення колективних трудових спорів. У 1947 р. у США було створено спеціальний федеральний орган - Федеральна служба США з медіації та примирювальних процедур (Federal Mediation Conciliation Service, FMCS), яка діє і сьогодні [172]. Щодо використання медіації для врегулювання індивідуальних трудових спорів сумнівів ні в кого не залишилося. «Оскільки медіація не повинна торкатися інтересів третіх осіб, які не беруть у ній участі, то результати медіації поширюються як мінімум на індивідуальні трудові спори. Отже, медіативну угоду, що містить умови врегулювання спору, що ґрунтується на трудовому договорі, слід розглядати як різновид індивідуальної угоди у сфері трудового права.».

Медіативний спосіб врегулювання трудових спорів має низку переваг у порівнянні із державним судочинством: а) відсутність проблем з підсудністю та пропуском терміну звернення за вирішенням спору; б) оперативність у вирішенні конфлікту (на відміну від суду медіатору не треба добувати докази у справі, призначати експертизи, викликати свідків для надання свідчень тощо); в) зниження ризиків невиконання узгодженого сторонами рішення, оскільки воно прийняте у добровільному порядку та не містить елементів примусу; конфіденційність інформації, що фігурує у процесі переговорів; г) збереження позитивних відносин між сторонами конфлікту, поновлення сприятливого мікроклімату у трудовому колективі; д) досягнення компромісу без силового тиску на суб'єктів трудових відносин; зниження витрат учасників спору та

держави.

Медіація надає можливість (дозволяє):

самим сторонам, що сперечаються, вибрати нейтрального медіатора виходячи зі своєї взаємної довіри до нього, відштовхуючись від його авторитету, ділових, кваліфікаційних та інших якостей, а не користуватися послугами певної кимось особи з врегулювання. Наприклад, сторони можуть враховувати стаж та досвід медіатора саме у трудових спорах, його результативність, відгуки та рекомендації, вік, життєвий досвід тощо. Тому медіатор у трудових спорах з метою захисту права на працю має володіти певними компетенціями [18];

самим сторонам, що сперечаються, знайти компроміс, виробити прийнятний спосіб врегулювання спору, скориставшись допомогою кваліфікованого і незацікавленого у результаті спору медіатора. Медіатор немає права приймати обов'язкових для сторін рішень і рекомендацій. Він повинен і допомагати кожній із сторін, що сперечаються знайти вихід з конфлікту. У процедурі медіації сторони не пов'язані, як у судочинстві, з предметом, змістом та підставою позову. Вони можуть змінювати умови майбутньої угоди на власний розсуд. Наприклад, замість реального поновлення на роботі сторони можуть домовитися про зміну формулювання звільнення, про виплату заробітної плати за час вимушеного прогулу, про компенсацію завданих збитків, збитків, у тому числі витрати за медіатора тощо;

врегулювати не тільки трудову суперечку у її вузькому, праце-правовому розумінні, але будь-який конфлікт, який ще не отримав правової оцінки, між наймачем і працівником;

виявити і усунути справжні причини конфлікту і умови, що йому сприяють, на основі встановлення спільного інтересу та (або) схожих взаємних інтересів сторін, що сперечаються. Деколи сторони лише в процедурі медіації починають розуміти свої пріоритети та інтереси протилежної сторони. Визначенню справжніх причин конфлікту сприяє конфіденційний характер медіації, на відміну публічного судочинства, але це сприяє якнайшвидшому досягненню компромісу. Наприклад, запізненням на роботу з боку працівника

сприяли його проблеми психологічного характеру та відвідування психолога, які він прагнув не відкривати іншим особам, у тому числі роботодавцю;

укласти добровільну угоду сторін, що сперечаються, сформована на взаємних поступках і компромісі, заснована не тільки на правових нормах, але й і на нормах моралі та справедливості, сприйнятих сторонами;

медіація застосовна у трудовому праві як до трудових спорів, до інших конфліктів, що виникають між роботодавцями і працівниками та іншими особами. У сфері бізнесу перевага надається колективним формам підприємництва шляхом створення комерційних та окремих випадках некомерційних організацій. При цьому підприємець як наймач залучає трудові ресурси, укладаючи з працівниками трудові договори, і вступає з ними у трудові відносини, які нерідко викликають спори та розбіжності.

Медіація є ефективним способом захисту трудових прав як працівника, так і роботодавця. Саме медіація може сприяти знаходженню розумного та оптимального балансу інтересів працівників та наймача та запобігати судовим розглядам, які шкодять діловій репутації конкретної юридичної особи. У вітчизняній науці трудового права виділяють два види трудових спорів: індивідуальні та колективні.

Трудові спори є одним із найпоширеніших видів соціальних конфліктів у суспільстві, що у процесі реалізації трудових відносин між працівниками і роботодавцями. Під індивідуальним трудовим спором розуміються не врегульовані розбіжності між працівником та роботодавцем щодо застосування норм трудового права, які не можуть бути вирішені шляхом безпосередніх переговорів сторін трудового договору. Такі спори, як правило, стосуються конкретних аспектів трудових відносин окремого працівника, включаючи питання оплати праці, умов роботи, дисциплінарної відповідальності, звільнення та поновлення на роботі.

Колективний трудовий спір, у свою чергу, передбачає не врегульовані розбіжності між працівниками (їх представниками) та роботодавцями (їх представниками) щодо встановлення та зміни норм трудового права, умов праці,

а також соціально-економічних інтересів працівників. На відміну від індивідуальних спорів, колективні трудові спори стосуються інтересів значної кількості працівників та мають ширший суспільний резонанс. Вони можуть виникати на різних рівнях соціального партнерства – від окремого підприємства до галузевого або національного рівня, що визначає специфіку їхнього правового регулювання та способів вирішення.

У доктрині розвинених країн світу трудові спори прийнято поділяти залежно від своїх предмета на конфлікти інтересів (економічні спори) і права (юридичні спори). Ця класифікація має важливе значення визначення відповідних механізмів вирішення трудових конфліктів та вибору найефективніших способів захисту трудових прав. Конфлікти інтересів та конфлікти права розрізняються не лише за своїм змістом, а й за правовими наслідками, процедурами розгляду та органами, уповноваженими на їх вирішення.

Конфлікти інтересів виникають за відсутності угод чи інших формально-юридичних підстав вимог між сторонами трудових відносин і зазвичай пов'язані з вимогами встановлення нових чи зміни існуючих умов праці. Такі спори характеризуються прагненням працівників чи його об'єднань до поліпшення свого соціально-економічного становища, підвищення рівня оплати праці, скорочення робочого дня, поліпшення умов праці та розширення соціальних гарантій. Економічна природа даних спорів зумовлює особливості їх вирішення, яке часто відбувається через процедури колективних переговорів, медіації та, у крайніх випадках, через проведення страйків.

Спори про права впливають із порушення угод чи законів та стосуються застосування чи тлумачення норм, встановлених правовими актами чи договорами. Юридичні спори передбачають наявність конкретної правової норми, яка була порушена однією із сторін трудових відносин, що створює об'єктивні підстави для звернення за захистом порушеного права у відповідні юрисдикційні органи. На відміну від конфліктів інтересів, спори про право мають чітко визначений правовий базис і можуть бути вирішені шляхом

застосування норм трудового законодавства, колективних договорів або індивідуальних трудових угод.

Правові спори включають широкий спектр розбіжностей, пов'язаних із неправомірним звільненням працівників, невиплатою заробітної плати, порушенням режиму робочого часу та часу відпочинку, недотриманням вимог охорони праці, дискримінацією у трудових відносинах та іншими порушеннями трудового законодавства. Вирішення таких спорів зазвичай відбувається через судову систему або спеціалізовані трудові арбітражі, які мають компетенцію щодо застосування норм трудового права та поновлення порушених трудових прав працівників.

При поєднанні двох відомих класифікацій трудових спорів дослідники приходять до висновку, що індивідуальні трудові спори найчастіше є спір про права, а колективні спори переважно є конфліктами інтересів. Ця закономірність пояснюється особливостями правової природи та змісту різних категорій трудових спорів. Індивідуальні спори зазвичай виникають у разі порушення вже встановлених трудових прав конкретного працівника, що потребує їх поновлення у межах існуючого правового поля.

Колективні спори, навпаки, найчастіше спрямовані на зміну існуючих умов праці або встановлення нових соціально-економічних гарантій для працівників, що виходить за межі простого застосування чинних норм та потребує проведення переговорів між соціальними партнерами. Однак слід зазначити, що цей взаємозв'язок не є абсолютним, оскільки на практиці зустрічаються індивідуальні спори, пов'язані з економічними інтересами окремого працівника, а також колективні спори, що випливають із порушення встановлених правових норм.

Правильна класифікація трудових спорів має важливе практичне значення для вибору адекватних механізмів їх вирішення та забезпечення ефективного захисту трудових прав. Різні категорії спорів вимагають застосування специфічних процедур розгляду, починаючи з досудового врегулювання розбіжностей і закінчуючи судовим розглядом чи альтернативними способами

вирішення конфліктів. Розуміння правової природи трудового спору дозволяє сторонам конфлікту та уповноваженим органам вибрати найбільш підходящі засоби захисту порушених прав та інтересів, що сприяє більш швидкому та справедливому вирішенню розбіжностей у сфері трудових відносин.

Таким чином, у рамках трудових правовідносин примирні процедури та медіація у світовій практиці є способом вирішення насамперед колективних трудових спорів (спорів про інтереси). Наприклад, у США медіація з колективних трудових спорів оформилася як самостійний вид медіації (collective bargaining mediation) нарівні з примирливими процедурами щодо врегулювання скарг працівників (grievance mediation). Порядок організації та проведення медіації з колективних трудових спорів у закордонному законодавстві має низку особливостей, які зумовлені багатоаспектністю предмета примирливої процедури, множинністю на кожній із сторін, що сперечаються, високою соціальною значимістю колективних спорів та їх наслідків [218].

Щодо можливості проведення медіації з індивідуальних трудових спорів (спорів про права), то в закордонній доктрині це питання тривалий час залишалося дискусійним. Основна проблема при вирішенні питання про медіабельність таких трудових спорів полягала у можливості забезпечення збалансованих переговорів між працівником (працівниками) та роботодавцем, оскільки медіація малоефективна за умови значної фактичної (матеріальної, організаційної) нерівності сторін. Водночас у законодавстві питання медіабельності індивідуальних трудових спорів (спорів про права) вирішується позитивно.

Зокрема, відповідно до Закону Великобританії «Про зайнятість» 2002 р. (Employment Act 2002) працівник і роботодавець зобов'язані зробити спроби врегулювати суперечку мирним шляхом, причому до сторони, яка необґрунтовано відмовилася від співпраці або виявила зайву впертість у процесі досягнення угоди, можуть бути застосовані санкції [186].

У цілому нині розвиток системи врегулювання трудових спорів у правових системах сучасності характеризується відокремленням даної сфери суспільних

відносин та їх інституалізацією. У зарубіжному законодавстві поширена практика створення спеціалізованих державних організацій та органів, які здійснюють врегулювання спорів, що впливають із трудових правовідносин. Наприклад, у США цими питаннями займається Федеральна служба посередництва та примирення (Federal Mediation and Conciliation Service, FMCS) самостійний орган, покликаний сприяти у врегулюванні індивідуальних та колективних спорів за допомогою альтернативних методів [172].

За загальним правилом будь-яка скарга, подана в Трудовий суд (основний орган з розгляду трудових спорів в Англії, Уельсі та Шотландії), реєструється та автоматично направляється до ACAS ((Advisory, Conciliation and Arbitration Service) - Консультативна, примирна та арбітражна служба). Після отримання копії скарги медіатор, призначений Службою, звертається до учасників спору із пропозицією розпочати процедуру медіації. Якщо спір може бути вирішено з допомогою примирливої процедури, справа іде у Трудовий суд. Учасники спору можуть також добровільно ініціювати процедуру медіації без попереднього звернення до Трудового суду.

У багатьох європейських країнах створені організації, подібні до британської ACAS або американської FMCS, наприклад, Федеральний суд примирливого провадження в Австрії, Національне бюро світових посередників та Асоціація адвокатів у Фінляндії, Національне бюро з примирення у Швеції. Крім «зовнішніх» служб медіації у зарубіжній практиці набуло поширення створення «внутрішніх медіативних служб» («штатних медіаторів», або «внутрішньосистемних медіаторів») [217].

Як внутрішній механізм врегулювання трудових спорів медіація застосовується на підприємствах США, Великобританії, Німеччини, Італії. Наприклад, у США на підприємствах засновується спеціальна посада чи підрозділ із дозволу скарг. У Англії аналогічні служби створено державних органах (наприклад, у Міністерстві охорони здоров'я, Агентстві з соціальних виплат).

Штатні медіатори дозволяють врегулювати конфлікт на початкових

стадіях його зародження. Участь медіатора дозволяє не допустити загострення конфлікту, попередити такий сценарій його розвитку, при якому подальша взаємодія сторін у рамках трудових відносин стає абсолютно неможливою, допомагає сторонам, що сперечаються, усвідомити цінність стійкості їх трудового зв'язку, збереження стабільного психологічного клімату в колективі.

Крім цього, внутрішньосистемна медіація зарекомендувала себе як форма розробки та прийняття колективних договорів і угод. У зв'язку з цим у літературі набула поширення думка про те, що в трудових відносинах медіація застосовується не лише як спосіб вирішення спорів, але і як засіб профілактики їх виникнення. Примирні процедури, у тому числі переговорний процес за участю посередника (медіація), характеризуються проведенням принципів соціального партнерства та прийняттям рішення на основі рівного узгодженого волевиявлення представників сторін, що сперечаються.

У більшості сучасних держав система трудової юстиції характеризується активним використанням примирних процедур як доюрисдикційний етап вирішення трудового спору. Наприклад, у Канаді процедура примирення у вирішенні трудових спорів до звернення до інших способів захисту трудових прав встановлена як обов'язкова.

Проблема розвитку медіації як способу врегулювання трудових відносин у світовому масштабі пов'язана в першу чергу з наявністю в національних правових традиціях множинних форм інших усталених примирних і погоджувальних процедур, що перетинаються або конкурують з процедурою медіації. Це спеціалізовані трудові суди (у Німеччині, Фінляндії, Великобританії, Франції, Австрії, Бельгії, Данії, Люксембурзі, Іспанії, Португалії, Швейцарії, Швеції, Норвегії, Канаді, Новій Зеландії, Ізраїлі), комісії з трудових спорів у країнах пострадянської трудової системи, примирні арбітражі.

Зокрема, у США для вирішення трудових спорів у державному апараті, у сфері комунального обслуговування, на залізничному та повітряному транспорті широко застосовується примусовий трудовий арбітраж. У країнах пострадянської правової системи одним із Якщо процедура медіації не приведе

сторони до консенсусу, можна згодом звернутися до КТС для вирішення спору. Наявність певної правової традиції з безліччю форм організації примирення з трудових спорів багато в чому перешкоджає впровадженню медіації у систему трудової юстиції. Зокрема, на прикладі Франції фахівці зазначають, що у країнах, де мають місце трудові суди, у питаннях, пов'язаних із трудовою діяльністю, медіація досі досить мало поширена.

Важливу роль як фактор, що перешкоджає інтегруванню медіації до системи трудової юстиції, відіграє неопрацьованість у законодавстві питання про зупинення строків позовної давності при зверненні учасників трудового конфлікту до процедури медіації. Однією із проблем розвитку медіації у сфері трудових відносин є відсутність зацікавленості у її застосуванні у працівника у зв'язку з наявністю в нього певних пільг під час використання юрисдикційних способів вирішення спорів. Зокрема, якщо для працівника судовий розгляд є безкоштовним і він не бачить перспектив збереження трудових відносин, медіація виступає для нього як спосіб, що затягує вирішення проблеми.

Щодо трудових спорів вбачається кілька категорій, котрим медіація у зарубіжній практиці виявляється оптимальним способом досягнення угоди. Зокрема: а) спори, пов'язані з «пактом про неконкуренцію», коли роботодавець доплачує працівникові за відмову у працевлаштуванні конкуруючі організації або коли працівник «відводить» у компанії клієнтів чи персонал; б) ситуації, за яких працівник має особливий правовий статус (наприклад, вагітна жінка, звільнити яку до досягнення дитиною певного віку наймач не має права і на скарги якої з високим ступенем ймовірності миттєво зреагують інспекційні органи); в) ситуації із наявністю у трудових відносинах нелегальних проявів (наприклад, «чорної» зарплати, залучення до праці нелегальних мігрантів, організації «подвійної» бухгалтерії); г) репутаційні ризики (особливо у спорах про дискримінацію, про відшкодування шкоди здоров'ю працівника), коли за публічного розгляду справи у суді компанія може втратити лояльність як співробітників, а й клієнтів; д) складні, непередбачувані, але водночас прецедентні справи, коли рішення, прийняте судом за позовом одного з

працівників, може спровокувати безліч позовів від інших співробітників (спори, пов'язані з порядком нарахування тих чи інших виплат, преміювання, надання компенсацій та додаткових відпусток за шкідливі умови праці тощо)

Таким чином, включення медіації до системи врегулювання трудових спорів загалом відповідає меті підвищення стабільності трудових відносин, стимулюючи працівників та наймачів до пошуку балансу інтересів. Водночас серед перешкод до широкого розвитку медіації у сфері трудових відносин на сучасному етапі слід визнати:

недоліки правового регулювання (зокрема, необґрунтоване виключення можливості застосування медіації у традиційній для неї) сферу колективних трудових спорів, неопрацьованість питань призупинення строків позовної давності при зверненні учасників трудового конфлікту до процедури медіації);

наявність суттєвих пільг для працівників у системі юрисдикційного розв'язання конфліктів (звільнення від сплати судових витрат, скорочені строки розгляду трудових справ, можливість примусового виконання рішення відповідного органу трудової юстиції), що за відсутності системи стимулів у рамках позасудового вирішення спорів виступає при демотивуванні процедур, у тому числі до процедури медіації;

усталена система численних примирних і суміжних з ними процедур позасудового вирішення трудових спорів, які багато в чому перетинаються за цілями, змістом, методами прийняття рішення з медіативними технологіями.

Роль державних органів у розвитку альтернативних форм врегулювання трудових спорів визначається необхідністю створення інституційної інфраструктури, забезпечення підготовки кваліфікованих спеціалістів та контролю за дотриманням процедурних вимог. Державна служба України з питань праці здійснює функції щодо сприяння врегулюванню колективних трудових спорів, веде реєстр посередників та арбітрів, забезпечує організаційну підтримку примирливих процедур. Стаття 6 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів» визначає повноваження центрального органу виконавчої влади у сфері соціальної політики щодо координації

діяльності з врегулювання трудових спорів. Міністерство соціальної політики України розробляє методичні рекомендації щодо організації примирливих процедур, здійснює підготовку та підвищення кваліфікації посередників та арбітрів.

Особливості врегулювання трудових спорів за участю окремих категорій працівників вимагають адаптації стандартних медіативних та примирних процедур до специфічних потреб та правового статусу учасників конфлікту. Спори за участю державних службовців регулюються спеціальними процедурами, передбаченими Законом України «Про державну службу» від 10.12.2015 р. №889-VIII, який встановлює порядок розгляду скарг державних службовців та можливість їх врегулювання шляхом переговорів. Трудові конфлікти за участю працівників освіти, охорони здоров'я, правоохоронних органів характеризують ся підвищеним суспільним інтересом та вимагають урахування соціальної значущості відповідних сфер діяльності при виборі способів урегулювання спорів.

Інформаційні технології відкривають нові можливості для розвитку альтернативних форм урегулювання трудових спорів, особливо в умовах обмеженої мобільності та дистанційної організації трудових відносин. Онлайн-медіація дозволяє проводити медіативні сесії з використанням відеоконференцзв'язку, що суттєво знижує тимчасові та фінансові витрати сторін на участь у процедурі врегулювання спору. Електронні платформи для врегулювання спорів забезпечують автоматизацію документообігу, ведення протоколів медіативних сесій, зберігання та обробку медіативних угод. Однак застосування цифрових технологій у медіації потребує вирішення питань забезпечення конфіденційності інформації, ідентифікації учасників процесу та юридичної сили електронних медіативних угод.

Економічна ефективність альтернативних форм врегулювання трудових спорів проявляється у суттєвому скороченні часу та фінансових витрат на вирішення конфліктів у порівнянні з традиційним судовим процесом. Дослідження показують, що середня тривалість медіативної процедури

становить від кількох днів до кількох тижнів, тоді як розгляд трудового спору в судовому порядку може тривати місяці та роки. Вартість медіації значно нижча від судових витрат, що робить цю процедуру доступною для широких верств працівників. Економічні переваги альтернативного врегулювання включають також зниження виробничих витрат, пов'язаних із трудовими конфліктами, збереження трудових відносин та запобігання негативному впливу спорів на репутацію організації.

Перспективи розвитку альтернативних форм урегулювання трудових спорів в Україні пов'язані з необхідністю вдосконалення правового регулювання, створення спеціалізованої інституційної інфраструктури та формування культури конструктивного розв'язання конфліктів у трудових відносинах. Пріоритетними напрямками розвитку є: створення мережі спеціалізованих центрів медіації та примирення при територіальних органах Державної служби з питань праці; розробка стандартів підготовки медіаторів для роботи із трудовими спорами; запровадження обов'язкової досудової процедури врегулювання для певних категорій трудових спорів; розвиток онлайн-платформ для дистанційного врегулювання конфліктів; інтеграція альтернативних процедур у систему соціального партнерства на підприємствах та у галузях економіки.

Дослідження альтернативних форм врегулювання трудових спорів демонструє значний потенціал медіаційних та примирних процедур у сучасній системі трудових відносин. Аналіз практики застосування даних механізмів свідчить про їх ефективність у вирішенні конфліктних ситуацій між працівниками та роботодавцями, що зумовлено гнучкістю процедур, конфіденційністю процесу та можливістю досягнення взаємовигідних рішень. Медіація та примирні процедури дозволяють сторонам трудового спору зберегти робочі відносини та уникнути тривалих судових розглядів, що особливо важливо у контексті підтримки стабільності трудового колективу [150].

Порівняльний аналіз ефективності альтернативних способів вирішення трудових спорів та традиційного судового порядку виявляє суттєві переваги

позасудових процедур. Медіаційні процеси характеризуються меншими тимчасовими та фінансовими витратами, що робить їх доступнішими для всіх категорій працівників. Крім того, альтернативні форми врегулювання спорів забезпечують більший ступінь контролю сторін над процесом та результатом вирішення конфлікту, дозволяючи враховувати специфічні особливості трудових відносин та індивідуальні потреби учасників спору.

Практичне застосування медіаційних та примирних процедур у сфері трудових відносин потребує створення відповідної інституційної бази та підготовки кваліфікованих спеціалістів. Успішне функціонування системи альтернативного врегулювання трудових спорів залежить від рівня правової культури учасників трудових відносин, їхньої готовності до конструктивного діалогу та компромісів. Досвід зарубіжних країн показує необхідність інтеграції альтернативних способів вирішення спорів у загальну систему захисту трудових прав, що потребує відповідних законодавчих змін та методичного забезпечення.

Результати дослідження дозволяють дійти висновку у тому, що розвиток альтернативних форм врегулювання трудових спорів є перспективним напрямом вдосконалення системи захисту трудових прав. Впровадження медіаційних та примирних процедур у практику вирішення трудових конфліктів сприяє підвищенню ефективності захисту прав працівників, зниженню соціальної напруженості та формуванню культури конструктивної взаємодії у трудовій сфері. Подальший розвиток цього напрямку потребує комплексного підходу, що включає вдосконалення нормативно-правової бази, створення спеціалізованих інститутів та підготовку професійних медіаторів у галузі трудових відносин.

2.3. Функціонування публічних та громадських інституцій у сфері захисту права на працю: компетенційні межі та коопераційний потенціал

Актуальність дослідження функціонування публічних та громадських інституцій у сфері захисту права на працю у контексті українського законодавства обумовлена фундаментальними змінами у системі трудових відносин, що відбуваються у сучасній Україні. Трансформація економічної моделі держави, інтеграційні процеси з Європейським Союзом та необхідність гармонізації національного законодавства з європейськими стандартами потребують переосмислення ролі та функцій інституцій, відповідальних за забезпечення трудових прав громадян. Особливої ваги набуває аналіз ефективності існуючих механізмів захисту трудових прав в умовах військового стану, коли традиційні форми трудових відносин зазнають суттєвих змін, а потреба в надійних правозахисних інститутах зростає багаторазово.

Сучасний етап розвитку українського трудового законодавства характеризується активним реформуванням інституційної системи захисту трудових прав, що робить дослідження цієї проблематики особливо затребуваною. Ухвалення нових нормативно-правових актів, модернізація діяльності Державної служби з питань праці, розширення повноважень професійних спілок та розвиток альтернативних форм врегулювання трудових спорів створюють нову архітектуру правозахисних механізмів. Аналіз функціонування цих інституцій дозволяє виявити прогалини у правовому регулюванні та визначити напрями вдосконалення системи захисту трудових прав, що має критичне значення для забезпечення соціальної стабільності та економічного розвитку країни.

Практичне значення дослідження визначається необхідністю підвищення ефективності захисту трудових прав в умовах сучасних викликів української економіки. Цифровізація трудових процесів, поширення нестандартних форм зайнятості, розвиток дистанційної роботи та гіг-економіки створюють нові ризики для трудових прав працівників, що потребують адекватної інституційної

відповіді. Традиційні громадські інституції, такі як трудові інспекції та суди, стикаються з необхідністю адаптації своїх методів роботи до нових реалій, у той час як громадські організації та професійні об'єднання набувають зростаючої ролі в системі соціального партнерства та захисту колективних інтересів працівників.

Актуальність дослідження зумовлена недостатньою розробленістю в українській правовій науці комплексного підходу до аналізу взаємодії громадських та суспільних інституцій у сфері захисту трудових прав. Існуючі наукові роботи зазвичай фокусуються на окремих аспектах діяльності правозахисних інституцій, не приділяючи належної уваги системному аналізу їх взаємозв'язків та координації діяльності. Тим часом ефективність захисту трудових прав багато в чому залежить від злагодженої взаємодії різних інституцій, чіткого розмежування їх компетенції та створення механізмів координації їх діяльності, що потребує глибокого теоретичного осмислення.

Особливої актуальності дослідженню надають процеси євроінтеграції України та необхідність імплементації європейських стандартів захисту трудових прав у національну правову систему. Європейський досвід функціонування інституцій із захисту трудових прав, включаючи розвинену систему соціального діалогу, ефективні механізми трудового арбітражу та медіації, а також активну роль громадських організацій у моніторингу дотримання трудового законодавства потребує адаптації до українських умов. Дослідження сучасного стану та перспектив розвитку публічних та громадських інституцій у сфері захисту права на працю дозволить сформулювати науково обґрунтовані рекомендації щодо вдосконалення національної системи трудових відносин відповідно до європейських стандартів та кращих міжнародних практик.

Дослідження функціонування публічних та громадських інституцій у сфері захисту права на працю в українському правовому полі привертає увагу значної кількості вітчизняних та зарубіжних науковців. У роботах І. Кайло, детально аналізуються теоретичні засади діяльності державних органів у сфері трудових

відносин, особлива увага приділяється еволюції контрольно-наглядових функцій інспекційних органів та їх ролі у забезпеченні дотримання трудового законодавства [43]. Сучасні дослідження Я. Галич та О. Могиль фокусуються на аналізі реформування системи державного управління у сфері праці, виявляючи основні тенденції модернізації інституційної структури та визначаючи перспективи розвитку публічних інституцій у контексті європейської інтеграції [12]. Значний пласт наукових праць присвячений дослідженню ролі громадських організацій та професійних спілок у системі захисту трудових прав. Дослідження Д. Неліпи розкривають еволюцію інституту соціального партнерства в Україні, аналізують правові механізми участі профспілок у колективно-договірному регулюванні та їхню роль у вирішенні трудових спорів [76].

Дослідження Є.В. Краснова концентруються на аналізі судового захисту трудових прав та ролі судової системи як ключового громадського інституту у механізмі правового захисту. Автор досліджує проблеми доступності правосуддя у трудових спорах, аналізують практику застосування норм матеріального та процесуального права, виявляють системні недоліки у діяльності судів у трудових справах. Значна увага приділяється питанням спеціалізації суддів із трудових спорів та необхідності створення спеціалізованих трудових судів за зразком європейських країн, що розглядається як важливий напрямок реформування судової системи [59].

Сучасна наукова література активно висвітлює проблеми розвитку альтернативних форм врегулювання трудових спорів та роль медіаційних центрів як нових інституцій у системі захисту трудових прав. Роботи О.Є. Луценко [69], О.П. Столяр [145] присвячені аналізу правового регулювання медіації у трудових відносинах, дослідженню потенціалу примирливих процедур та їх інтеграції до загальної системи вирішення трудових конфліктів. Автори обґрунтовують необхідність розвитку інституту медіації як ефективного інструменту позасудового врегулювання спорів, що сприяє збереженню трудових відносин та зниженню навантаження на судову систему.

Більшість існуючих робіт мають фрагментарний характер, досліджуючи

діяльність окремих інституцій ізольовано від загальної системи правового захисту. Недостатньо вивченими залишаються питання координації діяльності різних правозахисних інституцій, механізми їх взаємодії у процесі захисту індивідуальних та колективних трудових прав, а також проблеми ефективності існуючої інституційної системи в умовах сучасних викликів української економіки та європейської інтеграції.

Система публічних інституцій, що забезпечують захист права на працю в Україні, спрямована на гарантування трудових прав громадян, передбачених статтею 43 Конституції України. Це положення формує конституційну основу діяльності всіх органів, відповідальних за захист трудових прав.

Головним представником публічних інституцій у сфері захисту права на працю є судові органи України. Саме ці органи забезпечують реалізацію конституційної гарантії права на судовий захист. Жодна інша інституція не має настільки широких і остаточних повноважень у вирішенні трудових спорів.

Відповідно до ч. 2 ст. 64 Конституції України право на судовий захист не може бути обмежено навіть в умовах воєнного або надзвичайного стану [55].

В умовах воєнного стану суди, органи та установи системи правосуддя діють виключно на підставі, в межах повноважень та в спосіб, визначені Конституцією та законами України, а їх повноваження, передбачені Основним Законом України, не можуть бути обмежені [113].

Важливою рисою судової системи є її універсальність: суди розглядають як індивідуальні, так і колективні трудові спори, забезпечуючи баланс між приватними інтересами працівника та публічними інтересами держави. Крім того, судова практика формує правові прецеденти, які стають орієнтиром для інших інституцій - Держпраці, профспілок, органів місцевого самоврядування. Це робить суди не лише арбітром, а й нормотворчим фактором у сфері трудових прав.

Одне із центральних місць серед публічних інституцій, що забезпечують захист права на працю в Україні, займає Державна служба України з питань праці, діяльність якої регулюється Положенням, затв. постановою КМУ від

11.02.2015 р. № 96 [104]. Однією із головних функцій цієї служби є здійснення державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю та зайнятість населення, виконання функцій з реалізації державної політики у сферах промислової діяльності.

Функціональні характеристики діяльності Державної служби з питань праці визначаються широким спектром повноважень, що включають проведення планових та позапланових перевірок дотримання трудового законодавства, розгляд звернень громадян щодо порушень їх трудових прав, застосування адміністративних санкцій до порушників трудового законодавства.

Ефективність діяльності цієї служби багато в чому визначається якістю взаємодії з іншими державними органами, що вимагає чіткої регламентації міжвідомчого співробітництва та координації зусиль у сфері захисту трудових прав.

Право на працю в Україні традиційно ґрунтується на діяльності професійних спілок як основних представників інтересів працівників у трудових відносинах. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 р. № 1045-XIV визначає правовий статус профспілок як добровільних громадських організацій, які об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами щодо їх професійної діяльності [36].

Профспілки виступають як основний колективний захисник прав працівників. Вони наділені широкими повноваженнями у сфері захисту трудових прав, включаючи право на ведення колективних переговорів, укладання колективних договорів та угод, здійснення громадського контролю за дотриманням трудового законодавства, представництво інтересів працівників у трудових спорах, організація страйків та протестів.

Однак реальна спроможність профспілок у захисті трудових прав працівників під час воєнного стану, коли трудові права працівників були обмежені, суттєво ослаблена. Так, у значної кількості малих та середніх підприємств профспілкові організації навіть не створені, або створені та мають при цьому вкрай слабкий вплив, тобто номінальний характер.

Крім того, з прийняттям Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [110] було позбавлено профспілкові організації права на попередню згоду при звільненні працівників, змін істотних умов праці та контролю за дотриманням трудового законодавства на підприємствах. Також під час воєнного стану профспілки позбавлені свого дієвого механізму – страйку, за допомогою якого можна було відстоюють свої права у випадку не досягнення у вирішенні проблеми під час колективних переговорів.

Цими моментами під час воєнного стану в Україні послаблюється роль профспілок на захист порушених трудових прав працівників.

Конвенція МОП № 87 «Про свободу асоціації та захист права на організацію» 1948 р. [200], ратифікована Україною, гарантує працівникам і підприємцям право створювати за своїм вибором організації без попереднього дозволу, а також право вступати в такі організації на єдиній умові підпорядкування статутів цих організацій, отримала правове закріплення у Законі України «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010 р. №2862-VI [37]. Цей закон встановлює правові та організаційні засади соціального діалогу між органами державної влади, органами місцевого самоврядування, об'єднаннями роботодавців, професійними спілками з метою узгодження інтересів сторін соціально-трудова відносин. Національна тристороння соціально-економічна рада як постійно чинний орган соціального діалогу на національному рівні відіграє ключову роль у формуванні узгоджених підходів до вирішення соціально-економічних проблем, включаючи питання оплати праці, зайнятості населення, соціального захисту працівників.

Європейська соціальна хартія 1961 р. та Переглянута Європейська соціальна хартія 1996 р., ратифіковані Україною, закріплюють право працівників та підприємців на створення місцевих, національних або міжнародних організацій для захисту своїх економічних та соціальних інтересів та на вступ до таких організацій як процедури врегулювання трудових спорів. Ефективний інструмент позасудового вирішення конфліктів Закон України «Про медіацію»

від 16.11.2021 р. №1875-IX регулює проведення медіації як позасудового способу врегулювання спору шляхом переговорів між сторонами за допомогою одного чи кількох медіаторів [35].

Медіаційні процедури у трудових спорах дозволяє сторонам зберегти конфіденційність, контролювати процес та результат врегулювання спору, що особливо важливо для підтримки трудових відносин після вирішення конфлікту. Комісії з трудових спорів на підприємствах, регульовані статтями 221-231 КЗпП України, являють собою паритетні органи, що складаються з рівної кількості представників трудового колективу та роботодавця, що забезпечує баланс інтересів сторін при розгляді індивідуальних трудових спорів. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права 1966 р. у статті 6 визнає право кожної людини на працю, що включає право кожної людини на отримання можливості заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Конвенції МОП, зокрема Конвенція № 98 «Про застосування принципів права на організацію та ведення колективних переговорів» 1949 р. [201], Конвенція № 144 «Про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм» 1976 р. [205], встановлюють міжнародні стандарти діяльності інституцій із захисту трудових організацій.

Рекомендації МОП, включаючи Рекомендацію № 130 «Про розгляд скарг» 1967 р. [203], Рекомендацію № 143 «Про представників працівників» 1971 р. [204], містять детальні керівні принципи організації діяльності правозахисних інституцій та забезпечення ефективного захисту трудових прав на національному рівні. чіткістю розмежування компетенції різних органів та відсутністю ефективних механізмів міжінституційної взаємодії.

Дублювання функцій державних органів у сфері контролю за дотриманням трудового законодавства, недостатня координація діяльності трудових інспекцій з органами прокуратури та судами, слабка взаємодія із громадськими організаціями створюють системні перешкоди для забезпечення комплексного захисту трудових прав. Відсутність єдиної інформаційної системи обліку

порушень трудового законодавства та результатів діяльності різних правозахисних інституцій ускладнює оцінку ефективності існуючої системи та планування заходів щодо її вдосконалення. Європейський досвід створення інтегрованих систем трудових інспекцій та координаційних рад із соціального діалогу може бути орієнтиром для реформування української системи публічних інституцій захисту трудових прав.

Міжнародні організації, які займаються захистом прав працівників, відіграють важливу роль у забезпеченні справедливих умов праці та захисті інтересів працівників у всьому світі. Ці організації розробляють стандарти трудових прав, здійснюють моніторинг їх дотримання, а також надають підтримку працівникам у разі порушення їхніх прав. В межах наукового дослідження ми розглянемо кілька ключових міжнародних організацій, які займаються захистом прав працівників.

Однією з найбільших та найвпливовіших міжнародних організацій, що займаються захистом прав працівників, є Міжнародна організація праці, аналіз діяльності якої досліджувався в попередніх розділах роботи.

Ще однією важливою організацією, яка займається захистом трудових прав є Міжнародна конфедерація профспілок (МКП). Це найбільше світове профспілкове об'єднання. Вона об'єднує профспілки з усього світу та виступає на захист інтересів працівників, проводить кампанії щодо покращення умов праці та боротьби за соціальні права. Вказана організація була створена в 2006 р. шляхом об'єднання Всесвітньої конфедерації праці та Міжнародної конфедерації вільних профспілок та Міжнародної конфедерації праці. Вона представляє інтереси працівників на міжнародному рівні та бореться за справедливі умови праці, захист прав працівників та забезпечення їх соціального захисту, здійснює моніторинг порушень та проводить кампанії проти експлуатації, примусової та дитячої праці. Так, МКП в травні 2025 оприлюднила 12-й щорічний Глобальний індекс прав. Це єдине всеохоплююче щорічне світове дослідження порушення прав працівників – свобод, що складають основу демократичного верховенства права та справедливих умов праці для всіх.

Цьогорічний Індекс демонструє гостру та погіршуючу глобальну кризу для працівників та профспілок. У 2025 р. середні рейтинги країн погіршилися у трьох із п'яти регіонів світу, причому Європа та Америка зафіксували найгірші показники з моменту створення Індексу у 2014 р. Тривожно, що лише 7 зі 151 опитаної країни отримали найвищий рейтинг. Дані свідчать про різке зростання порушень основних прав, включаючи доступ до правосуддя, право на свободу слова та зібрань, а також право на колективні переговори. У цьому дедалі ворожому середовищі все більша кількість державних органів влади приймають законодавство, яке криміналізує організації громадянського суспільства – і, потенційно, профспілки – як «іноземних агентів», ще більше делегітимізуючи їхню роль. Порушення права на страйк та права на реєстрацію профспілки залишаються на рекордному рівні, що підкреслює посилення утисків основних свобод працівників [211].

Міжнародна організація зі стандартизації (ISO) розробляє міжнародні стандарти в галузі управління якістю, охорони здоров'я та безпеки праці. Ці стандарти допомагають компаніям та організаціям забезпечити безпечні та здорові умови праці для своїх співробітників та дотримуватись міжнародних вимог у цій галузі.

Міжнародна федерація з прав людини (IFHR) – є міжнародною неурядовою організацією, метою якої є захист прав людини, включаючи права працівників. Вона співпрацює з державними установами, міжнародними організаціями та іншими заінтересованими сторонами для захисту прав працівників у всьому світі.

Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ) – займається питаннями забезпечення здоров'я населення, включаючи здоров'я працівників. Організація розробляє рекомендації та стандарти з охорони здоров'я під час роботи, проводить дослідження у цій галузі та надає технічну допомогу країнам-членам для забезпечення безпечних умов праці.

На закінчення, міжнародні організації, які займаються захистом прав працівників, відіграють важливу роль у забезпеченні дотримання та захисту прав

працівників на світовому рівні. Робота цих організацій сприяє створенню гідних умов праці та сприяє покращенню життя працівників по всьому світу.

Поширення платформної зайнятості, дистанційної роботи, фрілансингу створює нові ризики для трудових прав працівників, пов'язані з невизначеністю правового статусу, відсутністю соціальних гарантій, складнощами забезпечення безпечних умов праці. Традиційні форми діяльності трудових інспекцій, що ґрунтуються на проведенні перевірок на стаціонарних робочих місцях, вимагають модернізації з урахуванням специфіки цифрових форм зайнятості. Професійні спілки стикаються з викликами організації працівників, зайнятих у нестандартних формах трудових відносин, що вимагає перегляду традиційних підходів до колективного представництва інтересів та розвитку нових форм солідарності працівників. Роль громадських організацій та неурядових інституцій у системі захисту трудових прав набуває особливого значення в умовах трансформації традиційних форм трудових відносин. Правозахисні організації, центри правничої допомоги, асоціації працівників окремих професій та галузей виконують важливі функції інформування працівників про їхні права, надання правової підтримки, здійснення громадського моніторингу дотримання трудового законодавства.

Закон України «Про громадські об'єднання» від 22.03.2012 р. № 4572-VI створює правову основу діяльності таких організацій, проте відсутність спеціального регулювання їхньої участі у захисті трудових прав обмежує потенціал використання громадського сектору для зміцнення системи правового захисту [34]. Міжнародна практика створення омбудсменів з трудових прав, громадських рад при міністерствах праці, трипартійних комісій за участю громадянського суспільства може бути основою для розширення ролі громадських інституцій в українській системі захисту трудових прав.

У Додатку Г дисертації наведено практичні рекомендації щодо вибору процедури захисту трудових прав працівників. Їх інтеграція як окремого модуля до створеної в майбутньому електронної платформи «Трудові права України» забезпечить ефективний захист прав працівників.

Перспективи розвитку інституційної системи захисту права на працю в Україні пов'язані з необхідністю гармонізації правозахисної діяльності. Процес європейської інтеграції вимагає імплементації принципів Європейської опори соціальних прав, прийнятої у 2017 р., яка встановлює 20 ключових принципів та прав, що підтримують справедливі та добре функціонуючі ринки праці та системи соціального забезпечення, зокрема рівний доступ до ринку праці, справедливі умови праці, стабільність зайнятості, соціальний захист тощо.

Створення ефективної системи соціального діалогу та Трудового омбудсмена – незалежного органу для розгляду скарг щодо порушення трудових прав роботодавцями та органами державної влади, розвиток альтернативних форм врегулювання трудових спорів, зміцнення ролі громадянського суспільства на захист трудових прав становлять пріоритетні напрями інституційних реформ.

Досвід європейських країн у створенні спеціалізованих трудових судів, інтегрованих систем трудових інспекцій, ефективних механізмів колективних переговорів може бути адаптований до українських умов з урахуванням національних особливостей правової системи та традицій соціального партнерства.

Висновки до Розділу 2

У другому розділі дисертаційного дослідження проведено системний аналіз механізмів та форм захисту конституційного права на працю у сучасних умовах трансформації українського правопорядку. Дослідження судового захисту трудових прав розкриває дихотомію між нормативними гарантіями та практичною ефективністю правосуддя, демонструючи існуючі процесуальні обмеження та доктринальні протиріччя у правозастосовній діяльності судів різних інстанцій. Аналіз судової практики дозволив виявити усталені інтерпретаційні підходи до тлумачення конституційних норм про право на працю, а також визначити проблемні аспекти, пов'язані з неоднорідністю правових позицій судів та недостатньою розробленістю методології застосування міжнародних стандартів у національній юрисдикції.

Комплексне дослідження альтернативних форм врегулювання трудових спорів виявило значний потенціал медіаційних та примирних процедур як ефективного інструмента поновлення порушених трудових прав за одночасного зниження навантаження на судову систему. Аналіз функціонування публічних та громадських інституцій у сфері захисту права на працю продемонстрував необхідність чіткого розмежування їх компетенційних кордонів та формування ефективної моделі міжінституційної взаємодії. Дослідження коопераційного потенціалу різних правозахисних суб'єктів дозволило обґрунтувати концепцію інтегрованої системи захисту трудових прав, що ґрунтується на принципах субсидіарності, комплементарності та синергетичної взаємодії державних, міжнародних та цивільних інститутів, що створює основу для формування науково обґрунтованих рекомендацій щодо оптимізації національного механізму захисту конституційного права на працю.

Визначено, що судова практика КСУ демонструє послідовну еволюцію доктринальних підходів до інтерпретації конституційного права на працю, що характеризується поступовим розширенням змістовного наповнення трудових гарантій та посиленням механізмів їх процесуального захисту. Хронологічний аналіз рішень КСУ виявив тенденцію до формування комплексної концепції

неприпустимості необґрунтованих обмежень трудових прав, що особливо виразно виявилось у подоланні дискримінаційних вікових бар'єрів для керівників вищих навчальних закладів.

Встановлено, що ключовою константою в юриспруденції КСУ є послідовний захист принципу рівності громадян перед законом та категоричне неприйняття будь-яких форм дискримінації у трудових відносинах. Цей підхід отримав інституційне закріплення через серію прецедентних рішень, що гарантують рівні права різних профспілкових організацій на представництво інтересів працівників, що забезпечує плюралістичну модель соціального діалогу у сфері праці.

Доведено, що значний сегмент рішень КСУ присвячений зміцненню процедурних гарантій захисту трудових прав, що виражається у розширювальному тлумаченні поняття заробітної плати та включенні до нього всіх видів грошових виплат, включаючи компенсації за вимушений прогул через незаконне звільнення. Такий прогресивний підхід сприяє більш ефективному захисту майнових інтересів працівників та забезпечує справедливе поновлення порушених трудових прав.

Окреслено, що методологічні особливості конституційного тлумачення норм трудового права базуються на системному підході до аналізу правових приписів та їхнього органічного взаємозв'язку з фундаментальними конституційними принципами. КСУ послідовно застосовує принцип пропорційності при оцінці допустимості обмежень трудових прав, вимагаючи їх обґрунтованості, необхідності та пропорційності легітимної мети.

Виявлено, що КСУ активно інтегрує міжнародні стандарти захисту трудових прав та компаративний досвід зарубіжних конституційних юрисдикцій у національну правозастосовну практику, що забезпечує гармонізацію українського трудового законодавства із сучасними європейськими стандартами та сприяє формуванню одноманітного правового простору у сфері захисту соціально-економічних прав.

Встановлено, що систематизація судової практики з різних категорій

трудових спорів виявила суттєву нерівномірність судових підходів до вирішення аналогічних правових питань, що детермінує необхідність уніфікації судової практики та розробки деталізованих роз'яснень вищими судовими інстанціями в тому числі роз'яснення нових норм, що введені під час воєнного стану. Особливо критичною є проблема визначення розміру компенсації моральної шкоди у трудових правовідносинах, де відсутність єдиних критеріїв та методологічних стандартів призводить до прийняття діаметрально протилежних судових рішень за аналогічними фактичними обставинами.

З урахуванням рішення КСУ щодо визнання неконституційними норм КЗпП України про строки звернення працівника до суду про стягнення заробітної плати доречним буде внесення змін до ст. 233 КЗпП щодо уніфікації строків звернення до суду у справах про стягнення заробітної плати (для діючих та звільнених працівників) без обмеження будь-яким строком.

Доведено, що формальне задоволення позовних вимог щодо поновлення на роботі часто не забезпечує реальне поновлення трудових прав, оскільки роботодавці систематично вишукують альтернативні способи ухилення від належного виконання судових рішень. Ця ситуація свідчить про суттєві прогалини у механізмі примусового виконання судових актів та необхідності посилення санкційного впливу на недобросовісних роботодавців.

Визначено, що цифровізація трудових відносин та динамічний розвиток нестандартних форм зайнятості формують принципово нові виклики для судової практики, що потребують кардинальної адаптації традиційних підходів до кваліфікації трудових відносин та вироблення інноваційних критеріїв їхнього розмежування із цивільно-правовими договорами. Існуюча правозастосовна практика демонструє недостатню готовність судової системи до ефективного вирішення спорів, що виникають в умовах цифрової економіки за відсутності законодавчого регулювання.

Окреслено, що існуючі процедурні особливості розгляду трудових спорів, що включають звільнення від судового збору та скорочені строки судового розгляду, загалом сприяють забезпеченню доступності правосуддя для суб'єктів

трудових відносин, проте потребують подальшого концептуального вдосконалення з урахуванням сучасних соціально-економічних та технологічних викликів.

Аргументовано, що пріоритетного розвитку потребує система альтернативних способів вирішення трудових спорів, включаючи медіаційні та арбітражні процедури, що здатні значно зменшити навантаження на правосуддя в Україні та забезпечити більш оперативне поновлення порушених трудових прав з одночасним збереженням партнерських відносин між учасниками трудового процесу.

Визначено, що медіативні процедури врегулювання трудових спорів мають істотні переваги перед традиційним державним судочинством, що виражаються у відсутності процесуальних обмежень щодо підсудності та термінів звернення за вирішенням спору, що значно розширює доступність даного механізму захисту трудових прав. Оперативність медіаційного процесу, зумовлена відсутністю необхідності збирання доказів, призначення експертиз та виклику свідків, дозволяє досягати компромісних рішень у найкоротші терміни, що особливо важливо для поновлення порушених трудових правовідносин.

Встановлено, що добровільний характер медіаційної угоди суттєво знижує ризики невиконання досягнутих домовленостей, оскільки рішення приймається сторонами самостійно без елементів примусу, а конфіденційність інформації, що циркулює у процесі переговорів, створює сприятливі умови для відкритого діалогу та пошуку взаємоприйнятних рішень. Дані характеристики медіації сприяють збереженню позитивних відносин між учасниками трудових правовідносин та відновленню сприятливого мікроклімату у трудовому колективі.

Доведено, що медіаційний механізм надає сторонам трудового спору унікальну можливість самостійного вибору нейтрального медіатора на основі взаємної довіри, професійного авторитету та кваліфікаційних характеристик, що забезпечує більш високий рівень легітимності процедури порівняно з призначенням посередника третіми особами. Такий підхід дозволяє враховувати

спеціалізований досвід медіатора у вирішенні трудових спорів, його результативність та репутацію у професійній спільноті.

Обґрунтовано, що процедурна гнучкість медіації дозволяє сторонам виходити за рамки традиційних правових категорій предмета, змісту та підстав спору, надаючи можливість зміни умов майбутньої угоди на взаємний розсуд учасників процесу. Ця особливість медіації відкриває широкі можливості для творчого пошуку рішень, що включають не лише юридичне поновлення порушених прав, а й компенсацію різних видів збитків, зміну формулювань документів та інші взаємовигідні умови.

Аргументовано, що медіація створює унікальні можливості для виявлення та усунення справжніх причин трудових конфліктів на основі встановлення спільних інтересів та взаємних потреб сторін, що суперечать, що часто стає можливим лише в умовах конфіденційного діалогу. Конфіденційний характер медіаційного процесу, на відміну від судочинства, сприяє більш відкритому обговоренню делікатних питань та якнайшвидшому досягненню компромісних рішень.

Визначено, що медіаційні технології в закордонній правозастосовній практиці демонструють найбільшу ефективність при вирішенні специфічних категорій трудових спорів, що включають конфлікти, пов'язані з угодами про неконкуренцію, коли роботодавець надає компенсацію працівникові за відмову від працевлаштування у конкуруючі організації.

Встановлено, що медіація виявляє особливу ефективність у ситуаціях, коли працівник має спеціальний правовий статус, що передбачає посилений соціально-правовий захист, наприклад, при вирішенні спорів за участю вагітних жінок, звільнення яких до досягнення дитиною певного віку законодавчо обмежене. У таких випадках медіаційні процедури дозволяють уникнути негайного втручання контролюючих органів та знайти компромісне рішення, що враховує інтереси обох сторін трудових правовідносин.

Доведено, що медіація є оптимальним механізмом врегулювання суперечок у ситуаціях, обтяжених наявністю нелегальних проявів у трудових

відносинах, включаючи практики «тіньової» оплати праці, залучення нелегальних мігрантів та ведення «подвійної» бухгалтерії. Конфіденційний характер медіаційного процесу створює безпечне середовище для обговорення делікатних питань без ризику публічного викриття порушень законодавства, що сприяє досягненню взаємовигідних рішень.

Обґрунтовано, що репутаційні ризики, особливо актуальні для суперечок про дискримінацію та відшкодування шкоди здоров'ю працівника, роблять медіацію кращим способом вирішення конфліктів у порівнянні з публічним судовим розглядом. Відкритий розгляд подібних справ у судах може призвести до втрати лояльності не лише співробітників, а й клієнтів компанії, що спричиняє зацікавленість роботодавців у конфіденційному врегулюванні суперечок через медіаційні процедури.

Аргументовано, що включення медіації до системи врегулювання трудових спорів загалом відповідає цілям підвищення стабільності трудових відносин та стимулювання учасників до пошуку балансу інтересів, проте існують значні перешкоди для її широкого розвитку. До основних бар'єрів належать недоліки правового регулювання, що включають необґрунтоване виключення можливості застосування медіації у сфері колективних трудових спорів та неврегульованість питань зупинення строків позовної давності при зверненні до медіаційних процедур.

Виявлено, що існуюча система процесуальних пільг для працівників у юрисдикційному вирішенні конфліктів, що включає звільнення від судових витрат, скорочені терміни розгляду та можливість примусового виконання рішень, створює демотивуючий ефект для звернення до позасудових процедур за відсутності відповідних стимулів у рамках медіації. Додатковою перешкодою виступає усталена система численних примирних процедур, які багато в чому перетинаються за цілями, змістом та методами з медіаційними технологіями, що створює конкуренцію між різними формами альтернативного вирішення трудових спорів.

Матеріали розділу відображено в наступних працях автора: [17], [18].

РОЗДІЛ 3

СУЧАСНІ ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ЗАХИСТУ КОНСТИТУЦІЙНОГО ПРАВА НА ПРАЦЮ

3.1. Вплив цифровізації та нових форм зайнятості на систему захисту права на працю

Питання захисту права на працю є значним для усіх країн. Правовий захист як об'єкт наукового дослідження постійно перебуває в епіцентрі уваги фахівців із загальної теорії права, так і галузевих юридичних наук. Проте актуальність теми, як і раніше, не викликає сумнівів. Кардинальні зміни відбулися у всіх сферах суспільного життя, значно ускладнилася соціальна структура українського суспільства. Виникли абсолютно нові відносини, складніші і за структурою, і за змістом, що зумовлює необхідність їхнього належного правового регулювання.

Проблема захисту трудових прав працівників у різних її аспектах як ніколи загострюється під час кризових явищ економіки. Традиційно це пов'язано з тим, що трудові відносини характеризуються фактичною нерівністю сторін, працівник перебуває в економічній залежності від роботодавця, що може бути використане на шкоду правам та законним інтересам працівників.

Захист трудових прав - це комплекс заходів державних та профспілкових інститутів із запобігання трудовим правопорушенням (як індивідуальних, так і колективних), надання допомоги працівникам у їх усуненні, відновлення порушених прав та притягнення винних до відповідальності.

Цифровізація стала ключовим чинником трансформації трудових відносин у XXI столітті, змінюючи не лише організацію праці, а й саму сутність права на працю. Впровадження цифрових технологій, розвиток гіг-економіки, платформної зайнятості, автоматизації та штучного інтелекту створюють нові можливості для підвищення ефективності роботи, але водночас породжують низку правових викликів, зокрема щодо захисту персональних даних, соціальних

гарантій, адаптації трудового законодавства та збереження прав працівників у цифровому середовищі.

Цифровізація надає глибокий і багатосторонній вплив на всі сфери життя, включаючи ринок праці та трудові відносини. Нові технології трансформують методи організації роботи, змінюють характер трудових функцій і потребують переосмислення існуючих нормативних положень.

В умовах війни та економічної нестабільності ці процеси набувають особливої актуальності для України, де цифровізація стала не лише інструментом виживання бізнесу, а й засобом збереження робочих місць та підтримки економічної стабільності. Водночас, класичні механізми захисту трудових прав часто не відповідають новим реаліям, що вимагає глибокого аналізу, перегляду законодавчих норм та впровадження інноваційних підходів.

У нових умовах господарювання, як зауважує Р.В. Галич, надзвичайно актуальною є проблема забезпечення захисту трудових прав та законних інтересів працівників. Вагоме значення для громадян під час воєнного стану має захист трудових прав, оскільки праця є ключовим елементом соціальної і економічної стабільності. Відсутність або обмеження можливості здійснювати трудові права може суттєво вплинути на добробут населення та загальну ситуацію в державі [11, с. 3].

Варто зазначити, що в умовах сьогодення спостерігається різностороннє впровадження інноваційних технологій. Вони проникають буквально у всі сфери життєдіяльності. Також і законодавці прагнуть йти в ногу з часом, у зв'язку з цим останніми роки активно вносяться кардинальні зміни у законодавство України. І трудове право не є винятком, зазнаючи значних перетворень у своїй галузі.

Виходячи з цього, є актуальним розглянути основні виклики та перспективи, які відкриває цифровізація трудового права, який вплив цифровізації та нових форм зайнятості на систему захисту права на працю, приділивши увагу найбільш актуальним аспектам.

У своїй роботі С.П. Ланська зазначає, що «цифровізація (з англ. digitalization) – це впровадження цифрових технологій в усі сфери життя: від

взаємодії між людьми до промислових виробництв, від предметів побуту до дитячих іграшок, одягу тощо; це перехід біологічних та фізичних систем у кібербіологічні та кіберфізичні (об'єднання фізичних та обчислювальних компонентів); перехід діяльності з реального світу у світ віртуальний (онлайн)» [65].

Потенціал цифровізації бізнес-середовища, як відзначають окремі дослідники, базується на можливостях, що отримані від доступу до віртуального простору і яким притаманне збільшення продажів, підвищення продуктивності та освіченості працівників, зниження окремих статей витрат, підвищення конкурентоспроможності бізнесу [167, с. 247].

У сучасному світі цифровізація стає ключем до підвищення ефективності та конкурентоспроможності у різних сферах економіки. Завдяки стрімкому розвитку інформаційних технологій та цифрових інструментів, компанії та організації відкривають для себе нові можливості для оптимізації бізнес-процесів.

Одним із найважливіших аспектів успішної цифровізації є збільшення продуктивності праці. Під цим розуміється здатність організації створювати більшу кількість продукції чи послуг за одиницю часу при мінімальних витратах ресурсів. У нашу епоху це досягається за рахунок автоматизації, аналізу даних та впровадження цифрових платформ та програмного забезпечення, які оптимізують робочі процеси, скорочують час виконання завдань та підвищують якість роботи.

Саме цифровізація трудових відносин створює для системи захисту трудових прав нові виклики, вимагаючи при цьому адаптації існуючих інституцій та створення нових механізмів [20, с. 79].

Як зазначає Ю.Ю. Івчук: «у Нідерландах профспілка FNV подала позови проти компаній гіг-економіки (Uber, Deliveroo) від імені групи водіїв/кур'єрів, вимагаючи визнання їх найманими працівниками з усіма трудовими правами. За результатами розгляду позовних вимог суди різних інстанцій погодилися, що водії є працівниками, і компанії зобов'язані укласти з ними трудові договори»

[41, с. 121].

На думку Т.М. Дорошенко, «характер праці поступово змінює цифровізація. При цьому зауважується це полягає не лише через зростання обсягу дистанційної праці, але виникнення відносин, правова природа яких залишається суперечливою: поширення краудворкінгу, тобто роботи, організованої он-лайн з використанням Інтернет-платформ, які надають змогу весь обсяг роботи, або ж окрему її частину передавати через інформаційно-телекомунікаційні мережі, як результат. Все це також зумовлює потребу у професійному розвитку, професійному зростанні працівників. Адже «професійний розвиток є довготерміновим за своєю природою і більше стосується максимізації індивідуального потенціалу. Він фокусується як на потребах особистості, так і підприємства. Результатом професійного розвитку є вдосконалення компетенцій особистості та більш продуктивної праці» [28, с. 259].

Г.В. Татаренко вважає, що цифрова трансформація трудових відносин зумовлює необхідність оновлення та вдосконалення правового регулювання, спрямованого на захист трудових прав, забезпечення рівного доступу до цифрових можливостей та створення безпечного робочого середовища. В умовах цифровізації праці критично важливим є підвищення рівня цифрової грамотності працівників, що сприяє ефективній взаємодії з роботодавцем, мінімізації цифрових ризиків та підвищенню конкурентоспроможності на ринку праці. Водночас цифрові трудові правовідносини потребують належного законодавчого врегулювання, яке враховуватиме як розвиток новітніх технологій, так і дотримання трудових гарантій [148].

На наш погляд, поняття професійного розвитку працівника можна визначити як удосконалення рівня кваліфікації для якіснішого виконання професійних обов'язків та відповідності вимогам умов соціально-економічної середовища. Доведено, що у сучасних умовах для відповідності кваліфікацій співробітників державного сектору мінливого професійного середовища необхідно розвивати цифрові компетенції, які включають не тільки технічні

знання та вміння у спеціалізованому середовищі, а також особисті якості, цифрову культуру.

Т.Г. Ковальчук та В.К. Загарій у своїй роботі зазначають, що важливим елементом сучасного ринку праці стали цифрові платформи, надаючи можливість працівникам виконувати роботу дистанційно, створюючи гнучкі можливості для зайнятості. Такого роду платформи, як Upwork, Fiverr, Uber, Airbnb, надають змогу працівникам знаходити проєкти або замовників онлайн, знижуючи при цьому залежність від традиційних форм працевлаштування. Значного поширення, особливо у сферах дизайну, програмування, перекладів, юридичних послуг та фінансового консалтингу, маркетингу набули дистанційна робота та фріланс [50, с. 175].

В свою чергу, головною особливістю платформенної зайнятості, на думку І.М. Павліченко, виступає нестандартна правова природа взаємовідносин, позаяк вони найчастіше оформлюються не як трудові договори, а як цивільно-правові угоди. Це зумовлює відсутність соціальних гарантій, зокрема пенсійного забезпечення та мінімальної заробітної плати, страхування, що призводить до дискусій з питань необхідності правового врегулювання статусу гіг-працівників. [81].

Цифрова організація праці пов'язана з необхідністю мережевого поділу та кооперації праці, появою сучасних методів проєктування трудових процесів та систем на основі цифрових технологій, розвитком трудової мобільності, формування нового типу креативних працівників – вільних трудових агентів як головних драйверів цифрової економіки. Сьогодні цілком очевидним є те, що розвиток цифрової економіки супроводжуватиметься подальшими змінами соціально-трудова відносин, генеруванням нових стратегій на ринку праці, розробкою нових методів соціальної згоди під час вирішення питань, що стосуються людини, організації, регламентації, нормування та оплати праці умовах створення цифрових платформ та екосистем.

У зарубіжній літературі вченими в галузі трудового права піднімаються такі питання: трудові правовідносини у сучасних постіндустріальних умовах

трансформувалися чи зазнають змін його елементів? Чи піддається трудові правовідносини (чи навіть вже зазнали?) так званої «генетичної варіативності» організаційної, контрольної та дисциплінарної прерогативи, що розглядаються у якості стержня трудового договору? [174, с. 117].

Трансформація трудового законодавства України також відбувається в контексті адаптації до нових реалій ринку праці, зокрема через розвиток дистанційної зайнятості, фрілансу та цифрових платформ. Останніми роками українське законодавство вжило низку заходів для врегулювання цих явищ, проте значна частина норм потребує подальшого уточнення та удосконалення.

Пандемія коронавірусу Covid-2019 продемонструвала небажання багатьох сфер життя адекватно реагувати на критичні ситуації. Насамперед це торкнулося правового регулювання трудових відносин, яке зазнало багато фундаментальних змін, що формують сьогодні нову, більш сучасну систему функціонування ринку праці. Підприємства справді можуть порушувати права та захист працівників від необґрунтованого звільнення і навіть домагатися адекватного правосуддя та державної допомоги. В даний час особливо вразливі працівники, які мали неформальні трудові договори та обмежений доступ до охорони здоров'я та соціального захисту до пандемії [213].

Ця пандемія коронавірусу суттєво посилила роль цифрових технологій у всіх сферах суспільного життя. Масове впровадження дистанційної роботи у професіях, де раніше передбачалося виконання трудових функцій безпосередньо на робочому місці, а також стрімкий розвиток онлайн-платформ не лише відкрили нові можливості для працівників і роботодавців, але й актуалізували потребу у внесенні змін до чинного трудового законодавства.

Поряд із традиційними формами зайнятості набули поширення різні види нестандартної праці: дистанційна робота, фріланс, укладення строкових контрактів. У своїх дослідженнях МОП виокремлює кілька категорій такої зайнятості, що відрізняються від класичних форм: тимчасова робота – укладення строкових чи проєктних договорів, виконання сезонних завдань, випадкова або поденна зайнятість, які характеризуються обмеженим терміном

працевлаштування; неповна зайнятість - робота на неповний робочий час або за запитом; багатосторонні трудові відносини - коли працівник взаємодіє з кінцевим користувачем через посередників (агентів, субпідрядників тощо); залежна самозайнятість та приховані трудові відносини – ситуації, коли фактична трудова діяльність маскується під інші форми [220].

Таким чином, пандемія стала каталізатором поширення нових моделей зайнятості, які потребують належного правового врегулювання та адаптації системи захисту трудових прав.

Так, як відзначають І.Л. Петрова та А.Ю. Бараш, з настанням пандемії COVID-19 та війни в Україні постала нагальна потреба в умовах підвищеної небезпеки у мінімізації соціальних контактів та реорганізації робочих процесів. Дистанційна робота надала можливість працівникам на виконання своїх обов'язків незалежно від їх місця перебування, забезпечивши при цьому безперервність функціонування економіки та суспільства. До того ж, вона розширює доступ до робочих місць для людей з обмеженими можливостями та відкриває нові можливості щодо географічної мобільності. Відтак це сприяє підвищенню конкуренції на ринку праці через можливість залучення з різних куточків світу компаніями фахівців [82, с. 82].

Зауважимо, що на сьогодні даний перелік вже потребує розширення, зокрема із формуванням розлогого переліку форм організації праці, що сформувались із розвитком цифрових технологій та глобалізаційних трендів. Жорстка фіксація ознак трудових правовідносин може спричинити проблему неможливості визначення правової природи нетипових (нестандартних) відносин, що виникли, у зв'язку з чим не менш важливою бачиться проблема збереження галузевої самостійності природи трудових відносин, неприпустимості поглинання їх іншими галузями (цивільним правом зокрема). Нетипові (нестандартні) відносини були детально проаналізовані Єврофондом. До їх числа віднесено наступні: спільне використання працівників (Employee sharing); спільне працевлаштування (Job sharing); проміжне управління (Interim management); роботу з нагоди (Casual work); мобільну роботу з використанням

інформаційно-комунікаційних технологій (ICT-based mobile work); роботу на Інтернет-платформах (Platform work, Crowd employment); роботу на основі ваучерів (Voucher-based work); спільну зайнятість (Collaborative employment); портфельну роботу (Portfolio work) [188].

Також слід відзначити, що окремої уваги потребує така тенденція, як гіг-економіка, що набуває дедалі більшого поширення. Гіг-економіка є однією з найбільших, перспективних і при цьому неконтролюючих і нерегулярних сфер глобальної економіки. Гіг-економіка має на увазі відносини ринкового обміну послуг праці на винагороду, що складаються між окремими особами або компаніями на цифрових платформах, що сприяють встановленню їх контактів на короткостроковій основі, з оплатою за завданнями. Такого роду модель роботи створює гнучкі можливості для зайнятості, але водночас не завжди створює гарантії стабільного доходу та соціального захисту, роблячи її менш привабливою для певних категорій працівників.

Гіг-економіка знаходиться в центрі уваги не стільки через високу швидкість зростання економічних вигод, скільки через актуалізацію питань захисту прав споживачів та працівників, необхідності трансформації та адаптації політики регулювання стосовно цифрового ринку праці.

Ченг Ці та В. Янг наводять відмінні характеристики зайнятості традиційного типу, протиставляючи їх гіг-типу: системі працевлаштування, що опосередковує відносини працівника та роботодавця, властива наявність абсолютного контролю роботодавця над виробничим процесом, здійснюваним працівником, графіком та тривалістю роботи, завданнями та умовами праці робочому місці. Саме високий рівень контролю на робочому місці відрізняє працівника від незалежного підрядника [230, с. 3]. У традиційній індустріальній моделі наймані працівники розглядаються як «фактор виробництва», наділений лише економічними атрибутами, націлений на максимізацію власної вигоди і не має соціальних або психологічних потреб. Працівник із його кваліфікацією, навичками «прив'язаний» до конкретної роботи (робочого місця).

Гнучкість гіг-роботи обумовлена також тим, що вона розбивається на

безліч дрібних частин (проекти, завдання). Самі виконавці отримують контроль над процесом та результатом їхньої власної роботи з правом вирішувати, що і яким чином робити.

Окремі зарубіжні дослідники зазначають, що гіг-робота – це робота, що здійснюється через онлайн-платформи праці (OLP), такі як Uber, Upwork та Fiverr, які пов'язують клієнтів з працівниками або постачальниками послуг. Така опосередкована робота зазвичай обмежується певним терміном і базується на проектах. Крім того, компенсація та пільги розроблені для мотивації бажаної поведінки (наприклад, затримка оплати, коли роботи було недостатньо), а структура роботи забезпечує гнучкість часу та змісту (наприклад, можливість працювати, коли працівники хочуть) [231, с. 650]. На відміну від фіксованої заробітної плати, характерною для традиційної системи зайнятості, отримання прибутку в гіг-економіці відбувається в результаті виконання різної незалежної роботи, субпідрядів, наданих через Інтернет.

Розвиток гіг-економіки становить окрему тенденцію, а результат загальносистемних зрушень, які зачіпають не лише економічну, а й соціальну сферу життєдіяльності суспільства. Технологія цифрової платформи детермінувала нові форми роботи, що поки що належать до нестандартних, зважаючи на те, що формування нових стандартів зайнятості та норм регулювання відстає від поширення змін. Переваги гіг-зайнятості для бізнесу пов'язані з економією витрат, зі зниженням ціни цифрової праці через неухильне зростання його ринкової пропозиції. Вигоди платформної зайнятості для працівника – простота входу, гнучкість робочого графіка та свобода вибору завдань, можливість отримувати додатковий дохід.

Варто зазначити, що Законом України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» від 15.07.2021 р. № 1667-IX [118] введено поняття «гіг-контракту» для ІТ-фахівців у межах Дія.City, проте він не поширюється на всіх платформних працівників. Відсутність окремого законодавчого акту з питань гіг-економіки ускладнює визначення статусу таких працівників: наймані працівники або самозайняті особи. Саме тому в силу гармонізації законодавства

до європейських стандартів доцільним є прийняття законів, норми якого закріплять особливість працевлаштування за допомогою цифрових платформ, зокрема в частині оподаткування та соціального страхування.

Одним із головних напрямів цифровізації стало закріплення на законодавчому рівні дистанційної та надомної роботи, визначення порядку укладення договорів та вимоги до організації такої зайнятості, що відбулося внаслідок внесення змін до КЗпП України [52] шляхом прийняття Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» від 04.02.2021 р. № 1213-IX [97]. Також, Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX [110] закріплено можливість дистанційної роботи в умовах воєнного стану, а також тимчасові трудові гнучкості для роботодавців. Проте, незважаючи на усі ці зміни, все одно відсутній чіткий механізм контролю щодо дотримання трудових норм у дистанційному форматі, а також процедура врегулювання конфліктів між працівниками та роботодавцями внаслідок настання трудових спорів.

Загалом дистанційний формат зайнятості персоналу має свої характерні особливості, де потрібний підвищений рівень самоорганізації, самодисципліни та відповідної мотивації. На думку О.В. Тищенко: «наслідком війни стали масова міграція населення, збільшення чисельності безробітних, втрата заробітку і засобів до існування» [149, с. 557]. Тому як правило, співробітники, які працюють віддалено, відносяться до нової цифрової сфери бізнес-діяльності.

Проте, як зауважують Т.Г. Ковальчук та В.К. Загарій, умови дистанційної роботи та гнучких графіків спричинить розмивання меж між робочим та особистим часом, що негативно вплине при цьому на психологічне здоров'я та благополуччя працівників. У зв'язку з цим вагомим є розробити і впровадити політики та практики, сприяючи збереженню балансу між роботою та особистим життям, такі як підтримка психологічного здоров'я працівників, обмеження робочого часу, надання можливості для відпочинку та поновлення тощо» [50, с.

177].

Завдяки сучасним технологіям стало можливим виконання трудових обов'язків, перебуваючи поза місцем роботи. У зв'язку з цим у трудові відносини введено поняття «дистанційного працівника», тобто особи, яка уклала трудовий договір про виконання роботи поза місцезнаходженням роботодавця, в тому числі і в іншому регіоні, а також з використанням мережі Інтернет. Ю.Ю. Івчук це поняття визначено як фізичну особу, яка працює на умовах трудового договору про дистанційну роботу (контракту), виконує роботу за допомогою за інформаційних технологій без підпорядкування правилам трудового розпорядку у визначеному самостійно робочому місці [40, с. 149].

Такий формат роботи розширює можливості для роботодавців у пошуку кандидатів, а працівники, у свою чергу, отримують можливість вибирати роботу незалежно від місця проживання, що дозволяє оптимізувати робочий час, а також надає можливість самостійно створити для себе комфортні умови праці. Дистанційний формат роботи значно скорочує витрати як із боку роботодавця, так і з боку працівника. Однак у роботодавця виникає деяка складність контролю трудової діяльності працівників та її ефективності. Крім того, роботодавці мають подбати про безпеку умов праці віддалених працівників.

Слід зазначити, що для розвитку дистанційної роботи необхідно створити певні умови. Наприклад, для зручності комунікації працівників із керівництвом мають бути створені програми, що дозволяють у режимі онлайн проводити наради, планувати робочий процес та відстежувати результати трудової діяльності. Доцільним для цього видається забезпечення цих умов за допомогою єдиного програмного забезпечення, а не розрізних програм для зручності робочого процесу.

Все більшої популярності набувають дистанційні способи заробітку. Чисельність дистанційних, сезонних працівників, вахтувальників, а також зайнятих у роботодавців-фізичних осіб – зростає. Сьогодні дистанційно, вахтовим методом і сезонно працюють у нашій країні безліч працівників, і практично всі вони не укладають трудові договори через віддаленість від

роботодавців, тим самим поповнюючи ряди нелегальної зайнятості.

Обов'язкове укладання, зміна та припинення трудового договору у письмовій формі заважає бізнесу та самим працівникам, тому перехід на електронні трудові договори з названими працівниками може стати пілотним варіантом повсякденного впровадження електронних трудових договорів, які можуть бути основою електронного кадрового діловодства та є одним із ключових питань цифрової економіки у трудовому праві.

Варто відзначити, що відповідно до Закону України «Про електронні документи та електронний документообіг» [99] встановлено право на використання електронних підписів у трудових відносинах. Згідно зі ст. 24 КЗпП України [52] допускається укладання трудових договорів в електронній формі, однак існує необхідність у розробці додаткових механізмів ідентифікації працівника. За доцільне вбачаємо подальше вдосконалення механізмів цифрового документообігу для оформлення трудових відносин дистанційних працівників та автоматизація перевірки відповідності трудових договорів стандартам.

Електронна форма трудового договору являється досить популярною в силу наявності суттєвих переваг: скорочення часу укладення трудового договору; зберігання менш складніше завдяки електронним архівам; зменшується кількість витраченого паперу; полегшується процес зміни документа; підвищується захищеність документів. Також електронна форма трудового договору допомагає подолати територіальні обмеження.

Впровадження електронного реєстру трудових договорів, як зазначають Н. Швець і Д. Черняченко, сприятиме підвищенню продуктивності праці, оскільки значно простіше буде вносити відомості в електронному вигляді, ніж здійснення додаткової роботи щодо переведення паперової документації в електронний вигляд. Убезпечити нашу державу від фінансових труднощів та забезпечити стабільне майбутнє для молодих поколінь зможе прозорість зайнятості населення [163, с. 89].

Окрім того, на думку Р.Я. Бутинської, безумовну юридичну силу матиме

електронний договір. Не можливим буде оскаржити в суді його обов'язковість. Попри це, поклавши на працівників зобов'язання щодо застосування електронного підпису, законодавство повинне закріпити для нього право на отримання (у випадку виникнення бажання) завіреної копії документів і на паперовому носії [7, с. 141].

Електронний трудовий договір – це офіційний та законний трудовий договір, який укладається між роботодавцем і дистанційним співробітником не у традиційній формі на папері, а в електронному вигляді із застосуванням посиленого електронного підпису.

Традиційна модель трудового договору з фізичною присутністю на робочому місці та підпорядкуванням працівника роботодавцю втрачає актуальність через цифровізацію. Сучасні працівники виконують обов'язки віддалено в онлайн-середовищі, а договори укладають електронно з цифровими підписами. Необхідна адаптація законодавства для регулювання дистанційних трудових відносин, зокрема оплати праці, умов праці та відповідальності сторін.

У будь-якому випадку, важливо враховувати, що роботодавець повинен реалізовувати комплекс заходів, спрямованих на захист персональних даних працівника: від підвищення обізнаності своїх співробітників з питань безпеки особистої інформації та заходів відповідальності за їх розголошення до таких технічних процедур як моніторинг, так і реагування на них.

Тобто, сьогодні електронний трудовий договір – природній результат технологічного розвитку, це власне той інструмент, який надає змогу вирішувати більшість сучасних проблем: від оформлення дистанційної роботи до створення більш екологічного документообороту. Переваги електронної форми трудового договору приваблюють працівників та роботодавців по всьому світі. У зв'язку з цим виникає необхідність у мінімізації існуючих ризиків, зумовлених недосконалістю законодавства, а також тих, що пов'язані із технологіями створення та використання електронних підписів.

Загалом же, як зазначає О. Почанська, значно спрощує роботу з великими обсягами інформації, електронний документ, створений за допомогою засобів

автоматизації документообігу, підписаний шляхом електронного цифрового підпису та збережений у системі у вигляді файлу відповідного формату. Природним є той факт, що певні вимоги на документообіг накладає електронний вигляд документів. На кожного виконавця, залученого до документообігу, буде покладено зобов'язання щодо особистого електронного підпису. У зв'язку з цим, організований документообіг на підставі встановлених правил матиме переваги й зможе усунути усі недоліки паперових документів [92, с. 32].

Достатність простого електронного підпису засновано, у тому числі, на презумпції сумлінності сторін та достовірності вихідної від сторін інформації. У разі неоднозначності у тлумаченні волевиявлення сторони друга сторона має право вимагати чи підтвердити, чи продублювати документ на паперовому носії.

У будь-якому випадку організація документообігу за допомогою засобів електронного зв'язку має бути заснована на спеціальному локальному нормативному акті організації та особливій вказівці щодо можливості застосовувати електронний підпис у трудовому договорі. Остання умова, на наш погляд, дозволить знизити ризик заперечення дій роботодавців, прийнятих на основі електронних документів.

Слід зазначити, що з 10.06.2021 р. Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі» запроваджено електронні трудові книжки. Електронна трудова книжка є цифровим аналогом паперової трудової книжки, мета запровадження якої полягає в удосконаленні обліку трудової діяльності працівників, зменшенні паперового документообігу та пов'язаних з цим ризиків втрати чи пошкодження документів.

Запровадження електронних книжок суттєво знижує витрати роботодавців на придбання та зберігання трудових книжок на паперових носіях, такий формат забезпечує збереження персональних даних працівників, спрощує обмін необхідною інформацією з різними державними органами та значно прискорює деякі процеси, наприклад, усувається можливість затримки видачі трудової книжки під час звільнення. Одночасно з цим все ж таки зберігається ризик втрати

відомостей через можливий збій інформаційної системи. Крім того, використання електронних трудових книжок може викликати деякі труднощі, оскільки не всі мають рівні навички у використанні цифрових технологій, наприклад, представники старшого покоління.

Проте, ми погоджуємося з твердженням М.О. Пижової, що вагомим кроком у напрямку цифровізації є впровадження електронних трудових книжок, адже електронні трудові книжки надають можливість у зручному та доступному форматі зберігати та оновлювати дані про трудову діяльність. З переходом на електронний облік забезпечується оперативний доступ щодо інформації з питань стажу, зайнятості, попереднього місця роботи, спрощуючи при цьому процес перевірки даних не лише для працівників і роботодавців, але й державних органів [84, с. 195].

До того ж, Н.М. Швець та Д.Д. Балашова зазначають, що використання електронних трудових книжок призводить до скорочення потреб у веденні об'ємної паперової документації, знижуються витрати на її зберігання та обслуговування. Для роботодавців зменшиться адміністративне навантаження, а для працівників – виникне можливість самостійно, не звертаючись до кадрової служби перевіряти власний стаж і трудову історію в будь-який момент. Водночас за допомогою електронних трудових книжок мінімізуються ризики втрати трудових записів у випадку надзвичайних ситуацій, що є особливо актуальним в умовах війни для України, коли зберігання паперових документів наражається на ризик пошкодження або втрати. Електронний формат надає можливість резервувати інформацію у захищених базах, що доступні незалежно від фізичного місцезнаходження [164, с. 71].

Також позитивним моментом є забезпечення доступу до даних трудової діяльності не лише працівників Пенсійного фонду України, але й судів та правоохоронних органів.

Також зведено до мінімуму ризики втрати інформації про трудову діяльність (стаж) працівників, що не можна сказати про паперову трудову книжку, поновлення інформації в якій може зайняти кілька місяців або зовсім

стає неможливим під час тимчасової окупації території України або активних бойових дій на території, де перебувало підприємство. Це також може статися з вини роботодавця або внаслідок нещасного випадку, такого як пожежа, повінь або будь-яке інше природне явище. Використовуючи електронну систему, будь-які відомості можуть бути отримані з бази даних за кілька секунд.

Іншою важливою зміною можна віднести перехід на електронні листки непрацездатності, який в Україні запроваджено з 01.06.2021 р. [75]. Органи Пенсійного фонду України здійснюють ведення Електронного реєстру листків непрацездатності.

В Електронному реєстрі листків непрацездатності, який формує та веде Пенсійний фонд України на підставі медичного висновку про тимчасову непрацездатність, формується електронний лікарняний.

Також у рамках цифровізації правового регулювання трудових відносин розробляються системи управління персоналом та електронні платформи для контролю за дотриманням трудового законодавства. Це дозволяє автоматизувати процеси обліку робочого часу, розрахунку заробітної плати, контролю за виконанням трудових обов'язків та реєстрації порушень. В свою чергу, захист персональних даних працівників є вагомим аспектом цифровізації правового регулювання трудових відносин, окремі питання якого регулює Закон України «Про захист персональних даних» [108].

З цього приводу О.Г. Середа зазначає, що Законом України «Про захист персональних даних» ґрунтовно регламентується захист та обробка персональних даних. Даний законодавчий акт виступає як рамковий нормативно-правовий акт, оскільки передбачає такий захист та обробку в усіх сферах суспільних відносин життєдіяльності, тому він детально не передбачує та не охоплює врегулювання положень щодо захисту персональних даних працівника [136, с. 209].

В умовах цифрової інтеграції питання безпеки, охорони та захисту персональних даних працівників, вимагає неабиякої уваги, регулювання та залучення уповноважених осіб, тому що прогресивний розвиток сфери інтернету

та сучасних технологій являється ще не достатньо захищений та досліджений, зумовлюючи при цьому випадки незаконної обробки, втрати, знищення, пошкодження та розголошення персональних даних працівника.

У зв'язку з цим, варто погодитися із твердженням Г. Спіцина та С.Ф. Гуцу, які зазначають, що «з імплементацією міжнародних стандартів та норм європейського права з питань захисту персональних даних працівників в національне законодавство, а також удосконаленням чинного трудового законодавства, ймовірним є підвищення в умовах цифрової інтеграції рівня правового захисту персональних даних працівників» [144, с. 259].

На наш погляд, з метою мінімізації ризиків порушення права на приватне життя та забезпечення безпеки персональних даних працівників необхідно дотримуватися таких рекомендацій, як: а) розробити та впровадити політику у сфері захисту персональних даних, яка б відповідала законодавству; б) отримати поінформовану згоду працівників на опрацювання їх персональних даних; в) використовувати лише необхідні та мінімальні обсяги персональних даних; г) забезпечити конфіденційність та безпеку зберігання персональних даних за допомогою сучасних технологій; д) проводити регулярні аудити систем інформаційної безпеки; е) навчати працівників правил щодо захисту інформації; ж) розробити процедури реагування на інциденти у сфері безпеки даних.

Дотримання цих рекомендацій дозволить роботодавцям забезпечити захист прав працівників та мінімізувати ризики витоку персональних даних у цифрову епоху. Важливо пам'ятати, що захист прав працівників – не просто юридична потреба, а важливий аспект створення здорового та продуктивного робочого середовища.

Також слід зазначити, що одним із найбільш популярних та перспективних напрямів розвитку в умовах сьогодення є впровадження штучного інтелекту, що тягне за собою відповідні технологічні зміни, які здатні суттєво трансформувати зміст праці.

С.Ф. Гуцу зазначає, що «у сфері працевлаштування з метою автоматичного сортування та оцінки резюме кандидатів по ключових навичках, відповідністю

вимогам вакансії, а також по результатах аналізу інформації за попередній досвід роботи, освітній рівень та компетенції можливим буде застосування штучного інтелекту. Окрім того, можливим є використання чат-ботів щодо працевлаштування, які зможуть забезпечити цілодобовий швидкий зворотній зв'язок і надати відповіді на запитання, а також формувати пропозиції стосовно певних кандидатів. Результати опитування товариства управління людськими ресурсами у США, що були проведені у лютому 2022 р. показали, що для найму персоналу 79% роботодавців використовують ШІ та/або автоматизацію» [24, с. 44].

До переваг застосування ШІ, К.Р. Толкуща та О.Г. Середа, відносять «ймовірність автоматизації багатьох рутинних процесів, оперативну обробку великих масивів даних, глибокий аналіз ефективності працівників і роботи підприємства в цілому. На думку вчених, за допомогою ШІ скоротяться витрати на послуги, підвищиться якість продукції, прискоряться виробничі процеси й зменшиться вплив «людського» чинника у трудових відносинах. Також, за допомогою штучного інтелекту можливим є прогнозування попиту на товари, виявлення випадків шахрайства, зниження виробничих ризиків й негативних факторів, мінімізуючи обсяг фізичної та шкідливої праці. До того ж, з допомогою чат-ботів та інших автоматизованих рішень ШІ можна покращити комунікацію та взаємодію з клієнтами» [152, с. 228].

Варто також зазначити, що виділяється кілька ймовірних рівнів залучення ШІ до сфери праці: полегшення; автоматизація; розширення можливостей працівника; повна заміна працівника.

Безумовно, розширення сфери застосування ШІ спричинить скорочення потреби роботодавця у залученні як працівників фізичних осіб (людей). У світлі цього важливо, щоб держава вже на даний момент формувала стратегію для вирішення проблем, які може спричинити за собою запровадження широкого застосування ШІ у сфері праці.

Також слід відзначити, що усі розвинуті держави усвідомлюють, що цифровізація несе у собі новий спосіб життя, є новою основою державного

управління, економіки, соціальної сфери. Впровадження цифровізації у всі сфери – це неминучий процес, який пройдуть усі країни, що представляє як нові виклики, так і нові можливості для трудового права, та його впровадження вимагає зваженого підходу. Тобто, впровадження цифровізації у трудову сферу є необхідністю, яка викликана змінами, що відбуваються в усьому світі і суспільстві, уникнути цей процес неможливо.

У широкому значенні їй можна дати таке визначення: цифрова організація праці – це комплексна динамічна система організаційного забезпечення та використання праці на основі цифрових технологій.

Іншими словами, цифровізація, з одного боку, формує нестандартну зайнятість, а з іншого – дає змогу включити її до сфери дії трудового законодавства, що було б неможливо без використання сучасних інформаційно-комунікаційних технологій.

Включення цифрових технологій у трудові відносини спричинило прорив у розвитку останніх. Дистанційні комунікації, електронне кадрове діловодство, зокрема електронні трудові книжки, електронні підписи – все це повністю видозмінює відносини між працівником і роботодавцем, що існували раніше. Впровадження систем електронного документообігу, використання різних месенджерів, електронних сервісів оптимізують робочі процеси, дозволяючи при цьому більш ефективно здійснювати трудову діяльність, а також створено спеціальний гіг-контракт для ІТ-фахівців у межах проєкту Дія.City.

Також помітна тенденція щодо посилення диференціації у правовому регулюванні праці, обумовивши при цьому появу нетипових, атипових форм зайнятості. Прийнято виділяти декілька форм зайнятості: тимчасову – на умовах неповного робочого часу, позикова праця, скрита зайнятість. Поява краудворкінгу – вид зайнятості, коли для зв'язку між особою, яка виконує роботу, і замовником застосовується спеціально онлайн-платформа, онлайн-співбесіда засвідчує те, що сфера трудового права повинна забезпечити захист трудових прав та адаптувати норми трудового законодавства до нових форм зайнятості.

На думку Л.В. Шостак та А.В. Сур'як, «адаптувати свою трудову діяльність під особисті потреби, забезпечуючи більшу автономію в роботі надають змогу працівникам гнучкі форми зайнятості, такі як часткова зайнятість або робота на проєктній основі. За допомогою даного типу зайнятості можливим є зміна традиційних трудових відносин, надаючи при цьому змогу балансувати між роботою та особистим життям. Однак, гнучкість вимагає адаптації до нових законодавчих норм і стратегії регулювання трудових відносин, зокрема з питань забезпечення рівних умов та прав працівників у таких формах зайнятості. Наприклад, для соціального страхування та пенсійного забезпечення працівників часткова зайнятість може створювати виклики. А відтак впливає потреба щодо розроблення стратегії з питань забезпечення їх соціальних гарантій, одночасно підтримуючи при цьому гнучкість та розвиток нових форм трудових відносин» [168, с. 27].

Однак щодо питань дослідження нових форм зайнятості, зумовлених цифровізацією у всіх форматах, виявляються певні проблемні аспекти: можливість притягнення до відповідальності як працівника так і роботодавця; захист трудових прав; технічна організація праці. Як зазначає Ю.Ю. Івчук: «Прогрес у технологіях, включаючи штучний інтелект та аналітику даних, є невід'ємною частиною ефективного управління та вдосконалення дистанційної роботи, підвищення комунікації та співпраці між працівником та роботодавцем» [40]. Також з боку вчених піднімаються актуальні питання сумісності цифровізації та трудового права [143, с. 157]. Дана ситуація спричиняє необхідність у внесенні змін норм трудового законодавства як на державному, так і на договірному рівнях.

Також Н.Д. Гетьманцева у своїй роботі зауважує, що в умовах цифровізації зміст трудових відносин виявляє нові їх форми, зумовлюючи при цьому необхідність у додатковій регламентації на державному та локальному рівнях. Окрім того розкриваються відповідні механізми, вимагаючи від роботодавця та працівника використовувати сучасні методи та способи реалізації своїх прав та обов'язків, а також необхідності у міру появи і розвитку

нових технологій їх спеціального регулювання [14, с. 312].

Основна мета цифровізації правового регулювання – підвищення доступності та прозорості правової інформації, прискорення процесів правозастосування та зниження ймовірних помилок. Це може бути досягнуто шляхом розробки електронних баз даних із нормативними актами та судовими рішеннями, створення онлайн-сервісів для подання та опрацювання правових документів, використання штучного інтелекту для автоматичного аналізу правових прецедентів та надання консультацій. Цифровізація правового регулювання також може сприяти зміцненню правової державності та скорочення корупції. Зокрема, використання електронних систем можуть знизити можливість маніпуляції з правовими документами та забезпечити більш прозору роботу державних органів. Проте цифровізація правового регулювання також пов'язана з певними викликами та ризиками. Наприклад, можливість хакерських атак на системи зберігання та обробку правової інформації може загрожувати безпеці персональних даних та особистого життя громадян. Крім того, використання штучного інтелекту для прийняття правових рішень може спричинити етичні та правові дилеми.

Необхідно констатувати той факт, що століття цифровізації внесло у всі галузі економіки і галузі права глобальні зміни. Електронне правосуддя принесло зручність, оперативність у захисті трудових прав, електронний документ звільнив від непотрібної «паперової тяганини», при правильному регулюванні нестандартні форми зайнятості зможуть стати засобом захисту від безробіття.

Проте, на жаль, сьогодні про можливість трудового права на гідному рівні регулювати відносини у сфері цифрової організації праці говорити поки що зарано: вектор розвитку цифрової організації праці спрямовано на захист прав та інтересів роботодавців (бізнесу), держави; правове регулювання праці у цій сфері суперечливе, пробільне, а прийняті нормативно-правові акти не впорядковують регулювання даних відносин, а ще більше дезорієнтують їх учасників, що в кінцевому рахунку може призвести до серйозних системних

порушенням прав суб'єктів.

У зв'язку з цим, необхідно вдосконалювати законодавство з урахуванням специфіки цифрових платформ та нових форм зайнятості, забезпечуючи баланс інтересів працівників та роботодавців. Крім того, важливо розробити ефективні механізми захисту прав працівників у цифровому середовищі. Безумовно, технологічний прогрес має слугувати інтересам усіх учасників трудових відносин.

В контексті цифровізації також особливого значення набувають проблеми зміни кількості робочих місць та адаптації працівників до нових цифрових, що стрімко змінюються відповідно до умов життя.

На наш погляд, з метою мінімізації негативних наслідків впливу цифровізації та нових форм зайнятості на систему захисту права на працю в Україні необхідно здійснити низку заходів, а саме:

- удосконалити трудове законодавство щодо нормативної регламентації зайнятості у цифровій формі, механізмів її соціального захисту шляхом прийняття спеціального законодавчого акту, у якому закріпити такі поняття: електронні трудові книжки, дистанційні працівники, електронний трудовий договір, електронний підпис, електронний сервіс;

- розробити нормативно-правову базу, яка б регулювала трудові відносини в умовах дистанційної зайнятості, фрілансу та інших нових форм зайнятості. Ця база повинна включати положення щодо укладання трудових договорів, оплати праці, соціальних гарантій, охорони праці, вирішення трудових спорів тощо;

- розвивати інфраструктуру та сервіси підтримки нових форм зайнятості, такі як коворкінги, онлайн-платформи для пошуку роботи та фрілансерів, системи онлайн-навчання та підвищення кваліфікації, сервіси з надання консультацій та юридичної допомоги тощо;

- необхідно розробляти та впроваджувати комплексні підходи та інструменти, які б враховували інтереси та потреби всіх зацікавлених сторін – працівників, роботодавців, держави та суспільства загалом;

- проводити моніторинг та оцінку ефективності різних інструментів та політик регулювання нових форм зайнятості, а також прогнозувати майбутні тенденції та виклики у цій сфері;

- на законодавчому рівні вдосконалити механізми контролю за умовами праці дистанційних працівників, запровадивши чіткі норми робочого часу, періодів відпочинку та гарантування безпечних умов праці у віртуальному середовищі;

- розробити нові механізми для контролю і захисту прав працівників у цифровій економіці;

- сприяти розвитку навичок у сферах інформаційних технологій, штучного інтелекту, аналізу даних та кібербезпеки, оскільки зростаюча потреба в таких навичках вимагає від працівників постійного оновлення знань та вмій;

- розробити механізми адаптації трудового законодавства до нових форм праці, а також оцінки ефективності нових соціальних гарантій, які можуть бути застосовані до фрілансерів та працівників нових платформ;

- трансформувати розвиток корпоративної культури та практик управління персоналом із розвитком нових форм зайнятості. З метою підтримки мотивації працівників, які працюють віддалено рекомендується використовувати передовий досвід проведення регулярних онлайн-зустрічей з топ-менеджерами компанії, організувати офлайн-зустрічі – апдейти з керівником та командою, надавати програми психологічної допомоги онлайн, організувати флешмоби у соціальних мережах, організувати онлайн-дошки пошани;

- узгодити механізми правового контролю за електронною взаємодією з метою забезпечення юридичної сили електронних документів та їх автентичності;

- врегулювати питання обліку праці в умовах дистанційної роботи шляхом встановлення чітких правил щодо надурочних годин, видів часу відпочинку та інших аспектів трудових відносин;

- розробити додаткові законодавчі заходи, спрямовані на захист персональної інформації в умовах цифровізації, зокрема, встановлення чітких

стандартів щодо обсягу та умов використання персональних даних, а також відповідальності за їх неправомірне розголошення або використання;

- розробити національну законодавчу базу щодо використання штучного інтелекту, приписи якої відповідатимуть сучасним викликам і забезпечуватимуть баланс між інноваціями й захистом трудових прав, враховуючи міжнародний досвід інших країн.

Загалом, сьогодні цифровізація правового регулювання є важливим напрямом розвитку сучасної правової системи. Вона може значно покращити доступність та ефективність правової інформації, а також забезпечити більш справедливе та прозоре правозастосування. Однак, необхідно враховувати потенційні ризики та проблеми, пов'язані з цифровими технологіями, та розробляти відповідні механізми захисту та контролю.

3.2. Особливості захисту права на працю в умовах воєнного стану та post-conflict відновлення

Проблема захисту трудових прав в умовах воєнного стану та в процесі постконфліктної відбудови видається надзвичайно актуальною в умовах світової нестабільності та збройних конфліктів. Військові дії значною мірою змінюють процедуру правового забезпечення трудових відносин та створюють певні труднощі в реалізації конституційних гарантій права на працю. Балансування національної безпеки з мінімальними основними трудовими правами громадян стає нагальною необхідністю, оскільки спеціальне правове регулювання балансує в умовах режиму воєнного стану.

Для вирішення специфічних соціально-економічних та правових проблем після конфлікту потрібен комплексний підхід до поновлення системи трудових відносин. Унікальними умовами функціонування ринку праці є економічна інфраструктура, що потребує відновлення, суттєві демографічні зміни в результаті масового переміщення населення, повернення та реінтеграція колишніх учасників бойових дій тощо. Трансформація правових механізмів

захисту трудових прав у перехідний період має враховувати міжнародний досвід післяконфліктного відновлення та визначати чинні правові норми, які потребують суттєвої адаптації до нових реалій. Також слід наголосити на розробці ефективних механізмів соціального захисту, якими можуть скористатися вразливі категорії, включаючи внутрішньо переміщених осіб, ветеранів, цивільне населення, яке постраждало від військових дій.

Конвенції МОП та інші загальні й регіональні договори про міжнародно-правові стандарти захисту трудових прав містять певні основні принципи, яких слід дотримуватися навіть у надзвичайних ситуаціях. Однак існують значні розбіжності щодо фактичного застосування таких норм у збройних конфліктах через обмежені ресурси, порушення функціонування державних інституцій та необхідність швидкої трансформації правової системи. Аналіз, зосереджений на національному законодавстві стосовно міжнародних зобов'язань щодо трудових прав, допомагає виявити прогалини в правовому регулюванні – у розробці рекомендацій, спрямованих на вдосконалення механізмів захисту, шляхом їх виявлення через вивчення судової практики, а також інституційної діяльності щодо ситуацій воєнного часу, де емпіричний матеріал забезпечує основу для теоретичного осмислення.

Проблема захисту трудових прав у збройних конфліктах та постконфліктному відновленні викликає інтерес широкого кола дослідників – від трудового права, міжнародного гуманітарного права до соціально-економічних відносин. Вагомий науковий внесок у розуміння особливостей функціонування трудового законодавства в екстремальних умовах зробила Г.І. Чанишева, яка розглянула проблеми адаптації трудового законодавства до умов воєнного часу та обґрунтувала необхідність спеціальних механізмів захисту трудових прав працівників. У своїх наукових працях проаналізувала конституційні принципи права на працю та їх трансформацію в умовах запровадження воєнного стану, звертаючи увагу на баланс між суспільними інтересами та індивідуальними правами працівників [21]. Ю.М. Гусєв, О.Л. Стасюк, Ю.М. Скрипюк досліджували міжнародно-правові стандарти регулювання трудових відносин у

надзвичайних ситуаціях, наголошуючи на необхідності дотримання основоположних трудових прав навіть за обмежень, пов'язаних із забезпеченням національної безпеки [23].

У сучасній науковій літературі значна увага приділяється проблемам соціального захисту вразливих категорій працівників в умовах збройного конфлікту. Л.М. Русаль проаналізовано правовий статус внутрішньо переміщених осіб на ринку праці, особливості реалізації їхнього права на працю, а також наголошено на необхідності розробки спеціальних програм, спрямованих на сприяння працевлаштуванню саме цієї категорії [134].

В. Швець, О. Кравченко, Л. Мельник провели дослідження питань, пов'язаних із працевлаштуванням та професійною реабілітацією ветеранів війни, з обґрунтуванням побудови цілісної системи, що спрямована на вирішення проблем їхньої соціально-трудової адаптації [58].

Особливе значення мають дослідження механізмів вирішення трудових спорів в умовах обмеженого функціонування судової системи та державних органів. Дослідження зосереджено на альтернативних позасудових та неформальних методах вирішення трудових спорів.

Міжнародний досвід постконфліктного поновлення системи трудових відносин став предметом дослідження в працях Y. Orel, який провів порівняльно-правовий аналіз моделей реформування трудового законодавства в країнах, що пережили збройні конфлікти, виявив загальні закономірності та специфічні особливості національних підходів [221, с. 1-10]. L.K. Wilkinson розглянув еволюцію міжнародно-правових стандартів щодо захисту трудових прав в екстремальних умовах, проаналізувавши практику застосування конвенцій МОП під час воєнних дій [227, с. 23].

І. Седікова звернула увагу на економічні аспекти функціонування ринку праці у воєнний час, взаємозв'язок між економічною політикою держави та рівнем захисту трудових прав працівників. Наведене дослідження формує теоретичну основу для розробки практичних рекомендацій щодо вдосконалення механізмів захисту права на працю в умовах воєнного стану [135, с. 23].

В. М. Зеленський досліджував актуальні проблеми правового регулювання дистанційної роботи та гнучких форм зайнятості у воєнний час. Він наголосив на зростаючій ролі нетипових трудових відносин у економічному відновленні та розвитку в умовах збройного конфлікту або надзвичайних ситуацій, пов'язаних з воєнним часом [39].

Незважаючи на значну кількість наукових публікацій, присвячених окремим аспектам захисту трудових прав у умовах воєнного стану, комплексне дослідження особливостей правового механізму захисту та гарантування права на працю під час воєнного часу та постконфліктного відновлення залишається недостатньо висвітленим. До питань, що потребують додаткового розгляду, належать співвідношення національного законодавства з міжнародними стандартами щодо трудових прав під час збройних конфліктів, механізми балансування потреб та вимог воєнної економіки із захистом соціальних та трудових прав громадян, а також правові основи створення ефективної системи сприяння зайнятості в постконфліктній ситуації. Актуальною залишається проблема розробки науково обґрунтованих пропозицій щодо вдосконалення трудового законодавства в Україні з урахуванням досвіду застосування воєнного стану та необхідності підготовки законодавчої бази для періоду постконфліктного відновлення, що визначає напрямки цього дослідження.

Стаття 43 Конституції України гарантує право на працю, але під час воєнного стану допускаються окремі обмеження трудових прав згідно із Законом «Про правовий режим воєнного стану». Зміни у КЗпП України (Закон № 2136-ІХ від 15.03.2022) та прийняття Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» встановили такі обмеження. Це повністю відповідає міжнародно-правовим стандартам. Зокрема, Конвенція МОП № 29 «Про примусову або обов'язкову працю», прийнята в 1930 р., дозволяє обов'язкову роботу в умовах надзвичайного стану за умови дотримання певних гарантій [194].

Серед важливих складових системи правового регулювання трудових відносин у умовах воєнного стану є також підзаконні нормативно-правові акти,

що деталізують механізми реалізації законодавчих положень. До компетенції та відповідальності КМУ належить вирішення питань, пов'язаних з організацією трудових процесів працівників критичної інфраструктури, а також питань, що стосуються резервування від призову на військову службу під час мобілізації, особливостей надання відпусток та виплати заробітної плати в умовах збройного конфлікту. Міністерство своїм Наказом «Про затвердження Мінімальних вимог безпеки і охорони здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці» встановлює спеціальні вимоги щодо охорони праці для працівників, які працюють (виконують завдання/завдання/роботу) у небезпечних умовах [103].

Постанова Правління Національного банку України «Про роботу банківської системи в період запровадження воєнного стану» регулює питання своєчасної виплати заробітної плати в умовах обмеженого функціонування банківської системи, що є критично важливим для захисту майнових прав працівників [91].

Захист трудових прав у конфліктних умовах базується на перетині трудового та гуманітарного права. Україна ратифікувала Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права (ст. 6, 7) та Європейську соціальну хартію, що гарантують право на працю та справедливу винагороду навіть у надзвичайних ситуаціях. Разом із Конвенціями МОП (№ 111, № 87) ці акти формують систему основоположних принципів, які є невід'ємними незалежно від обставин.

Введення воєнного стану суттєво змінює умови реалізації права на працю, створюючи своєрідний правовий режим трудових відносин, що характеризується поєднанням додаткових обмежень та спеціальних гарантій (прав) працівників. Відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану», на період дії воєнного стану в Україні трудова повинність може бути запроваджено для осіб, які досягли 18 років, для виконання робіт, спрямованих на забезпечення обороноздатності країни, захист життя, здоров'я та майна людей, а також робіт, спричинених надзвичайними обставинами

воєнного характеру. Трудова повинність здійснюється в порядку та на умовах, визначених законодавством, з обов'язковим дотриманням вимог охорони праці та виплатою винагороди за виконану роботу.

Механізм виконання трудових зобов'язань під час воєнного стану має відповідати положенням Конвенції МОП № 29, яка у статті 2 визначає примусову працю як будь-яку роботу чи послугу, що вимагається від будь-якої особи під загрозою будь-якого покарання, але водночас виключає з поняття примусової праці роботу, що виконується в умовах надзвичайного стану. Особливості зміни умов трудового договору під час воєнного стану регулюються спеціальними нормами, які надають роботодавцю розширені повноваження щодо односторонньої зміни істотних умов праці. Стаття 32 КЗпП України, що застосовується під час воєнного стану, вимагає від роботодавця повідомляти про зміни в режимі праці, системах та розмірах заробітної плати, пільг та гарантій не пізніше як до запровадження цих умов. Це суттєво відрізняється від загального правила, встановленого в тій самій статті для мирного часу – строк повідомлення за два місяці та обґрунтування змін з виробничих або організаційних причин. Тому законність слід оцінювати з урахуванням пропорційності, як це вироблено через практику ЄСПЛ, згідно з якою обмеження прав мають бути необхідними в демократичному суспільстві та пропорційними законній меті. Свавільне втручання держави, як видається, забезпечується у захисті трудових прав громадян відповідно до статті 8 ЄКПЛ, яка гарантує право на повагу до приватного та сімейного життя.

Значних змін також зазнає правове регулювання процесу припинення трудових відносин в умовах воєнного стану – створено нові процедури, що спрощують звільнення. Якщо у працівника є причина, пов'язана з військовими діями, окупацією території або евакуацією підприємства, через яку він не може виконувати свої трудові обов'язки, то трудовий договір за його ініціативою може бути розірваний у строк, зазначений у його заяві. Також і для роботодавців з'являється додаткова підстава для звільнення за його ініціативою, з підстав, не передбачених цим Кодексом із зазначенням причини такого розірвання та з

наданням працівнику компенсаційної виплати. Таке звільнення допускається за спрощеною процедурою відповідно до спеціального положення, що застосовується під час воєнного стану в КЗпП України. При цьому роботодавець повинен повідомити працівника про припинення трудового договору шляхом надсилання працівнику відповідного офіційного повідомлення у спосіб, визначений трудовим договором, або рекомендованим поштовим відправленням з описом вкладення, тоді трудовий договір вважається розірваним з наступного робочого дня після дати вручення працівнику даного повідомлення або через сім календарних днів з дня надходження відповідного листа до поштового відділення за адресою працівника у випадку не отримання листа працівником.

Водночас законодавство зберігає гарантії для деяких категорій працівників. Серед них – вагітні жінки та матері з дітьми віком до трьох років або одинокі матері, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, як це передбачено статтею 184 КЗпП України. Ці положення відповідають положенням Конвенції МОП № 183 про охорону материнства (2000), яка забороняє звільнення під час вагітності, відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами або після повернення, за винятком випадків, пов'язаних з вагітністю чи материнством.

Одним із особливих аспектів реалізації права на працю в умовах воєнного стану є правове регулювання діяльності працівників, інфраструктура яких є критично важливою для функціональності, необхідної як для забезпечення потреб, так і обороноздатності. Постанова КМУ від 09.10.2020 р. № 1109 «Деякі питання об'єктів критичної інфраструктури» передбачено порядок віднесення об'єктів до критичної інфраструктури. [26]. Працівники, зайняті на об'єктах інфраструктури, можуть отримати пільги щодо звільнення від призову на військову службу протягом періоду мобілізації на підставі постанови КМУ «Деякі питання реалізації положень Закону України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» щодо бронювання військовозобов'язаних на період мобілізації та на воєнний час» від 27.01.2023 р. № 76, яка створює додаткові гарантії зайнятості для цієї категорії працівників [27]. Однак, водночас, до них

можуть застосовуватися підвищені вимоги до режиму праці та відпочинку, включаючи обмеження на використання відпусток та обов'язок виконувати понаднормову роботу без згоди працівника у встановленому порядку.

Система поєднує подвійні підходи до механізмів захисту – традиційні та запроваджує спеціальні процедури, орієнтовані на екстремальні умови, в яких функціонують державні інституції. Судовий захист трудових прав, передбачений статтями 55 та 124 Конституції України, залишається чинним як основний метод поновлення порушених прав, але стає практично зайвим у воєнний час через обмежене застосування судової влади на окупованих та прифронтових територіях. Відповідно до Закону України «Про внесення змін до розділу XII «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України «Про судоустрій і статус суддів» щодо забезпечення сталого функціонування судової влади в період відсутності повноважного складу Вищої ради правосуддя» від 04.12.2014 р. № 1730-VII встановлено територіальну підсудність справ та проведення судових засідань у режимі відеоконференції [98].

В умовах обмеженої можливості доступу до правосуддя особливого значення набувають альтернативні методи вирішення трудових спорів, що дозволяють працівникам та роботодавцям вирішувати конфлікти без судового процесу. Досудове врегулювання трудових спорів через комісії, передбачені статтею 221 КЗпП України, залишається актуальним в умовах воєнного часу; проте практика свідчить про зниження ефективності через евакуацію підприємств та розпорошення трудових колективів. Іншим альтернативним методом є медіація, що регулюється Законом України «Про медіацію» від 16.11.2021 р. № 1875-IX, яка може слугувати ефективним інструментом вирішення трудових конфліктів у воєнний час завдяки можливості гнучкого дистанційного формату [35].

Європейська конвенція про мирне врегулювання спорів 1957 р. та Директива Європейського Парламенту та Ради 2008/52/ЄС про деякі аспекти медіації у цивільних та комерційних справах підкреслюють важливість розвитку альтернативних методів вирішення спорів поряд із судовою системою та як

доповнення до неї. Функція Держпраці як спеціалізованого органу державного нагляду за дотриманням трудового законодавства набуває надзвичайно важливого значення в умовах воєнного стану, коли прагнеться мінімального балансу між потребами воєнної економіки та захистом трудових прав. Відповідно до Положення про Держпраці, затвердженого Постановою № 96, цей орган здійснює державний контроль за дотриманням законодавства про працю, зайнятість населення та надання послуг із зайнятості, а також законодавства про соціальне страхування. В умовах воєнного часу особлива увага приділяється контролю за своєчасністю виплати заробітної плати; дотриманню вимог щодо охорони праці на підприємствах, які продовжують працювати в умовах, віднесених до небезпечних; запобіганню випадкам дискримінації при прийнятті та звільненні. Конвенція МОП № 81 «Про інспекцію праці в промисловості та торгівлі», прийнята в 1947 р., встановлює міжнародні стандарти організації та режиму функціонування, що застосовуються незалежно від будь-яких обставин.

Одним із важливих механізмів захисту трудових прав є профспілкова діяльність, яка, згідно зі статтею 36 Конституції України та Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 р. № 1045-XIV, має широкі компетенції щодо представлення та захисту трудових та соціальних прав. Профспілки здійснюють громадський нагляд за дотриманням трудового законодавства, а також беруть участь у колективних переговорах щодо встановлення умов праці та представництва працівників у трудових спорах [36]. Конвенція МОП № 87 «про свободу асоціації та захист права на організацію» (1948 р.) та Конвенція МОП № 98 «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів» (1949 р.) передбачають право працівників на створення організацій за власним вибором та вступ до них для захисту своїх інтересів без будь-якого попереднього дозволу, і це право не може бути обмежене. Практика Комітету МОП з питань свободи об'єднання підтверджує, що права профспілок є фундаментальними правами людини, які слід поважати незалежно від рівня економічного розвитку країни чи її політичної ситуації.

Правові аспекти доступу внутрішньо переміщених осіб до ринку праці слід розглядати в контексті захисту від дискримінації та їхнього права на працевлаштування. Стаття 9 Закону України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб», прийнятого 20.10.2014 р., гарантує внутрішньо переміщеним особам рівні права з іншими громадянами України, включаючи право на працю, вільний вибір професії та зайнятості, а також заробітну плату не нижче визначеної законом [100].

Фактично, практична реалізація цих прав ускладнюється або стає неможливою через відсутність або втрату документів, що підтверджують стаж роботи та кваліфікацію; психологічні труднощі, пов'язані з адаптацією до нового місця проживання та роботи; та упередження з боку роботодавців. Постанова КМУ від 21.06.2022 р. № 735 «Про особливості реалізації державної політики у сферах зайнятості та загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття під час воєнного стану та після його припинення або скасування» встановлює особливості порядку надання допомоги по безробіттю та вносить зміни до процедур реєстрації безробітних, що має практичне значення для внутрішньо переміщених осіб і їх доступу до соціальної підтримки. Держава зобов'язана забезпечити внутрішньо переміщеним особам рівний доступ до працевлаштування та дотримуватися принципу недискримінації у сфері зайнятості, як це підкреслено в міжнародних керівних принципах щодо внутрішнього переміщення [111].

Працевлаштування та професійна реабілітація ветеранів війни – складна соціально-правова проблема, яка потребує скоординованих дій держави, роботодавців та організацій громадянського суспільства вже сьогодні, ще до припинення воєнного стану та демобілізації військовослужбовців. Закон України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» від 22.10.1993 р. № 3551-ХІІ зі змінами та доповненнями передбачає систему пільг та гарантій для ветеранів війни (учасників бойових дій, осіб з інвалідністю внаслідок війни), зокрема переважне право на залишення на роботі при скороченні штату або чисельності працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці та

на працевлаштування у разі ліквідації підприємства, установи, організації. Таке ж саме право гарантується і для сімей загиблих ветеранів та Захисників України. Також ветерани війни мають додаткові права щодо виплати допомоги по тимчасовій непрацездатності в розмірі 100 процентів середньої заробітної плати незалежно від стажу роботи та використання чергової щорічної відпустки у зручний для них час, а також одержання додаткової відпустки із збереженням заробітної плати строком 14 календарних днів на рік [117]. Ці норми забезпечують соціальний захист відповідної категорії працівників, гарантуючи їм стабільність зайнятості навіть у складних економічних обставинах.

Аналіз особливостей захисту права на працю під час воєнного стану та постконфліктного відновлення дозволяє сформулювати кілька ключових теоретичних та практичних висновків.

По-перше, в умовах воєнного стану складається специфічний правовий режим, у якому традиційні механізми захисту трудових прав піддаються суттєвій трансформації через необхідність балансування між загальнодержавними потребами оборони та забезпеченням базових соціальних гарантій.

По-друге, обмеження конституційних прав працівників у надзвичайному стані повинні дотримуватися пропорційності, тимчасовості та необхідності з урахуванням основних гарантій людської гідності. У цьому відношенні законодавча практика свідчить про нагальну потребу в спеціальних регуляторних механізмах, що збалансують потреби оборони держави з основоположними трудовими правами громадян.

Трудові відносини під час воєнного стану вимагають особливого підходу до їх регулювання. Це може включати прийняття спеціальних правових актів та заходів для забезпечення захисту прав працівників та соціальної стабільності в цей складний період.

Аналізуючи положення вищезгаданих законодавчих актів, що регулюють трудові відносини під час воєнного стану, можна виділити такі ключові зміни: - угода між сторонами щодо форми трудового договору; - встановлення випробувального терміну для всіх працівників; - можливість тимчасового

зупинення дії договору у разі неможливості виконувати роботу через воєнні дії; - збільшення звичайної тижневої тривалості робочого часу до 60 годин (для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури) та скорочення до 50 годин; - це реалізується під час активної діяльності підприємства, при цьому несвоєчасна виплата заробітної плати передбачена, коли підприємство простоє, але до поновлення роботи; - щорічна оплачувана відпустка скорочується до 24 днів, а неоплачувана відпустка є безстроковою.

Також скасовано державні свята, а вихідні тепер тривають не менше 24 годин. Норми щодо звільнення працівників зазнали також суттєвих змін, про що зазначалося вище, та можливість звільнення за ініціативою роботодавця з першого дня роботи під час лікарняного та відпустки працівника.

Важливим елементом Закону України «Про організацію трудових відносин під час воєнного стану» є зупинення трудового договору – це тимчасове припинення роботодавцем роботи працівника та тимчасове припинення працівником роботи за трудовим договором у зв'язку з військовою агресією проти України, що виключає сторони трудових відносин від виконання своїх зобов'язань за трудовим договором.

Так, важливо зазначити, що призупинення трудового договору під час воєнного стану є тимчасовим. Після закінчення воєнного стану трудовий договір автоматично поновлюється. Це означає, що роботодавець знову зобов'язаний надавати роботу своїм працівникам та вчасно виплачувати їм заробітну плату. Для працівників це означає поновлення їхніх трудових функцій та права на отримання заробітної плати відповідно до умов трудового договору. Такий підхід дозволяє враховувати тимчасові обставини воєнного стану, не порушуючи основоположних принципів трудових відносин. Роботодавці, як правило, встановлюють правила та зобов'язання щодо заробітної плати. Роботодавці повинні докладати всіх зусиль для своєчасної та повної виплати заробітної плати своїм працівникам.

Метою такого підходу є забезпечення гідних умов для працівників та сприяння ефективній роботі в організації. Якщо роботодавець не виконує своїх

зобов'язань щодо оплати праці, працівники можуть мати право звернутися до суду для захисту своїх прав. Однак під час воєнного стану роботодавець може бути звільнений від відповідальності за несвоєчасну виплату заробітної плати, якщо він зможе довести наявність обґрунтованих причин, таких як сам воєнний стан, воєнні дії або інші обставини непереборної сили. Це означає, що за виняткових обставин, які перешкоджають нормальному функціонуванню компанії, роботодавець може бути звільнений від юридичної відповідальності за несвоєчасну виплату заробітної плати. Однак важливо, щоб це було виправдано об'єктивними обставинами та відповідало чинним нормам, які можуть визначати детальні умови та процедури врегулювання таких ситуацій.

Ю.М. Гришина відзначає використання у різних статтях закону таких фраз, як «можливість зупинення...», «може бути встановлено...», «може припинити...», «має право на...», «може припинити...» тощо, що свідчить про наявність відповідних норм, що передбачають конкретні обмеження та особливості організації трудових відносин в умовах воєнного стану, а отже, і реалізації індивідуальних та колективних трудових прав [21, с. 378].

Пріоритет Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» порівняно з іншими правовими актами, що регулюють трудові питання, означає, що цей закон має пріоритет у застосуванні в умовах збройного конфлікту. Це означає, що його норми мають перевагу при припиненні та регулюванні трудових відносин в умовах воєнного стану порівняно з іншими аналогічними нормами, що містяться в інших правових актах. Такий підхід має на меті забезпечити чіткість та однозначність у правовому регулюванні трудових відносин у надзвичайних ситуаціях та встановлює правову ієрархію між різними правовими та нормативними актами у цій сфері [8]. Однак слід зазначити, що цей закон не розглядає питання захисту порушених трудових прав. Захист порушених прав працівників розуміється як сукупність нормативно-правових заходів, організаційно-правових методів, спрямованих на припинення та запобігання порушенням трудового законодавства, поновлення порушених прав працівників та відшкодування завданої шкоди [6, с. 131].

Відповідний спосіб захисту прав залежить від правовідносин між працівником та роботодавцем, що виникають у зв'язку зі здійсненням прав працівників у воєнний час. Найпоширенішою проблемою є реалізація права на розірвання трудового договору з ініціативи працівника без двотижневого попередження роботодавця та отримання своєчасного розрахунку заробітної плати у зв'язку з таким звільненням. Окремим питанням є направлення працівника у неоплачувану відпустку у воєнний час без поважної причини, що вимагає перевірки обґрунтованості таких дій, що призводять до фінансових труднощів. Це також стосується переведення працівника на роботу за сумісництвом та звільнення працівника без попередження. Заборона на звільнення у воєнний час поширюється на незахищені категорії працівників, такі як вагітні жінки, матері-одиначки та жінки з дітьми віком до трьох років. У цих випадках необхідним захисним заходом буде поновлення працівника на його/її посаді та виплата середньої заробітної плати [61, с. 180].

Реформа трудового законодавства в Україні в умовах воєнного стану продовжується Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом» [95]. Він визначає трудовий договір з невизначеним робочим часом, запроваджуючи новий вид трудових відносин, що регулює відносини між роботодавцем та працівником (фрілансером). При укладенні такої угоди не встановлюється конкретний графік роботи, а фрілансер зобов'язаний виконувати завдання лише тоді, коли вони надаються роботодавцем. Слід зазначити, що в цьому випадку немає гарантії, що робота буде постійною. За такою угодою фрілансер отримує оплату за фактично відпрацьований час або за фактично виконану роботу. Це створює гнучкі умови для обох сторін, дозволяючи роботодавцю отримувати послуги за потреби, а фрілансеру гарантована оплата за свою працю.

Такий підхід особливо популярний у сучасному світі, де робота може бути більш змінною та розподіленою. С. Сільченко аналізує основні питання, які мають бути врегульовані законодавством в контексті розвитку дистанційної

роботи у воєнний час. Зокрема, він наголошує на важливості вирішення питань, пов'язаних з правовим статусом дистанційних працівників, характером встановлення дистанційної роботи, трудовими правами осіб, які працюють дистанційно та у роботодавця, порядком укладення, зміни та розірвання трудового договору з дистанційним працівником, врегулюванням робочого часу та порядком оплати праці, регулюванням процесу комунікації між керівниками та підлеглими, а також усередині трудового колективу та іншими аспектами, що виникають із соціально-економічного характеру дистанційної роботи [140, с. 97].

Оскільки під час дистанційної роботи працівники постійно використовують інформаційно-комунікаційні технології, їм гарантується «період вільного часу для відпочинку (період відключення), протягом якого працівник може перервати всі інформаційно-телекомунікаційні зв'язки з роботодавцем, що не вважається порушенням умов трудового договору або трудової дисципліни» [52].

Право на відключення практикується не лише в Україні, а й у деяких зарубіжних країнах, наприклад: Франції, Італії, Словаччині, Ірландії, Португалії, Чилі тощо. Підтримуючи позицію О.Ф. Мельничук [73] та аналізуючи вітчизняне та зарубіжне законодавство, можна зробити висновок, що: 1) право на відключення тісно пов'язане з правом працівника на відпочинок; 2) воно стосується переважно працівників, які працюють дистанційно або з дому; 3) воно дозволяє працівнику перервати інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з роботодавцем на термін, визначений у трудовому договорі; 4) здійснення права на відключення не тягне за собою дисциплінарних стягнень.

Розглядаються такі критерії: процедура подання заявки, робоче місце, обмеження щодо подання заявки, режим роботи, забезпечення виробничими приміщеннями, обладнанням, програмним та апаратним забезпеченням, робочий час, гарантований час відпочинку [73, с. 246].

Під час воєнного стану важливо зберігати та дотримуватися основних принципів трудового права та положень чинного законодавства, таких як заборона дискримінації та право на гідні умови праці, навіть за змінених умов.

Відповідно до положень Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників», будь-яка дискримінація у сфері праці є неприпустимою, а особи, які зазнали дискримінації як форми порушення трудових прав, повинні звернутися до державних органів, органів місцевого самоврядування, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини (Омбудсмена) або до суду зі скаргою [96]. Характерною особливістю вищезазначеного закону є посилення захисту прав та інтересів працівників через такі акти соціального діалогу, як колективні трудові договори та колективні угоди, що регулюють особливості їх укладання та застосування в умовах воєнного часу.

У дослідженні наголошується на вирішальній важливості інституційно стабільної системи захисту трудових прав в умовах активних бойових дій. Вперше було обґрунтовано адаптацію процесуальних правил щодо функціонування судових органів, інспекцій праці та альтернативних механізмів вирішення спорів у воєнний час та визначено на основі об'єктивних обмежень доступу до правосуддя. Дистанційні форми (онлайн) звернень щодо захисту від порушень прав, як це стверджується потоком оцифрування документів та посиленням вимог до дистанційних доказів, є актуальними в сучасних умовах. Міжнародна практика доводить, що спеціальні трибунали з трудових спорів воєнного часу впроваджували прискорені процедури в рамках гарантій справедливого судового розгляду як такого.

Уроки, що отримані з попередніх постконфліктних ситуацій, підкреслюють важливість застосування комплексного підходу до реконструкції системи захисту трудових прав, поєднання законодавчих реформ, поновлення інституційної інфраструктури та запуску програм соціально-економічної реінтеграції. Особливу увагу слід приділяти захисту трудових прав вразливих груп, до яких належать внутрішньо переміщені особи, колишні військовослужбовці та жителі територій, що постраждали від війни. Перехідний період в основному передбачає скасування загальних обмежень і, отже, повернення повних трудових прав, що вимагатиме дуже детального правового

вдосконалення, щоб не відтворювати інституційний вакуум. Міжнародна співпраця через технічну допомогу, що надається багатосторонніми організаціями, відіграє важливу роль у формуванні національних стандартів праці відповідно до міжнародних зобов'язань щодо праці.

Ефективний захист трудових прав в умовах воєнного стану та постконфліктної відбудови синтезує різні правові механізми: конституційні гарантії, спеціальне законодавство про воєнний стан, норми трудового права та міжнародно-правові стандарти. Перспективною є інтегрована модель захисту, яка б розробляла превентивні заходи щодо порушень, механізми швидкого реагування на порушення та програми щодо системи поновлення. Подальші наукові дослідження мають на меті розробити конкретні правові інструменти з урахуванням особливостей різних категорій працівників та секторів економіки, а також виявити довгострокові соціально-економічні наслідки воєнних конфліктів для системи трудових відносин та ринку праці.

3.3. Стратегії оптимізації правового регулювання захисту права на працю в Україні: європейські інтеграційні орієнтири

Правова система України зараз переживає значну трансформацію трудового законодавства, зумовлену процесами європейської інтеграції та необхідністю узгодження національного законодавства зі стандартами, встановленими Європейським Союзом. Стратегічна мета України – досягнення повноцінного членства в ЄС – вимагає ґрунтовної реформи механізмів захисту трудових прав відповідно до *acquis communautaire* та операційної практики Європейського суду з прав людини. Надання Україні статусу кандидата на вступ до ЄС у 2022 р., а також успішне завершення скринінгового процесу у вересні 2025 р., засвідчують не лише політичну волю, а й реальну готовність до глибоких трансформацій у сфері трудових відносин. ЄС розглядає трудове право як одну з ключових складових соціального *acquis communautaire*, що забезпечує баланс між економічною ефективністю, соціальною справедливістю та захистом

фундаментальних прав людини

Актуальність вивчення стратегій оптимізації правового регулювання посилюється під час воєнного часу, оскільки держава стикається з подвійною необхідністю підтримки обороноздатності та одночасно виконання міжнародних зобов'язань щодо соціальних та трудових прав. Досягнення оптимального балансу між унікальними аспектами національної правової традиції та європейськими стандартами є вирішальним науковим та практичним викликом для правової доктрини в Україні.

Практична актуальність теми впливає із системних недоліків чинної системи захисту трудового права в Україні. Ці недоліки проявляються в недостатній ефективності судових гарантій, обмеженому функціонуванні внутрішніх механізмів вирішення спорів та нестійкості інституцій соціального діалогу. Статистичні дані свідчать про значну кількість порушень трудового законодавства, тривалі судові розгляди та низький рівень виконання судових рішень у трудових спорах. Європейський досвід висвітлює альтернативні моделі захисту, такі як добре налагоджена система медіації, спеціалізовані трудові трибунали та ефективні механізми інспектування. Для впровадження цих інституцій з урахуванням реалій України необхідна науково обґрунтована стратегія, що базується на порівняльному аналізі та адаптації передового досвіду до національного соціально-економічного ландшафту.

Теоретичне значення дослідження підкреслює недостатню розробку концептуальних основ, необхідних для гармонізації українського трудового законодавства з європейськими стандартами в умовах системної правової трансформації. Сучасна академічна література переважно стосується конкретних аспектів європейської інтеграції або окремих інституцій, що займаються захистом трудових прав, тоді як ґрунтовні стратегічні підходи, спрямовані на вдосконалення всієї системи правового регулювання, залишаються недостатньо дослідженими. Дослідження механізмів транспозиції європейських директив у сфері праці, правових методів адаптації законодавства та методологій оцінки ефективності запроваджених нормативних актів має важливе наукове значення.

Формулювання комплексної стратегії оптимізації вимагає міждисциплінарного підходу, який поєднує знання з теорії права, порівняльної юриспруденції, міжнародного права та дослідження правових інститутів.

Важливість цього питання посилюється необхідністю гарантувати належні умови праці для мільйонів українських працівників на етапі постконфліктного відновлення та економічної модернізації. Надійна система захисту трудових прав слугує критичним компонентом соціальної стабільності, розвитку та зміцнення верховенства права. Керівні принципи європейської інтеграції передбачають не лише формальне узгодження законодавства з директивами ЄС, але й створення справді ефективних механізмів, що забезпечують доступний, дієвий та справедливий захист порушених прав. З огляду на контекст демографічних викликів, міграційних тенденцій та трансформації ринку праці, розробка науково обґрунтованих стратегій оптимізації правового регулювання набуває особливого значення для створення конкурентоспроможної економіки та соціально орієнтованої правової бази.

Проблема вдосконалення правової бази для захисту права на працю, особливо в контексті інтеграції України, викликала значний інтерес у науковців. П.Д. Пилипенко пропонує фундаментальні дослідження конституційних та правових основ трудових прав, розглядаючи систему гарантій, пов'язаних з правом на працю, в умовах динаміки ринкової економіки та зусиль європейської інтеграції [153]. Н.М. Хуторян досліджує теоретичні основи реформування трудового законодавства України відповідно до стандартів, встановлених Міжнародною організацією праці та Європейським Союзом [122, с. 62-87]. Н.Я. Кайда розглядає адаптацію національного трудового законодавства до *acquis communautaire* ЄС, зосереджуючись на сприянні рівним можливостям на ринку праці та на важливості інституційних механізмів у забезпеченні відповідності стандартам ЄС [42].

Науковець С.І. Запара в своїх роботах зазначає, що на сьогодні в Україні сформувались передумови для оновлення доктрини захисту трудових прав, перегляду існуючого законодавства щодо вирішення трудових спорів саме на

підставі міжнародних стандартів у сфері захисту трудових прав, ведення переговорів, розвитку соціального діалогу, як фактору сталого розвитку суспільства, мінімізація його конфліктності [38].

Дослідження, проведене науковцями (Н.М. Ustinova-Boichenko, О.М. Skriabin, А.А. Fatah, М.О. Yunatskyi, V.I. Yamkovyi) представляє порівняльний аналіз європейських моделей захисту трудових прав, зосереджуючись на досвіді країн-членів ЄС щодо альтернативних методів вирішення трудових спорів та механізмів позасудового захисту [226]. Я. Сімутіна розглядає регулювання колективних переговорів як засобу захисту трудових прав працівників у рамках практики соціального діалогу в Європі [141]. Г.В. Татаренко присвячує своє дослідження проблемам, пов'язаним з правовою природою нестандартних форм зайнятості в умовах трансформації ринку праці, воєнного стану, цифровізації та соціальних змін в Україні, яка набула значення з прийняттям європейських підходів [147].

Міжнародно-правові аспекти, пов'язані із захистом права на працю, розглядаються у праці А.В. Андрушко, Д.І. Боднарчук, які оцінюють, як рішення ЄСПЛ формують національну судову практику щодо трудових спорів [2]. А.М. Юшко досліджує механізми імплементації трудового законодавства ЄС та проблеми, пов'язані з транспозицією європейських директив в українське законодавство [171]. Н.М. Швець досліджує соціальні та правові гарантії для працівників на тлі викликів, що виникають внаслідок економічної інтеграції та глобалізації [165].

Дослідження В. Андріїва, яке зосереджено на захисті трудових прав мігрантів та транскордонних працівників у зв'язку зі свободою пересування в рамках європейського законодавства, становить значний науковий інтерес [1]. Однак огляд існуючої літератури вказує на помітні недоліки у дослідженні комплексних стратегій, спрямованих на оптимізацію правового регулювання. Більшість досліджень зосереджені на конкретних елементах законодавчої адаптації або окремих захисних інститутах, тоді як цілісний підхід до розробки єдиної стратегії гармонізації залишається недостатньо розглянутим.

Негативні наслідки, що виникають внаслідок впровадження європейських стандартів, критерії пріоритетності реформ та механізми оцінки ефективності запроваджених змін залишаються недостатньо дослідженими. Бракує достатньої уваги до аналізу фінансово-економічних аспектів, пов'язаних із прийняттям європейських моделей захисту та їх адаптацією до ресурсних обмежень Української держави. Крім того, помітною є відсутність досліджень, що враховують унікальні характеристики трансформації системи захисту трудових прав у контексті воєнного стану та постконфліктного відновлення.

Особливої уваги потребує аналіз сучасних публікацій, присвячених цифровізації механізмів захисту трудових прав та застосуванню інформаційних технологій для підвищення доступності правосуддя. Дослідження, проведене Я. В. Сімутіною, стосується проблем, пов'язаних з електронним документообігом у трудових відносинах та використанням дистанційних методів звернення до суб'єктів захисту прав [143]. Тим часом А.В. Прилуцька розглядає потенціал розвитку медіації як альтернативи судовому провадженню у трудових спорах [93, с. 225-229]. Проте, ґрунтовне дослідження, яке інтегрує всі аспекти оптимізації – законодавчі, інституційні, процесуальні та технологічні – в рамках єдиної стратегії європейської інтеграції, ще не проведено. Ця виявлена прогалина підкреслює необхідність цього дослідження, метою якого є формулювання науково обґрунтованих стратегічних підходів до модернізації системи захисту права на працю в Україні з урахуванням орієнтирів європейської інтеграції.

Право на працю в Україні гарантується конституційними та правовими положеннями, викладеними у статті 43 Основного Закону, яка стверджує, що кожна людина має право на працю, включаючи можливість заробляти на життя шляхом зайнятості, яку вона добровільно обирає або приймає [55]. Конституція України забороняє примусову працю та гарантує гідні, безпечні та здорові умови праці, а також заробітну плату, яка відповідає або перевищує встановлений законом мінімум. Однак існує потреба в удосконаленні в рамках конституційних гарантій, зокрема щодо тлумачення статті 4 переглянутої ЄСХ, яку Україна

ратифікувала 14 вересня 2006 р.. Як зазначає П.Д. Пилипенко, конституційне визнання права на працю має супроводжуватися ефективними механізмами його забезпечення та захисту [153]. Це передбачає не лише офіційне декларування, а й створення надійних правових інструментів для поновлення порушених прав. Стратегія вдосконалення конституційно-правового регулювання підкріплена рішенням Конституційного Суду України, зокрема Рішенням № 12-рп/98 від 09.07.1998 р., яке уточнило сутність права на працю як свободи розпоряджатися власними трудовими здібностями [126].

Основною законодавчою базою, що регулює трудові відносини в Україні, залишається КЗпП України, прийнятий ще 10.12.1971 р. Незважаючи на численні зміни, цей кодекс не відповідає сучасним викликам, а саме головне європейським стандартам. О.В. Тищенко влучно критикує чинне трудове законодавство та зазначає, що одним з першочергових завдань у контексті євроінтеграції та дерадянізації законодавства України є необхідність удосконалення трудового законодавства шляхом здійснення нового етапу кодифікації, як найвищої правової форми систематизації, упорядкування норм права у сфері правового регулювання праці у кодифікованому нормативно-правовому акті з урахуванням новітніх тенденцій розвитку законодавства ЄС [151].

Запропонований проєкт Трудового кодексу України (реєстраційний номер 14386 від 15.01.2026 р.) має на меті унормування відносин для забезпечення гідної праці на основі міжнародних стандартів. При цьому посилюються механізми захисту трудових прав та можливості їх відновлення. Окремим пріоритетом є розширення рівності трудових прав, що включає комплексний захист від будь-якої дискримінації, мобінгу та харасменту, а також розвиток соціального діалогу через колективні переговори. Модернізація законодавства базується на змістовних положеннях європейського права щодо регулювання тимчасової (агентської) роботи, строкових трудових договорів та обов'язку роботодавця забезпечувати прозорі та передбачувані умови праці шляхом своєчасного інформування працівника. Стратегічним завданням Кодексу є встановлення балансу інтересів працівників і роботодавців, що відповідає

сучасній концепції безпечної зайнятості та забезпечує державні гарантії захисту прав суб'єктів трудових відносин.

Судовий захист трудових прав в Україні регулюється Цивільним процесуальним кодексом України та характеризується кількома системними проблемами, що знижують його ефективність [159]. При дослідженні інформації в Єдиному державному реєстрі судових рішень, середній час вирішення правових спорів у судах першої інстанції коливається від 6 до 8 місяців, що значно перевищує європейські стандарти ефективності судової діяльності. Г.І. Чанишева зазначає, що враховуючи досвід зарубіжних країн, в яких спеціалізована трудова юстиція функціонує багато десятиріч і навіть століть (Франція), в Україні також доцільно було б заснувати спеціальні суди для вирішення спорів, що впливають із трудових і соціально-забезпечувальних правовідносин (соціально-трудові суди), що сприятиме професійній спеціалізації суддів та пришвидшуватиме розгляд справ [161]. Право на справедливий суд у розумні строки гарантовано статтею 6 ЄКПЛ, принцип, який послідовно підтверджується ЄСПЛ у рішеннях проти України, зокрема у справі «Мерит проти України» від 30.03.2004 р. [179]. В.Ю. Мамницький виступає за запровадження спрощених процедур вирішення стандартних трудових спорів та скорочення термінів апеляцій, відповідно до практики, що спостерігається в країнах-членах ЄС [70].

Українська правова система демонструє помітну нерозвиненість альтернативних механізмів вирішення трудових спорів, особливо порівняно з поширеною практикою медіації, примирення та арбітражу, що існує в Європі. Хоча Закон України «Про медіацію» встановив правову базу для судового вирішення спорів, його застосування в трудових відносинах залишається значно слабким [35]. Директива 2008/52/ЄС яка стосується певних аспектів медіації у цивільних та комерційних справах, заохочує держави-члени вдосконалювати альтернативні методи вирішення спорів як доповнення до судового процесу [192]. Я. Костюченко у своєму дослідженні європейської практики підкреслює успіх обов'язкових процедур попереднього звернення, що використовуються в

таких країнах, як Італія, Іспанія та Бельгія. [56].

Для оптимізації цієї ситуації стратегії повинні охоплювати створення мережеских центрів медіації в регіональних управліннях Державної служби України з питань праці, запровадження обов'язкової процедури медіації для певних категорій спорів та навчання сертифікованих медіаторів з акцентом на трудових спорах. Досвід Сполученого Королівства зі Службою консультування, апеляцій та арбітражу (ACAS) ілюструє надзвичайну ефективність безкоштовних медіаційних послуг, які успішно вирішують до 70% спорів без необхідності судового втручання.

Досвід європейської практики, зокрема Нідерландів та Швеції, ілюструє успіх ризик-орієнтованого підходу до інспекції, коли основна увага інспекцій спрямована на підприємства з вищою ймовірністю порушень. О.Г. Серєда виступає за посилення превентивної ролі інспекції праці шляхом надання консультаційної підтримки роботодавцям та участі в інформаційно-освітніх ініціативах [137]. Стратегічною метою є збільшення кількості інспекторів відповідно до рекомендацій МОП: один інспектор на 10 000 працівників у промислово розвинених країнах), а також посилення адміністративної та кримінальної відповідальності за порушення трудових прав і створення електронної системи контролю за дотриманням трудового законодавства.

Одним із фундаментальних європейських стандартів є захист від дискримінації на робочому місці, і його впровадження в Україні потребує значного вдосконалення. Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», прийнятий 06.09.2012 р. № 5207-VI, встановлює принципи недискримінації; проте чинне загальне трудове законодавство все ще є розрізненим [102].

Комплексну систему захисту від дискримінації формують Директива 2006/54/ЄС, яка стосується забезпечення рівності та рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях зайнятості, Директива 2000/43/ЄС, яка зосереджена на рівному ставленні незалежно від расового чи етнічного походження, та Директива 2000/78/ЄС, яка стосується рівного ставлення у сфері зайнятості та

професій. О.О. Коваленко наголошує на необхідності запровадження концепції непрямой дискримінації, перекладання тягаря судового доказування на роботодавця та створення спеціалізованого органу з питань рівності, подібного до Комісії з питань рівності у сфері зайнятості США або омбудсменів з питань рівності, що існують у скандинавських країнах [49, с. 13-20]. Рішення ЄСПЛ у справах «ДН та інші проти Чеської Республіки» від 13.11.2007 р. та «Костянтин Маркін проти росії» від 22.03.2012 р. підтверджують твердження про активні заходи держави щодо забезпечення фактичної рівності [178].

Регулювання колективних переговорів та соціального діалогу слугує основою для захисту трудових прав, як це визначено в Законі України «Про колективні договори та угоди» № 3356-ХІІ, прийнятому 01.07.1993 р. Тим не менш, відсоток працівників в Україні, охоплених колективними договорами, становить приблизно 40%, що менше середнього рівня охоплення в 60%, який спостерігається в країнах ЄС. І.І. Циганчук наголошує на крижкості профспілкового руху, який обмежує участь представників працівників у прийнятті управлінських рішень на рівні компанії [160, с. 352-363].

ЄСХ (переглянута) підтверджує право на організацію та участь у колективних переговорах у статтях 5 та 6, тоді як Директива 2002/14/ЄС окреслює загальні рамки для інформування та консультацій з працівниками. Ефективність інституціоналізованого соціального діалогу демонструється системою робочих рад Німеччини (Betriebsrat) та високим рівнем охоплення колективними переговорами, що спостерігається в скандинавських країнах. Стратегія оптимізації повинна передбачати законодавче закріплення механізмів автоматичного продовження дії колективних договорів, посилення правового статусу представницьких органів працівників та створення надійної системи тристороннього соціального партнерства на національному, галузевому та місцевому рівнях.

Захист трудових прав у нестандартних угодах працевлаштування стає дедалі актуальнішим на тлі цифровізації економіки та зростання популярності роботи на платформах. Чинне українське законодавство недостатньо

врегулює правовий статус віддалених працівників, фрілансерів та працівників платформ, що призводить до значних прогалин у захисті їхніх прав. А.М. Юшко розглядає питання, пов'язані з класифікацією трудових відносин у рамках цифрової економіки, та виступає за ширше тлумачення терміну «працівник», щоб гарантувати соціальний захист осіб, які фактично залежать від клієнта [171]. Директива ЄС 2019/1152 щодо прозорих та передбачуваних умов праці встановлює мінімальний захист для всіх працівників, включаючи тих, хто працює за нетиповими контрактами. Рішення Суду ЄС у справі Uber Spain (C-434/15) від 20.12.2017 р. класифікувало водіїв Uber як працівників, а не як самозайнятих осіб, створюючи значний прецедент для захисту працівників платформ. М. Лісовська підкреслює необхідність адаптації традиційних принципів трудового права до нових форм організації праці, зокрема шляхом запровадження презумпції трудових відносин та розширення кола осіб, на яких поширюється трудове законодавство [67, с. 74-77].

Регулювання транскордонної мобільності працівників та захист їхніх прав у рамках європейської інтеграції регулюється Законом України «Про зайнятість населення» № 5067-VI, прийнятим 05.07.2012 р. Тим не менш, існує необхідність узгодження національного законодавства з Директивою 96/71/ЄС, яка стосується процедур забезпечення працівників у контексті надання послуг, а також Регламентом (ЄС) № 883/2004 щодо координації систем соціального забезпечення. В.М. Андрійв висвітлює різні питання щодо захисту прав українських трудових мігрантів у країнах ЄС, включаючи порушення умов праці, невиконання заробітної плати та відсутність соціального забезпечення [1].

Угода про асоціацію між Україною та ЄС, підписана 27.06.2014 р., передбачає поступову лібералізацію доступу до ринку праці, що вимагає гармонізації національних стандартів захисту.

Цифрова трансформація механізмів, спрямованих на захист трудових прав, є перспективним напрямком для вдосконалення правового регулювання, сприяння підвищенню доступності правосуддя та підвищення ефективності наглядової та контрольної діяльності. Створення системи електронного

правосуддя відповідно до Концепції побудови єдиної судової інформаційно-телекомунікаційної системи, схваленої Радою судів України 26.11.2010 р. рішенням № 30, відкриває можливості для віддаленого доступу до суду та участі в судових процесах. Д.М. Белов, М.В. Белова досліджують потенціал штучного інтелекту для оцінки судової практики та прогнозування результатів розгляду справ [4].

Європейська комісія з ефективного правосуддя (СЕРЕЈ) у своїй Етичній хартії щодо використання штучного інтелекту в судових системах, прийнятій 3-4 грудня 2018 р., визначає принципи прозорості, безпеки та недискримінації у впровадженні цифрових технологій [190].

Стратегічним завданням є розробка єдиної електронної платформи для подання скарг щодо порушень трудових прав, яка об'єднує інспекцію праці, центри медіації та судову систему, тим самим забезпечуючи оперативне реагування на порушення та ефективний контроль за виконанням рішень.

Впровадження європейських стандартів захисту трудових прав вимагає ретельного аналізу та стратегічного планування з урахуванням фінансових та економічних міркувань, оскільки створення нових інституцій та механізмів тягне за собою значні бюджетні витрати. Тому повинен бути поступовий підхід до реформування системи захисту трудових прав, враховуючи фінансові можливості держави та надаючи пріоритет конкретним сферам (наприклад, легалізація трудових відносин, боротьба з «тіньовою» зайнятістю, наближення до стандартів ЄС тощо). Досвід країн Центральної та Східної Європи, які адаптувалися до стандартів ЄС, підкреслює важливість міжнародної технічної допомоги та розподілу європейських коштів.

Крім того, МОП контролює дотримання міжнародних трудових стандартів, використовуючи механізм регулярних звітів щодо конвенцій, ратифікованих Україною. Головною метою є розробка національної системи моніторингу, яка об'єднує статистичну інформацію інспекцій праці, судової влади, Омбудсмена та організацій громадянського суспільства, тим самим сприяючи прозорості та підзвітності у захисті трудових прав. Крім того,

щорічний звіт Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини повинен містити спеціальний розділ, присвячений захисту трудових прав, у якому аналізуватимуться тенденції показників та надаватимуться рекомендації щодо вдосконалення законодавства.

Систематичне підвищення інституційної спроможності органів, відповідальних за захист трудових прав, є надзвичайно важливим і має бути досягнуто шляхом професійної підготовки персоналу, забезпечення матеріально-технічними ресурсами та організаційного розвитку. Н.М. Хуторян наголошує на важливості спеціалізованої підготовки суддів, які розглядають трудові спори, яка повинна охоплювати вивчення європейського трудового права та практики ЄСПЛ [122, с. 62-87].

Національній школі суддів України рекомендується розширити свої програми підвищення кваліфікації з трудового права, включивши до них міжнародні стажування та обмін досвідом з європейськими колегами. П.Д. Пилипенко виступає за створення мережі спеціалізованих центрів правової допомоги, присвячених трудовим спорам, які пропонують безкоштовні консультації працівникам та представляють їхні інтереси в суді. Досвід Сполученого Королівства з його мережею бюро громадянських консультацій та Франції з Prud'hommes ілюструє ефективність доступної правової допомоги як життєво важливого компонента системи захисту трудових прав. Крім того, стратегія інституційного розвитку повинна залучати громадянське суспільство, включаючи профспілки, неурядові організації та університетські юридичні клініки, до надання правової допомоги та освіти, що відповідає меті сприяння культурі захисту трудових прав та активної громадянської позиції.

Європейська інтеграція України вимагає трансформації системи захисту трудових прав відповідно до стандартів Європейського Союзу, що включає також практику ЄСПЛ. Ця трансформація має бути комплексною. Поточна система правового регулювання трудових відносин, яка значною мірою спирається на КЗпП України, не може відповісти на сучасні виклики економічної цифровізації чи глобалізації ринків, а також на вимоги трудового законодавства

ЄС. 27.06.2014 р. було підписано Угоду про асоціацію між Україною та ЄС, яка поступово гармонізує національне законодавство з європейськими директивами щодо аспектів зайнятості, таких як недискримінація, охорона праці, соціальний діалог, що передбачає розробку відповідної конкретної стратегії щодо оптимізації. Повинен бути ефективний механізм реалізації трудових прав та система, в рамках якої порушення можуть бути вирішені судовим, адміністративним або навіть альтернативними засобами. Ефективний захист трудових прав має виходити за рамки декларативних заяв.

Шляхом систематичного аналізу європейського досвіду та вітчизняної правозастосовчої практики було визначено десять пріоритетних стратегічних напрямків, що включають гармонізацію законодавства, інституційну модернізацію, вдосконалення процедур та технологічно інноваційні системи захисту права на працю, що оптимізують процес реалізації. Реалізація цих стратегічних напрямків повинна враховувати результати фінансово-економічних можливостей держави, особливості національної правової традиції та необхідність соціального збереження гарантій працівників в умовах воєнного стану та постконфліктного відновлення:

1. Гармонізація законодавства шляхом транспозиції директиви ЄС

Країна-кандидат на вступ до Європейського Союзу зобов'язується виконувати свої зобов'язання шляхом прийняття або адаптації (імплементатії) у своєму національному законодавстві нормативних актів, якими прямо чи опосередковано транспонується. Відповідність між актами гармонізації законодавства та директивами можна встановити лише на аналітичній основі, остаточно каталогізувавши всі заходи імплементатії.

Найближчими пріоритетами для імплементатії є Директива 2019/1152/ЄС про прозорі та передбачувані умови праці (мінімальні вимоги щодо інформації, що надається працівникам про умови трудового договору), Директива 2008/104/ЄС про тимчасову роботу через агентства (нестандартні форми зайнятості) та Директива 2003/88/ЄС щодо робочого часу (максимальна тривалість робочого часу на тиждень та мінімальні періоди відпочинку).

Стратегія має передбачати створення міжвідомчої робочої групи за участю Міністерства соціальної політики, Міністерства юстиції, соціальних партнерів та експертів з європейського права для розробки детальної дорожньої карти імплементації з термінами та відповідними виконавцями. Відповідно до Угоди про асоціацію між Україною та ЄС від 27.06.2014 р., гармонізація законодавства має здійснюватися поетапно, з урахуванням фінансово-економічних можливостей держави, готовності та інституційної інфраструктури для впровадження нових стандартів.

2. Структурування спеціалізованої системи трудового правосуддя

Шлях до створення спеціалізованої системи трудового правосуддя в Україні не є чітким та визначеним, оскільки ніколи не було жодної документально оформленої політики чи рішення уряду з цього питання.

Німецька модель *Arbeitsgerichte* (трудова судів) створює трирівневу системну структуру спеціалізованих судів із судьями-засідателями, що представляють як працівників, так і роботодавців, що забезпечує врахування практичного досвіду соціальних партнерів, тоді як французька система *Conseil de prud'hommes* (трудова судів) базує свою судову систему на паритетному представництві між працівниками та роботодавцями, що сприяє досягненню компромісу. Українська стратегія має передбачати створення трудових палат у місцевих та апеляційних судах з подальшими перспективами формування окремої системи трудових судів. Основні стратегічні напрямки такі: розробка спеціальних процесуальних правил для судових спорів з короткими термінами вирішення таких справ, обов'язкове запровадження спеціалізації суддів з трудового права через систему підвищення кваліфікації, а також участь присяжних-соціальних партнерів як народних засідателів у складних категоріях справ.

3. Розвиток альтернативного вирішення трудових спорів.

Розробка ефективної системи судового врегулювання трудових спорів шляхом медіації, примирення та арбітражу відповідно до європейського підходу до розвантаження судової влади та швидкого поновлення порушених прав. Закон

України «Про медіацію» забезпечив правову основу для розвитку медіації, проте її потенціал використання щодо трудових відносин не був повністю реалізований. Стратегія передбачає:

законодавче закріплення обов'язкової медіації для певних категорій трудових спорів (умови праці, дисциплінарні провадження, зміни умов трудового договору) з можливістю звернення до суду лише після завершення первинної процедури;

створення мережеских центрів медіації в регіональних управліннях Держпраці України, що надають безкоштовні послуги працівникам; розробку стандартів навчання та сертифікації медіаторів у трудових спорах з обов'язковим курсом з трудового законодавства та психології конфлікту;

впровадження онлайн-медіації як інструменту підвищення доступності послуг.

Директива 2008/52/ЄС про деякі аспекти медіації у цивільних та комерційних справах заохочує держави-члени розробляти альтернативні методи вирішення спорів. Досвід Великої Британії з її Службою консультування, прийняття та арбітражу (ACAS) показує, що до 75% трудових спорів можна врегулювати поза судом, якщо доступні професійні послуги медіації.

4. Підхід до модернізації системи державного нагляду за дотриманням трудового законодавства.

Сучасна, ефективна державна інспекція праці, яка захищає права працівників та водночас допомагає відповідальним роботодавцям, повинна виступати посередником у просуванні гармонійних трудових відносин на підприємствах. Для цього завжди необхідно суворо дотримуватися чітких правил щодо обсягу робіт будь-якої основної політики державного нагляду. Чітко сформульовані цілі дозволять запровадити прозорі механізми реалізації, що передбачають постійну взаємодію між усіма соціальними партнерами за принципами трипартизму та участь організацій громадянського суспільства, що представляють інтереси вразливих груп.

Четверта стратегія передбачає проведення глибокої та системної

трансформації Державної служби праці України відповідно до стандартів Конвенції МОП № 81 про інспекцію праці та європейської практики щодо організації інспекційної діяльності.

При цьому повинен змінитися концептуальний підхід до сутнісного розуміння інспектування праці з умовно «карально-наказового» до оцінки фактичного стану додержання норм чинного трудового законодавства [19, с. 73].

Стратегія модернізації повинна включати збільшення штатної чисельності інспекторів праці щонайменше втричі з відповідним збільшенням фінансування, ризик-орієнтований підхід до проведення інспекцій за зразком практики Нідерландів та Швеції, коли ресурси інспекцій зосереджені на підприємствах з високим ризиком порушень, посилення превентивної функції шляхом безкоштовних консультацій роботодавців та інформаційно-просвітницьких кампаній, створення електронної системи подання скарг та моніторингу усунення виявлених збитків, значне збільшення розміру штрафів за порушення трудового законодавства до рівня, що має реальний превентивний ефект.

5. Впровадження комплексної системи захисту від дискримінації на праці

Нижче наведено приклад стратегії побудови загальної системи захисту від дискримінації на роботі, використовуючи інтерактивну методологію через обговорення з різними групами.

Вирішальною та відправною передумовою для створення реальної стратегії запровадження недискримінації на роботі є зміна соціальної свідомості та емоційного ставлення до цієї проблеми, що спрямована на побудову комплексної системи захисту від дискримінації у трудових відносинах, що стосується вищезазначених директив, а також Директиви 2006/54/ЄС про рівність між чоловіками та жінками, Директиви 2000/43/ЄС (Директиви про расову рівність) та Директиви 2000/78/ЄС (Директиви про рівність у сфері зайнятості).

6. План розширення регулювання шляхом колективних переговорів та посилення соціального діалогу

В Україні досвід ринку праці Румунії [189] необхідний для визначення

причин низького рівня колективних переговорів як у державному, так і приватному секторах економіки. Румунія, як країна-член ЄС, що пройшла шлях пострадянської трансформації трудового законодавства, представляє цінний досвід балансування між гнучкістю трудових відносин та захистом прав працівників, що особливо релевантно для України в контексті євроінтеграційних процесів. Це дозволить розробити цілеспрямовані політичні ініціативи, які включатимуть створення потенціалу для організацій соціального діалогу, що фінансуються міжнародними донорами та європейськими програмами технічної допомоги, із партнерством між українськими та європейськими організаціями соціальних партнерів із країн з високим рівнем охоплення колективними договорами для передачі найкращих практик та інституційного досвіду.

7. Регулювання атипових форм зайнятості та платформної економіки

Єдиної державної стратегії регулювання атипових форм зайнятості, зокрема в контексті платформної економіки, наразі немає, що гальмує правотворчу діяльність та створює правову невизначеність. Традиційне уявлення про «атипові» форми – як про три класичні категорії (строкові трудові відносини; неповна зайнятість; дистанційна робота) – не відображає сучасних практик. Необхідно враховувати нові прояви в межах цих типів (наприклад, дистанційний фріланс, робота через платформи тощо), які за фактичними ознаками можуть наближатися до трудових відносин або бути результатом умисного ухилення від трудового регулювання. Для ефективного реагування потрібні: чіткі критерії класифікації статусу працівника, для уникнення неправильної класифікації, адаптовані гарантії соціального захисту та поетапна державна стратегія, що враховує фінансові можливості, національні правові традиції і потребу збереження мінімальних гарантій працівників у періоди криз та відновлення.

8. Цифровізація механізмів захисту трудових прав

Стратегічний напрямок передбачає поетапну цифровізацію ключових інструментів правового захисту прав працівників: автоматизовану верифікацію трудових договорів через електронні трудові книжки шляхом інтеграції з Вебпорталом електронних послуг Пенсійного фонду України для миттєвого

підтвердження страхового стажу, цифрову систему фіксації порушень трудових прав та онлайн-платформу для ініціювання трудових спорів, що забезпечить автоматичну перевірку законності звільнень, нарахування компенсацій при порушенні трудового законодавства та моніторинг дотримання мінімальних трудових гарантій на базі Держпраці, Пенсійного фонду та центру зайнятості. Це технічна передумова для майбутнього повноцінного впровадження, спрямованого на створення єдиного вікна як для роботодавців, так і для працівників.

9. Забезпечення транскордонної мобільності та захист прав працівників-мігрантів.

Уряд України активно працює над розвитком системи захисту прав українських працівників за кордоном в умовах масової трудової міграції, спричиненої воєнним станом. Міністерство закордонних справ України разом з дипломатичними представництвами координує зусилля щодо забезпечення правового захисту українських трудових мігрантів у країнах перебування, зокрема в державах ЄС, які прийняли найбільшу кількість біженців та трудових мігрантів з України. Крім того, враховуючи демографічні виклики, спричинені війною, та очікуване повернення частини громадян після завершення воєнних дій, на державному та міжнародному рівнях докладаються зусилля для створення механізмів реінтеграції працівників-мігрантів на український ринок праці, збереження їхніх професійних кваліфікацій та забезпечення визнання трудового стажу, набутого за кордоном. Стратегічними пріоритетами є укладення двосторонніх угод про соціальне забезпечення з країнами-реципієнтами української робочої сили, створення консультаційних центрів підтримки мігрантів при дипломатичних установах, а також розробка програм професійної перепідготовки для тих, хто планує повернення в Україну.

10. Розвиток системи безкоштовної правничої допомоги у трудових спорах.

Україна може розширити мережу надання безкоштовної правничої допомоги у трудових спорах шляхом залучення неурядових організацій до

програм державно-приватного партнерства. Держава може субсидувати діяльність кваліфікованих юридичних клінік та правозахисних організацій, надаючи їм безкоштовну оренду офісних приміщень у обласних центрах та великих містах України. Альтернативним механізмом може бути створення спеціального фонду правничої допомоги у трудових справах за рахунок відрахувань від адвокатських внесків до Національної асоціації адвокатів України (НААУ) або виділення цільових бюджетних коштів на субсидування операційних витрат неурядових організацій, які відповідають критеріям акредитації, встановленим Міністерством юстиції України та Координаційним центром з надання правничої допомоги. Особлива увага має приділятися наданню правової допомоги вразливим категоріям працівників, які зазнали дискримінації або незаконного звільнення в умовах воєнного стану.

Десять стратегічних напрямів, запропонованих для розвитку правового регулювання права на працю в Україні, формують логічний та комплексний підхід до поступового наближення національного законодавства та правоохоронної практики до європейських стандартів. Реалізація зазначених стратегічних напрямів узгоджено вимагає координації зусиль між законодавчою, виконавчою та судовою гілками влади; активної участі соціальних партнерів разом з інституціями громадянського суспільства, а також міжнародного технічного співробітництва, що супроводжується належною фінансовою підтримкою.

Висновки до Розділу 3

У третьому розділі дисертації ґрунтовно розглядаються як сучасні виклики, так і перспективні шляхи розвитку системи конституційно-правового захисту на практиці в умовах цифрової трансформації, воєнного стану в економіці та впливу європейської інтеграції. Виявляється суперечність між тими інститутами трудового права, які традиційно формувалися в епоху індустріальної економіки, та сучасними реаліями, що впливають з механізмів правового регулювання трудових відносин через платформну зайнятість, дистанційну роботу та гіг-економіку, що називаються новими формами зайнятості. Це дійсно вимагає переосмислення деяких основних категорій, а саме: «працівник»; «роботодавець»; «трудоий договір», тощо.

Принципово нові виклики для системи захисту конституційного права на працю виникають у зв'язку з цифровізацією та нестандартними формами зайнятості, що потребує переосмислення класичних категорій трудового права разом із процесом адаптації до реальних механізмів правового регулювання в платформній економіці. Чинне українське трудове законодавство не може забезпечити належний захист віддалених працівників, фрілансерів або платформних працівників (включаючи тих, хто працює за гіг-контрактами), оскільки в результаті дослідження було встановлено, що трудове законодавство України базується на традиційній моделі, яка передбачає безстроковий трудовий договір з повним робочим днем на одному конкретному робочому місці. У роботі доведено необхідність законодавчого закріплення широкого визначення поняття «працівник», що включає осіб, які фактично економічно залежні від клієнта, незалежно від формальної назви договору, що відповідає тенденціям європейського правового регулювання та практиці Суду ЄС у справі *Uber Spain* від 20.12.2017 р. С-434/15. Це також доводить, що припущення або правило презумпції щодо трудових відносин при наявності певних ознак, таких як підпорядкування, регулярність виконання роботи та економічна залежність, дозволяє запобігти зловживанням з боку роботодавців шляхом укладання цивільно-правових договорів для встановлення соціальних гарантій,

передбачених трудовим законодавством. Дистанційна та гібридна робота повинні бути детально врегульовані нормативними актами, що відповідають вимогам Директиви ЄС 2019/1152 про прозорі та передбачувані умови праці та включають в себе гарантії права на відключення, компенсацію витрат працівника на організацію робочого місця, забезпечення гігієни та безпеки праці вдома, а також захист персональних даних під час використання цифрових технологій управління.

Доведено, що за умов воєнного стану створюється певна правова шкода, яка обмежує конституційне право на працю обмеженнями статті 64 Конституції України.

Визначено десять пріоритетних стратегічних напрямів оптимізації правового регулювання захисту трудових прав відповідно до орієнтирів європейської інтеграції. Так, реалізація стратегії базується на гармонізації національного законодавства з правом ЄС через транспозицію ключових директив щодо умов праці, робочого часу та нестандартної зайнятості, що супроводжується структуруванням спеціалізованого трудового правосуддя. Паралельно передбачено розвиток альтернативних методів вирішення спорів, зокрема обов'язкової медіації для певних категорій справ, та докорінну модернізацію державного нагляду (Держпраці) із переходом від каральних функцій до ризик-орієнтованого консультування та превенції. Важливим аспектом є впровадження комплексної системи захисту від дискримінації, що вимагає зміни суспільної свідомості та адаптації антидискримінаційних директив ЄС, разом із активізацією колективних переговорів для посилення ролі соціального діалогу за прикладом кращих європейських практик. Стратегія також охоплює регулювання нетипових форм зайнятості та платформної економіки для усунення правової невизначеності фрілансерів, масштабну цифровізацію механізмів захисту, включаючи автоматичну верифікацію договорів та онлайн-платформи для фіксації порушень, забезпечення транскордонної мобільності з захистом прав мігрантів та їх реінтеграцією, що доповнюється розширенням мережі безкоштовної правничої допомоги через

державно-приватне партнерство. Обґрунтовано, що ці стратегії утворюють цілісну систему модернізації правового регулювання, яка охоплює нормативні, інституційні, процесуальні та технологічні виміри захисту конституційного права на працю.

Стратегія на рівні законодавчої діяльності повинна полягати не в фрагментарній зміні чинного КЗпП України, а у прийнятті абсолютно нового Трудового кодексу, структурно організованого в логіці європейського регулювання та імплементації положень Директиви 2019/1152/ЄС про прозорі та передбачувані умови праці, Директиви 2008/104/ЄС про тимчасову роботу через агентства, Директиви 2003/88/ЄС щодо організації робочого часу та інших ключових актів *acquis communautaire*. Аналогія з німецьким *Arbeitsgerichte* або французькими *Conseils de prud'hommes* була запропонована як спеціалізовані суди для забезпечення професійної експертизи в судовій системі, прискорення розгляду справ, формування єдиної правоохоронної практики відповідно до вимог статті 6 ЄКПЛ щодо розгляду справ у розумні терміни.

Необхідність поетапного підходу до реалізації стратегій була визначена шляхом виключення безпосередніх короткострокових пріоритетів (1-2 роки) - прийняття нового Трудового кодексу, створення центрів медіації та посилення інспекції праці; середньострокових завдань (3-5 років) - формування спеціалізованих трудових судів, систематизація безкоштовної правничої допомоги у трудових спорах та цифрових платформ; довгострокової перспективи (5-10 років) - досягнення європейських орієнтирів щодо ефективності захисту трудових прав та рівня підтримки трудового законодавства. Також було наголошено, що для фінансової та економічної підтримки реформ необхідні як бюджетні кошти, так і ресурси міжнародної технічної допомоги, особливо в рамках Програми Східного партнерства з проектами ЄС від Міжнародної організації праці.

Основні положення розділу апробовано та викладено у наукових працях автора [17], [19], [20].

ВИСНОВКИ

У дисертаційному дослідженні проведено комплексний правовий аналіз теоретико-правових проблем захисту конституційного права на працю в умовах цифровізації економіки, воєнного стану та post-conflict відновлення держави. Проведене дослідження дозволяє виробити науково обґрунтовані пропозиції у сфері модернізації чинного законодавства у сфері захисту трудових відносин з урахуванням викликів цифрової трансформації та воєнної агресії, а також розробити процедурні інституційні та нормативні рекомендації щодо вдосконалення механізмів та форм захисту конституційного права на працю для забезпечення ефективного захисту трудових прав працівників цифрових платформ, внутрішньо переміщених осіб, демобілізованих військовослужбовців та інших вразливих категорій працівників у період воєнного стану та в процесі post-conflict відновлення України.

За результатами дослідження сформульовано такі наукові висновки та практичні рекомендації:

1. Визначено, що конституційно-правова природа права на працю полягає у специфічному механізмі його реалізації, який поєднує приватноправові та публічно-правові елементи регулювання, як-то укладення трудового договору як угоди між працівником та роботодавцем на основі принципу свободи договору з встановленими державою обов'язковими стандартами трудових відносин (мінімальна заробітна плата, робочий час, охорона праці тощо), які не можуть погіршуватися шляхом договірного регулювання. Такий дуалістичний характер зумовлює необхідність створення спеціальних конституційно-правових механізмів захисту, які б забезпечували баланс інтересів працівника, роботодавця та суспільства в цілому.

2. Доведено, що науково орієнтована, теоретична концепція конституційного права на працю визначається як гарантована державою можливість вільного вибору або вільної угоди щодо праці, реалізації здібностей до продуктивної та творчої діяльності зі справедливою оплатою праці та

захистом від безробіття. Наведено докази, що систематизація правових принципів відбувається на різних рівнях та має з точки зору правових принципів захисту права на працю триетапну систему: по-перше, існує конституційний рівень, що складається з основних конституційних принципів, гарантій та практики КСУ; по-друге, законодавчий рівень, що містить детальні механізми як для реалізації, так і для захисту, по-третє, міжнародний рівень, що забезпечує транскордонний захист трудових прав через імплементацію ратифікованих конвенцій МОП, положень ЄСХ (переглянутої) та *acquis communautaire* ЄС.

3. Аналіз науково-теоретичних основ конституційного права на працю через призму фундаментальних доктринальних концепцій, зокрема, теорії природних прав людини, концепції соціальної держави, доктрини позитивних зобов'язань України щодо забезпечення прав людини дозволив визначити, що сучасне розуміння права на працю еволюціонувало від негативного зобов'язання держави не перешкоджати людині в реалізації її трудових здібностей до позитивного зобов'язання створювати умови для повної зайнятості, забезпечувати гідні умови праці та ефективний захист від порушень трудових прав. Також встановлена необхідність розмежування конституційного права на працю як основоположного права та тієї системи трудових прав, яка визначає його зміст у рамках конкретних правовідносин. У пропозиції розглядається захист права на працю як складний конституційно-правовий інститут, який також включає превентивні механізми (інспектування, контроль за дотриманням норм праці), відновлювальні механізми (судовий та альтернативний захист) та компенсаційні механізми (відшкодування матеріальної та моральної шкоди).

4. На основі аналізу коопераційного потенціалу правозахисних суб'єктів обґрунтовано концепцію інтегрованої системи захисту трудових прав, яка через реалізацію принципів субсидіарності, комплементарності та синергії між державними, міжнародними й громадськими інститутами стає теоретичним підґрунтям для оптимізації національного механізму гарантування конституційного права на працю.

Представлена авторська концепція інституційної системи суб'єктів

захисту конституційного права на працю, яка визначається та характеризується як сукупність державних органів, неурядових організацій та міжнародних інституцій, наділених повноваженнями щодо забезпечення захисту та поновлення порушених трудових прав. Встановлено, що механізм захисту необхідно розглядати як динамічну систему правових засобів, методів та процедур, спрямованих на запобігання порушенням, припинення протиправних дій, поновлення порушених прав та притягнення винних осіб до відповідальності.

5. Доведено, що традиційний механізм захисту права на працю, розроблений для класичних трудових відносин, недостатній для ефективного захисту прав працівників у трудових відносинах, що стосуються цифрової економіки. По суті, для цифрових форм зайнятості має бути розроблено спеціальний правовий режим, який забезпечує основні трудові гарантії незалежно від правової природи чи форми відносин.

Запропоновано три варіанти законодавчої ініціативи:

А. Короткостроковий: внесення змін до КЗпП України щодо запровадження та визначення на законодавчому рівні таких понять, як «платформна зайнятість», «цифровий працівник», «алгоритмічне управління» або прийняття Трудового кодексу України з урахуванням цих змін;

Б. Середньостроковий: прийняття Закону України «Про захист прав працівників на цифрових платформах», який встановить: стандарти мінімальної заробітної плати, право на соціальне забезпечення, захист від дискримінації за допомогою алгоритмів, право на відключення;

В. Довгостроковий: створення Реєстру роботодавців цифрових платформ та запровадження обов'язкової електронної ідентифікації трудових відносин через систему блокчейн для забезпечення прозорості та захисту прав цифрових працівників.

6. На підставі проведеного дослідження запропоновано комплекс законодавчих змін, які спрямовані на удосконалення механізмів захисту трудових прав в Україні, реалізація яких створить передумови для підвищення

ефективності державного нагляду, прискорення судового захисту та зміцнення інституційних гарантій дотримання трудових прав в Україні.

Ці пропозиції охоплюють три ключові напрями реформування національної системи захисту трудових відносин, а саме: 1) Розширення контрольних функцій Держпраці шляхом доповнення КЗпП України нормами щодо екстреного призупинення роботи підприємств за наявності критичних порушень охорони праці, підвищення фінансової відповідальності роботодавців та запровадження здійснення моніторингу та інформування в тому числі за допомогою механізму публічного обліку порушників із застосуванням репутаційних санкцій; 2) Формування спеціалізованої судової юрисдикції у трудових спорах через внесення змін до профільного законодавства, що передбачає створення трудових судів, оптимізацію процесуальних строків залежно від категорії спору, встановлення положень, якими передбачити право працівника на звернення до суду без обмеження будь-яким строком щодо стягнення нарахованої, але не виплаченої заробітної плати незалежно від його працевлаштування на момент такого звернення та забезпечення безоплатного доступу до правосуддя для найманих працівників у соціально значущих категоріях справ; 3) Посилення інституційної спроможності Уповноваженого Верховної Ради з прав людини у сфері трудових відносин через надання повноважень щодо представництва колективних інтересів працівників у судових процесах, встановлення обов'язкових механізмів реагування державних органів на звернення Омбудсмана та створення процедури притягнення до відповідальності посадових осіб за систематичне нехтування трудовими правами громадян.

7. Аргументовано, що захист залежить від характеру порушеного права, суб'єктного складу правовідносин, бажаного результату захисту та процесуальних можливостей особи та передбачено необхідність застосування багатоканальної системи захисту трудових прав, згідно з якою працівник може застосовувати різні найбільш ефективні форми (одночасно або послідовно).

Доведено, що для забезпечення ефективного реалізації конституційного

права на працю є необхідним комплексне застосування як юрисдикційних форм (судовий захист через систему адміністративних, господарських та цивільних судів; органи державного нагляду та контролю як канали адміністративного захисту; міжнародний захист шляхом звернення до ЄСПЛ) так і неюрисдикційних форм захисту (самозахист працівника, який відмовляється від роботи, що загрожує життю чи здоров'ю; звернення до профспілкових організацій; використання процедур примирення, медіації та інших альтернативних методів вирішення спорів).

Юрисдикційні форми характеризуються імперативністю прийняття рішень, процесуальною формальністю у виконанні, проте вони також мають недоліки, такі як тривалий процес, висока вартість, публічні слухання, можливість погіршення відносин між працівником та роботодавцем. Перевагами судової форми як найбільш ефективним видом юрисдикційної форми є: - можливість примусового виконання рішення; наявність встановленої процедури розгляду; - право на апеляційне та касаційне оскарження; - можливість стягнення судових витрат зі сторони, яка програла справу; - створення судового прецеденту.

В той же час, неюрисдикційні форми є більш гнучкими, швидкими, конфіденційними та менш витратними, але ефективні лише за добрій волі сторін і не завжди гарантують повне поновлення прав. Інші альтернативні форми захисту права на працю включають: медіацію як процес врегулювання спорів за допомогою нейтральних медіаторів; примирення через комісії з трудових спорів; арбітраж як передачу спору незалежному арбітру; переговори між працівником та роботодавцем; звернення до профспілок; процедури Омбудсмена.

8. Доведено, що в умовах воєнного стану та post-conflict відновлення альтернативні форми захисту набувають особливого значення через: (а) швидкість розгляду; (б) меншу формалізованість процедур; (в) можливість дистанційного врегулювання; (г) відновлювальний характер результатів.

Запропоновано внести зміни до КЗпП України, доповнивши його розділом «Альтернативне вирішення трудових спорів» з обов'язковою процедурою

примирення (pre-trial mediation) перед зверненням до суду у справах про поновлення на роботі та стягнення заборгованості із заробітної плати.

9. Аргументовано, що Концепція постконфліктного відновлення системи захисту права на працю включає три етапи: - Етап 1 (стабілізація), який передбачає відновлення функціонування базових інституцій захисту права на працю на деокупованих територіях; - Етап 2 (реконструкція), який включає модернізацію системи захисту з урахуванням військового досвіду та нових викликів; Етап 3 (трансформація), що включає розробку сталої системи захисту права на працю, що входить до європейського правового простору.

Запропоновано пакет заходів на постконфліктний період:

Тип 1 (законодавчі пропозиції). Внести зміни до КЗпП України, встановивши квоти на працевлаштування демобілізованих військовослужбовців (не менше 4 % від загальної кількості працівників на підприємствах зі штатом понад 50 осіб); Доповнити Закон України «Про зайнятість населення» положеннями про державні програми професійної перепідготовки для осіб, які втратили роботу внаслідок військової агресії.

Тип 2 (інституційні пропозиції). Сформувати спеціальні мобільні інспекції праці для деокупованих та прифронтових територій з повноваженнями проводити оперативні перевірки, а також надавати консультаційну допомогу; запровадити на рівні громад посаду трудових посередників, які вирішуватимуть місцеві трудові спори поза судом; створити Фонд підтримки відновлення трудових прав, який фінансуватиме виплату заборгованості із заробітної плати працівникам, чиї підприємства були зруйновані внаслідок військової агресії.

10. Доведено, що існує чотири основні групи працівників, відносно яких є високий ризик порушення їхнього права на працю: (1) внутрішньо переміщені особи, (2) демобілізовані військовослужбовці, (3) працівники підприємств з окупованих та прифронтових територій, та (4) жінки з дітьми, які втратили роботу через війну.

Аргументована необхідність створення електронної платформи «Трудові права України», яка забезпечить віддалений доступ до всіх механізмів захисту

права на працю, включаючи подання скарг, консультації, моніторинг розгляду справ тощо. Також надана пропозиція щодо надання судам пріоритету для розгляду справ про захист трудових прав внутрішньо переміщених осіб та демобілізованих військовослужбовців. Крім того, аргументована позиція щодо запровадження спрощеної процедури підтвердження трудового стажу для осіб з прифронтових, окупованих територій за допомогою механізму третіх осіб-свідків та цифрових слідів (електронне листування, банківські виписки);

11. Констатовано, що імплементація міжнародних стандартів включає кілька пов'язаних механізмів, які передбачають пряме застосування норм міжнародних договорів відповідно до статті 9 Конституції України; інкорпорацію положень міжнародних актів у національне трудове законодавство шляхом прийняття або внесення змін до законів, врахування в судовій практиці під час тлумачення національних норм, а також використання коментарів та рекомендацій контрольних механізмів МОП при розробці законодавчих ініціатив. Зазначено, що трансформація трудового законодавства має відбуватися як гостро-глибинний процес, у якому універсальні та регіональні стандарти адаптуються до специфічних особливостей національної правничої системи, економічних реалій та культурно-історичних традицій.

Серед основних проблем у впровадженні міжнародних стандартів виокремлено наступні: - часткова ратифікація конвенцій МОП (зі 190 конвенцій лише 68 ратифіковано Україною); - імплементація таким чином, що правила впроваджуються в законодавство без створення ефективних механізмів їх забезпечення; - окремі частини національного законодавства не відповідають міжнародним стандартам (зокрема, щодо свободи об'єднань, права на страйк, компенсації при звільненні).

Доведено, що оптимізація механізму трансформації стандартів захисту права на працю в Україні потребує реалізації системного підходу, який полягає у створенні спеціалізованого міжвідомчого координаційного органу, розробці комплексної національної стратегії адаптації законодавства з чіткими індикаторами ефективності та забезпеченні цілеспрямованої професійної

підготовки суб'єктів правозастосування щодо практичного впровадження міжнародних трудових норм.

12. Визначено комплексні стратегічні напрями оптимізації правового регулювання захисту трудових прав в Україні з урахуванням найкращого зарубіжного досвіду (країн ЄС та рекомендацій міжнародних організацій), а саме 1) гармонізація законодавства шляхом транспозиції директив ЄС; 2) структурування спеціалізованої системи трудового правосуддя; 3) розвиток альтернативного вирішення трудових спорів; 4) модернізація державного нагляду за дотриманням трудового законодавства; 5) впровадження комплексної системи захисту від дискримінації; 6) розширення регулювання колективних переговорів та посилення соціального діалогу; 7) правове регулювання нестандартних форм зайнятості; 8) цифровізація механізмів захисту трудових прав; 9) забезпечення транскордонної мобільності та захисту прав працівників-мігрантів; 10) розвиток системи безоплатної правничої допомоги у трудових спорах.

Повна та глибока реалізація десяти вищезазначених стратегічних напрямів оптимізації правового регулювання сприятиме створенню в Україні сучасної реальної моделі захисту європейських конституційних трудових прав, яка забезпечує ефективне балансування між гнучкістю у трудових відносинах, необхідною для економічної конкурентоспроможності, та гарантованим захистом прав працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрійв В., Вахонєва Т. Правове регулювання трудової міграції в ЄС. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. 2023, Випуск № 1 (125). С. 5-9. DOI: <https://doi.org/10.17721/1728-2195/2023/1.125-1>.
2. Андрушко А.В., Боднарчук Д.І. Практика Європейського суду з прав людини в системі джерел трудового права. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. Серія Право*. 2025, Вип. 89, ч. 2. С. 92-97. DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.89.2.13>.
3. Арсентьєва О.С., Севост'янов С.С. Індивідуально-договірне регулювання дистанційної праці в контексті міжнародно-правових стандартів. *Актуальні проблеми права: теорія і практика: Збірник наукових праць*. Київ: вид-во СНУ ім. В. Даля. 2025. № 1 (49). С. 11-23. DOI: <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2025-49-1-11-21>.
4. Белов Д.М., Белова М.В. Штучний інтелект в судочинстві та судових рішеннях, потенціал та ризики. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*. Серія: Право. 2023. Том 2 № 78. С. 315-320. URL: <http://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/286487/280342>.
5. Бойко А.О. Правове регулювання трудових відносин у сфері нагляду і контролю за охороною праці. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2024. Вип. 81(1), С. 332-336 DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.81.1.53>
6. Бурак В. Система правового захисту трудових прав та законних інтересів працівників в Україні. *Вісник Львівського університету. Серія: юридична*. 2016. Вип. 63. С. 120-131. URL: <https://publications.lnu.edu.ua/bulletins/index.php/law/article/view/5130/>
7. Бутинська Р.Я. Вплив цифрових технологій на трудові відносини: виклики та завдання. *Часопис Київського університету права*. 2019. № 3. С. 139-144.
8. Валецька О. В. Проблема правового регулювання призупинення

трудового договору та простою в умовах воєнного стану. *Актуальні проблеми права: теорія і практика: зб. наук. пр.* 2022. № 2 (44). С. 23-32. DOI: <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2022-44-2-33-41>

9. Вапнярчук Н.М. До питання дискримінації у сфері трудових відносин в умовах сьогодення. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право.* 2022. Том 1 № 73. С. 151-156. DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2022.73.25>.

10. Водоп'ян Т., Багатко А. Медіація як інструмент вирішення трудових спорів: невичерпний ресурс для зменшення навантаження на судову систему. *Прикарпатський юридичний вісник.* 2024. Вип. 6. С. 58-63. DOI: [10.32782/ryuv.v6.2024.11](https://doi.org/10.32782/ryuv.v6.2024.11)

11. Галич Р.В. Проблеми захисту трудових прав в умовах війни. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія Право.* 2023. Випуск 40. С. 3-9.

12. Галич, Ярослав & Могиль, Олена. (2024). Напрями реформування системи публічного управління в Україні в контексті євроінтеграційного вектору. *Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом. Політичні науки та публічне управління.* 7-16. [10.32689/2523-4625-2024-3\(75\)-1](https://doi.org/10.32689/2523-4625-2024-3(75)-1).

13. Герасимчук С.С. Медіація як один із видів альтернативного вирішення спорів: визначення, переваги та недоліки. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Право.* 2024. Вип. 82, ч. 1. С. 41. DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.82.1.41>

14. Гетьманцева Н.Д. Модифікація трудових відносин в умовах цифровізації. *Аналітично-порівняльне правознавство.* 2024. № 2. С. 309-313. URL: <https://app-journal.in.ua/wp-content/uploads/2024/04/55.pdf>

15. Горбань О.П., Павліченко І.М., Старчук О.В. Оптимізація трудових відносин в Україні до юридичних стандартів ЄС. *Академічні візії.* Випуск 30/2024. С. 1- 12. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.11075033>

16. Гостюк О.Д. Право на працю як міжнародний стандарт. *Право і суспільство.* 2018. № 4(2). С. 92-97. URL: <http://nbuv.gov.ua>

/UJRN/Pis_2018_4(2)_18.

17. Гребенар О.В., Розовський Б.Г. Питання строків позовної давності при порушенні законодавства про оплату праці в сучасних умовах. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2023. № 1 (45). С. 30-40. URL: <https://journals.snu.edu.ua/index.php/app/article/view/630>.

18. Гребенар О.В. До питання врегулювання трудових спорів шляхом медіації як один із способів захисту права на працю. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. Серія: Право*. 2024. Том 3 № 86. С. 23-28. URL: <http://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/320620>.

19. Гребенар О.В. Захист трудових прав за законодавством деяких країн Європейського Союзу та України: порівняльний аспект. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2025. № 1 (49). С. 63-75. URL: <https://journals.snu.edu.ua/index.php/app/article/view/1065/1024>.

20. Гребенар О.В. Інституційна система захисту права на працю: міжнародний досвід, конституційні засади та практика реалізації. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2025. №2 (50). С. 72-84.

21. Гришина Ю.М., Чанишева Г.І. Основні тенденції розвитку трудового права в умовах воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*. 2022. Вип. 71. С. 376-381.

22. Грузінова Л. Чи можуть бути вічними трудові спори? *Юридична газета*. URL: <https://surl.li/tuibtg> (дата звернення: 24.06.2025).

23. Гусев Ю. М., Стасюк О. Л., Скрипюк Ю. М. Міжнародно-правове регулювання нетипових форм зайнятості. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2025. Т. 2. № 87. URL: <http://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/324839>

24. Гуцу С.Ф. Трудове законодавство в епоху штучного інтелекту. *Пропілеї права та безпеки*. 2023. № 2–3. С. 41-51. URL: <https://doi.org/10.32620/pls.2023.2-3>

25. Дайджест судової практики з трудових спорів, підготовлений комітетом Національної асоціації адвокатів України з питань трудового права.

2025. URL: <https://surl.lu/tpwyfs>.

26. Деякі питання об'єктів критичної інфраструктури: Постанова КМУ від 09.10.2020 р. № 1109. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1109-2020-%D0%BF>

27. Деякі питання реалізації положень Закону України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» щодо бронювання військовозобов'язаних на період мобілізації та на воєнний час: Постанова КМУ від 27.01.2023 р. № 76. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/76-2023-%D0%BF#Text>

28. Дорошенко Т.М. Стимулювання професійного розвитку працівників в системі стратегічного розвитку підприємства. *Наукові праці КНТУ. Економічні науки*. 2009. Випуск 15. С. 258-263. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/55293887.pdf>

29. Досін Б.В. Застосування механізмів соціального діалогу під час альтернативних способів вирішення трудових спорів. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Право*. 2024. Вип. 85, ч. 2. С. 14. DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.85.2.14>

30. Європейська соціальна хартія (переглянута): міжнародний документ від 03.05.1996 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text (дата звернення: 16.08.2025).

31. Жернаков В.В. Теоретичні та практичні питання інституту захисту прав людини у сфері праці. *Актуальні проблеми держави і права*. 2005. Вип. 25. С. 329-335.

32. Ждан, М. Д., Головань Т. Г. Правові механізми реалізації права на працю випускниками педагогічних закладів вищої освіти в умовах дистанційної організації навчання та праці. *Соціальне право*. 2022. №2, С. 6-12. URL: <https://doi.org/10.32751/2617-5967-2022-02-01>

33. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» від

04.02.2021 № 1213-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2021. № 20. Ст. 155. (дата звернення: 12.08.2025).

34. Закон України «Про громадські об'єднання» від 22.03.2012 р. № 4572-VI. *Офіційний вісник України*. 2013. № 25. Ст. 828.

35. Закон України «Про медіацію» від 16.11.2021 р. № 1875-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text> (дата звернення: 25.08.2025).

36. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 р. № 1045-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 45. Ст. 398.

37. Закон України «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010 р. № 2862-VI. *Офіційний вісник України*. 2011. № 5. Ст. 24.

38. Запара С. І. Міжнародні стандарти у сфері захисту трудових прав як фактор сталого розвитку. *Modern paradigm of public and private law amidst sustainable development : Scientific monograph. Vol. 1. Riga, Latvia : Baltija Publishing, 2023. P. 193-199.*

39. Зеленський В.М. Правове регулювання дистанційної праці в умовах цифрової трансформації та воєнного стану в Україні. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2025. Том 1 № 3 С. 497-501 URL: <http://journal-app.uzhnu.edu.ua/article/view/333320>.

40. Івчук Ю.Ю. Дистанційний працівник як суб'єкт трудових відносин. *Міжнародний науковий журнал "Інтернаука"*. Серія: "Юридичні науки". 2025. № 4. С. 146-151. DOI: <https://doi.org/10.25313/2520-2308-2025-4-10941>.

41. Івчук Ю.Ю. Колективні позови у трудових спорах: зарубіжний досвід та перспективи національної практики. *Актуальні проблеми права: теорія і практика : зб. наук. пр.* Київ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2025. № 1 (49). С. 125-135. DOI: <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2025-49-1-118-127>

42. Кайда Н.Я. Проблеми адаптації трудового законодавства України до законодавства ЄС. Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня

доктора юридичних наук. URL: <https://surl.li/bvuuynt>.

43. Кайло, І. (2020). Види функцій нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства України. *Juridical science*. 322-329. DOI: <https://doi.org/10.32844/2222-5374-2020-108-6-1.39>

44. Кайло І.Ю. Розмежування компетенції органів, які здійснюють нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства України, та їх взаємодія. *Юридична наука*, 2020. №4 (106), С. 253-261. DOI: <https://doi.org/10.32844/2222-5374-2020-106-4-2.31>

45. Калаченкова К.О., Сінельник В.І. Технологічні інновації у сфері вирішення спорів: онлайн-підходи. *Правничий часопис Донецького національного університету імені Василя Стуса*. 2024. (Лют), С. 75-83. DOI: <https://doi.org/10.31558/2786-5835.2023.2.9>.

46. Клемпарський, М., & Назимко, О. (2021). Способи застосування міжнародних трудових стандартів і національного трудового законодавства. *Підприємництво, господарство і право*, 5, 10. <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2021.5.10>

47. Клименко М.В. Гендерна рівність у трудових правовідносинах: питання сьогодення. № 90 (2021). *Актуальні проблеми держави і права*. С. 77-82. DOI: <https://doi.org/10.32837/apdp.v0i90.3210>

48. Клецова Н., Волченко Н., Казбан А. Наукове дослідження права на працю: порівняння міжнародного досвіду та актуальна практика ЄСПЛ. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 7. С. 210-215. DOI: <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2021.6.34>

49. Коваленко О.О. Актуальні теоретико-методологічні проблеми забезпечення рівних прав і можливостей у сфері праці. *Соціальне право*. 2022. № 2. С. 13–20. DOI: [10.32751/2617-5967-2022-02-02](https://doi.org/10.32751/2617-5967-2022-02-02)

50. Ковальчук Т.Г., Загарій В.К. Нові форми зайнятості в умовах глобалізації та цифрової економіки. *Економічний простір*. 2025. № 197. С. 174-178

51. Кодекс адміністративного судочинства України: Закон України від

06.07.2005 р. № 2747-IV (зі змінами і доповненнями). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2747-15#Text> (дата звернення: 19.10.2025)

52. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50. Ст. 375.

53. Козін С. До питання міжнародно-правового захисту трудових прав мігрантів. *Підприємництво, господарство і право*. 2020. № 2. С. 104-109. DOI: <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2020.12.17>

54. Конопельцева О.О. Юридична характеристика права на працю: поняття і зміст. *Право і суспільство*. 2016. № 6. Ч. 2. С. 74-81.

55. Конституція України від 28.06.1996 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>

56. Костюченко Я. Попереднє звернення національних судів до суду ЄС як інструмент забезпечення верховенства права європейського союзу. Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство». Випуск № 05, 2025, ч. 3. С. 335-341. DOI: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.05.3.49>.

57. Котова Л. В., Севост'янова К. А. Тенденції професійного розвитку працівників в умовах цифровізації через призму професій у сфері права. *Економічна аналітика: сучасні реалії та прогностичні можливості* : матеріали тез II Міжнар. наук.-практ. конф.; 24 січ. 2025 р. М-во освіти і науки України, Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана. 2025. С. 384-386. URL: <https://surl.li/flrats> (дата звернення: 13.12.2025).

58. Кравченко, О., Швець, В., & Мельник, Л. Роль ветеранських організацій у реінтеграції та психологічній реабілітації ветеранів з інвалідністю в умовах військового та повоєнного часу. *Психологічний журнал*, 2024. (11), С. 37-44. DOI: <https://doi.org/10.31499/2617-2100.11.2023.298401>

59. Краснов Є. В. Роль суду в механізмі забезпечення та захисту трудових прав. *Право і суспільство*. 2014. № 4. С. 68-71.

60. Краснов Є.В. Право на працю за законодавством України та деяких зарубіжних країн. *Вісник Запорізького національного університету*. 2015. № 1 (1). С. 147-153.

61. Кузнецова М., Ананьєв С., Сафонова Т. Механізми захисту трудових прав в період дії воєнного стану. Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство». 2022. № 5. С. 178-181. DOI: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2022.05.32>
62. Кузнецова М.Ю., Катана Б.П., Литюга А.Г. (2023). Індивідуальні трудові спори: окремі питання вирішення. *Аналітично-порівняльне правознавство*, (6), 60. DOI: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2023.06.60>
63. Кухнюк Д., Запара С. Правова природа та порядок вирішення колективних трудових спорів. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. 2023. №2(125). С. 54-58.
64. Кучер І. О., Тильчик В. В. Застосування медіації як альтернативного способу розгляду та вирішення митних спорів. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2024. № 11. С. 141. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2024-11/141>
65. Ланська С.П. Трансформаційний вплив процесів цифровізації на державне регулювання зайнятості в Україні. URL: https://er.chdtu.edu.ua/bitstream/ChSTU/4149/1/%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D1%84%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%BD%D1%86%D0%B8%D1%8F_20.pdf#page=72
66. Левченко Д., Окунів І., Поліщук В. Аналіз наукових підходів до визначення поняття та моделей медіації як процедури вирішення конфліктів. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2025. № 1(77). С. 345-352. DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2025-77-345-352>
67. Лісовська М. Захист прав трудових мігрантів: європейський досвід. *Європейські та міжнародні підходи до захисту прав людини* : матеріали конф. (м. Київ, 7 квітня 2017 р.). Київ : Київський університет імені Бориса Грінченка, 2017. С. 74-77.
68. Луценко О. Є. Зростання ролі медіації у вирішенні трудових спорів *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2023. Вип. 78. Т. 1. С. 315-319. DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2023.78.1.51>

69. Луценко О. Медіація як новітній спосіб вирішення трудових спорів. *Публічне право*. 2023. № 50. С. 102–108. DOI: 10.32782/2306-9082/2023-50-11
70. Мамницький В.Ю., Суховецький О.О. Спрощене провадження цивільного судочинства як процесуальна форма розгляду трудових спорів. Доцільність та тенденції розвитку законодавства в цій сфері. *Юридичний науковий електронний журнал*. № 6/2023. С. 138-143. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2023-6/29>.
71. Маньгора Т., Семенюта О. Актуальні проблеми правового статусу Національної служби посередництва і примирення. *Наука і техніка сьогодні*. 2023. 12(26), С. 155–168. [https://doi.org/10.52058/2786-6025-2023-12\(26\)-155-168](https://doi.org/10.52058/2786-6025-2023-12(26)-155-168)
72. Марчук М.І. Право на працю у конституційно-правовій доктрині України. Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення: матер. V Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 жовтня 2016 р.). С. 191-194.
73. Мельничук О. Ф., Мельничук М. О., Павліченко І. М., Правове регулювання та особливості застосування дистанційної роботи в умовах воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*. 2022. Вип. 70. С. 242-247.
74. Менджул М.В., Попадич Н.Д., Рогач О.Я. Трудове право: методичний посібник для студентів зі спеціальності «Правознавство». Ужгород: ДВНЗ «УжНУ», 2015. 60 с.
75. Мінсоцполітики: В Україні запрацювали електронні листки непрацевдатності. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/minsocpolitiki-v-ukrayini-zaprasyuvani-elektronni-listki-nepracezdatnosti>
76. Неліпа Д. Проблеми інституціоналізації соціального партнерства в Україні. *Український соціум*. 2008. № 3(26). С. 37-48. URL: https://ipiend.gov.ua/wp-content/uploads/2018/07/nelipa_problemy.pdf
77. Нечипорук Л.Д. Конституційне право на працю. *Конституційне будівництво в Україні: теорія та практика*: матер. Міжнар. наук.-практ. конф., присвяченої 4-й річниці Конституції України. 1-3 червня 2000 року / голов. ред. Г.М. Курій; орг. Комітет В. Я. Тацій. Ужгород : Закарпаття, 2000. С. 191-195.

78. Никитченко, Н. В. (2024). Правові наслідки процедурних порушень здійснення державного нагляду (контролю) у сфері техногенної та пожежної безпеки. *Проблеми сучасних трансформацій. Серія: право, публічне управління та адміністрування*, (14). DOI: <https://doi.org/10.54929/2786-5746-2024-14-01-04>
79. Озернюк, Г. (2025). Право на працю в цифрову епоху: вплив цифрової трансформації на міжнародні та національні стандарти праці. *Society and Security*, (2(8)), 37–43. [https://doi.org/10.26642/sas-2025-2\(8\)-37-43](https://doi.org/10.26642/sas-2025-2(8)-37-43)
80. Отовчиць С. Л. Актуальні питання врегулювання трудових спорів шляхом медіації. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2024. № 2. С. 318-322. DOI: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2024.02.55>
81. Павліченко І.М. Трансформація трудового права України в умовах розвитку дистанційної зайнятості та цифрових платформ. *Український політико-правовий дискурс*. 2025. № 9. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.15074936>
82. Петрова І.Л., Бараш А.Ю. Вплив цифрової економіки на трансформацію зайнятості та стратегії управління людськими ресурсами. *Актуальні проблеми економіки*. 2024. Випуск 9 (279). С. 78-86. URL: <https://surl.li/ccquuc>
83. Пижова М. О. Особливості правового регулювання трудових відносин щодо реалізації юридичних гарантій // *Право та інноваційне суспільство*. – 2020. – № 1(14). – С. 11. – DOI: 10.37772/2309-9275-2020-1(14)-11
84. Пижова М.О. Щодо цифровізації трудових відносин. *Юридичний науковий електронний журнал*. № 7/2022. С. 194-196. URL: http://lsey.org.ua/7_2022/42.pdf
85. Повноваження органів місцевого самоврядування в галузі охорони праці. Шпиківська територіальна громада. URL: <https://shpykivskagromada.gov.ua/news/1677225145/>
86. Погорілко, В. Ф. *Правознавство : підручник*. 3-тє вид., випр. й доп. Київ : Каравела, 2013. 592 с.
87. Пономаренко А.В. Окремі проблеми визначення сутності права на працю в умовах соціально-орієнтованої економіки. *Науковий вісник*

Херсонського державного університету. 2014. Випуск 6-1. Том 2. С. 73-75.

88. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 17.04.2024 у справі № 933/411/22. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/118485800>.

89. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 05.03.2024 у справі № 521/9263/23. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/125673360>

90. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 06.03.2024 у справі № 243/442/23. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/117527647>

91. Постанова Правління Національного банку України від 24 лютого 2022 р. № 18 «Про роботу банківської системи в період запровадження воєнного стану» URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0018500-22#Text>

92. Почанська О. Електронний документообіг при укладенні трудового договору з надомними працівниками: правовий аспект. Підприємництво, господарство і право. 2016. № 4. С. 30–33.

93. Прилуцька А.В. ІТ-медіація як правова інформаційно-комунікативна технологія. І Міжнародна науково-практична конференція ТНУ до 160-річчя від дня народження В. І. Вернадського : матеріали Міжнародної науковопрактичної конференції, (Київ, 16–17 березня 2023 року), м. Київ. Частина 2. Львів–Торунь : Liha-Pres, 2023. С. 225-229.

94. Про вищу освіту. Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> (дата звернення: 19.10.2025)

95. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом: Закон України від 18.07.2022 № 2421-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2421-20#Text>

96. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників: Закон України від 12.05.2022 № 2253-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#Text> (дата звернення: 16.10.2025).

97. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу: Закон України від 04.02.2021 р. № 1213-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2021. №20. Ст. 178.

98. Про внесення змін до розділу XII "Прикінцеві та перехідні положення" Закону України "Про судоустрій і статус суддів" щодо забезпечення сталого функціонування судової влади в період відсутності повноважного складу Вищої ради правосуддя: Закон України від 15.03.2022 р. № 2128-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2128-20#Text>

99. Про електронні документи та електронний документообіг: Закон України від 22.05.2003 р. № 851-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. №36. Ст. 275.

100. Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб: Закон України від 20.10.2014 р. № 1706-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1706-18/ed20230803#Text>

101. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> (дата звернення: 18.08.2025).

102. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 р. № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17> (дата звернення: 19.10.2025).

103. Про затвердження Мінімальних вимог безпеки і охорони здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці : Наказ Міністерства соціальної політики України від 29.11.2018 № 1804, зареєстрований в Міністерстві юстиції України 27.12.2018 за № 1494/32946. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 16.10.2024).

104. Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці. Постанова Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 р. № 96. *Офіційний вісник України*. 2015. № 15. Ст. 434.

105. Про затвердження Положення про Міністерство соціальної політики України: Постанова КМУ від 17 червня 2015 р. № 423. *Офіційний вебпортал КМУ*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/423-2015-%D0%BF> (дата звернення: 24.06.2025).

106. Про затвердження Положення про посередника. Наказ Національної служби посередництва і примирення від 18.11.2008 № 133. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0133299-08> (дата звернення: 28.06.2025)

107. Про затвердження Положення про примирну комісію : наказ Національної служби посередництва і примирення від 01.12.2020 № 67. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0067299-20> (дата звернення: 28.06.2025).

108. Про захист персональних даних: Закон України від 01.06.2010 №2297-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2010. № 34. Ст. 481.

109. Про оплату праці : Закон України від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 11. Ст. 71.

110. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#top>

111. Про особливості реалізації державної політики у сферах зайнятості та загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття під час воєнного стану та після його припинення або скасування. Постанова Кабінету Міністрів України від 21.06.2022 р. № 735. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/735-2022-%D0%BF/ed20251112#Text> (дата звернення: 28.11.2025)

112. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-вр> (дата звернення: 28.06.2025).

113. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 12.05.2015 р. № 389-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text>

114. Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9. *Офіційний веб-портал*

Верховного Суду України. URL: <https://verdictum.ligazakon.net/document/46308> (дата звернення: 16.08.2025).

115. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої), Закон України № 137-V (2006). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137-16>

116. Про ратифікацію Конвенції про захист прав людини та основних свобод 1950 року, протоколів № 1, 2, 4, 7 та 11 до Конвенції: Закон України від 17 липня 1997 р. № 475/97-ВР URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/475/97-%D0%B2%D1%80#Text>

117. Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту. Закон України від 22 жовтня 1993 р. № 3551-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3551-12#Text>

118. Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні: Закон України від 15.07.2021 р. № 1667-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2023. №6-7. Ст. 18.

119. Про судоустрій і статус суддів. Закон України від 02.06.2016 р. № 1402-VIII. *Відомості Верховної Ради (ВВР)*, 2016, № 31, ст.545. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19#Text> (дата звернення: 08.10.2025).

120. Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини: Закон України № 776/97-ВР від 23.12.1997. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/776/97-%D0%B2%D1%80#Text>. (дата звернення: 24.06.2025).

121. Прокоп'єв Р. Є. Основні міжнародні стандарти у сфері праці працівників транспорту [Main international labor standards in the transport sector]. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*, 2024. 47(1), 257-266. <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2024-47-1-257-266>

122. Реалізація норм трудового права: проблеми теорії та практики. Монографія. Я. В. Сімутіна, Г. А. Трунова, Н. М. Хуторян, М. М. Шумило та ін.; за ред. Я. В. Сімутіної. Київ. Видавництво Людмила. 2020. 276 с.

123. Рекомендація МОП № 92 про добровільне примирення та арбітраж, прийнята 29.06.1951 р. URL: <https://www.ilo.org/dyn>

/normlex/ru/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312433 (дата звернення: 25.08.2025).

124. Рибак О.О. Міжнародно-правові акти та їх вплив на законодавство України, що регулює право на відпочинок. *Юридичний науковий електронний журнал*, 2024. 3, 56. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2024-3/56>

125. Рим О. М. Трудове право Європейського Союзу та його вплив на розвиток трудового права України: дис. ... доктора юрид. наук: 12.00.05. Львів, 2021. 507 с.

126. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення частини третьої статті 21 Кодексу законів про працю України (справа про тлумачення терміна "законодавства") від 09.07.1998 р. № 12-рп/1998. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v012p710-98#Text> (дата звернення: 19.10.2025).

127. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Вільної профспілки працівників метрополітенів України щодо офіційного тлумачення поняття "професійна спілка, що діє на підприємстві, в установі, організації", вжитого в абзаці шостому частини першої статті 43-1 Кодексу законів про працю України (справа про професійну спілку) від 29.10.1998 р. № 14-рп/1998. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v014p710-98#Text>. (дата звернення: 19.10.2025).

128. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадянина Стріхаря Володимира Васильовича щодо офіційного тлумачення положень статті 233 Кодексу законів про працю України у взаємозв'язку з положеннями статей 117, 237-1 цього кодексу від 22.02.2012 р. № 4-рп/2012. *Офіційний вісник України*. 2012. № 18. Ст. 694.

129. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадянки Присяжнюк Людмили Михайлівни щодо офіційного тлумачення положень частини другої статті 233 Кодексу законів про працю України, статей 1, 12 Закону України "Про оплату праці" від 15.10.2013 р. № 8-

рп/2013. *Офіційний вісник України*. 2013. № 83. Ст. 3088.

130. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадянина Дзьоби Юрія Володимировича щодо офіційного тлумачення положення частини другої статті 233 Кодексу законів про працю України від 15.10.2013 р. № 9-рп/2013. *Офіційний вісник України*. 2013. № 83. Ст. 3089.

131. 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 07.07.2004 р. № 14-рп/2004. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v014p710-04#Text>. (дата звернення: 19.10.2025)

132. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Верховного Суду щодо відповідності Конституції України (конституційності) частини першої статті 233 Кодексу законів про працю України (справа щодо строків звернення працівника до суду про стягнення заробітної плати та інших належних працівникові виплат) від 11.12.2025 р. № 1-рп/2025. URL: https://ccu.gov.ua/sites/default/files/docs/1_r_2025.pdf. (дата звернення: 13.12.2025)

133. Розпорядження № 101 «Про затвердження Регламенту Національної служби посередництва і примирення» від 25.09.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0101299-24> (дата звернення: 27.06.2025)

134. Русаль Л.М. Особливості забезпечення права на працю внутрішньо переміщених осіб (ВПО) під час війни в Україні. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2024. № 1. С. 83-86. URL: <https://app-journal.in.ua/wp-content/uploads/2024/03/15.pdf>.

135. Седікова І. Сучасні аспекти функціонування ринку праці в Україні: проблеми та шляхи їх вирішення. *Галицький економічний вісник*. 2024. № 5 (90).

URL: <http://galicianvisnyk.tntu.edu.ua> (дата звернення: 16.10.2025). DOI: https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2024.05

136. Середа О.Г. Актуальні питання правового механізму захисту персональних даних працівника в умовах європейської інтеграції. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. № 1. С. 207–211. URL: http://www.lsej.org.ua/1_2023/48.pdf

137. Середа О. Г. Державно-правовий механізм захисту прав працівників в умовах інтеграції України до Європейського Союзу: теорія та практика. Монографія. Харків: Право, 2018. 472 с.

138. Середа, О. Г. (2015). Європейські стандарти організації праці [European labor organization standards]. *Право та інновації*, 4(12). <https://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2016/04/Sereda12.pdf>

139. Середа О.Г., Галкіна Н.М. Дистанційна робота: актуальні проблеми правового регулювання. *Юридичний науковий електронний журнал*. 7/2022. С. 511 – 514. DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2022-7/123>

140. Сільченко С., Сербіна Д. Дистанційна праця: сучасний стан і перспективи розвитку правового регулювання. *Підприємництво, господарство і право*. Серія: *Трудове право*. 2021. Вип. 1. С. 93–99. DOI: <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2021.1.16>

141. Сімутіна Я. Соціальний діалог як ключова умова сталого розвитку та євроінтеграції. Аналітичний огляд. URL: <https://rm.coe.int/electronic-version-social-dialogue-as-a-key-condition-for-sustainable-/1680b492d1>.

142. Смоквіна Г.А., Кімінчиджи Г.І. Дослідження основних завдань Міжнародної організації праці та напрямів використання закордонного досвіду у вітчизняному законодавстві. *Економіка: реалії часу*. 2020. №1(47), С. 61 – 71. URL: <https://economics.net.ua/files/archive/2020/No1/61.pdf>.

143. Соціально-трудові права і виклики цифровізації: монографія / кол. авт.; за ред. Я. В. Сімутіної, М. М. Шумила. Київ: Ніка-Центр, 2023. 348 с. ISBN 978-966-7067-53-3

144. Спіцина Г., Гуцу С.Ф. Щодо питання правового захисту

персональних даних працівників. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. Серія ПРАВО*. 2023. Випуск 76: частина 1. С. 255-260.

145. Столяр О. П. Медіація як спосіб врегулювання індивідуальних трудових спорів *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 11. С. 218. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2022-11/218>

146. Сьомич М. І., Стрілець Б. В., Шведенко П. Ю. Медіація в трудових спорах: перспективи застосування в Україні та досвід Європейського Союзу. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2024. № 9. С. 98-103. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2024-9/98>

147. Татаренко Г.В. Модернізація трудового законодавства України в контексті нестандартної зайнятості: національні і міжнародні орієнтири. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2025. №2 (50). С. 189-206 URL: <https://journals.snu.edu.ua/index.php/app/article/view/1148>.

148. Татаренко Г.В. Правове регулювання цифрових трудових правовідносин: цифрові компетентності працівників як новий стандарт зайнятості. *Соціальне право*. 2025. № 1. С. 54-65 <https://soclaw.com.ua/index.php/journal/article/view/1247/878>

149. Тищенко О. В. Соціально-правові проблеми зайнятості населення України під час воєнного стану. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2025. Вип. 3, ч. 1. С. 556–663. DOI: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.03.1.85>

150. Тищенко О. В. Сучасні проблеми правового становища трудового колективу за законодавством про працю. *Juris Europensis Scientia*. 2025. Вип. 1. С. 36–42. DOI: <https://doi.org/10.32782/chern.v1.2025.8>

151. Тищенко О. В. Проект Трудового кодексу України: процесуальні проблеми змісту. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2024. № 7. С. 228-233. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2024-7/54>

152. Толкуща К.Р., СерEDA О.Г. Особливості використання технологій штучного інтелекту у сфері трудових відносин: переваги та недоліки. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2024. № 11. С. 227-230. URL:

http://lsej.org.ua/11_2024/53.pdf

153. Трудове право України: академічний курс: підручник для студ. вищ. навч. закл. / Пилипенко П. Д. та ін.; за ред. д-ра юрид. наук, проф. П. Д. Пилипенка ; Львів. нац. ун-т ім. Івана Франка. 5-те вид., переробл. та допов. Київ : Видавничий Дім “Ін Юре”, 2014. 472 с.

154. Трудове право України : підручник / О. М. Ярошенко, О. Є. Луценко, Н. М. Вапнярчук та ін. ; за заг. ред. О. М. Ярошенка. Харків, 2022. 592 с.

155. 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.

156. Факас І.Б. Застосування процесуальних норм при розгляді та вирішенні трудових спорів. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право.* 2024. Том 2 № 84 С. 158-163. DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.84.2.21>

157. Федорова А., Хамулак О. Практика Суду ЄС з трудових та соціальних питань : матеріали для суддів. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2025. 188 с.

158. Хатнюк Н.С., Побіянська Н.Б., Обловацька Н.О. Проблеми трансформації трудового законодавства відповідно до умов воєнного стану в Україні. *Науковий журнал. ScienceRise: Juridical Science.* 2022. №4(22). С.4-10. DOI: <https://doi.org/10.15587/2523-4153.2022.270675>

159. Цивільний процесуальний кодекс України : Закон України від 18 березня 2004 р. № 1618-IV (зі змінами і доповненнями). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15#Text> (дата звернення: 19.10.2025).

160. Циганчук, І. І. (2023). Роль верховного суду у здійсненні захисту прав працівників під час розгляду трудових спорів. *Ірпінський юридичний часопис*, (3(12)), 352–363. [https://doi.org/10.33244/2617-4154-3\(12\)-2023-352-363](https://doi.org/10.33244/2617-4154-3(12)-2023-352-363)

161. Чанишева Г.І. Спеціалізована трудова юстиція у країнах Європи: досвід для України. *Вісник Вищої ради юстиції.* 2010. № 2. С. 75–82.

162. Чанишева Г. І., Дейнека В. М. Примирні процедури вирішення

трудоу спорів : монографія. Одеса : Фенікс, 2016. 196 с.

163. Швець Н., Черняченко Д. Електронна форма трудового договору в контексті реформування законодавства про працю. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 1. С. 84-89.

164. Швець Н.М., Балашова Д.Д. Шляхи цифровізації законодавства про працю. Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. Серія ПРАВО. 2024. Вип. 86: ч. 3. С. 69-75.

165. Швець Н.М. Правове забезпечення захисту трудових прав працівників за умов глобалізації. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*. Серія ПРАВО. 2025. Вип. 90: ч. 2. С. 441-445. DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.90.2.62>.

166. Шлапко, Т. В., Кисельова, О. І., & Анісімова, Ю. В. (2023). Правові питання підвищення якості реформування правового регулювання трудових відносин у процесі євроінтеграції [Legal issues of improving the quality of reforming labor relations regulation in the process of European integration]. *Наукові записки. Серія: Право*. 14, С. 45-49. <https://doi.org/10.36550/2522-9230-2023-14-45-49>

167. Шостак Л., Більо І., Микитюк Є. Потенціал цифровізації вітчизняного бізнес-середовища. *Економічний аналіз*. 2021. Том 31. № 1. С. 245-251. DOI: <https://doi.org/10.35774/econa2021.01.245>

168. Шостак Л.В., Сур'як А.В. Цифровізація економіки: вплив на структуру зайнятості та еволюцію трудових відносин. *Вісник Сумського національного аграрного університету*. Серія «Економіка і менеджмент». 2025. Випуск 2(102). С. 25-30.

169. Шуміло М. Медіація як інструмент вирішення трудових спорів: невичерпний ресурс для розвантаження судової системи. *Юридична газета*. URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/mediaciya-yak-instrument-virishennyatrudovih-sporiv-nevicherpniy-resurs-dlyarozvantazhennyasudovo.html> (дата звернення: 27.06.2025).

170. Щербина В. Акти Міжнародної організації праці й трудове

законодавство України: порівняльно-правовий аналіз норм і стандартів. *Публічне право*. 2019. № 3 (35). С. 67-84. DOI: <https://doi.org/10.37374/2019-35-09>

171. Юшко А. М. Тенденції розвитку трудового законодавства в Україні *Економіко-правові проблеми розвитку та сприяння господарській діяльності в сучасних умовах*: зб. наук. пр. за матеріалами II Круглого столу, 17.05.2019 р. Харків, НДІ ПЗІР НАПрН України, 2019. С. 189-192.

172. Regulating by Consensus: Could a neutral third party help your agency overcome potential barriers to multi-party regulatory negotiations?" (PDF). *Federal Mediation and Conciliation Service*. Retrieved March 16, 2025.

173. Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105). Adopted in Geneva on 25 June 1957. Entered into force on 17 January 1959. International Labour Organization.

174. Aloisi A., Gramano E. Artificial Intelligence Is Watching You at Work. Digital Surveillance, Employee Monitoring, and Regulatory Issues in the EU Context. *Comparative Labor Law & Policy Journal*. Special Issue «Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection». 2019. Vol. 41. № 1. Pp. 95-121.

175. Brkan, Maja. (2018). The Concept of Essence of Fundamental Rights in the EU Legal Order: Peeling the Onion to its Core. *European Constitutional Law Review*. 14. 1-37. 10.1017/S1574019618000159.

176. Bueno, Nicolas. (2017). From the Right to Work to Freedom from Work: Introduction to the Human Economy. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*. 33. 463-487. 10.54648/IJCL2017020.

177. Byrnes et al., The Right of Older Persons to Work and to Access the Labour Market (Submission to the eleventh session of the United Nations General Assembly Open-ended Working Group of Ageing (6 to 9 April 2020), UNSW Law Research Paper No. 19-101, December 16, 2019)

178. Case of Konstantin Markin v. Russia : Judgment of the European Court of Human Rights (Grand Chamber), 22 March 2012, Application no. 30078/06. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-117034%22%5D%7D> (дата звернення: 19.10.2025).

179. Case of Merit v. Ukraine : Judgment of the European Court of Human Rights, 30 March 2004, Application №. 66561/01. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-61685%22%5D%7D> (дата звернення: 19.10.2025).
180. Chava, S., Danis, A., & Hsu, A. (2020). The economic impact of right-to-work laws: Evidence from collective bargaining agreements and corporate policies. *Journal of Financial Economics*, 137(2), 451–469. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2020.02.005>
181. Collins, J. (2020). Securing labor standards through preventive criminalisation: New lessons from civil preventive orders. *King's Law Journal*, 31(3), 373–401. <https://doi.org/10.1080/09615768.2020.1753349>
182. Davidov, G. (2021). Compliance with and enforcement of labor laws: An overview and some timely challenges. *Soziales Recht*, 3, 111–127. <https://ssrn.com/abstract=3861150>
183. Dawson, Mark. (2017). The Governance of EU Fundamental Rights. 10.1017/9781107707436.
184. De Stefano, V., Durri, I., Stylogiannis, C., Wouters, M. 2021. Platform work and the employment relationship, ILO Working Paper 27 (Geneva, ILO) URL: <https://www.ilo.org/publications/platform-work-and-employment-relationship>
185. Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (№. 111). Adopted in Geneva on 25 June 1958. Entered into force on 15 June 1960. International Labour Organization.
186. Employment Act 2002. CHAPTER 22. UK Public General Acts. URL: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2002/22/contents>
187. Employment Policy Convention, 1964 (№ 122). Adopted in Geneva on 9 July 1964. Entered into force on 15 July 1966. International Labour Organization.
188. Eurofound. New forms of employment: 2020 update. New forms of employment series. Available at: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/new-forms-employment-2020-update>.
189. Eurofound. Working life country profile for Romania. Available at:

<https://www.eurofound.europa.eu/en/countries/romania/collective-bargaining>.

190. European Ethical Charter on the Use of Artificial Intelligence in Judicial System and their environment. European Commission for the efficiency of justice (CEPEJ). Adopted at the 31st plenary meeting of the CEPEJ, Strasbourg, 3-4 December 2018. URL: <https://rm.coe.int/ethical-charter-en-for-publication-4-december-2018/16808f699c>

191. European Union. (2012). Charter of Fundamental Rights of the European Union (2012/C 326/02). Official Journal of the European Union, C 326, 391–407. Retrieved from <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT>

192. European Union. Directive 2008/52/EC of the European Parliament and of the Council of 21 May 2008 on certain aspects of mediation in civil and commercial matters. Official Journal of the European Union, 136, 24.5.2008, pp. 3–8. Retrieved from <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2008/52/oj/eng>

193. Feng, J., & Xie, P. (2020). Is mediation the preferred procedure in labour dispute resolution systems? Evidence from employer- employee matched data in China. *Journal of Industrial Relations*, 62(1), 81-103. doi: 10.1177/0022185619834971.

194. Forced Labour Convention, 1930 (№ 29). Adopted in Geneva on 28 June 1930. Entered into force on 1 May 1932. International Labour Organization.

195. Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (№ 87). Adopted in San Francisco on 9 July 1948. Entered into force on 4 July 1950. International Labour Organization.

196. ILO Convention No. 144 "On Tripartite Consultations to Promote Implementation of International Labour Standards" (1976). Ratified by Ukraine on 14.09.2000. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312288:NO

197. International Covenant on Civil and Political Rights, Dec. 16, 1966, 999 U.N.T.S. 171, available at <https://treaties.un.org/doc/Publication/UNTS/Volume%20999/volume-999-I-14668-English.pdf>.

198. International covenant on economic, social and cultural rights (1966)
URL: https://treaties.un.org/doc/treaties/1976/01/19760103%2009-57%20pm/ch_iv_03.pdf
199. International Labor Organization Recommendation No. 169 «On Employment Policy» 1984. URL: https://ilo.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay/alma992353293402676/41ILO_INST:41ILO_V2
200. International Labour Organization. (1948). *Convention concerning freedom of association and protection of the right to organise* (No. 87). Retrieved from International Labour Organization website: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087
201. International Labour Organization. (1949). *Convention concerning the application of the principles of the right to organise and to bargain collectively* (No. 98). Retrieved from https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098
202. International Labour Organization. (1951). *Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100
203. International Labour Organization. (1967). Recommendation concerning the examination of grievances within the undertaking with a view to their settlement (No. R130). Retrieved from https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R130
204. International Labour Organization. (1971). Recommendation concerning the representatives of the workers (No. R143). Retrieved from https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R143
205. International Labour Organization. (1976). *Convention concerning tripartite consultations to promote the implementation of international labour standards* (No. 144). Retrieved from https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C144
206. International Labour Organization. (2009). *Rules of the game: An*

introduction to the standards-related work of the International Labour Organization (Revised ed.). ILO. https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/2009/109B09_96_engl.pdf

207. International Labour Organization. *Guidelines on Occupational Safety and Health Management Systems (ILO-OSH 2001).* Geneva: ILO, 2001. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107727.pdf.

208. International Labour Organization. *Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*. 18 June 1998, URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-04/ILO_1998_Declaration_EN.pdf.

209. International Labour Organization. *Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*. 10 June 2008, URL: <https://www.ilo.org/resource/other/ilo-declaration-social-justice-fair-globalization>.

210. International Labour Organization. *Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy*. 1977, International Labour Office, www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_094386/lang--en/index.htm.

211. International Trade Union Confederation. Global Rights Index 2025. Электронный ресурс: <https://www.ituc-csi.org/global-rights-index-2025>

212. Jack Meakin, Mobilising Transnational Labour Law in Search of Transformation in Europe, *Industrial Law Journal*, Volume 54, Issue 3, September 2025, Pages 458–489. DOI: <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwae030>

213. Kudriavtsev I. V., Kotova, L. V., & Arsentieva, O. S. (2021). Covid pandemic and amendments to Employment law in Ukraine and Europe. *Amazonia Investiga*, 10(39), 178–185. <https://doi.org/10.34069/AI/2021.39.03.17>

214. Kulms, Rainer, 'Mediation in the USA: Alternative Dispute Resolution between Legalism and Self-Determination', in Klaus J. Hopt, and Felix Steffek (eds), *Mediation: Principles and Regulation in Comparative Perspective* (Oxford, 2012; online edn, Oxford Academic, 24 Jan. 2013), <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199653485.003.0025>, accessed 30 Aug. 2025.

215. *Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969 (No. 129)*. Adopted in

Geneva on 25 June 1969. Entered into force on 19 January 1972. International Labour Organization.

216. *Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81)*. Adopted in Geneva on 11 July 1947. Entered into force on 7 April 1950. International Labour Organization.

217. Magnusson, Simone, et al. *Medling vid brott - försummat, bortglömt men inte förlorat: En kartläggning av tidigare forskning och rapporter med fokus på Sverige, i jämförelse med Norge, Danmark och Finland*. 2022. Lund University, Bachelor's thesis.

218. Martinez-Pecino, Roberto & Munduate, Lourdes & Medina, Francisco. (2007). Mediation Strategies in Collective Bargaining: Self-Reported and Observational Approach. SSRN Electronic Journal. 10.2139/ssrn.1080630.

219. *Minimum Age Convention, 1973 (No. 138)*. Adopted in Geneva on 26 June 1973. Entered into force on 19 June 1976. International Labour Organization.

220. Non-standard employment around the world [electronic resource] : understanding challenges, shaping prospects. International Labour Organization. URL: https://ilo.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay/alma994938493302676/41ILO_INST:41ILO_V2

221. Orel, Yurii. (2024). Public administration in post-conflict reconstruction: ukrainian realities and international experience. *Philosophy and Governance*. 1-10. 10.70651/3041-248X/2024.2.01.

222. R122 - Employment Policy Recommendation, 1964 (No. 122) URL: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312460

223. Trenczek, Thomas & Berning, & Lenz,. (2013). Mediation und Konfliktmanagement. https://www.researchgate.net/publication/233884697_Mediation_und_Konfliktmanagement/

224. Uddin, M., Islam, M. Z., & Uddin, M. S. (2022). The implementation of the core International labor rights Regime in Bangladesh garments industries and its challenges. *Journal of Asian and African Social Science and Humanities*, 8(3), 42–54. <https://doi.org/10.55327/jaash.v8i3.275>

225. Universal Declaration of Human Rights (1948) URL: <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
226. 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. <https://doi.org/10.34069/AI/2024.73.01.8>
227. Wilkinson L.K. Labour Rights Protection in Post-Conflict and Post-Disaster Recovery: What Role for International Labour Standards? : Master Thesis / Lara Kristina Wilkinson ; Faculty of Law, Lund University. – Lund, 2017. – 87 p. – (JAMM07 Master Thesis International Human Rights Law ; 30 higher education credits). – Supervisor: Constance Thomas.
228. *Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182)*. Adopted in Geneva on 17 June 1999. Entered into force on 19 November 2000. International Labour Organization.
229. Yaroshenko, O. M., Pyzhov O. M., Arsentieva, O. S., Harashchuk V. M., & Inshyn, M. I. (2022). Alternative resolution of public law disputes in administrative proceedings of European Union member states. *P.A. Persona e Amministrazione - Vol. X, Fascicolo 1, 2022. P. 901-925.* URL: <https://journals.uniurb.it/index.php/pea/article/view/3578/3106>
230. Zheng Q., Yang W. The Characteristics of The Gig Economy. Cambridge Open Engage. 2020. P.p. 1-18. Available at: <https://www.cambridge.org/engage/coe/article-details/5e90673b68bfcc00122e80eb>
231. Zwettler C., Straub C., Spurk D. Kicking off a Gig Work Career: Unfolding a Career Learning Cycle of Gig Workers. *Jurnal of Career Assessment*. November 2024. Volume 32. Issue 4. 2024. Pp. 650-677. Available at: <https://doi.org/10.1177/10690727231212188>.

ДОДАТКИ

Додаток А

Таблиця 1. Конституційні гарантії захисту трудових прав в Україні

Стаття Конституції	Гарантоване право	Зміст права	Державні обов'язки та обмеження
Ст. 36	Право на свободу об'єднання у професійні спілки	Громадяни мають право створювати професійні спілки, вступати до них і виходити з них для захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів.	Держава забезпечує: – Свободу створення профспілок без попереднього дозволу; – Заборону примусового вступу до профспілок; – Захист профспілкових прав. Обмеження можливі лише у випадках, передбачених законом, в інтересах нацбезпеки та громадського порядку.
Ст. 42	Право на підприємницьку діяльність	Свобода займатися будь-якою господарською діяльністю, не забороненою законом.	Держава забороняє нелегальну діяльність, але не втручається у законний бізнес.
Ст. 43	Право на працю	Включає: – Вільний вибір професії; – Заборона примусової праці; – Належні умови праці (безпека, здоров'я); – Мінімальна зарплата; – Захист від незаконного звільнення.	Держава зобов'язана: – Створювати умови для реалізації права; – Забезпечувати програми навчання/перепідготовки; – Контролювати дотримання трудових норм.
Ст. 44	Право на страйк	Можливість колективного захисту економічних та соціальних інтересів.	Обмеження: страйки не повинні порушувати інші права (напр., безпеку держави).
Ст. 45	Право на відпочинок	Гарантія обмеження робочого часу, вихідних, відпусток.	Держава регулює трудові норми (напр., КЗпП).
Ст. 46	Соціальне забезпечення	Право на пенсії, допомогу у разі безробіття, хвороби тощо.	Держава фінансує соціальні програми та страхування.
Ст. 48	Достатній життєвий рівень	Право на житло, їжу, медичну допомогу для себе та сім'ї.	Держава реалізує соціальні програми (напр., субсидії).
Ст. 55	Право на судовий захист прав і свобод	Кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів	Держава зобов'язана: – Забезпечити доступ до правосуддя;

		державної влади, місцевого самоврядування, посадових осіб, які порушують трудові права. Можливість звернення до міжнародних судових установ.	<ul style="list-style-type: none">– Гарантувати безоплатну правничу допомогу певним категоріям;– Не обмежувати право на судовий захист.
--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Джерело: Складено автором за матеріалами:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>

Таблиця 2. Основні права людини у сфері праці на основі аналізу міжнародно-правових актів

Категорія прав	Конкретні права	Міжнародні документи
Соціально-трудові права		
	Право на працю, на вільний вибір професії, захист від безробіття	п. 1 ст. 23 ЗДПЛ Конвенція МОП № 29 (1930)
	Право на справедливі та сприятливі умови праці	п. 1 ст. 23 ЗДПЛ Конвенція МОП № 100 (1951)
	Право дитини на захист від експлуатації в праці	Конвенції МОП № 138 (1973) та № 182 (1999)
	Право на створення та участь у діяльності професійних спілок	п. 4 ст. 23 ЗДПЛ
	Право на відпочинок	ст. 24 ЗДПЛ
Комплексні основні права		
	Право на рівність перед законом та захисту від будь-якої дискримінації	ст. 7 ЗДПЛ
	Право на захист приватності	ст. 12 ЗДПЛ
	Право на свободу совісті, думок та релігії	ст. 18, 19 ЗДПЛ
	Право на свободу об'єднань та мирних зборів	ст. 20 ЗДПЛ
	Право на адекватний життєвий рівень	п. 1 ст. 25 ЗДПЛ
	Право на соціальний захист	ст. 22 та ст. 25 ЗДПЛ
	Право на освіту	п. 1 ст. 26 ЗДПЛ
	Право на життя, здоров'я та безпеку	п. 1 ст. 25 ЗДПЛ (опосередковано)
	Право на свободу пересування та вибір місця проживання	ст. 13 ЗДПЛ
	Право на державну службу	ст. 21 ЗДПЛ

Джерело: Складено автором за результатами наукового дослідження

ПРОЄКТ ЗАКОНУ УКРАЇНИ

Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо посилення повноважень органів державного контролю у сфері праці

Верховна Рада України постановляє:

Стаття 1

Внести до Кодексу законів про працю України (Відомості Верховної Ради УРСР, 1971 р., додаток до № 50, ст. 375) такі зміни:

1. Розділ XV "Державний нагляд і громадський контроль за додержанням законодавства про працю" доповнити статтею 259-1 такого змісту:

"Стаття 259-1. Повноваження органів державного контролю у сфері праці

Органи державного контролю у сфері праці (Державна служба України з питань праці) мають право:

1. здійснювати невідкладні заходи:

призупиняти роботу підприємства, окремих виробництв, дільниць, устаткування у разі виявлення порушень вимог законодавства про охорону праці, що створюють загрозу життю або здоров'ю працівників, до усунення таких порушень;

вимагати від роботодавця негайного усунення виявлених порушень трудового законодавства з встановленням конкретних строків;

видавати обов'язкові для виконання приписи щодо усунення порушень із зазначенням конкретних заходів і строків їх виконання;

2. застосовувати санкції:

накладати штрафи на посадових осіб роботодавця за порушення трудового законодавства у розмірі від 50 до 500 розмірів мінімальної заробітної плати;

у разі повторного порушення протягом року розмір штрафу збільшується втричі;

за систематичні (три і більше разів протягом року) порушення трудового законодавства ініціювати перед судом питання про ліквідацію юридичної особи або заборону провадження діяльності фізичною особою-підприємцем;

3. здійснювати моніторинг та інформування:

вести публічний реєстр роботодавців-порушників трудового законодавства;

надавати органам державної влади інформацію про роботодавців-порушників для прийняття рішень про обмеження їх права на участь у державних закупівлях, отримання державної підтримки та пільг;

звертатися до правоохоронних органів у разі виявлення ознак кримінальних правопорушень у сфері трудових відносин.

Рішення органів державного контролю у сфері праці про призупинення робіт може бути оскаржене роботодавцем до суду, але оскарження не зупиняє його виконання."

2. Статтю 265 викласти в такій редакції:

"Стаття 265. Відповідальність за порушення законодавства про працю

Посадові особи підприємств, установ, організацій, винні у порушенні законодавства про працю, несуть:

1. **дисциплінарну відповідальність** — відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку;
2. **адміністративну відповідальність** у вигляді штрафу:
 - за порушення прав працівника на укладення трудового договору — від 50 до 100 розмірів мінімальної заробітної плати;
 - за незаконне звільнення або переведення працівника — від 100 до 200 розмірів мінімальної заробітної плати;
 - за не виплату або несвоєчасну виплату заробітної плати — від 150 до 300 розмірів мінімальної заробітної плати;
 - за порушення вимог охорони праці — від 200 до 500 розмірів мінімальної заробітної плати;
 - за недопущення представників органів державного контролю до проведення перевірок — від 100 до 300 розмірів мінімальної заробітної плати;
3. **кримінальну відповідальність** — у випадках, передбачених законом;
4. **цивільно-правову відповідальність** — за заподіяння матеріальної та моральної шкоди працівникові.

У разі повторного порушення трудового законодавства протягом року розміри штрафів збільшуються втричі.

Накладення штрафу не звільняє роботодавця від обов'язку усунути порушення та відшкодувати працівникові завдані збитки."

3. Доповнити Розділ XV статтею 265-1 такого змісту:

"Стаття 265-1. Публічний реєстр роботодавців-порушників

Державна служба України з питань праці веде публічний реєстр роботодавців-порушників трудового законодавства, до якого вносяться відомості про:

1. роботодавців, які притягувалися до відповідальності за порушення трудового законодавства;
2. характер порушень та застосовані санкції;
3. виконання/невиконання приписів органів державного контролю;
4. суми заборгованості із заробітної плати.

Відомості з реєстру є відкритими та розміщуються на офіційному вебсайті Держпраці.

Роботодавці, які перебувають у реєстрі, не мають права:

- брати участь у державних закупівлях;
- отримувати державну фінансову підтримку, пільги та субсидії;
- залучати іноземних працівників.

Виключення роботодавця з реєстру здійснюється після усунення всіх порушень, сплати штрафів та відшкодування заподіяної працівникам шкоди, але не раніше ніж через один рік з дня внесення до реєстру."

Стаття 2

Кабінету Міністрів України протягом трьох місяців з дня набрання чинності цим Законом:

- привести свої нормативно-правові акти у відповідність із цим Законом;
- забезпечити перегляд та приведення міністерствами й іншими центральними органами виконавчої влади їхніх нормативно-правових актів у відповідність із цим Законом;
- розробити та затвердити Порядок ведення публічного реєстру роботодавців-порушників трудового законодавства.

Стаття 3

Цей Закон набирає чинності з дня його опублікування, крім статті 265-1, яка набирає чинності через три місяці з дня опублікування цього Закону.

Таблиця 3. Практичні рекомендації щодо вибору процедури захисту трудових прав працівника

Ситуація (вид спору)	Рекомендована процедура	Обґрунтування
Конфлікт інтересів (незадовільні умови праці, графік, моральний клімат)	Медіація	Дозволяє знайти взаємовигідне рішення, яке формально не передбачено законом, але задовольняє інтереси обох сторін та зберігає трудові відносини.
Індивідуальний спір щодо застосування норм права (невиплата зарплати, незаконне звільнення)	Примирна комісія -> Суд	Комісія примирення – швидка і обов'язкова досудова стадія. Якщо не спрацювала, прямий шлях до суду для примусового захисту порушеного права через державну владу.
Колективний трудовий спір (укладання колективного договору, зміна умов праці)	Примирна комісія -> Трудовий арбітраж	Законодавчо встановлений порядок вирішення колективних спорів. Примирна комісія – перший обов'язковий ступінь. При недосягненні згоди сторони можуть звернутися до трудового арбітражу обов'язкового виконання рішення.
Спір за участю публічних осіб чи комерційна таємниця	Медіація або Трудовий арбітраж	Медіація забезпечує повну конфіденційність. Трудовий арбітраж також може бути закритим за згодою сторін, що захищає репутацію та комерційні інтереси.
Суперечка, де важливі довгострокові відносини (цінний співробітник та роботодавець)	Медіація	Основна мета – не виграти, а знайти рішення, яке дозволить зберегти продуктивні робочі відносини, що є критично важливим для обох сторін.

Джерело: Складено автором за результатами наукового дослідження

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, які відображають основні результати дослідження:

1) Гребенар О.В., Розовський Б.Г. Питання строків позовної давності при порушенні законодавства про оплату праці в сучасних умовах. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2023. № 1(45). С. 30-40. DOI: <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2023-45-1-30-40>

2) Гребенар О.В. До питання врегулювання трудових спорів шляхом медіації як один із способів захисту права на працю. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*. Серія: Право. 2024. Том 3 № 86. С. 23-28. DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.86.3.3>

3) Гребенар О.В. Захист трудових прав за законодавством деяких країн Європейського Союзу та України: порівняльний аспект. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2025. № 1(49). С. 63-75. DOI: <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2025-49-1-63-75>

4) Гребенар О.В. Інституційна система захисту права на працю: міжнародний досвід, конституційні засади та практика реалізації. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2025. № 2(50). С. 72-84. DOI: <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2025-50-2-72-84>

Наукові праці, в яких засвідчено апробацію матеріалів дослідження:

1) Гребенар О.В. Питання обмеження строку звернення до суду при порушенні законодавства про оплату праці в сучасних умовах. *Науковий погляд молоді: ключові питання сучасного етапу реформування системи вітчизняного законодавства*: матер. Всеукр. наук.-практ. конференції студентів, аспірантів та молодих науковців. м. Київ, 31 жовтня 2024 р. С. 52–58. URL: <https://surl.li/cpzbnс>

2) Гребенар О.В. Особливості захисту права на працю особи, яка дістала професійне захворювання. *International scientific conference “Theoretical foundations of law, public management and practice of their application”*: conference proceedings. (December 25–26, 2024. Riga, the Republic of Latvia). 2024. С. 65-68. DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-526-6-14>

3) Гребенар О.В. Медіація як альтернативна форма захисту трудових прав в сучасних умовах. *Викладання права в закладах вищої освіти: виклики війни та післявоєнного відновлення*: матер. Всеукр. наук.-педагог. підв. кваліфікації, 01.05.2023-11.06.2023. Одеса : Видавничий дім «Гельветика», 2023. С. 31-33.

URL: <https://surl.li/gnffmb>

4) Гребенар О.В., Розовський Б.Г. До питання захисту права на працю мобілізованих працівників. *Взаємодія норм міжнародного і національного права крізь призму процесів глобалізації та інтеграції*: матер. Всеукр. наук.-практ. конф. студентів, аспірантів та молодих науковців. м. Київ, 15 квітня 2025 р. С. 15-18. URL: https://snu.edu.ua/wp-content/uploads/2025/06/vnm_2025.pdf

5) Гребенар О.В. Деякі аспекти обмеження конституційного права особи на працю в умовах воєнного стану. *XI Юридичні Могилянські читання-2025*: Всеукр. наук.-практ. конф., м. Миколаїв, 24 квітня 2025 р. С. 40-43. URL: <https://dspace.chmnu.edu.ua/jspui/handle/123456789/3019>

6) Гребенар О.В. Застосування рішень Європейського суду з прав людини у сфері захисту трудових прав працівників. *Молодь і наука: сучасний стан, проблеми та перспективи розвитку права в Україні*: матер. Всеукр. наук.-практ. конф. аспірантів, студентів, молодих учених. м. Київ, 15 травня 2025 р. / За ред. проф. Івчук Ю.Ю. Київ: вид-во СНУ ім. В. Даля 2025. С. 28-32. URL: <https://surl.li/cc/pqnrkj>

Затверджую:
Проректор з наукової роботи
Чорноморського національного
університету імені Петра Могили
д.т.н., професор Дижос Р.В.



_____ 2025р.

АКТ

20.11. 2025 р.

м. Миколаїв

№ 1

**Впровадження результатів дисертації на здобуття ступеня
доктора філософії за спеціальністю 081 «Право» Гребенара Олексія
Володимировича на тему: «Особливості захисту конституційного права на
працю в сучасних умовах» в освітній процес Чорноморського національного
університету імені Петра Могили**

Комісія у складі:

Валецької О.В. – к.ю.н., доцент, в.о. завідувача кафедри історії та теорії держави та права Чорноморського національного університету імені Петра Могили,

Лісна І.С. - к.ю.н., доцент, доцент кафедри історії та теорії держави та права Чорноморського національного університету імені Петра Могили,

Панченко С.С. - к.ю.н., доцент, доцент кафедри історії та теорії держави та права Чорноморського національного університету імені Петра Могили,

розглянула й узагальнила основні положення і результати дисертації Гребенара Олексія Володимировича «Особливості захисту конституційного права на працю в сучасних умовах», поданої на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право», а також проаналізувала публікації, які відображають результати дослідження.

Проаналізовано основні результати дослідження Гребенара О.В., зокрема наукові праці, в яких опубліковані теоретичні положення дисертації:

1) Гребенар О.В., Розовський Б.Г. Питання строків позовної давності при порушенні законодавства про оплату праці в сучасних умовах. Актуальні проблеми права: теорія і практика. 2023. № 1 (45). С. 30 – 40. DOI: <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2023-45-1-30-40>

2) Гребенар О.В. До питання врегулювання трудових спорів шляхом медіації як один із способів захисту права на працю. Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. Серія: Право. 2024. Том 3 № 86. С. 23 – 28. DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.86.3.3>

3) Гребенар О.В. Захист трудових прав за законодавством деяких країн Європейського Союзу та України: порівняльний аспект. Актуальні проблеми права: теорія і практика. 2025. № 1 (49). С. 63 - 75. DOI: <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2025-49-1-63-75>

4) Гребенар О.В. Інституційна система захисту права на працю: міжнародний досвід, конституційні засади та практика реалізації. Актуальні проблеми права: теорія і практика. 2025. № 2 (50). С. 72 - 84. DOI: <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2025-50-2-72-84>.

Також апробацію матеріалів дисертації Гребенара О.В. засвідчує його участь у Всеукраїнській науково-практичній конференції «ХІ ЮРИДИЧНІ МОГИЛЯНСЬКІ ЧИТАННЯ – 2025», яка проходила 24 квітня 2025 р. в м. Миколаїв Чорноморським національним університетом імені Петра Могили з тезами доповіді «Деякі аспекти обмеження конституційного права особи на працю в умовах воєнного стану», які опубліковані у збірнику - ХІ Юридичні могилянські читання : Всеукр. наук.-практ. конф. : програма та тези / ЧНУ ім. Петра Могили. – Миколаїв : Вид-во ЧНУ ім. Петра Могили, 2025. – с. 40 - 43.

На основі проведеного аналізу комісія зробила висновок, що праці Гребенара Олексія Володимировича містять науково обґрунтовані теоретичні положення і практичні рекомендації, що дає підстави запровадити їх для використання в освітньому процесі Чорноморського національного університету імені Петра Могили, зокрема при викладанні навчальних дисциплін «Трудове право», «Актуальні проблеми регулювання трудових відносин в сучасний період», «Юридична компаративістика», при написанні курсових та наукових робіт, при проведенні наукових семінарів кафедри правознавства, при проведенні наукових досліджень щодо актуальних напрямів розвитку трудового законодавства України в контексте євроінтеграції.

Члени комісії:



Оксана ВАЛЕЦЬКА

Іванна ЛІСНА

Сніжана ПАНЧЕНКО